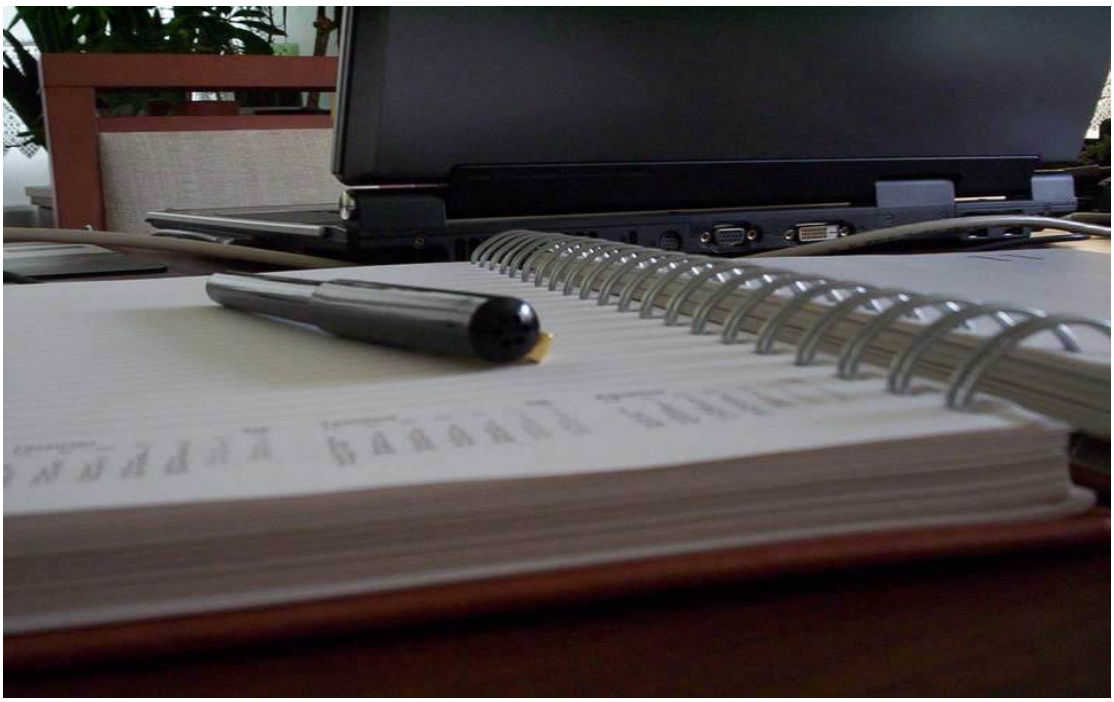
Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Електронний журнал

№ 1

січень 2016



ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

№ 1

січень 2016

Електронний журнал

Виходить раз на місяць

Засновник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Видавець – ФОП Лібуркіна Л. М.
Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу

Затверджено на засіданні вченої ради університету протокол № 6 від 21.12.2015 р.

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

Засновано в січні 2015 року згідно з рішенням вченої ради

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

Афанасьєв М. В. – канд. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Внукова Н. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Гонтарева І. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця ***(науковий редактор)***
Гриньова В. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
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 видавця:
61001, Україна, м. Харків, а/с 870

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.
Рішення про розміщення статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.
Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

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

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

© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2016

ЗМІСТ

Агеичева М. А. Проблема безработицы среди молодежи в современной Украине и методы ее решения 11

Азарова Л. В. Теоретичний аналіз категорії «фінансовий потенціал підприємства» 13

Айметова О. В. Аналіз банківських ризиків 16

Аксьонова К. С. Сутність інтелектуального права на використання торговельної марки 17

Анохіна Я. Г. Удосконалення процедури перепису населення в Україні 20

Бабіна І. І. Підходи до визначення поняття розвитку персоналу підприємства 22

Баденіна О. О. Систематизація чинників підвищення продуктивності праці на підприємстві 24

Баденіна О. О. Стимулювання економічної активності населення 26

Байрачная А. В. Проблема мотивации персонала на современном этапе развития экономики 29

Баличева Ю. І. Сучасні проблеми аудиту фінансової звітності підприємства 31

Банченко О. С. Проблеми банкрутства малого бізнесу в Україні 33

Баранова Д. В. Стратегічний аналіз діяльності енергетичних підприємств на основі технології PEST-аналізу 36

Баско К. О. Мінімізація ризиків іпотечного кредитування 39

Безбородова А. І. Особливості нестандартних методів відбору персоналу 42

Березовська В. П. Правове регулювання рекламної діяльності 44

Березовська Ю. П. Правоздатність іноземного громадянина у сфері підприємницької діяльності 48

Берестова А. С. Методика аудиту виробничих запасів підприємства 52

Боровок О. В. Система навчання персоналу як управлінський ресурс організації 54

Борщевська Т. О. Місце факторингу у фінансовій стратегії підприємства 57

Брижатюк Д. Г. Теоретичні засади формування мотивації праці в організаціях 59

Буряк В. С. Аналіз прибутковості банків України в умовах євроінтеграції 62

Бистро В. В. Організація аудиту запасів підприємства 65

Варич В. М. Проблема банкрутства в Україні. Особливості правового регулювання процедур банкрутства 67

Вайленко Т. О. Теоретичні засади аналізу фінансового стану бюджетних установ 69

Васильченко І. В. Організація проведення внутрішнього аудиту підприємств 72

Васькина Р. Ю. Оцінка фінансово-економічної стійкості та шляхи її покращення 74

Васильєва А. В. Удосконалення системи розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах 77
Вдовина Ю. Н. Особенности адаптации персонала за рубежом....79
Вівчар Т. М. Правовий режим лізингу в Україні....81
Войкова О. О. Удосконалення аналізу витрат на виробництво вагоноремонтних підприємств....84
Волкова В. В. Особенности адаптации персонала на предприятии....87
Волкова В. В. Перспективы высвобождения вместо увольнения сотрудников на рынке труда Украины....89
Волкова В. В. Сучасні підходи до визначення продуктивності праці й управління нею на підприємстві....92
Воротинцева Р. В. Лідерство як внутрішньоорганізаційний процес у менеджменті....94
Вустянова Ю. Ю. Необхідність і перспективи відродження кооперативних банків в Україні....97
Выонг Тхуи Ван. Анализ депозитных операций банка....100
Гаврашенко О. В. Етапи аналізу товарообігу....104
Гаврашенко О. В. Роль контролю в забезпеченні належного стану тіньової економіки держави....106
Галущак А. В. Розробка стратегії аудиту на красноградському комунальному підприємстві «Водоканал»....109
Гога І. Г. Удосконалення аудиту ефективності управління запасами....111
Гогой І. Ю., Прокопенко Д. А. Аналіз новел у трудовому законодавстві....114
Головніна Д. С. Аспекти зовнішньої трудової міграції в умовах інтеграційних процесів....116
Гончаренко А. В. Миграция рабочей силы в Украине....119
Горковенко М. Г. Інтернаціоналізація економіки України в міжнародний економічний простір....122
Горячий Ю. М. Законодавче регулювання джерел господарського права....124
Грабар В. І. Комплексний підхід до процесу управління кредитною політикою банку....126
Гресь М. С. Проблеми правового забезпечення підприємницької діяльності в Україні та шляхи його вдосконалення....129
Гриценко Д. В. Особенности регулирования хозяйственной деятельности в оккупированном Крыму....132
Грищук Н. Р. Взаємозв'язок кадрового планування зі стратегічним планом підприємства....135
Грищук Н. Р. Сучасні методи кадрового планування....138
Грошова Т. В. Значення наявних і впровадження нових наукових підходів для управління ДНЗ....140
Гужва К. А. Сучасні тенденції в управлінні трудовими ресурсами....143

Гужва К. А. Взаємозв'язок системи планування трудової кар'єри та системи професійного росту персоналу 145

Гура В. О. Сучасний стан проектного фінансування в Україні та перспективи розвитку 148

Гурба О. І. Корупція та методи боротьби з нею 151

Давидова М. О. Напрямки підвищення ефективності діяльності підприємства в сучасних умовах 153

Диченко А. А. Оценка риска банкротства предприятия 156

Дубовицький А. М. Аналіз сучасного стану та перспективи розвитку системи управління персоналом 159

Євсеічева К. П. Проблема порядку застосування деяких видів господарсько-правової відповідальності 161

Єфремова О. О. Особливості регулювання організаційних конфліктів 164

Єфремова О. О. Особливості нормування праці в бригадах 166

Заєць В. Ю. Інвестування іноземних компаній в Україні 168

Захарова О. В. Відображеня порядку проведення аудиту витрат на ремонт і поліпшення основних засобів 172

Звягінцев П. А. Конфлікт як метод мотивації персоналу 174

Звягінцев П. А. Проблеми розвитку ринку праці молоді України 175

Звягінцев П. А. Роль та актуальність нормування праці на сучасному етапі економічного розвитку 177

Зимина А. В. Особенности развития персонала в современных условиях 180

Зуєнко Д. Д. Порівняння міжнародних стандартів контролю якості аудиту та стандартів аудиту Сполучених Штатів Америки 182

Ісмайлова В. В. Основні аспекти організації аналізу торгових підприємств 184

Кадієвська А. С. Порівняльна характеристика соціального розвитку Польщі й України 187

Калашник О. О. Роль гейміфікації у підвищенні мотивації персоналу 190

Калініна В. Ю. Переваги монопольної влади на прикладі державного підприємства «Укрзалізниця» 193

Каліна С. В. Формування депозитної політики банку 195

Карасьов Б. О. Проблеми організації та функціонування системи внутрішнього аудиту 198

Карпенко Т. В. Аналіз фінансового стану торговельних підприємств 200

Катіба В. В. Місце конкурентоспроможності банку в процесі формування стратегії розвитку 202

Кібкало А. Р. Обґрунтування розвитку складових інтелектуального капіталу на основі формування професійних компетентностей персоналу 205

Кіяшко А. В. Світовий досвід використання корпоративної культури 208

Книшова О. К. Напрями підвищення рівня службового етикету на робочому місці 211

Книшова О. К. Формування та проблеми процесу комунікацій на підприємстві та шляхи їхнього розв'язання 214

Ковалівська О. О. Теоретичні засади процесу аудиту фінансової звітності 217

Ковальчук А. С. Методика аудиту доходів підприємства 219

Колєснік Ю. Л. Проблема систематичного підвищення кількості розлучень в Україні 221

Колєснік Ю. Л. Підвищення ефективності добору персоналу за рахунок використання автоматизованих систем 224

Комар О. В. Валютні застереження в господарських договорах на прикладі фінансового лізингу 226

Конарєва М. Д. Проблеми аналізу діяльності підприємств оптової торгівлі товарами медичного призначення 230

Король Т. Р. Формування стратегії підприємств будівельної галузі за допомогою методів стратегічного аналізу 232

Котова О. О. Теоретичні основи формування фінансового потенціалу підприємства 235

Кривець А. В. Аудит власного капіталу та шляхи його удосконалення 238

Кузьменко А. М. Особливості ревізії фінансової звітності бюджетної установи 240

Кулик А. С. Правові основи приватизації державного майна 243

Кущ Н. В. Набуття прав на землі в Україні іноземними суб'єктами підприємництва: проблеми правового регулювання 246

Легостаев Ю. В. Международный рынок труда 250

Лєбошина Т. О. Теоретичні аспекти аудиту розрахунків із контрагентами 252

Ленко М. В. Обґрунтування ефективності використання власного капіталу підприємства на основі багатофакторної моделі компанії «Дюпон» 255

Лисенко Е. Ю. Підвищення ефективності використання основних виробничих фондів підприємства 258

Лихолет Т. О. Оценка эффективности организационной культуры и ее влияние на деятельность компании 260

Лісніченко К. К. Вплив фінансових ризиків на фінансову безпеку підприємства 263

Локтєва А. А. Підходи до стрес-тестування кредитного портфеля банку 266

Лысенко А. Ю. Сущность и роль коммуникаций в управлении предприятием 268

Ляшенко Е. С. Выбор наиболее объективного метода оценки персонала 271

Макаренко А. С. Юридична сила документа 273

Макух І. А. Інноваційна діяльність підприємств України: проблеми сьогодення та перспективи розвитку 276

Малючков М. А. Місце страхування у процесі управління кредитними ризиками банку 279

Мариненко А. В. Основні напрями пошуку резервів зниження собівартості продукції рослинництва 282

Мартель Г. О. Звіт про стійкий розвиток як аналітичний інструмент формування корпоративної соціальної відповідальності 284

Марченко Д. А. Проблемы проведения денежно-кредитной политики в Украине 287

Мельник О. О. Удосконалення оцінки та прогнозування фінансової стійкості підприємства 289

Мельников О. А. Регулювання цін і тарифів як засіб державного регулювання підприємництва 291

Мілінтєєва Р. Є. Мотивація персоналу в сучасних умовах господарювання 294

Миросенко В. І. Шляхи підвищення якості робочої сили на вітчизняних підприємствах 297

Мисюра А. В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства 299

Мостова Л. Ю. Значення сертифікації у міжнародних відносинах 301

Науменко Ю. Ю. Управління конкурентоспроможністю банку 304

Непран І. В. Оцінка вартості підприємства як інструмент управління його економічною безпекою 307

Непран І. В. Проблеми функціонування системи електронних платежів в Україні та шляхи їх вирішення 310

Низова М. В. Аналіз соціально-психологічного клімату колективу та його залежність від гендерних та вікових ознак 312

Новосельцев В. А. Проблема эмиграции высококвалифицированных специалистов Украины 315

Обозна Ю. С. Правове регулювання іноземних інвестицій в Україні 318

Овчаренко О. В. Проблеми застосування процедури банкрутства до боржника, який відсутній за місцем проживання 321

Онацька Ю. І. Аудит дебіторської заборгованості та шляхи його удосконалення 324

Орел А. В. Проблеми гендерної нерівності в політичній сфері України 326

Орел А. В. Молодіжне безробіття в Україні та шляхи його подолання 329

Осадча С. С. Правове регулювання стандартизації та шляхи покращення якості продукції 332

Павленко М. В. Деякі проблеми правового регулювання створення та діяльності приватних підприємств 336

Павлова А. П. Проблемы использования нетрадиционных источников энергии в Украине 340

Панковець Е. Ю. Передумови виникнення тіньової економіки
та пропозиції щодо її усунення.....342

Пастушко А. І. Шляхи вдосконалення правового регулювання
банківської діяльності в Україні.....345

Пивовар Ю. Ю. Особливості аналізу фінансових результатів
сільськогосподарських підприємств.....347

Пилипенко Т. Я. Закордонний досвід оцінювання результатів праці.....350

Писаренко Ю. О. Социально-экономические проблемы семьи
и молодежи.....352

Підкопай М. О. Внутрішній аудит як невід'ємна складова частина
фінансової діагностики підприємства 354

Плеханова К. К. Актуальні проблеми аналізу фінансових результатів
діяльності підприємства 357

Плюшкіна А. Л. Проблеми і напрями удосконалення правового
регулювання ринку цінних паперів в Україні 359

Погребняк А. В. Аналіз динаміки створення та розлучення сімей в Україні.....362

Погребняк А. В. Нестандартные способы мотивации персонала.....364

Поздняк Д. А. Господарський договір в умовах сучасності 366

Полищук Т. В. Пути повышения финансовой устойчивости предприятия 369

Полякова С. Є. Трудові конфлікти на підприємстві 372

Полякова Я. М. Аналіз та оцінка товарообігу торговельних підприємств.....374

Прошутя О. А. Правове регулювання комерційної концесії в Україні 377

Рощупкіна М. С. Удосконалення методики аудиту запасів на підприємстві.....380

Рубан В. В. Особливості управління персоналом на будівельних
підприємствах України 382

Сабкова А. О. Моніторинг фінансового стану підприємства
як складової частини фінансової безпеки підприємства.....385

Сабкова А. О. Конкретизація чинників впливу на фінансовй стан
підприємства в сучасних умовах.....388

Самарцева О. С. Майнова відповідальність фізичної особи – підприємця.....391

Сидоренко А. А. Поняття підприємницької відповідальності
та підстави її виникнення.....393

Симакова М. В. Проблема стагфляции для экономики Украины.....398

Ситнік Д. С. Проблеми та перспективи демографічного
старіння населення України.....400

Скібіна К. К. Проблеми аудиторського ризику в середовищі
комп'ютерних інформаційних систем.....403

Скляр А. О. Демографічне старіння та соціальна підтримка
літніх осіб в Україні 406

Скрипниченко Р. О. Гейміфікація як новітній інструмент мотивації персоналу.....408

Снесарь М. М. Фіскальний федералізм: сутність і необхідність упровадження в Україні 411

Степаненко А. В. Аудит безперервності діяльності та вплив подальших подій на звітні показники 414

Степанов Д. О. Перспективи розвитку фінансового моніторингу в банку 417

Стеценко К. М. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами 419

Стрілець О. Л. Аналіз правового забезпечення підтримки малого бізнесу в Україні 422

Тарусіна О. С. Аналіз сучасного стану та прогнозування тенденцій розвитку сільського господарства в Україні 424

Теличко Б. І. Формування трудового потенціалу людини 428

Терьохіна Д. І. Удосконалення організації аудиту необоротних активів на підприємстві 430

Тищенко А. О. Специфіка трудових відносин працівників податкової сфери 434

Ткаченко Ю. О. Роль і значення органів державного казначейства в системі державного фінансового контролю 437

Ткаченко Ю. О. Основні напрями аналізу ефективності використання активів підприємства 440

Товстоног Т. А. Правове регулювання офшорних зон в Україні 442

Токарева А. В. Проблеми та перспективи відтоку трудових ресурсів із України 444

Топорова Л. Ю. Опір персоналу підприємства організаційним змінам: причини виникнення та методи подолання 447

Топорова Л. Ю. Документарне забезпечення аудиту персоналу на підприємстві 449

Федоренко В. В. Державна підтримка та захист у сфері конкуренції 452

Федорова А. Я. Особливості природного руху населення в Україні 455

Фоменко К. Ю. Шляхи покращення організації аудиту оборотних активів на підприємствах 458

Фурсова А. Ю. Тарифне і нетарифне регулювання міжнародної торгівлі в Україні 460

Харланова А. Є. Господарсько-правові форми державного регулювання фондового ринку України 463

Харченко Ю. А. Исследование дисбаланса в уровне жизни между населением разных стиран на примере теории «золотого миллиарда» 467

Харковська В. В. Організація процесу аудиту основних засобів 469

Хаустова К. І. Використання нетрадиційних методів відбору персоналу в процесі формування кадрового складу підприємства 472

Хворостенко І. В. Побудова комплексної моделі управління ліквідністю банку 475

Хворостян Ю. В. Оцінка фінансової стратегії діяльності підприємства на основі матриці Франшона і Романе 478

Хижняк Р. В. Сущность и теоретические аспекты анализа розничного товарооборота 481

Хименко Є. В. Вплив прямих іноземних інвестицій на розвиток економіки України 483

Хирна К. С. Правові основи обмеження монополізму та захисту економічної конкуренції 485

Ходирєв Д. В. Роль внутрішнього аудиту в процесі управління підприємством 489

Христенко А. М. Особливості аналізу фінансового стану сільськогосподарських підприємств 491

Худокормова А. О. Особливості технології аудиту в банку 494

Худокормова А. О. Основні напрями оцінки ефективності використання основних засобів підприємства 496

Ценко О. В. Оцінка впливу факторів на дохідність підприємства 499

Цяпка І. І. Аналіз дитячої смертності в Україні 501

Чалый В. В. Роль малых предприятий в экономике Украины 504

Чан Тхі Мінь Нгок. Методичні засади безперервності діяльності підприємства 506

Чернічкіна А. В. Механізм правового регулювання андеррайтингу 509

Чернієнко О. В. Організація валютних операцій банків 512

Чупія А. Д. Проблема примусового виконання мирової угоди у господарському процесі 514

Шабатько Л. М. Закордонний досвід стимулювання персоналу 516

Шабленко А. І. Підвищення рівня заробітної плати на мікро- та макроекономічному рівні 518

Шаталова Н. Ю. Методика аудиту основних засобів 521

Шевченко Ю. І. Місце і роль контролінгу в управлінні підприємством 523

Шиян О. Д. Проблеми циклічності розвитку економіки на прикладі США 526

Шликова Ю. В. Адміністративно-правовий захист прав інтелектуальної власності 528

Шустова Ю. С. Заходи правового регулювання щодо забезпечення економічної конкуренції 531

Щебуняєв М. П. Проблеми та шляхи вдосконалення порядку досудового врегулювання господарських спорів 534

Юркова К. В. Правове регулювання ліцензування господарської діяльності в Україні та шляхи його вдосконалення 538

Юр'єв Є. В. Використання овердрафту для фінансування поточних потреб клієнтів банку 541

ПРОБЛЕМА БЕЗРАБОТИЦЫ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНЕ И МЕТОДЫ ЕЕ РЕШЕНИЯ

УДК 331.57053.81(477)

Агеичева М. А.

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрено понятие безработицы среди молодежи. Исследованы причины возникновения, а также последствия ее развития. Выявлены и проанализированы механизмы и методы, направленные на борьбу с безработицей.*

Ключевые слова: *безработица, занятость, профориентация, трудоустройство, причины безработицы.*

Анотація. *Розглянуто поняття безробіття серед молоді. Досліджено причини виникнення, а також наслідки її розвитку. Виявлено і проаналізовано механізми та методи, спрямовані на боротьбу з безробіттям.*

Ключові слова: *безробіття, зайнятість, профорієнтація, працевлаштування, причини безробіття.*

Annotation. *In this article the concept of unemployment is examined among young people. Reasons of origin are investigated, and similarly consequences of her development. The mechanisms and methods, sent to the fight against unemployment, come to light and analysed.*

Keywords: *unemployment, employment, vocational orientation, employment, reasons of unemployment.*

Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что молодые люди представляют собой основу будущего трудового потенциала государства. Они так или иначе определяют будущее страны, применяя все свои знания, умения, навыки, интеллектуальный потенциал. Вовлечение молодых людей в общественную жизнь государства считается одним из удачных направлений обеспечения полной занятости. Наше время характеризуется значительным обострением общественных проблем молодежи во многих странах мира, и Украина не является исключением. Безработица среди молодых людей является достаточно важным вопросом. Процесс безработицы волнует общество и поэтому нуждается в глубоком изучении причин, ее порождающих, а также в экономическом анализе и непрерывном внимании со стороны правительства.

Данную проблему изучали такие украинские ученые, как С. И. Бандур, В. М. Василенко, В. С. Васильченко, С. И. Дорогунцов, Ю. М. Краснов, Е. М. Либанова, В. П. Микловда, А. Ф. Новикова, В. М. Петюх, М. И. Питюлич, М. Д. Прокопенко, В. А. Савченко, В. И. Шкаредний, О. А. Гришнова, М. И. Нижний, С. М. Злупко, А. С. Лаврук, А. А. Яременко.

В соответствии с Законом Украины «Про занятость населения» [1]:

1. Безработица – социально-экономическое явление, при котором часть лиц не имеет возможности реализовать свое право на труд и получение заработной платы (вознаграждения) в качестве источников существования;

2. Трудоустройство – комплекс правовых, экономических и организационных мероприятий, направленных на обеспечение реализации права личности на труд;

3. Рынок труда – система правовых, социально-трудовых, экономических и организационных отношений, которые возникают между лицами, ищущими работу, работниками, профессиональными союзами, работодателями и их организациями, органами государственной власти в сфере удовлетворения потребности работников в занятости, а также работодателей в наеме работников в соответствии с законодательством.

В условиях рыночной экономики проблема поиска работы для молодежи становится особенно острой. Далее представлены показатели количества безработных среди молодого поколения в Украине [2] (рис. 1, 2).

Можно увидеть, что довольно высокий процент безработных составляет молодежь (15–24 года).

Молодые люди являются особенной социально-экономической группой населения, требующей дополнительной помощи со стороны государства. Главные условия, которые влияют на трудоустройство молодых людей, являются индивидуальные личные возможности, самооценка, мотивы выбора профессии, степень и качество образования, место проживания, степень осведомленности, наличие трудовой биографии, а также социальная защищенность. К сожалению, в нашем государстве предприятия и фирмы не уделяют должного внимания профориентации в общеобразовательных школах. Не достаточно занимаются этими вопросами и средства массовой информации. Профессиональная подготовка большинства юных специалистов, не имеющих еще опыта работы,

© Агеичева М. А., 2016

не подходит под требования работодателей на сегодняшний день. Многие учебные заведения в основном готовят специалистов по бухгалтерскому учету, юристов и экономистов. Рынок труда переполнен людьми по данным специальностям. Это приводит к тому, что молодые люди с дипломом, но без опыта работы не могут найти ее по специальности. Молодежь Украины за весь период становления независимости государства была наиболее уязвимым слоем населения. Молодым людям тяжелее найти работу, чем людям со стажем, а во время реорганизации и экономических трудностей на предприятиях эта категория населения в первую очередь попадает под сокращение [3].

	Всего, %	Возраст (15–24)
Все население	9,3	23,1
Женщины	7,5	22,4
Мужчины	10,8	23,7
Городское население	9,2	23,2
Сельская местность	9,5	23,1

Рис. 1. У**ровень безработицы населения возрастом от 15 до 24 лет в 2014 году** (в процентах)

	Экономически неактивное население всего, тыс. человек	Ученики, студенты, %
2010	11 945,0	25,7
2011	11 657,4	25,0
2012	11 456,9	24,6
2013	11 270,1	24,8
2014	12 023,05	21,7

Рис. 2. **Состав экономически неактивного населения в 2010–2014 гг.**

Заместитель начальника отдела «Организационного и методического обслуживания граждан Украины» Валентина Плачинда заявила, что «ежегодно в Государственную службу занятости обращаются около 5–7 % (92 тыс.) выпускников учебных заведений. В частности, в 2012 году, по официальной статистике, на работу не смогли устроиться 53 тыс. выпускников высших учебных заведений, 33,5 тыс. выпускников среднетехнических учебных заведений и 6,3 тыс. – общеобразовательных школ» [4].

В Законе Украины «О содействии социальному становлению и развитию молодежи в Украине» [5] законодательно закреплены обязательства государства по предоставлению трудоспособной молодежи первого рабочего места на срок не менее двух лет. В ст. 2. «Принципы социального становления и развития молодежи говорится, что социальное становление и развитие молодежи базируются на следующих основных принципах:

1. Уважения к общечеловеческим ценностям, правам человека и народов, историческим, культурным, национальным особенностям Украины, ее природе;

2. Непосредственного участия молодежи в формировании и реализации политики и программ, касающихся общества в общем и молодежи в частности;

3. Учета потребностей молодежи, соотнесения их реализации с экономическими возможностями государства;

4. Доступности для каждого молодого гражданина социальных услуг и равенства правовых гарантий;

5. Ответственности государства за создание условий для саморазвития и самореализации молодежи;

6. Единства усилий государства, всех слоев общества, политических и общественных организаций, предприятий, учреждений, организаций и граждан в деле социального становления и развития молодежи;

7. Ответственности каждого молодого гражданина перед обществом и государством за соблюдение Конституции Украины, законодательства Украины [5].

Государство гарантирует молодежи право на труд, но из-за дефицита достаточного опыта, социально-правовых и профессиональных знаний, в некоторых случаях и моральной неподготовленности к конкуренции на рынке труда осуществить свое право на труд молодежи достаточно проблематично.

Соответственно, можно сказать о том, что законодательством не достаточно полно определена обязанность работодателей об отказе о приеме на работу молодых людей, отсутствуют нормативные документы об экономическом стимулировании нанимателей, предоставляющих рабочие места для определенных категорий молодых людей сверх установленной квоты. Необходим совершенный механизм, который бы регулировал занятость раз-

личных категорий молодых людей и который бы учитывал финансово-социально-экономические возможности страны, региона и фирмы.

Таким образом, проведя данный анализ, можно определить следующие способы снижения количества безработных среди молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет: разработка и принятие закона, предусматривающего обширное применение гибких графиков рабочего времени и закрепляющего условия осуществления временных и сезонных контрактов; разработка проектов, ориентированных на финансирование активных мер содействия молодежной занятости; установление доплат к окладам молодым; разработка и внедрение действенного механизма финансовой и иной поддержки предприятий, учреждений и организаций, которые принимают участие в реализации программы по трудоустройству молодежи.

Настойчивость и упорство молодых людей, которые на самом деле хотят работать, вместе с реализацией эффективной молодежной политики страны, ориентированной на получение молодежью в возрасте от 15 до 24 лет работы с подобающими условиями труда, приведут к улучшению ситуации с трудоустройством молодых людей и уровня экономического развития страны в общем. Оперативное решение явления безработицы среди молодых людей даст толчок к развитию экономики нашей страны, а также будет способствовать формированию Украины как устойчивого, перспективного и преуспевающего государства.

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

Литература: 1. Про зайнятість населення : Закон України від 28.12.2014 № 76-VIII // Відомості Верховної Ради. – 2015. – № 6. – Ст. 40. **2.** Державна служба статистики України [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ukrstat.gov.ua/. **3.** Проблема безработицы среди молодежи [Электронный ресурс] // Политическое образование. – Режим доступа : http://www.lawinrussia.ru/node/288774. **4.** Безработица среди молодежи в Украине вызвана несоответствием образования экономическим требованиям – Центр занятости [Электронный ресурс] // Ракурс. – Режим доступа : http://racurs.ua/news/8725-bezrabotica-sredi-molodeji-v-ukraine-vyzvana-nesootvetstviem-obrazovaniya-trebovaniyam-ekonomiki. **5.** Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні [Электронный ресурс] : Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII. – Режим доступа : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2998-12.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ КАТЕГОРІЇ «ФІНАНСОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА»

УДК 330.34

Азарова Л. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проведено теоретичний аналіз сутності поняття «фінансовий потенціал підприємства». Розглянуто підходи та виділено найбільш суттєві компоненти категорії «фінансовий потенціал підприємства». На основі проведення процедури контент-аналізу сформовано визначення, яке є підґрунтям для подальших досліджень та оцінки фінансового потенціалу підприємства.*

Ключові слова: *фінансовий потенціал підприємства, фінансове положення, фінансові можливості, фінансові ресурси, фінансовий стан, максимізація прибутку.*

Аннотация. *Проведен теоретический анализ сущности понятия «финансовый потенциал предприятия». Рассмотрены подходы и выделены наиболее существенные компоненты категории «финансовый потенциал предприятия». На основе проведения процедуры контент-анализа получено определение, которое является основанием для дальнейшего исследования и оценки финансового потенциала предприятия.*

© Азарова Л. В., 2016

Ключевые слова: *финансовый потенциал предприятия, финансовое положение, финансовые возможности, финансовые ресурсы, финансовое состояние, максимизация прибыли.*

Annotation. *The theoretical analysis of the essence of the term "financial potential of the enterprise" was made. Approaches were generalized and the most important features of the term "financial potential of the enterprise" were identified. Based on the procedure of content analysis a definition was given which is the basis for further estimate of the financial potential of the enterprise.*

Keywords: *financial potential of the enterprise, financial position, financial opportunities, financial resources, financial condition, maximization of the profit.*

У сучасній економіці фактор ризику стає все більш впливовим, а майбутній стан компанії невизначеним. Для того щоб максимально вберегти підприємство від ризику, необхідно аналізувати його наявні ресурси та можливості оптимально їх використовувати. Саме з цією метою на підприємстві проводять оцінку фінансового потенціалу, яка сприяє підвищенню ефективності використання наявних ресурсів, використанню прихованих можливостей та залученню додаткових ресурсів для розширення виробництва. Фінансовий потенціал охоплює не лише ресурсну сферу підприємства, він взаємодіє зі всіма видами потенціалу підприємства та сприяє оптимізації та мобілізації нових ресурсів та можливостей задля максимізації прибутку та стійких темпів економічного зростання суб'єкта господарювання. Проте на теренах України поняття фінансового потенціалу ще є неповністю вивченим. Саме тому виникає необхідність в аналізі такої економічної категорії, як «фінансовий потенціал підприємства»,

Чимало науковців досліджували сутнісну характеристику фінансового потенціалу підприємства. Серед них В. В. Ковальов [1], Е. О. Ісаєв [2], О. В. Бєлов [3], К. М. Ільїна [4], В. М. Свірський [5], Н. М. Давиденко [6] та багато інших. Однак й на сьогодні не існує загальноприйнятого визначення фінансового потенціалу підприємства, що свідчить про актуальність цього питання та вимагає здійснення подальших досліджень.

Метою статті є узагальнення поняття фінансового потенціалу підприємства шляхом дослідження наукових праць вчених-науковців та використання методу контент-аналізу.

Для уточнення сутності категорії «фінансовий потенціал підприємства» використано метод контент-аналізу, який передбачає виконання таких етапів:

1) виділення категорій, одиниць аналізу й обліку;

2) упорядкування та коригування кодувальної інструкції;

3) кодування усього масиву досліджуваних документів;

4) статистичне опрацювання даних;

5) інтерпретація отриманих даних на основі цілей і завдань дослідження.

Шляхом теоретичного аналізу категорії «фінансового потенціалу підприємства» в науковій літературі можна зробити висновок, що різні науковці у різні часи трактували поняття фінансового потенціалу підприємства, виходячи з їхнього погляду на мету дослідження. Кожне з цих визначень має свої переваги та недоліки, проте ми схиляємось до визначення Т. Б. Кузенко, яка вважає, що фінансовий потенціал підприємства – це сукупність фінансових ресурсів, що беруть участь у виробничо-господарській діяльності. Він характеризується можливістю їх залучення для фінансування майбутньої діяльності і певних стратегічних напрямів розвитку підприємства [7].

Згідно з розрахованим загальним навантаженням на компоненти, наданим у табл. 1, найчастіше при визначенні фінансового потенціалу підприємства вживають компоненту «характеристика фінансового положення та можливостей». Це такі науковці, як В. В. Ковальов [1], О. В. Бєлов [3], К. М. Ільїна [4], Ю. О. Путянин [8], А. С. Назаренко [9] та А. Г. Атаєва [10]. Загальне навантаження на цю компоненту складає 3,5 з 17 можливих, тобто 20,59 %.

Дещо менше припадає на компоненту «забезпеченість фінансовими ресурсами» (18,59 %). Її виокремлюють такі науковці, як Н. М. Давиденко [6], Т. Б. Кузенко [7], В. Свірський [5] та Е. О. Ісаєв [2]. Ще 17,59 % припадає на компоненту «досягнення максимального прибутку», загальне навантаження якої становить 2,99.

Більш наочно результати проведеного контент-аналізу наведено на рис. 1.

Отже, на підставі проведеного контент-аналізу категорії «фінансовий потенціал» можна дійти висновку, що фінансовий потенціал підприємства – це характеристика фінансового стану (3,5), що відображає забезпеченість фінансовими ресурсами та можливостями розвитку (3,16) і спрямована на максимізацію прибутку підприємства (2,99) та забезпечення його подальшого функціонування (2,5). Сформульоване поняття найбільш повно розкриває теоретичний зміст категорії "фінансовий потенціал підприємства" та відображає узагальнену точку зору щодо змістовного складу цього поняття, що є важливим підґрунтям для подальших досліджень.

Таблиця 1

Загальне навантаження на компоненти поняття «фінансовий потенціал»

№ з/п	Назва компоненти	Загальне навантаження
1	Характеристика фінансового положення та можливостей	3,5
2	Забезпеченість фінансовими ресурсами (обсяг, сукупність фінансових ресурсів)	3,16
3	Досягнення максимального прибутку (темпів економічного зростання, нарощування економічного потенціалу)	2,99
4	Забезпечення функціонування підприємства	2,5
5	Оптимізація фінансової системи (розмірів доходів)	2
6	Реалізація цілей та напрямів розвитку підприємства	1,5
7	Можливість мобілізації та реалізації фінансових ресурсів (наявність і організаційне використання)	1,33

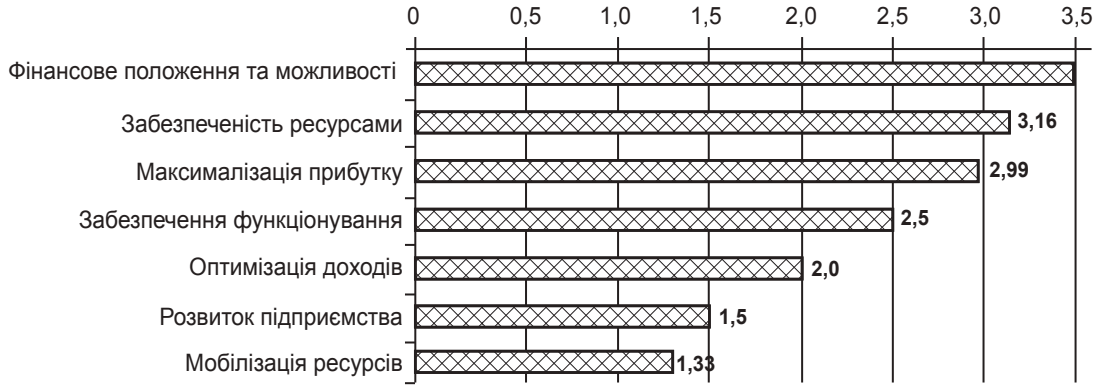


Рис. 1. **Загальне навантаження на компоненти поняття «фінансовий потенціал підприємства»**

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

Література: 1. Ковалев В. В. Финансовый анализ: управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности / В. В. Ковалев. – М. : Финансы и статистика, 1995. – 432 с. **2.** Исаев Э. А. Финансовый потенциал крупного экономического региона (концепция формирования и регулирования) / Э. А. Исаев. – М. : Экономика, 2007. – 206 с. **3.** Бєлов О. В. Визначення фінансового потенціалу підприємства / О. В. Бєлов // Регіональні перспективи. – 2002. – № 5. – С. 29–34. **4.** Ільїна К. Фінансовий потенціал інноваційного розвитку підприємства / К. Ільїна // Формування ринкової економіки в Україні. – 2009. – № 19. – С. 256–261. **5.** Свірський В. Фінансовий потенціал: теоретико-концептуальні засади / В. Свірський // Світ фінансів. – 2007. – № 4(13). – С. 43–51. **6.** Давиденко Н. М. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. / Н. М. Давиденко. – Ніжин : Аспект – Поліграф, 2007. – 328 с. **7.** Кузенко Т. Б. Фінансово-економічний потенціал підприємства як основа його фінансового розвитку / Т. Б. Кузенко // Комунальне господарство міст. – 2015. – № 119. – С. 45–48. **8.** Путятин Ю. О. Фінансові механізми стратегічного управління розвитком підприємства : монографія / Ю. О. Путятин, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. – Харків : Основа, 1999. – 488 с. **9.** Назаренко А. С. Теоретичні підходи до визначення сутності економічної категорії «фінансовий потенціал» / А. С. Назаренко // Економіка. Фінанси. Право. – 2009. – № 8. – С. 22–29. **10.** Атаева А. Г. Механизм формирования финансовой самостоятельности муниципальных образований : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.10 / Атаева Айсылу Гарифулловна. – Екатеринбург, 2011. – 411 с.

АНАЛІЗ БАНКІВСЬКИХ РИЗИКІВ

УДК 005.52:005.334:336.71(477)

Айметова О. В.

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

Анотація. *Обґрунтовано визначення банківських ризиків згідно з банківським законодавством України та вимогами Базельського комітету з нагляду за банками. Розглянуто напрями удосконалення аналізу банківських ризиків, прийом визначення ступеня допустимості і правдивості ризику.*

Ключові слова: *банківський нагляд, банківські ризики, Базельський комітет з банківського нагляду, капітал банку.*

Аннотация. *Обосновано определение банковских рисков согласно банковскому законодательству Украины и требованиям Базельского комитета по надзору за банками. Рассмотрены направления совершенствования анализа банковских рисков, прием определения степени допустимости и достоверности риска.*

Ключевые слова: *банковский надзор, банковские риски, Базельский комитет по банковскому надзору, капитал банка.*

Annotation. *In the article the definition of banking risks by the banking legislation of Ukraine and requirements of the Basel Committee on banking supervision. Considered directions of improvement of bank risk analysis. Admission to determine the degree of acceptability and truthfulness risk.*

Keywords: *banking supervision, banking risks, the Basel Committee on Banking Supervision, the bank's capital.*

Стан банківської системи та економічне зростання країни пов'язані між собою виникненням необхідності аналізу, якісної та кількісної оцінки величини ризиків у банківському секторі. Без чіткого уявлення про проблеми та ризики банківського сектора неможлива підтримка саме стабільності економічного зростання банківського сектора. В Україні аналіз ризиків банківської системи здійснюють органи банківського нагляду. В Україні допоміжним інструментом банківського нагляду є дистанційний аналіз, його основною метою та завданням є визначення ступеня ризику за допомогою отриманої інформації з банківської звітності. Результати аналізу використовують замість первинної інформації для оцінки сформованої поточної ситуації та рішень розвитку.

Основи організації та нагляду за банківським регулюванням містяться в рекомендаціях Базельського комітету з банківського нагляду, що встановлює стандарти для нагляду центральних банків у країнах усього світу. Також увагу стабільності у банківському секторі приділяють Міжнародний валютний фонд та Всесвітній банк.

Загальні і спеціальні підходи до оцінки ризиків банків та банківської системи розглянуто в працях таких вчених, як А. Б. Камінський, Д. М. Гриньков, М. Ф. Стівен [1], А. А. Лобанов, А. В. Чугунов [2], В. В. Іванов, А. І. Малихіна та ін., та в матеріалах Національного банку України.

Метою статті є удосконалення методичного забезпечення аналізу банківських ризиків. Банківські ризики підрозділяються на: зовнішні, внутрішні і змішані [3].

До зовнішніх належать ризики, які безпосередньо не пов'язані з діяльністю банку і є йому непідконтрольними. Але вони потребують вивчення з урахуванням їхнього впливу на результативну діяльність банку. Внутрішні ризики безпосередньо пов'язані з банківською діяльністю, вони залежать від прояву дій працівників. До цієї групи належать такі різновиди фінансових ризиків: кредитні, депозитні, процентні, недосконалості управлінської системи.

Так само змішані ризики можуть виникнути як у банку, так і за його межами залежно від ситуації. Іноді виникають аспекти на макрорівні, і їх можливо лише врахувати під час прийняття рішень. До цієї групи належать ризики ліквідності, інвестиційні, валютні ризики.

Для полегшення практики проведення банківського нагляду Національний банк України виділив дев'ять категорії ризику, а саме: кредитний ризик, ризик ліквідності, ризик зміни відсоткової ставки, ринковий ризик, валютний ризик, операційно-технологічний ризик, ризик репутації, юридичний ризик, стратегічний ризик [4].

Для оптимізації ризиків роблять їх оцінку. До цих методів відносять:

- метод експертних оцінок (складає рейтингові оцінки на основі зроблених висновків);
- аналітичний метод (встановлює зону ризику для кожної банківської операції чи їх сукупності);
- статистичний метод (окремо пропонує оцінку розміру втрат за різними операціями);
- комплексний метод (оцінює сукупність ризиків банку загалом).

© Айметова О. В., 2016

Таблиця 1

Порівняльний аналіз методів оцінки банківських ризиків

Метод оцінки	Переваги	Недоліки	Ефективність застосування методу
Метод експертних оцінок	Оцінює ті види ризику, імовірність настання яких іншими методами оцінити неможливо; простота розрахунків і доступність	Існує ймовірність допущення помилок; отримані результати носять суб'єктивний характер	На практиці є достатньо ефективним, завдяки можливості оцінки того, що інші методи оцінити не можуть
Аналітичний метод	Простота розрахунків і доступність цього методу для великого кола користувачів; витрати на проведення оцінки ризику за допомогою цього методу невеликі	Не враховує впливи конкретних факторів ризику на зростання або зменшення ступеня ризику проекту загалом; вимагає наявності детальних відомостей про проект або вид діяльності	Ефективний при використанні певним колом користувачів
Статистичний метод	Найбільш точний і обґрунтований метод оцінки ризику при наявності статистичної інформації за великий проміжок часу; невеликі витрати на проведення оцінки ризику	Висока трудомісткість робіт; при прогнозуванні на основі короткострокових оцінок ризик одержання помилкових даних досить великий	Ефективний при необхідності аналізу інформації за великий проміжок часу

Таким чином, науковим результатом цього дослідження є систематизація переваг і недоліків методів оцінки банківських ризиків, що дасть змогу для подальших наукових досліджень розробити механізм вибору методів оцінки банківських ризиків.

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

Література: 1. Фрост С. М. Настільна книга банківського аналітика: гроші, ризики і професійні прийоми / С. М. Фрост ; [пер. з англ.] ; за наук. ред. М. В. Рудя. – Дніпропетровськ : Баланс Бізнес Букс, 2006. – 672 с. **2.** Энциклопедия финансового риск-менеджмента / Под ред. А. А. Лобанова, А. В. Чугунова. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 878 с. **3.** Аналіз у галузях виробництва і послуг : навч. посіб. / І. П. Отенко, О. Ю. Мішин, С. В. Мішина. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2013. – 324 с. **4.** Методичні рекомендації щодо організації та функціонування систем ризик-менеджменту в банках України [Електронний ресурс] : Постанова Правління Національного банку України від 02.08.2004 № 361. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0361500-04 **5.** Парасій-Вергуненко І. М. Аналіз банківської діяльності : навч.-метод. посіб. / І. М. Парасій-Вергуненко. – Київ : КНЕУ, 2003. – 348 с. **6.** Методичні вказівки з інспектування банків «Система оцінки ризиків» [Електронний ресурс] : Постанова Правління Національного банку України від 15.03.2004 № 104. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0104500-04.

СУТНІСТЬ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПРАВА НА ВИКОРИСТАННЯ ТОРГОВЕЛЬНОЇ МАРКИ

УДК 347.774

Аксьонова К. С.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено сутність та зміст права на використання торговельної марки, її положення у системі майнових прав інтелектуальної власності; розглянуто проблему використання торговельних марок у мережі Інтернет.*

© Аксьонова К. С., 2016

Ключові слова: *торговельна марка, право на об'єкт інтелектуальної власності, використання торговельної марки.*

Аннотация. *Исследована сущность и содержание права на использование торговой марки, ее положение в системе имущественных прав интеллектуальной собственности; рассмотрены вопросы о проблеме использования торговых марок в сети Интернет.*

Ключевые слова: *торговая марка, право на объект интеллектуальной собственности, использование торговой марки.*

Annotation. *This article explores the nature and content of the right to use the brand, its position in the system of intellectual property rights, consider the problem of the use of trademarks on the Internet.*

Keywords: *trademark, rights of intellectual property, use of the trademark.*

На сьогодні одним із найважливіших аспектів прибутково успішної діяльності суб'єктів підприємництва стає використання результатів інтелектуальної праці в господарській діяльності. Використання торговельних марок, які є значним стимулом для розвитку конкурентного середовища, дозволяє не тільки збільшити споживчий попит та досягти значних прибутків, а й досягти позитивної ділової репутації на певному ринку товарів чи послуг.

Торговельна марка на міжнародній арені є одним із найбільш активно використовуваних об'єктів права інтелектуальної власності. Саме з цієї причини торговельні марки часто виступають предметом правопорушень.

Дослідження питання щодо правомочностей на об'єкти інтелектуальної власності здійснювалося у працях вітчизняних і закордонних цивілістів, зокрема В. Дозорцевої, О. Іоффе, Т. Нікольської, О. Скакун, В. Скордамальї, П. Мателли, М. Волинкіної, І. Кириченко та інш.

Торговельною маркою може бути будь-яке позначення або будь-яка комбінація позначень, які придатні для вирізнення товарів та послуг, що виробляються та надаються однією особою, від товарів та послуг, що виробляються та надаються іншими особами. Такими позначеннями можуть бути, зокрема, слова, літери, цифри, зображувальні елементи, комбінації кольорів (ст. 492 ЦК) [1].

Найбільш широкого поширення набула класифікація торговельних марок залежно від використовуваних позначень, яка виділяє такі види торговельник марок: словесні, об'ємні, зображувальні, нетрадиційні.

Можливістю засвідчити свої права на торговельну марку і водночас одним із способів превентивного захисту права на торговельну марку є отримання свідоцтва України на знак для товарів і послуг, оскільки згідно з ч. 1 ст. 494 Цивільного кодексу України набуття права інтелектуальної власності на торговельну марку підтверджується свідоцтвом. Умови та порядок видачі свідоцтва встановлюються законом. Право на одержання свідоцтва на торговельну марку може мати лише особа, яка надає послуги або виробляє товари, тобто фізичні або юридичні особи, які здійснюють господарську діяльність. Свідоцтво надає право його володільцеві забороняти іншим особам використовувати зареєстровану торговельну марку без його дозволу, за винятком випадків правомірного використання торговельної марки без його дозволу [1].

Отримання свідоцтва можна розглядати як превентивний захист своєї торговельної марки або ж як складову частину агресивних дій щодо іншої торговельної марки, яку її власник не встиг зареєструвати або зареєстрував в іншому класі Міжнародної класифікації товарів і послуг.

Згідно зі ст. 495 Цивільного кодексу України майновими правами інтелектуальної власності на торговельну марку є: право на використання торговельної марки; виключне право дозволяти використання торговельної марки; виключне право перешкоджати неправомірному використанню торговельної марки, зокрема забороняти таке використання [1].

Використанням торговельної марки у сфері господарювання, згідно зі ст. 157 Господарського кодексу України, визнається застосування її на товарах та при наданні послуг, для яких вона зареєстрована, на упаковці товарів, у рекламі, друкованих виданнях, на вивісках, під час показу експонатів на виставках і ярмарках, які проводяться в Україні, у проспектах, рахунках, на бланках та в іншій документації, пов'язаній із впровадженням зазначених товарів і послуг в господарський (комерційний) обіг. Крім того, згідно з ч. 4 ст. 16 Закону України «Про охорону прав на знаки для товарів і послуг», використанням також визнається застосування торговельної марки в діловій документації, в рекламі та в мережі Інтернет [2].

У пункті 4 ст. 16 Закону України «Про охорону прав на знаки для товарів і послуг» зазначено, що використанням знака визнається: нанесення його на будь-який товар, для якого знак зареєстровано, упаковку, в якій міститься такий товар, вивіску, пов'язану з ним, етикетку, нашивку, бирку чи інший прикріплений до товару предмет, зберігання такого товару із зазначеним нанесенням знака з метою пропонування для продажу, продаж, імпорт (ввезення) та експорт (вивезення); застосування знаку під час пропонування та надання будь-якої послуги, для якої його було зареєстровано; застосування знака в діловій документації чи в рекламі та в мережі Інтернет, зокрема в доменних іменах [3].

Таким чином, під використанням торгової марки мається на увазі не тільки продаж або зберігання, але й імпорт і експорт товарів, на яких є це позначення. Можна сказати, що імпорт або експорт товару, на якому міститься позначення торговельної марки без згоди на це її власника, є порушенням його прав [4, с. 345].

Ще одним негативним фактором є те, що законодавство України має багато термінів, якими позначаються товари та послуги, – торговельна марка (ЦКУ, гл. 44 ст. 492–500, ГКУ, гл. 16 ст. 157, 158), знак для товарів і послуг (Закон України «Про охорону прав на знаки для товарів і послуг»), що хоч і підтверджує тотожність цих понять, однак негативно впливає на застосування норм законодавства і є неприпустимим з погляду юридичної техніки [1–3].

Тому необхідне узгодження вживання різних термінів у законодавстві України на позначення того самого поняття.

Проблемним стало використання торговельних марок у мережі Інтернет. Виникла потреба у розробці адміністративних і правових засобів захисту у сфері використання торговельних марок, які могли б застосовуватися під час реєстрації доменних імен, а також тимчасових заходів, спрямованих на недопущення реєстрації чужих торговельних марок як доменних імен, недобросовісної ділової практики. Таким чином, використання торговельних марок у мережі Інтернет породжує багато проблем, що вирішуються у міру розвитку законодавства. Не вирішеним залишається питання кваліфікації акту порушення прав на торговельну марку в мережі Інтернет, відсутнє законодавче врегулювання цих питань. [5, с. 156].

Система правової охорони торговельної марки в Україні потребує вдосконалення у зв'язку з наміром набуття членства у міжнародних організаціях, для участі в яких необхідне узгодження національного законодавства з міжнародними стандартами, зокрема положеннями Угоди про торговельні аспекти прав інтелектуальної власності (далі угоди ТРІПС) [6, с. 45].

Узгодження національного законодавства з положеннями Угоди ТРІПС та законодавством країн ЄС зумовлено міжнародними зобов'язаннями України та прагненням українського законодавця гармонізувати національну нормативну базу, присвячену інтелектуальній власності, з міжнародно-правовими нормами.

Слід наголосити, що на сьогодні і міжнародна правова охорона торговельних марок також не є досконалою. Серед найбільш поширених проблем можна виділити: відсутність єдиних способів оцінки схожості до ступеня змішування, на відміну від звичайних асоціацій, у контексті порушення прав на торговельну марку; вироблення критеріїв належного використання торговельної марки з метою збереження прав на марку, обсягу охорони загальновідомих торговельних марок у разі використання на несхожих товарах [6, с. 67].

Також міжнародна правова охорона повинна бути доступною і недорогою, її надання не повинно бути занадто складним, а механізми захисту відповідних прав у примусовому порядку мають відповідати критеріям ефективності.

Таким чином, завдяки торговельній марці товари і послуги стають індивідуальними та відрізняються від інших. Збільшити попит на товари та послуги можливо завдяки добрій репутації марки та легкості її упізнавання, вартість бренда при цьому значно зростає.

Регулювання захисту торговельних марок сучасною нормативно-правовою базою в Україні потребує вдосконалення у зв'язку з ускладненням відносин захисту торговельних марок і розширенням кола об'єктів, що підпадають під поняття «торговельна марка». Крім того, існує проблема відставання законодавства від розвитку науки і техніки, наслідком цього є неврегульованість відносин в сфері використання та захисту прав на торговельні марки в мережі Інтернет.

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

Література: 1. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.03 № 435-IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461. **2.** Господарський Кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19–20, № 21–22. – Ст. 144. **3.** Про охорону прав на знаки для товарів і послуг : Закон України від 23.12.1993 № 3771-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 7. – Ст. 36. **4.** Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун ; [пер. з рос.]. – Харків : Консум, 2001. – 656 с. **5.** Потєхіна В. О. Інтелектуальна власність : навч. посіб. / В. О. Потєхіна. – Київ : Центр учб. літ., 2008. – 414 с. **6.** Скордамалья В. Право інтелектуальної власності ЄС : навч. посіб. / В. Скордамалья – Київ : ІМВ КНУ ім. Т. Шевченка, 2004. – 156 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУРИ ПЕРЕПИСУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

УДК 314.418.7

Анохіна Я. Г.

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

Анотація. *Розкрито особливості процедури перепису населення в Україні і світі, виявлено проблеми, які виникають під час перепису населення, та запропоновано заходи щодо їх вирішення.*

Ключові слова: *демографія, перепис населення, програма перепису населення, основні принципи перепису населення, бланк.*

Аннотация. *Раскрыты особенности процедуры переписи населения в Украине и мире, очерчены проблемы, которые возникают в процессе переписи населения, и предложены пути их решения.*

Ключевые слова: *демография, перепись населения, программа переписи населения, основные принципы переписи населения, бланк.*

Annotation. *Expand features treatments census in Ukraine and the world, to identify problems in the population census and to propose measures to tackle it.*

Keywords: *demographics, population census, the census program, the basic principles of the census, form.*

Перепис населення становить основу національної статистики кожної країни і є одним з найбільш важливих джерел відомостей про демографічну та соціальну ситуацію. У розвинених країнах твердо переконані, що вигоди, які можна одержати від перепису, значно перевищують витрати на його проведення. Крім того, перепис є своєрідним стимулом повсякденного життя суспільства, сприяючи його демократизації. Зібрана під час переписів інформація використовується тільки для статистичних цілей і є суворо конфіденційною, а отже, не може бути передана до якої-небудь організації або приватній особі. Переписні анкети різних країн дуже схожі. Водночас у кожній країні використовують свої прийоми у підготовці до перепису, свої методи роботи з населенням, враховуючи національні особливості і традиції суспільства. Перепис населення – складна, трудомістка і дорога процедура, надзвичайна важливість якої зумовлює цілу низку вимог до її проведення у стислі терміни. Для переписів населення в кожній країні зазвичай створюється спеціальний підрозділ в органах державної статистики [1].

Мета дослідження – розкрити особливості процедури перепису населення в Україні і світі, виявити проблеми в процесі перепису населення та запропонувати заходи щодо їх розв'язання.

Першим дійсно науковим був бельгійський перепис населення, проведений у 1846 р. під керівництвом найвідомішого вченого-статистика Адольфа Кетле (1797–1874 рр.). Його особливість полягала в тому, що він був одноденним і враховував наявне населення (те, що фактично проживало в тому місці, де робився перепис), а не юридичне, яке враховувалося за документами і колишніми переписами. Нововведенням було й проведення цього перепису спеціально підготовленими реєстраторами, а не урядовцями, як це було раніше. Велике значення для розвитку методології переписів мали міжнародні статистичні конгреси, один із яких відбувся в Петербурзі в 1872 р. за ініціативою відомого російського статистика, географа і мандрівника Петра Петровича Семенова-Тянь-Шанського (1827–1914). На цих конгресах були вироблені основні принципи проведення переписів населення, які переважно продовжують застосовуватися і сьогодні.

У літературі існує багато різних визначень перепису населення, з яких найкоротше, мабуть, таке: перепис населення – це науково організована операція збору даних про чисельність і склад населення. Визначення достатньо просте і придатне для використання лише в першому наближенні. Тому разом із ним слід навести інше визначення, яке, щоправда, більш громіздке, зате повніше розкриває сутність явища. Це визначення дано експертами ООН: "Перепис населення – це загальний процес збору, узагальнення, оцінки, аналізу і публікації демографічних, економічних і соціальних даних про все населення, що проживало на певний момент часу в країні або її чітко обмеженій частині".

Перераховані далі сучасні принципи перепису населення в Україні слід розглядати у їхньому взаємозв'язку. Вони не складають ієрархію, а є рівнозначними. Отже, перепис населення обумовлюється такими принципами:

- загальність охоплення населення території, на якій проводиться перепис;
- періодичність проведення переписів населення;

© Анохіна Я. Г., 2016

– безвідносність цілей перепису населення до яких-небудь конкретних окремих інтересів держави;

– проведення перепису населення за єдиною програмою і єдиними правилами на всій території, охоплюваній переписом;

– індивідуальність реєстрації; безпосереднє отримання відомостей у населення;

– анонімність відомостей;

– принцип самовизначення;

– одномоментність перепису;

– централізоване керівництво проведенням перепису [2].

В Україні правовою базою для проведення переписів населення є положення Верховної Ради, які спеціально приймаються за призначенням статистичних органів за певний час перед кожним переписом, іноді за декілька років, іноді – місяців. Історія наших переписів і урядових декретів про їх проведення показує, що разові декрети – це ненадійна база, особливо в нашій країні. Їх можуть прийняти в будь-який час, але також у будь-який час і відмінити. Потрібний Закон, краще за все – стаття Конституції.

Переписи зазвичай проводяться протягом 7–10 днів, і їх прагнуть проводити так, щоб якомога менше заважати повсякденному життю населення. Тим часом безліч людей переміщується територією країни. Виникає проблема пропуску або подвійного обліку людей, які тимчасово відсутні в місці свого постійного мешкання або, навпаки, тимчасово проживають на території, де їх застав перепис.

Щоб уникнути пропусків і подвійного рахунку, під час переписів розрізняють наявне і постійне населення залежно від характеру мешкання на певній території. Виділяється і третя категорія – юридичне населення, проте вона в сучасних переписах не використовується.

До наявного населення належать люди, що фактично перебували на критичний момент перепису на території певного населеного пункту, незалежно від тривалості мешкання в цьому місці і прав на проживання (тобто не має значення, законно чи нелегально вони проживають).

До постійного населення належать люди, які на критичний момент перепису проживають у певному місці постійно (тобто це їх звичайне, безстрокове місце проживання), незалежно від права на мешкання (тобто від прописки), а також від фактичної наявності в місці постійного мешкання на критичний момент перепису.

Поняття "безстрокового" мешкання повністю не визначене і тому може викликати труднощі під час визначення характеру мешкання людини, тобто чи є воно постійним або тимчасовим. Щоб уникнути цієї проблеми, в нашій переписній практиці для визначення постійного місця проживання прийнято умовний термін мешкання 6 місяців. При цьому потрібно мати на увазі, що цей термін (6 місяців) стосується не тільки минулого часу, вже прожитого в певному місці, але й майбутнього. Таким чином, якщо опитуваний щойно переїхав у нове житло, в якому його застав перепис, і не прожив у ньому й трьох днів (або навіть одного дня), але безумовно заявляє, що житиме в ньому постійно (без певного терміну) по відношенню до території, на якій розташовано його житло, він враховується в категорію постійного населення [3].

Проблеми перепису населення потрібно розв'язати шляхом підвищення вимог до проведення процедури в Україні.

По-перше, потрібно ввести суворі вимоги до соціальних працівників, яких залучають до проведення перепису. Вони повинні пройти спеціальний курс навчання, а за 3 дні до перепису пояснити всім жителям свого району, як правильно заповнювати анкету. Соціальні працівники повинні бути комунікабельними, ввічливими, тактовними, терплячими, добре організованими, вміти чітко і ясно викладати свої думки в усній і письмовій формі. Також необхідно, щоб члени переписних комісій доставляли анкети громадянам додому, а заповнені анкети громадяни безкоштовно надсилали поштою.

По-друге, потрібно скоротити програму перепису населення та замість семи бланків зробити три. Формуляр програми складається з 3 частин:

– перша частина містить питання особистого характеру (П. І. Б., вік, рідна мова, віросповідання, освіта, місце роботи, рівень доходів, соціальний статус та ін.);

– друга частина формуляра розрахована на власників будинків. Питання стосуються технічного стану житла, його розташування;

– третя частина повинна бути адресована господарям квартир: кількість кімнат, стан меблів, наявність комп'ютера або мобільного телефону, спосіб опалення і навіть число машин в гаражі. Крім питань про демографічні характеристики і житлові умови, в анкету потрібно включити питання про наявність земельних ділянок та їх площу. Аналіз цих даних допоможе у проведенні земельної реформи.

Крім того, ефективним буде ввести за ухилення від участі в перепису покарання – залучення людини до громадських робіт на безоплатній основі. Кожний опитувач дає підписку про нерозголошення відомостей, і за її порушення балакучому чиновнику загрожує штраф. Також можна запровадити електронну систему обліку пере-

пису населення. Після первинної обробки даних частини анкет, які містять прізвище, ім'я, по батькові, повинні бути знищені, щоб кожна людина перетворилася в безлику статистичну одиницю.

Багато людей надають велике значення наочній агітації. Через це перед переписом і безпосередньо під час його проведення треба проводити по телебаченню агітацію.

Слід зазначити, що мікроперепис населення 2011 року обійшовся державі майже в 200 млн грн, з них 93,9 % – асигнування з держбюджету України, 5,6 % – з місцевих бюджетів, 0,5 % – міжнародна допомога. Якщо кожний з приведених вище пунктів буде використовуватися при переписі населення, це зможе забезпечити дані на рівні найменших адміністративно-територіальних одиниць. Отриману інформацію можна буде порівнювати між цими територіями, що дозволить зменшити асигнування з держбюджету [4].

Таким чином, можна дійти висновку: якщо запропоновані заходи будуть впроваджені у процес перепису населення України в майбутньому, значно покращиться забезпечення максимального ступеня міжнародної порівнянності даних як на регіональному, так і на глобальному рівнях, а також імовірної готовності і здатності опитуваних осіб відповісти на поставлені запитання.

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

Література: 1. Іванісов О. В. Демографія : навч. посіб. / О. В. Іванісов, Г. В. Назарова, О. Ф. Доровської. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2011. – 245 с. **2.** Бахметова Г. Ш. Переписи населения и текущий учет населения (спецкурс) / Г. Ш. Бахметова. – М. : Свет, 2008. – 167 с. **3.** Официальный сайт Государственной службы статистики Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ukrstat.gov.ua. **4.** Исупов А. А. Организация переписей и текущего учета населения: практическое пособие / А. А. Исупов. – М. : Изд-во МГУ, 2010. – 234 с.

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 339.187.2:366.543

Бабіна І. І.

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

Анотація. *Проаналізовано наявні підходи до визначення поняття «розвиток персоналу» та сутність цієї категорії, запропоновано авторське бачення поняття.*

Ключові слова: *розвиток персоналу, професійний розвиток персоналу.*

Аннотация. *Проанализированы существующие подходы к определению понятия «развитие персонала» и сущность данной категории, предложено авторское видение понятия.*

Ключевые слова: *развитие персонала, профессиональное развитие персонала.*

Annotation. *Existing approaches to definition of the concept "personnel development" and essence of this category are analysed in article, author's vision of concept is offered.*

Keywords: *development of personnel, professional development of personnel.*

У сучасних умовах функціонування підприємств значно зросла роль людського фактора, що поряд з новітніми технологіями та інформацією тепер багато в чому зумовлює їх ефективність і довгострокову прибутковість. Таким чином, засобом досягнення високого рівня конкурентоспроможності будь-якого підприємства чи органі-

© Бабіна І. І., 2016

зації є пошук прихованих резервів підвищення ефективності діяльності персоналу, що реалізується, насамперед, через налагодження системи його безперервного розвитку. Управління розвитком персоналу так само стає центральною ланкою менеджменту та провідним чинником успіху суб'єктів господарювання як на вітчизняному, так і на світовому ринках.

Дослідженню питань розвитку персоналу, присвячені праці як зарубіжних, так і вітчизняних вчених: Г. Беккера, В. Вебера, А. О. Грішнової, В. А. Савченка, П. В. Журавльова, А. Я. Кібанова, Н. С. Маркової, В. І. Крамаренка і багатьох інших [2–4; 7; 8]. У роботах науковців розкриваються питання умов формування та розвитку персоналу, окремі економічні та психологічні аспекти розвитку персоналу, проблеми раціонального розвитку персоналу та їхній зв'язок зі зростанням конкурентоспроможності підприємства, питання оцінки рівня розвитку персоналу, методи, форми та види розвитку персоналу.

Проблема розробки та впровадження ефективної системи розвитку персоналу вітчизняних підприємств у сучасних умовах є досить актуальною, адже багато теоретичних та практичних питань залишаються нерозв'язаними і потребують подальшого комплексного вивчення, ґрунтовного теоретичного та методичного забезпечення.

Таким чином, метою статті є аналіз наявних підходів до визначення поняття «розвиток персоналу», розкриття та узагальнення його сутності.

Розвиток персоналу являє собою комплексне, багатогранне поняття, яке охоплює широке коло економічних, соціальних, психологічних та педагогічних проблем. Через це в економічній літературі не існує єдиного підходу до його визначення. Різні вчені по-різному трактують його сутність, акцентуючи увагу на окремих аспектах цієї категорії (табл. 1).

Таблиця 1

Трактування поняття «розвиток персоналу»

Автор	Трактування поняття	Особливості
Р. Марр і Г. Шмідт [1]	Навчання та підвищення кваліфікації персоналу	Вузьке трактування, ототожнення розвитку персоналу з процесом навчання
В. Савченко, В. Данюк, В. Петюх, С. Цимбалюк [5; 7].	системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу	
Ю. Одегов та П. Журавльов [6]	Комплекс заходів, що передбачають професійне навчання випускників шкіл, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів, а також планування кар'єри персоналу	Дещо ширше розглядають це поняття науковці, які окрім навчальних заходів відносять до розвитку персоналу планування кар'єри
О. Грішнова [3]	Сукупність всіх організаційно-економічних заходів підприємства у сфері навчання персоналу, його перепідготовки і перекваліфікації	
А. Кібанов [8]	Процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу, що забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, планування трудової кар'єри, стимулювання розвитку персоналу	
Н. Маркова [4]	Один з елементів системи роботи з персоналом, який передбачає здійснення кількісних та якісних перетворень, що стосується підвищення професійно-компетентнісного рівня, ступеня адаптованості та професійної орієнтації до певних умов господарювання, рівня мотивації; проведення оцінювання та сертифікації персоналу; формування дієвої організаційної культури	Дещо ширше розглядають дане поняття науковці, які окрім навчальних заходів відносять до розвитку персоналу планування кар'єри
М. Педлер, Дж. Бургойн та Т. Бойделл [8]	Вказують, що розвиток персоналу передбачає як структуровані довгострокові заходи (наприклад, планування кар'єри), так і короткострокові заходи – навчальні курси, тренінги та ін.	
В. Вєснін [2]	Проведення заходів, що сприяють повній реалізації особистісного потенціалу працівників та підвищенню їхньої здатності вносити вклад у діяльність організації	Науковці трактують сутність розвитку персоналу, не виокремлюють його складові елементи, а акцентують увагу на кінцевих результатах цього процесу
Г. Прокопенко та К. Норт [1]	Розвиток людських ресурсів означає вміле забезпечення та організацію процесу навчання з метою досягнення організацією поставлених цілей, щоб через удосконалення навичок та вмінь, розширення обсягу знань, підвищення компетентності, здібності до навчання та ентузіазму співробітників на всіх рівнях організації відбувалося безперервне, організаційне і особистісне зростання та розвиток	

Однак, на думку автора, не слід ототожнювати поняття «розвитку персоналу» та «професійного розвитку персоналу», що є набуттям працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати в своїй професійній діяльності. Саме професійний розвиток досягається шляхом підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань та обов'язків, пристосування до нових умов діяльності підприємства та зростання рівня професійної готовності до виконання певних функцій. Поняття розвитку персоналу є набагато ширшим.

Новітній погляд на розвиток персоналу повинен визначатися не лише з позиції вигоди для підприємства, а і з позиції вигоди для людини. Дійсно, розвиток персоналу забезпечує зростання загального інтелектуального рівня людини, розширює її ерудицію, коло спілкування. Тобто підвищується конкурентоспроможність окремого працівника, що в подальшому сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства, на якому він працює, а також зростанню рівня конкурентоспроможності держави загалом.

Отже, узагальнюючи наведені визначення, можна констатувати, що розвиток персоналу – це системний безперервний процес удосконалення знань, умінь та навичок працівників підприємства, що реалізується через сукупність організаційно-економічних заходів, які передбачають адаптацію, професійне навчання, оцінювання, планування трудової кар'єри персоналу та самоосвіту.

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

Література: 1. Брич В. Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу / В. Я. Брич, О. Я. Гугул / Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 2. – Т. 2. – С. 13–16. **2.** Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 2001. – 496 с. **3.** Грішнова О. А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / О. А. Грішнова, В. О. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. пр. – Тернопіль : Економ. думка, 2004. – Вип. 9. – С. 15–19. **4.** Маркова Н. С. Розвиток персоналу : навч. посіб. / Н. С. Маркова. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2012. – 256 с. **5.** Менеджмент персоналу / В. М. Данюк [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2004. – 398 с. **6.** Одегов Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев. – М. : Финстат-информ, 1997. – 878 с. **7.** Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 351 с. **8.** Управление персоналом организации : учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ЧИННИКІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 005.642.5

Баденіна О. О.

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

Анотація. *Систематизовано та досліджено чинники підвищення продуктивності праці на підприємстві. Визначено перспективи впливу результативності праці на розвиток підприємства.*

Ключові слова: *продуктивність праці, результативність праці, чинники підвищення продуктивності праці.*

Аннотация. *Систематизированы и исследованы факторы повышения производительности труда на предприятии. Определены перспективы влияния результативности труда на развитие предприятия.*

Ключевые слова: *производительность труда, результативность труда, факторы повышения производительности труда.*

© Баденіна О. О., 2016

Annotation. *The article systematically examines the factors and to improve productivity in the workplace. The prospects of the results of work in the enterprise development.*

Keywords: *productivity, labor productivity, increase productivity factors.*

У сучасних умовах господарювання для більшості підприємств вивчення питання планування і підвищення продуктивності праці є безумовно актуальним. Оскільки саме від зростання продуктивності праці залежать обсяги випуску продукції, її якість, фінансовий результат діяльності, чисельність працівників та рівень оплати їх праці, а також безліч інших показників роботи підприємства.

Багато видатних вчених, таких як Д. П. Богиня [1], О. А. Грішнова [2], В. М. Лукашевич [3], Є. Ф Пєліхов [4], приділили свою увагу дослідженню поняття продуктивності праці. У працях цих авторів розкрито значення, основні напрямки, а також низку заходів щодо оцінювання та удосконалення результативності праці на підприємствах.

Але на сьогодні внаслідок мінливості зовнішнього середовища підприємства існує багато невирішених питань, які пов'язані з удосконаленням продуктивності праці на підприємстві, а саме визначення чинників її підвищення.

Метою дослідження є систематизація чинників, які сприяють підвищенню зростання продуктивності праці.

На сучасному етапі підприємствам необхідно формувати розвиток своєї діяльності, що відповідає реаліям та перспективам подальшого розвитку країни. Суб'єкти господарювання натрапляють на низку невирішених питань, які мають вплив на рівень продуктивності праці та породжують низький попит на інноваційну продукцію. Також існують фактори, зумовлені нестачею власних коштів для розширення та оновлення основних виробничих фондів, високою вартістю нововведень, економічними ризиками та тривалими термінами окупності.

Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції. У процесі виробництва функцією живої конкретної праці є створення нової вартості, а також перенесення робочого часу, матеріалізованого в речових елементах виробництва, на створений продукт [1].

Зростання продуктивності є економічною необхідністю розвитку суспільства і має стратегічні цілі, а саме підвищення життєвого рівня населення. Важливу роль відіграють фактори зростання продуктивності праці – це вся сукупність рушійних сил і причин, що приводять до збільшення продуктивності праці [2]. Адже підвищення продуктивності праці має важливе значення як для кожного підприємства зокрема, так і для суспільства загалом.

Згідно з класифікацією факторів зростання продуктивності праці, запропонованою О. А. Грішновою, можна систематизувати чинники:

1) за рівнем керованості: ті, якими може керувати господарюючий суб'єкт (управління, організація, трудові відносини тощо); ті, що знаходяться поза сферою керування господарюючого суб'єкта (політичне становище в країні та в світі, рівень розвитку ринкових відносин, конкуренція, науково-технічний прогрес, загальний рівень економічного розвитку, якість і кількість економічно активного населення країни, культура, наявність природних ресурсів, розвиток інфраструктури тощо);

2) за змістом: соціально-економічні, що визначають якість робочої сили, яка використовується; матеріально-технічні, що визначають якість засобів виробництва; організаційно-економічні, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва;

3) за сферою виникнення та дії: на внутрішньовиробничі – ті, що виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства чи організації; галузеві і міжгалузеві, що пов'язані з можливістю покращення кооперативних зв'язків, концентрації та комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні всієї галузі або кількох суміжних галузей народного господарства; регіональні – це фактори підвищення продуктивності праці, характерні для даного регіону (наприклад, створення вільної економічної зони); загальнодержавні – це такі фактори, які спричиняють підвищення продуктивності праці в усій країні (наприклад, зміцнення здоров'я та підвищення освітнього рівня населення, раціональне використання трудового потенціалу тощо) [3].

На думку автора, всі чинники зростання продуктивності праці, визначені О. А. Грішновою, доцільно за середовищем виникнення розподілити на внутрішні, зовнішні та змішані (табл. 1).

Для того, аби правильно визначити підходи щодо поліпшення продуктивності праці, насамперед, необхідно розрахувати наявний рівень продуктивності праці на підприємстві. На основі отриманих даних розробляються стратегії щодо вдосконалення наявної системи підвищення продуктивності та результативності праці. Важливим є також аналіз організаційної структури підприємства, кадрової політики, плинності кадрів, освітнього рівня працівників, порівняння основних показників якості виготовленої продукції, виробничих потужностей та асортименту, а також рівня управління підприємством з показниками підприємств конкурентів [4].

Таблиця 1

Систематизація чинників підвищення продуктивності праці на підприємстві

Розподіл на підприємстві:	За середовищем виникнення:
За рівнем керованості: – ті, якими може керувати господарюючий суб'єкт;	внутрішні
– ті, що знаходяться поза сферою керування господарюючого суб'єкта	зовнішні
За змістом:	
– соціально-економічні;	
– матеріально-технічні;	
– організаційно-економічні	
За сферою дії:	
– внутрішньовиробничі;	внутрішні
– галузеві і міжгалузеві;	зовнішні
– регіональні	зовнішні

Отже, продуктивність праці є важливим показником якісної діяльності підприємства та результативності витрат праці. Зростання продуктивності праці підвищує конкурентоспроможність підприємств і всього суспільного виробництва. Систематизація факторів і пошук резервів зростання є важливим завданням економічної теорії та практики, тому проблема підвищення продуктивності праці потребує подальшого вивчення та дослідження. Науковим результатом цього дослідження є удосконалення чинників продуктивності праці за рахунок їх побудови на засадах ієрархічності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Богиня Д. П. Производительность труда: факторы и резервы роста / Д. П. Богиня – Київ : Наук. думка, 2003. – 126 с. **2.** Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 3-тє вид., випр. і допов. – Київ : Знання, 2007. – 559 с. **3.** Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / В. М. Лукашевич. – Львів : Новий Світ–2000, 2008. – 248 с. **4.** Пєліхов Є. Ф. Економіка сучасного підприємства : навч.-метод. і практ. посіб. / Є. Ф. Пєліхов. – Київ : Хай-Тек Прес, 2009. – 344 с. **5.** Макроекономічні чинники зростання продуктивності праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.creativeconomy.ua/articles/13120/.

СТИМУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ

УДК 331.101.38(477)

Баденіна О. О.

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

Анотація. *У статті проаналізовано стан економічної активності населення в Україні. Досліджено та визначено основні чинники та заходи, що підвищують рівень стимулювання економічної активності.*

Ключові слова: *економічно активне населення, ринок праці.*

© Баденіна О. О., 2016

Аннотация. *В статье проанализировано состояние экономической активности населения в Украине. Исследованы и определены основные факторы и меры, которые повышают уровень стимулирования экономической активности.*

Ключевые слова: *экономически активное население, рынок труда.*

Annotation. *The article analyzes the state of economic activity of population in Ukraine. Researched and identified key factors and measures that increase the level of stimulation economic activity.*

Keywords: *active population, labor market.*

В умовах переходу України до ринкових відносин трудова активність населення стала головним чинником у процесі формування зайнятості та робочої сили. Адже підвищення рівня трудової активності є суттєвою рушійною силою в розвитку та ефективному використанні трудового потенціалу суспільства. Праця є найважливішою діяльністю людини, під час якої вона видозмінює предмети природи і пристосовує їх до задоволення власних потреб. Це природна необхідність, неодмінна умова існування людей, від ефективності якої залежить добробут нації. Реалізації організаційних заходів щодо покращення функціонування ринку праці, підвищення рівня зайнятості населення і запобігання безробіття значно сприяє висока трудова активність населення [4].

У своїх працях питанню стимулювання економічної активності населення приділили увагу такі видатні вчені, як Н. Анішина, О. Грішнова, В. Кріян, І. Курило, В. Савченко, Л. Шевченко та інші [2]. У працях цих авторів розкрито значення, основні напрямки, а також низку заходів щодо розвитку та удосконалення трудової активності.

Але на сьогодні внаслідок мінливості економічної ситуації в країні існує низка невирішених питань, які пов'язані зі стимулюванням ринку праці, а саме визначенням чинників підвищення рівня економічної активності населення. Актуальність цього дослідження зумовлюється тим, що за умов ринкової економіки безпосередньо вплинути на трудову активність населення майже неможливо. Адже в майбутньому це спричинить проблему трудової мобільності працівників, обмеженість їхніх можливостей брати участь у процесі виробництва з використанням науково-технічних досягнень, зрештою проблему забезпечення економіки країни трудовими ресурсами.

Метою цієї статті є дослідження всіх факторів та методів, які мають вирішити проблему та покращити економічну активність населення.

Економічно активне населення — це накопичений людський капітал, що має надзвичайно великий вплив на соціально-економічний розвиток країни, зокрема: забезпечує можливість використовувати новітню техніку, технологію на виробництві, впроваджувати різноманітні інновації [3].

Необхідно зазначити, що економічна активність притаманна як зайнятим, так і безробітним (рис. 1). Крім того, необхідно звернути увагу на відмінність об'єктів, на які спрямована трудова активність залежно від категорії населення.

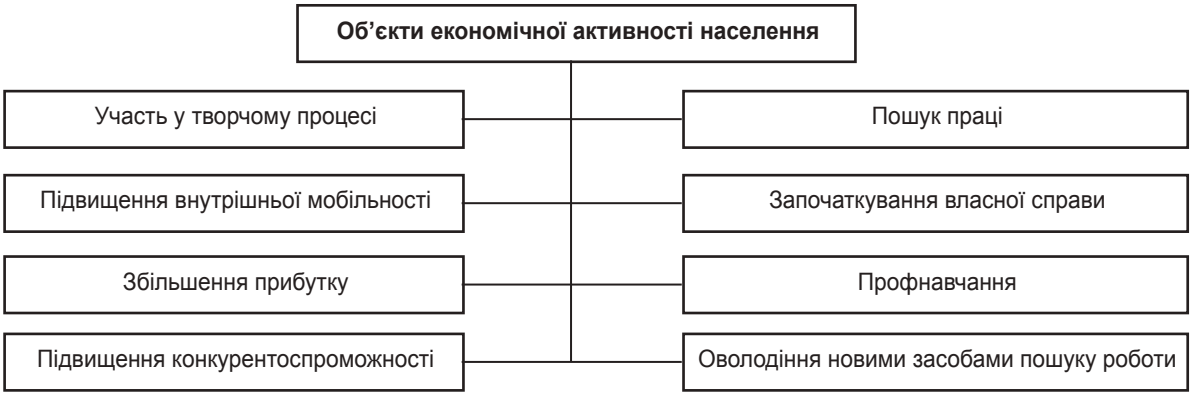


Рис.1. **Об'єкти економічної активності населення**

Важливою є характеристика економічної активності за допомогою показників зайнятості, а також розподіл зайнятого населення між сферами та галузями економіки. В Україні економічно активне населення становить 21,98 млн осіб, з яких 92,8 % зайняті економічною діяльністю, 7,2 % згідно з методологією Міжнародної організації праці належать до безробітних. Також дослідження інформації про зайнятість показало, що спостерігається досить великий показник безробітної молоді – 15 % від загальної чисельності безробітних [4].

На сьогодні гостро постали проблеми, що значно знизили рівень економічної активності, – це «демографічна зима», дисбаланс попиту та пропозиції та невідповідність сфери професійної освіти на ринку праці, низький

рівень заробітної праці, низька якість робочих місць. Основною тенденцією, яка впливає на відтворення економічно активного населення в демографічній структурі Україні, залишається скорочення його чисельності в поєднанні зі старінням і погіршенням здоров'я, що у майбутньому спричинить значний дефіцит робочої сили.

Зокрема необхідно звернути увагу на:

1) розвиток малих сільських поселень, відродження села та сільського господарства у північних та центральних областях України;

2) зменшення трудових міграційних потоків із західних та східних областей;

3) реформування системи державної соціальної підтримки безробітних громадян з метою стимулювання їх до активного пошуку роботи;

4) попередження структурного безробіття, яке викликане оптимізацією вугільної промисловості, та сприяння вільному підприємництву в Донецькій та Луганській областях;

5) ліквідацію диспропорцій у використанні економічно-активного населення Дніпропетровської, Запорізької та Кіровоградської областей [4].

Рушійною силою для стимулювання трудової активності є існування в економіці країни безробіття, невідповідність рівня заробітної плати працівників їх освіті та кваліфікації, незадоволеність змістом праці, відсутність кар'єрного зростання [5]. Тож на сьогоднішній день на рівень трудової активності мають високий вплив сучасні соціально-економічні, демографічні, політичні процеси.

Для підвищення економічної активності і зайнятості необхідні такі головні напрями державної політики України, як розвиток трудової й соціальної активності молоді, правовий захист населення, забезпечення зайнятості, зниження рівня закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів, що скорочує чисельність безробітних.

Безліч факторів, які впливають на мотивацію трудової діяльності, здатні максимізувати її рівень лише тоді, коли вони активно взаємодіють між собою як складна відкрита цілісна мотиваційна система. Модель цілісної ефективної мотиваційної системи повинна містити економічні, соціальні, інституціональні, психологічні, організаційні складові та забезпечувати їх активну взаємодію, здатну привести до позитивних ефектів функціонування економіки країни [3].

Неохідно застосовувати спонукальні мотиви до економічної активності, а саме комплекс економічних, правових, адміністративних методів [2]. Наприклад, розв'язання проблеми підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці потребує здійснення: виробничо-технічних заходів, що полягають у підвищенні професійно-технічних якостей працівника, його здатності освоювати новітні технічні засоби та устаткування; організаційно-економічних заходів, які передбачають формування навичок праці з урахуванням вимог її наукової організації, раціоналізації трудового процесу; урахування соціально-психологічних аспектів з метою реалізації соціальних і психологічних важелів підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Також потрібен диференційований підхід до розв'язання проблем праці трудоресурсного потенціалу: удосконалення трудового законодавства та законодавства про зайнятість населення, удосконалення системи моніторингу та прогнозування ситуації на ринку праці, забезпечення збалансованості професійної освіти та попиту на робочу силу для відповідності структури [1].

Отже, економічна активність населення є важливим показником. Адже трудова активність населення є вирішальним фактором у формування зайнятості та робочої сили. Підвищення економічної активності населення є суттєвою рушійною силою в розвитку і використанні трудового потенціалу суспільства. Її зростання створює сприятливі умови для конкурентоспроможності робочої сили і всього суспільного виробництва. Мотивація є багатоаспектною категорією, яка є сукупністю рушійних сил, що спонукають людину до виконання зазначених дій. Методологічні засади мотивації економічної активності населення повинні передбачати врахування системи різноманітних факторів (мотивів, стимулів) щодо підвищення її рівня. Систематизація факторів і пошук резервів зростання є важливим завданням економічної теорії та практики, тому проблема підвищення економічної активності населення потребує подальшого вивчення та дослідження.

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

Література: 1. Брич В. Я. Державне регулювання зайнятості через призму життєвого рівня населення / В. Я. Брич // Вісник Тернопільської академії народного господарства. — 2010. — № 9. — С. 94–95. **2.** Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В. С. Васильченко. — Київ : КНЕУ, 2012. — 252 с. **3.** Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. — 3-тє вид., випр. і допов. – Київ : Знання, 2007. — 559 с. **4.** Тітов Я. Економічна активність населення України / Я. Тітов // Економічний аналіз. — 2011. — № 8. — С. 201–203. **5.** Статистична інформація [Електронний ресурс] // Державний комітет статистики

України. — Режим доступу : http: //ukrstat.gov.ua. **6.** Управління трудовими ресурсами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http: // readbook.com.ua/utp46.

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

УДК 005.32:331.101.3

Байрачная А. В.

Студент 3 курса
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрено понятие мотивации, причины и факторы, влияющие на мотивацию; проанализирована система мотивационного управления и выделены ее элементы; обобщены принципы трудовой деятельности менеджера и сделаны выводы о способах улучшения мотивации персонала к труду.*

Ключевые слова: *мотивация, производительность, персонал, менеджер, система.*

Анотація. *Розглянуто поняття мотивації, причини та фактори, які впливають на мотивацію; проаналізовано систему мотиваційного управління та виділено її елементи; узагальнено принципи трудової діяльності менеджера і зроблено висновки про способи поліпшення мотивації персоналу до трудової діяльності.*

Ключові слова: *мотивація, продуктивність, персонал, менеджер, система.*

Annotation. *The article deals with the concept of motivation, causes and factors, that influence on the motivation; there is analyzed the motivational system of management and its elements are highlighted; there are summarized the principles of manager's work and there are made conclusions about ways to improve employee motivation to work.*

Keywords: *motivation, capacity, personnel, manager, system.*

На современном этапе развития экономики необходимо применять все новые способы мотивации персонала к труду, так как только материального вознаграждения недостаточно. Мотивация – это процесс побуждения человека к действию, который требует постоянного стимулирования со стороны менеджера. С помощью современной системы мотивации персонала руководитель сумеет значительно улучшить свои возможности в процессе привлечения наиболее образованных, высококлассных специалистов.

Мотивационную функцию менеджмента изучали такие ученые, как Ф. Тейлор, Д. Макгрегор, Д. Адамс, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд, А. Маслоу и др. Однако процесс мотивации персонала как целостной системы не до конца изучен, хотя он и является актуальным во всех сферах деятельности человека.

Целью данной работы является анализ системы мотивационного управления персоналом организации и выявление актуальных способов решения проблемы мотивации подчиненных.

По определению Мескона, Альберта и Хедоури: «Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации» [1].

Мотивация персонала занимает одно из центральных мест в управлении работниками организации. Мотивированные служащие постоянно находятся в состоянии высокого напряжения, для снижения которого прикладываются усилия. Поскольку менеджеры заинтересованы в поддержке желания и стремления работать, усилия должны направляться на достижение организационных целей, иначе старания подчиненного будут непродуктивными.

Причины, обусловливающие особое внимание к проблеме мотивации труда, бывают экономическими (спад производительности труда, низкие производственные показатели, выпуск некачественной продукции) и социологическими (неудовлетворение материальных и духовных потребностей персонала, критическое состояние демографической и экологической ситуации, плохие условия труда).

© Байрачная А. В., 2016

У разных людей формируются различные мотивационные стимулы, однако в целом мотивы, которые побуждают служащих к труду, изменяются в зависимости от той или иной ситуации. Необходимо учитывать, что уровень мотивации определяется не только профессиональной принадлежностью, но и особенностями каждого отдельно взятого человека. Знание индивидуальной структуры мотивации трудовой деятельности позволяет понять характер ожиданий работников, связанных с трудовой деятельностью; предусматривать появление фактов трудового поведения; успешно управлять деятельностью коллективов, рационально использовать методы и средства воздействия на трудовое поведение персонала [2]. Даже в условиях рыночной экономики для работников украинских предприятий (научных, инженерно-технических работников, представителей творческих профессий) моральные стимулы имеют не меньшее значение, нежели материальные.

Мотивация сотрудников наиболее эффективна в случае ее систематического применения, т. е. когда она представляет собой отчетливо продуманное соотношение различных элементов мотивации и стимулов с конкретными целями, которые необходимо достичь организации.

В современных условиях развития менеджмента можно выделить следующие актуальные принципы работы менеджера:

1) Наличие глубоких убеждений всех работников предприятия в совместных этических ценностях и целях;
2) Максимальное делегирование полномочий;
3) Проведение политики полной занятости;
4) Создание и поддержание корпоративной культуры;
5) Личные стимулы к трудовой деятельности;
6) Применение вознаграждения как показателя эффективности труда;
7) Справедливость применяемой системы поощрений и постоянное ее развитие;
8) Участие работников в принятии решений на всех уровнях управления.

Осуществляя мотивационную функцию, менеджерам необходимо беспрерывно влиять на факторы результативного труда подчиненных, такие как [3]: разнообразие сущности работы; возможность развития профессиональной квалификации; довольство персоналом своей работой и ее результатами; усиление ответственности и осуществление самоконтроля; соответствующие рабочие условия для эффективного труда и проявления инициативы.

Под мотивационным управлением понимается управление, обеспечивающее осознание и выбор способов преобразования влияния внешних стимулов, а также ожиданий и корректировки деятельности на уровне людей и групп посредством согласования их ценностей, норм и интересов [4].

Существует три типа кадровой политики в менеджменте, направленных на заинтересованность персонала трудом [5]:

– система стимулирующих воздействий, при которой организация делает упор на использование различных стимулов (как правило, материальных) для повышения производительности труда. Например, обеспечение равнозначности результатов труда и заработной платы;

– система мотивационного управления, в которой предполагается мощная идеологическая деятельность руководства внутри организации с задействованием бескорыстного энтузиазма работников. Данный подход часто применяется в формирующихся организациях в силу отсутствия материальной базы стимулирования;

– гармоничное сочетание двух предыдущих систем, с преобладанием мотивационной политики. Считается наиболее оптимальным вариантом. Реализуется развитыми организациями, в которых сформирована корпоративная культура при наличии материальных средств для стимулирования персонала.

Система мотивации, получившая название традиционной, широко использовалась в советской экономике. Эта система включала обобщенную модель материального поощрения работников, представленную в виде совокупности двух элементов [6]: основного вознаграждения (заработная плата) и дополнительного (доплаты и надбавки, премии). Но сейчас эта система не является эффективной, поскольку основным ее недостатком является отсутствие действительных стимулов, побуждающих работников к дополнительным действиям, которые вели к повышению прибыльности, конкурентоспособности, эффективности организации.

На данный момент как зарубежными, так и украинскими предприятиями накоплен достаточный опыт в организации систем мотивации. Несмотря на существование множества мотивационных систем, выбрать единую сложно: во-первых, ни одна из существующих систем не может считаться идеальной; во-вторых, зарубежные системы мотивации труда предусматривают только материальные, социально-материальные и карьерные стимулы, а для украинских работников важную роль играют также моральные стимулы.

Наиболее распространенная система – «кнута и пряника»: страх, дисциплинарная ответственность – доверие, авторитет, вознаграждение. Комбинация этих подходов позволяет судить о разной степени выраженности мотивационного менеджмента [3].

Системы оптимальной мотивации труда состоят из трех элементов и имеют следующую структуру [5]:

– первый блок – индивидный аспект, который обуславливает общую заинтересованность в работе привлекаемого работника в данной организации;

– второй блок – субъектный аспект, который реализует исполнительскую дисциплину, производительную нормативную заинтересованность и активность работника;

– третий блок – личностный аспект, основной функцией которого является управление мотивацией работника, направленной на рационализацию своего труда, на творческую, инновационную и т. п. активность работника.

К типичным трудностям в разработке и реализации системы мотивации персонала относятся [4]: недостаточное понимание значения мотивации персонала для повышения эффективности труда; отсутствие учета интересов сотрудников при выборе мотивирующих мероприятий; отсутствие мониторинга системы мотивации; отсутствие поддержки мотивирующих факторов.

Разработка и реализация эффективных мотивационных систем среди управленцев будет способствовать внедрению новых принципов управления кадровым потенциалом. Таким образом, проблема разработки эффективных систем мотивации труда, учитывающие особенности украинского менталитета, является сегодня очень актуальной.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Горобинская М. В.

Литература: 1. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально-трудові відносини / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч. – Київ : Центр учб. літ., 2012. – 328 с. **2.** Бурмистров А. Н. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? / А. Н. Бурмистров, Н. В. Газенко // Управление персоналом. – 2014. – № 2. – С.156–167. **3.** Комаров Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е. И. Комаров // Управление персоналом. – 2013. – № 1. – С. 38–41. **4.** Холодов О. А. Мотивация труда в системе внутрихозяйственных экономических отношений / О. А. Холодов // Управление персоналом. – 2014. – № 5. – С. 52–56. **5.** Верхоглазенко В. И. Система мотивации персонала / В. И. Верхоглазенко // Консультант директора. – 2014. – № 4 – С. 23–24. **6.** Бовыкин В. И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления / В. И. Бовыкин // Экономика. – 2013. – № 7. – С. 56–78.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ АУДИТУ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 657.6:657.37

Баличева Ю. І.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу та міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проведено критичний аналіз проблем, які можуть виникнути під час перевірки фінансової звітності підприємства. Досліджено сутність та значення аудиту фінансової звітності підприємств. Запропоновано напрямки удосконалення аудиту фінансової звітності.*

Ключові слова: *фінансова звітність підприємства, аудит, методика аудиту, інформаційне забезпечення, звіт незалежного аудитора.*

Аннотация. *Прозведен критический анализ проблем, которые могут возникнуть во время проверки финансовой отчетности предприятия. Исследована сущность и значение аудита финансовой отчетности предприятий. Предложены направления совершенствования аудита финансовой отчетности.*

© Баличева Ю. І., 2016

Ключевые слова: *финансовая отчетность предприятия, аудит, методика аудита, информационное обеспечение, отчет независимого аудитора.*

Annotation. *Critical analysis conducted by the problems of the company. Essence and importance of research audit financial reporting of enterprise. Improvement directions financial audit reporting.*

Keywords: *financial reporting of enterprise, audit, audit methodology, information provision, external auditors report.*

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що у сучасних умовах господарювання підвищується роль аудиту діяльності підприємства. Найбільш розповсюдженим видом аудиту є аудит фінансової звітності підприємства. Проте існує багато невирішених проблем щодо аудиту фінансової звітності, які потребують детального вивчення.

Тема дослідження знайшла своє відображення в працях таких науковців та практикуючих аудиторів, як Р. О. Костирко, Н. І. Петренко, Д. В. Янок, Т. М. Ковбич та ін.

Мета дослідження полягає у визначенні проблем проведення аудиту фінансової звітності підприємства та пропозицій щодо удосконалення аудиту.

Відповідно до мети було поставлено такі завдання: визначення сутності фінансової звітності підприємства, розгляд методики аудиту фінансової звітності, розкриття проблемних питань та шляхів удосконалення аудиту фінансової звітності.

В умовах ринку відбувається постійне зростання конкуренції. Для конкурентоспроможності підприємства особливу роль відіграють ефективні управлінські рішення, які неможливі без використання якісного інформаційного забезпечення. Дані, що є основою для прийняття управлінських рішень, подаються у фінансових звітах [1]. Так, фінансова звітність – це бухгалтерська звітність, що містить інформацію про фінансовий стан, результати діяльності та рух коштів підприємства за звітний період [2].

Фінансова звітність пов'язує підприємство з суспільством та діловими партнерами, ґрунтуючись на узагальнених даних бухгалтерського обліку підприємства, і підтверджує результати діяльності. Звітність повинна відповідати вимогам згідно з чинним законодавством, які перевіряються під час проведення фінансового незалежного контролю – аудиту. Аудит фінансової звітності підвищує достовірність інформації, яку організації готують для своїх інвесторів, кредиторів та інших зацікавлених осіб згідно з вимогами чинного законодавства [3].

Важливість аудиту фінансової звітності полягає в тому, що фінансова звітність містить у собі консолідовані дані, а саме інформацію за всіма ділянками обліку [4]. Аналізуючи фінансову звітність, користувачі отримують інформацію про результати діяльності підприємства, його фінансовий стан, платоспроможність, ліквідність, рентабельність та інші важливі для прийняття рішення характеристики.

Аудит фінансової звітності підприємства на сьогодні є гарантією того, що результати фінансово-господарської діяльності є достовірними. Достовірність даних допоможе керівництву в подальшій розробці заходів відносно вдосконалення діяльності, задоволення інформаційних потреб власників, податкових, статистичних та інших органів державного та господарського управління.

Згідно з МСА 200 «Мета та загальні принципи аудиту фінансових звітів» мета аудиту фінансових звітів суб'єкта господарювання полягає у наданні аудиторові можливості висловити думку про те, чи складені фінансові звіти в усіх суттєвих аспектах відповідно до застосованої концептуальної основи фінансової звітності. Тобто метою аудиту є незалежна експертиза для встановлення реальності та достовірності фінансової звітності, своєчасності і точності її показників [5].

Перед початком проведення аудиту фінансової звітності аудитору необхідно визначитися з нормативною базою, яку він буде використовувати під час дослідження, визначити, якими видами діяльності займається підприємство, встановити організаційно-правову форму підприємства. Крім того, необхідно звернути увагу на специфіку складання фінансової звітності підприємства. Дослідження фінансової звітності проводиться безпосередньо. Після вивчення форм звітності за допомогою формальної перевірки аудитор розпочинає наступний етап вивчення звітності – її перевірку за змістом. За допомогою проведення арифметичного контролю, який полягає у перевірці правильності обчислених підсумкових показників форм звітності, виявляються невідповідності показників у межах однієї форми. На останньому етапі проводиться перевірка ув'язки показників різних форм фінансової звітності за той самий звітний період. Підсумком аудиту фінансової звітності на підприємстві є звіт незалежного аудитора, який має вміщувати відомості про достовірність або недостовірність даних фінансової звітності підприємства, дотримання ним правил ведення бухгалтерського фінансового обліку, економічну оцінку його ліквідності, платоспроможності, дохідності. Наприкінці висновку аудитор наголошує на позитивних і негативних аспектах діяльності підприємства, вказує на виявлені порушення, викладає рекомендації щодо їх усунення, поліпшення фінансового стану [6].

Під час проведення аудиту фінансової звітності аудитор може зіштовхнутися з безліччю проблем – насамперед, з недостовірною фінансовою звітністю, коли не всі показники ґрунтуються на даних бухгалтерського

обліку та відповідають нормативним вимогам порядку заповнення звітності. У зв'язку з цим серед основних причин перекручувань і порушень, допущених при формуванні фінансових результатів, називають неправильні арифметичні дії. Ці факти обману і помилок призводять до недостовірного звіту незалежного аудитора.

Крім того, проблемами проведення аудиту є: невідповідність звітності національному положенню (стандарту) бухгалтерського обліку; недостатній рівень комп'ютеризації аудиту фінансової звітності тощо

Для розв'язання вищенаведених проблем аудитор повинен підтверджувати показники, відображені у фінансовій звітності фактичною наявністю, оскільки для складання аудиторського висновку потрібно подати достовірну, точну інформацію. Перевіряючи звітність, слід переконатися у відповідності звітності передбаченим національними стандартами бухгалтерського обліку якісним вимогам: доречності, значущості, достовірності та порівнянності її показників. Для забезпечення ефективності проведення аудиту, достовірності звітності, порівняння її показників з даними бухгалтерського обліку пропонуємо використовувати порівняльні таблиці, які будуть зручними у використанні та забезпечать раціональне оформлення робочих документів аудитору. Деякі з помилок, які допускаються при формуванні показників звітності, можна виявити шляхом складання оборотної відомості в розрізі субрахунків. За підсумками проведеного порівняння аудитору доцільно складати альтернативні форми фінансової звітності, для чого можуть використовуватися спеціальні комп'ютерні програми.

На аудит фінансової звітності покладено надзвичайно важливу функцію щодо підтвердження достовірності та неупередженості поданої користувачам інформації, що допомагає їм у прийнятті правильних рішень.

Отже, аудиторська перевірка фінансової звітності полягає в незалежній експертизі для встановлення реальності та достовірності, своєчасності та єдності методичних звітних показників.

В цьому дослідженні було визначено сутність фінансової звітності підприємства, розглянуто методику аудиту фінансової звітності, розкрито проблемні питання та запропоновано шляхи удосконалення аудиту фінансової звітності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Петренко Н. І. Методика аудиту фінансової звітності та шляхи її удосконалення / Н. І. Петренко // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2012. – № 1 (51). – С. 56–58. **2.** Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні [Електронний ресурс]: Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/996-143. **3.** Костирко Р. О. Удосконалення аудиту фінансової звітності акціонерних товариств : монографія / Р. О. Костирко. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 300 с. **4.** Ковбич Т. М. Аудит звітності про фінансові результати: організація та методика : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.09 / Ковбич Тетяна Миколаївна. – Київ, 2009. – 22 с. **5.** Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг : видання 2013 року / [Пер. з англ. О. Л. Ольховікова та ін.]. – Київ, 2013. – Ч. 1. – 846 с. **6.** Янок Д. В. Аудит фінансової звітності у вирішенні проблеми підвищення якості інформації про фінансові результати діяльності підприємства / Д. В. Янок // Банківська справа. – 2012. – № 1. – С. 21–30.

ПРОБЛЕМИ БАНКРУТСТВА МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

УДК 658.5

Банченко О. С.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Перехід економіки України до ринкових відносин супроводжується кризою неплатежів, господарською взаємною заборгованістю, накопиченням боргів. Одним із механізмів правового захисту від таких*

© Банченко О. С., 2016

проблем є процедура банкрутства. З одного боку, банкрутство дозволяє «відсіювати» неефективні підприємства, а з іншого – сприяє оздоровленню господарюючих суб'єктів, які мають тимчасові фінансові труднощі. Банкрутство – це невід'ємний елемент ринкової економіки.

Ключові слова: *банкрутство, підприємство, малий бізнес, криза, загроза.*

Аннотация. *Переход экономики Украины к рыночным отношениям сопровождается кризисом неплатежей, хозяйственной взаимной задолженностью, накоплением долгов. Одним из механизмов правовой защиты от таких проблем является процедура банкротства. С одной стороны, банкротство позволяет «отсеивать» неэффективные предприятия, а с другой – способствует оздоровлению хозяйствующих субъектов, столкнувшихся с временными хозяйственными трудностями. Банкротство – это неотъемлемый элемент рыночной экономики.*

Ключевые слова: *банкротство, предприятие, малый бизнес, кризис, угроза.*

Annotation. *Ukraine's economy transition to market relations is accompanied by non-payments crisis, economic mutual debt, the accumulation of debt. One of the mechanisms of legal protection from such problems is bankruptcy. On the one hand, bankruptcy allows you to "filter out" inefficient enterprises, on the other – promotes healthier businesses, which were in temporary financial difficulties. Bankruptcy is an integral part of the market economy.*

Keywords: *bankruptcy, business, small business, crisis, threat.*

Актуальність цієї теми зумовлена, передусім, об`єктивно важливою роллю малого бізнесу у сучасній соціально-орієнтованій ринковій економіці. Банкрутство малого бізнесу в Україні є поширеним явищем сьогодення. Світова економічна криза, нестабільність економічного і політичного середовища в країні, недосконаліть правового та податкового законодавства призвели до збільшення кількості неплатоспроможних підприємств, які прямують до банкрутства, що призводить у більшості випадків до їхньої ліквідації.

Над проблемами у сфері банкрутства працювало багато вітчизняних вчених та науковців, а саме: І. О. Бланк, О. Б. Андрушко, О. В. Гук, О. В. Подольська, О. О.Терещенко, А. М. Штангрет, Н. І. Коломієць, А. В. Матвійчук, О. О. Шапурова, Г. О. Андрющенко та ін.

Світова фінансова криза порушила хронічні проблеми реального та фінансового сектора України, призвела до зростання кількості фінансово неспроможних підприємств у різних галузях.

На сьогодні більшість підприємств гине через зміну навколишнього економічного середовища. Найбільших втрат зазнає малий бізнес. Банкрутство взагалі вважається регулятором ринкової економіки, основним призначенням якого є відсіювання слабких та негнучких підприємств на ринку. Але навіть з урахуванням цього в сучасній Україні рівень банкрутства оцінюється як високий.

Мале підприємництво – це істотна складова ринкового господарства, невід`ємний елемент конкурентного механізму. Малий бізнес дає ринковій економіці гнучкість, мобілізує фінансові і виробничі ресурси населення, несе в собі могутній антимонопольний потенціал, виступає серйозним фактором структурної перебудови і забезпечення проривів науково-технічного прогресу, вирішує проблему зайнятості населення України та інші соціальні проблеми ринкового господарства. Ось чому становлення та розвиток малого підприємництва являє собою стратегічне завдання реформаційної економічної політики. Крім того, малий бізнес забезпечує достатню кількість робочих місць для населення України. У разі повної ліквідації малих підприємств країна взагалі ризикує залишитися без малого бізнесу. Однак справа не тільки в тому, що підтримка малого бізнесу та самозайнятості має принципове значення для зростання соціально-економічних показників. Підприємництво формує той середній клас, який уособлює стабільність суспільства, вміння людей захищати свої права і створювати запит на демократичні перетворення. Тільки вирішуючи проблеми малого бізнесу, реформуючи податкову, митну політику, сприяючи виходу товаровиробників на зовнішній ринок, країна зможе подолати кризу, зупинити ріст безробіття, підвищити платоспроможність громадян [1].

У ринковій економіці банкрутство підприємств як чинник фінансового ризику – нормальне явище. Із кожних 100 новостворених підприємств на ринку залишається від 20 до 30.

До основних причин неплатоспроможності підприємств можна віднести:

– інфляційні процеси. Індекс інфляції в Україні в 2014 році був найбільшим і становив 124,9 %. Для порівняння в 2013 році – 100,5 %, а в 2012 – 99,8 %;

– нестабільну політичну та економічну ситуацію. Зокрема значне підвищення ціни на газ та бензин, збільшення собівартості продукції;

– нестабільність фінансового та валютного ринків. Значне знецінення національної валюти.

«Лідер ділового співтовариства зазначає: цього року безробіття досягло історичного максимуму за роки незалежності України. Потрібно створити доступ до кредитних ресурсів стартовому капіталу, зняти адміністративні, фіскальні бар'єри для малого бізнесу з тим, щоб українці не йшли на біржу праці, а за рахунок свого розуму,

власної волі і праці ставали підприємцями, брали відповідальність за себе, свої сім'ї і державу загалом», – зазначає президент УСПП Анатолій Кінах [1].

Часто на підприємства чекає банкрутство через велику кількість перевірок від податкової служби. «Адміністративний тиск здійснюється через перевірки. Ставиться завдання вичавити все, що можна, під часу контролю роботи: через штрафні санкції, нарахування. Такого навантаження немає в жодній країні», – повідомила Юлія Дроговоз, віце-президент УСПП [1]. З цього приводу можна сказати, що держава сама підштовхує бізнесменів до неминучого банкрутства. До кінця 2014 року можна було ще сказати, що країна має шанс на відновлення показників росту цих підприємств, але зараз ми бачимо, що навіть сільське господарство потрапило під цей удар, тому що було скасовано останні пільги.

Г. О. Андрющенко підкреслює, що світова практика та досвід розвинених країн світу свідчать, що до 10 % малих підприємств виростають у великі компанії [2, с. 119]. В Україні ж зростання перспективних малих підприємств фактично заблоковано. Передумовою цього є ціла низка системних загроз. Серед них найбільш характерними для малого бізнесу в Україні є:

- обмеженість фінансових ресурсів;
- відсутність фінансових резервів та загроза швидкого банкрутства;
- низька конкурентоспроможність продукції, через конкуренцію з боку великих підприємств.

Представник громадського союзу «Асоціація власників малого та середнього бізнесу Києва» Руслан Соболь навів дані з власної статистики: з початку 2014 року по кінець лютого 2015 року 20 % малих підприємств призупинили свою діяльність у Києві [3].

На засіданні у Києві, яке відбулось 18 грудня 2014 року, проводили прес-конференцію з приводу виділення малому бізнесу від Європейського банку реконструкції та розвитку 1,5 млн євро на 2015 рік для України, Молдови та Білорусії. Мета – покращити стан малого бізнесу у цих країнах [1].

За даними Держстату в Україні станом на 01.01.2014 нараховувалось 1 600 127 суб'єктів господарювання, з яких 1 578 879 суб'єктів малого підприємництва. Протягом 2011–2013 років спостерігалося зменшення кількості суб'єктів малого підприємництва та незначне зростання суб'єктів середнього підприємництва з 1,24 % від загальної кількості суб'єктів господарювання у 2012 році до 1,29 % у 2013 році, що відображено на рис. 1 [3].

Рис. 1. **Структура підприємств за розмірами у загальній кількості підприємств в Україні станом на 01.01.2014 р.**

У структурі вітчизняного підприємництва за розміром підприємств станом на 01.01.2014 частка малих підприємств становила 92,3 %, що на 2,2 % меньше, ніж на кінець 2013 року. Протягом 2011–2013 років цей показник не зазнавав змін і становив 94,5 % [4].

З приводу погіршення стану малого бізнесу України у Кабінеті Міністрів України було запропоновано розглянути програму розвитку малого бізнесу на 2015–2020 роки. У цій програмі пропонується запровадити спеціальну інфраструктуру: бізнес-інкубатори, кластери, технологічні парки, центри підтримки підприємництва на місцевому рівні. Уряд також хоче забезпечити доступ до грантів та сертифікації малого та середнього бізнесу, а також грантів на розвиток бізнес-планів, маркетингових та експортних планів, дослідження та інші відповідні заходи.

Отже, можна сказати, що чинне законодавство України необхідно переорієнтувати так, щоб усіх учасників процедури банкрутства малих підприємств стимулювати до дій, спрямованих на відродження підприємств-боржників, на відновлення їх платоспроможності, а не на ліквідацію, як це відбувається зараз. А наявність значної кількості невирішених проблем щодо банкрутства підприємств в Україні є причиною її низького рейтингу щодо ведення бізнесу в світі і, як наслідок, недостатньої інвестиційної привабливості українських підприємств. Крім того, наявність проблем у сфері регулювання банкрутства підприємств тягне за собою негативні соціально-

економічні наслідки для країни загалом, саме тому вони потребують негайного вирішення. Для успішного економічного розвитку варто підтримувати і реалізовувати досягнення технічного прогресу, що дасть змогу знизити витрати на виробництво продукції та підвищити її конкурентоспроможність.

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

Література: 1. Кінах А. К. Українському уряду треба вчитися економічного патріотизму [Електронний ресурс] / А. К. Кінах. – Режим доступу : http://www.golos.com.ua/article/260719. **2.** Андрющенко Г. О. Малі підприємства: критерії визначення / Г. О. Андрющенко // Формування ринкових відносин. – 2008. – № 10. – С. 118–120. **3.** Аналітична інформація Державного Департаменту з питань банкрутства щодо реалізації державної політики у сфері банкрутства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.sdb.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=47511&cat_id=38904. **4.** Державна служба статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/.

СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ЕНЕРГЕТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ ТЕХНОЛОГІЇ PEST-АНАЛІЗУ

УДК [005.52:005.33]:620.9

Баранова Д. В.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто такий метод стратегічного планування, як PEST-аналіз, призначений для аналізу зовнішнього середовища. Визначено основні фактори впливу зовнішнього середовища на підприємства енергетичної галузі. Виділено головні стратегічні напрями інноваційного розвитку енергетичної промисловості в Україні.*

Ключові слова: *PEST-аналіз, енергетична галузь, стратегічний аналіз, зовнішнє середовище.*

Аннотация. *Рассмотрен такой метод стратегического планирования, как PEST-анализ, предназначенный для анализа внешней среды. Определены основные факторы влияния внешней среды на предприятия энергетической отрасли. Выделены главные стратегические направления инновационного развития энергетической промышленности в Украине.*

Ключевые слова: *PEST-анализ, энергетическая отрасль, стратегический анализ, внешняя среда.*

Annotation. *The article deals with strategic planning method such as PEST-analysis intended for the analysis of external environmental. The main factors of influence of the environment on the enterprise of the energy industry were identified. They were identified the main strategic directions of innovative development of the energy industry in Ukraine.*

Keywords: *PEST-analysis, energy sector, strategic analysis, environment.*

Для функціонування будь-якого підприємства повинна бути вироблена чітка стратегія. Зміни ситуації на макрорівні й на фінансовому ринку вносять корективи як у фінансову, так і загальну стратегію розвитку підприємства. Правильно обрана стратегічна політика підприємства у фінансовому аспекті не тільки допоможе закріпити позиції на ринку, але й буде сприяти тенденції розвитку підприємства загалом. При формуванні фінансової стратегії, у першу чергу, необхідно врахувати і оцінити її зовнішнє та внутрішнє середовище. Оскільки призначення ефективної стратегії полягає в такій організації діяльності підприємства, за якої напрямок його розвитку

© Баранова Д. В., 2016

найбільшою мірою відповідає тенденціям змін в оточенні підприємства, аналіз його внутрішнього середовища здійснюється з метою визначення того, чи володіє підприємство достатніми внутрішніми силами, щоб скористатися такими зовнішніми можливостями.

Дослідження зовнішнього середовища діяльності підприємств енергетичної галузі доцільно здійснювати за допомогою PEST-аналізу. За його допомогою здійснюється аналіз макросередовища підприємства, що значною мірою дозволяє розробити фінансову стратегію, яка була б адекватною до умов макросередовища.

Питанням вивчення зовнішнього середовища приділяли увагу чимало вітчизняних та закордонних науковців, а саме: І. Бланк, О. Віханський, Дж. Гейбл, У. Діллл, П. Друкер, Є. Духонін, М. Портер, В. Рибінцев, А. Томпсон та ін.

У стратегічному аналізі використовується принцип угруповання факторів макрорівня, розглянутий у системі PEST-аналізу (ця система концентрує стратегічний аналіз тільки на факторах макрорівня). Групи таких факторів розділяють макросередовище функціонування підприємства на чотири її різновиди, які позначаються абревіатурою PEST: P – політико-правове середовище [political and legal environment]; E – економічне середовище [economic environment]; S – соціокультурне середовище [sociocultural environment]; T – технологічне середовище [technological environment]. Розглянемо склад факторів системи PEST-аналізу, які відіграють найбільш важливу роль у стратегічному розвитку підприємств галузі енергетики.

Метою PEST-аналізу є відстеження (моніторинг) змін макросередовища за чотирма вузловими напрямками і виявлення тенденцій, подій, які здійснюють вплив на прийняття стратегічних рішень і не є підконтрольними підприємству.

Політичний фактор зовнішнього середовища вивчається насамперед для того, щоб мати чітке уявлення про наміри органів державної влади стосовно розвитку суспільства й про засоби, за допомогою яких держава припускає запроваджувати в життя свою політику.

До політичних факторів, які негативно впливають на розвиток енергетики України, можна віднести такі:

- зосередження основних запасів в політично нестабільних регіонах, зонах військових конфліктів;
- загроза терористичних актів на енергетичних об'єктах;
- геополітичні інтереси країн;
- економічні загрози (несприятлива кон'юнктура ринку);
- екологічні (масштабні аварії на об'єктах ПЕК, викиди парникових газів, що загрожують всій планеті);
- енергетична бідність (відсутність доступу до достатньої кількості енергії);
- спекуляції в засобах масової інформації, що є негативним проявом сучасного глобалізованого світу (штучне створення паніки, що веде до дестабілізації енергетичних ринків).

Головним негативним політичним фактором для галузі енергетики України є військова агресія, бо велика кількість енергогенеруючих підприємств розміщена в зонах воєнних конфліктів. Це ставить під загрозу діяльність цих підприємств.

Аналіз економічного аспекту зовнішнього середовища дозволяє зрозуміти, як на рівні держави формуються й розподіляються економічні ресурси. Для більшості підприємств це є найважливішою умовою їхньої ділової активності.

Головними негативними факторами в економічному аспекті є нестабільна політична і економічна ситуація в Україні. Незважаючи на очевидний прогрес, актуальною все ще залишається проблема інфляції і стабільності національної валюти. Крім того, негативно впливає на інвесторів такий фактор, як заборгованість споживачів.

Вивчення соціального компонента зовнішнього оточення спрямоване на те, щоб усвідомити й оцінити вплив на бізнес таких соціальних явищ, як ставлення людей до праці і якості життя, їхня мобільність, активність споживачів та ін.

Серед соціальних факторів галузі енергетики слід виділити зниження привабливості праці на підприємствах енергетичної галузі через високий рівень небезпеки для життя та здоров'я працівників.

Аналіз технологічного компонента дозволяє передбачати можливості, пов'язані з розвитком науки й техніки, вчасно переорієнтовуватися на виробництво й реалізацію технологічно перспективного продукту, спрогнозувати момент відмови від використовуваної технології.

До технологічних факторів енергетичних підприємств слід віднести інтенсивний розвиток інформаційних технологій та рівень інновацій та технологічного розвитку галузі.

Таким чином, на основі розглянутих найголовніших факторів макроекономічного середовища було складено узагальнювальну матрицю PEST-аналізу (табл. 1).

Таблиця 1

Матриця PEST-аналізу енергетичної галузі України

Політичні фактори (P)	Економічні фактори (E)
Ступінь впливу держави на галузь	Слабке залучення інвестицій в галузь
Нестабільність політичної ситуації	Низька рентабельність виробництва
Військова агресія	
Державна підтримка енергетичної галузі	Ріст цін на сировину
Митне регулювання	Курси головних валют
Майбутні зміни в законодавстві	Зміни у податковому законодавстві
Інвестиційний клімат в галузі	Економічна ситуація в країні
Соціальні фактори (S)	Технологічні фактори (T)
Рівень умов праці та техніки безпеки	Знос основних фондів
Зниження привабливості праці на підприємствах енергетичної галузі через високий рівень небезпеки для життя та здоров'я працівників	Інтенсивний розвиток інформаційних технологій
Значний розрив між рівнем заробітної плати та рівнем потреб працівників із врахуванням фактору небезпеки праці	Рівень інновацій та технологічного розвитку галузі
Низька престижність праці у виробничій сфері.	Проведення науково-технічних робіт
Зростання мобільності населення	Доступ до новітніх технологій

Таким чином, на основі проведеного PEST-аналізу енергетичної галузі України визначено головні загрози для макроекономічного середовища.

В Україні вже спостерігаються позитивні зрушення в напрямку боротьби з цими загрозами, які відображені у відповідних урядових актах, зокрема, в Енергетичній стратегії України до 2030 р., яке передбачає технічне переоснащення енергетичних підприємств за рахунок нового високопродуктивного і надійного устаткування, ресурс якого у 2–3 рази має перевищувати нинішній.

Враховуючи вищенаведені проблеми стану та розвитку енергетичної галузі, можливо виділити головні стратегічні напрями розвитку енергетичної промисловості в Україні:

- створення дієвих правових умов для залучення недержавних інвестицій у розвиток енергетичної галузі;
- раціональне використання сировини за рахунок докорінного технологічного оновлення виробництва;
- покращення фінансових можливостей для реконструкції енергетичних підприємств;
- структурні перетворення у галузі за рахунок чіткого розмежування функцій між суб'єктами управління на всіх ієрархічних рівнях;
- впровадження наукової складової та нарощення і ефективне використання ресурсного забезпечення інноваційного розвитку національної економіки, насамперед інвестиційних ресурсів.

Для реалізації стратегічних напрямів розвитку енергетичної галузі України необхідно створити досконалий механізм державної політики інноваційного розвитку. До складу цього механізму будуть входити економічні, адміністративні, фінансові механізми, методи законодавчо-нормативного регулювання та модель інноваційного розвитку. Ефективність впровадження зазначених методів та механізмів багато в чому залежить від фінансового забезпечення інновацій на тлі загального дефіциту фінансових ресурсів, тому до складу механізму доцільно включити важіль створення інвестиційних інституцій інноваційного розвитку.

Енергетична галузь залишається пріоритетом в економіці України, а її економічна ефективність та динамічний розвиток пов'язані з формуванням ефективної інноваційної політики. Для подальшого розвитку галузі необхідно розробити й впровадити систему заходів підвищення ринкової конкурентоспроможності енергетичної продукції, впровадити новітні науково-технологічні розробки вітчизняної науки у виробництво наукоємної продукції, що виробляється на спільних підприємствах паливно-енергетичного комплексу з залученням іноземних фахівців, збільшити залучення приватного капіталу в діяльність суб'єктів енергетичної галузі.

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

Література: 1. Енергетична стратегія України на період до 2030 року [Електронний ресурс] : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.03.2006 № 145-р. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/145-2006-р. **2.** Ковалик Л. Н. Потенціал інноваційного розвитку економіки / Л. Н. Ковалик // Фінанси України. – 2010. – № 3. – С. 17–26. **3.** Програма розвитку інвестиційної та інноваційної діяльності в Україні [Електронний

ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 02.02.2011 № 389. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=389-2011-%EF.

МІНІМІЗАЦІЯ РИЗИКІВ ІПОТЕЧНОГО КРЕДИТУВАННЯ

УДК 336.77.067.22

Баско К. О.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено та проаналізовано: сучасний стан розвитку ринку іпотечного кредитування в Україні, основні ризики банків під час здійснення операцій із іпотечного кредитування; шляхи мінімізації іпотечних ризиків із урахуванням світового досвіду.*

Ключові слова: *іпотека, іпотечний ризик, управління ризиками.*

Аннотация. *Определены и проанализированы: современное состояние рынка ипотечного кредитования в Украине, основные риски банков при осуществлении операций по ипотечному кредитованию; определены пути минимизации ипотечных рисков с учетом мирового опыта.*

Ключевые слова: *ипотека, ипотечный риск, управление ипотечными рисками.*

Annotation. *The essence defines and analyzes the current state of the mortgage market in Ukraine, the main risks of banks in transactions with mortgage lending; identified ways to minimize the risks of mortgage considering international experience.*

Keywords: *mortgage, mortgage risks, management of mortgage risks.*

Іпотечний кредит – найбільший сегмент кредитного портфеля в зарубіжних банках. Іпотека задовольняє потреби населення у житлі, розширює реальний сектор економіки, сприяє розвитку виробництва в масштабах країни.

Іпотечному кредитуванню притаманні ризики, які пов'язані з відсутністю накопичень, низьким рівнем доходів у населення, які негативно впливають на об'єктивну оцінку кредитоспроможності позичальника. Отже, на сьогодні особливо актуальним стає детальне дослідження та мінімізація ризиків іпотечного кредитування.

Дослідженню ризиків іпотечного кредитування присвячені праці вітчизняних і зарубіжних учених: Р. Блада, Е. Девідсона, О. Євтуха, А. Кабанова, А. Казакова, А. Копейкіна, Н. Пастухової, Л. Примостки та ін.

Метою дослідження є оптимізація управління та виявлення шляхів мінімізації іпотечних ризиків.

Специфіка такого виду кредитування для банків пов'язана з розподілом іпотечного капіталу, наявністю фінансових, інвестиційних, валютних ризиків. Це зумовлює складність розвитку українського ринку іпотечного кредитування.

Ризик – це категорія, яка характеризує ймовірність настання події, пов'язаної з можливими фінансовими втратами чи іншими негативними явищами [1, с. 96]. Іпотечне кредитування для клієнтів являє собою банківський продукт, який розрахований на задоволення потреб у кредитуванні на купівлю нерухомого майна або отримання права на його власність у майбутньому на первинному або вторинному ринку як фізичних, так і юридичних осіб під заставу нерухомості.

Розглянемо тенденцію розвитку іпотечного кредитування в Україні протягом 2010–2014 років на рис. 1 (в тис. грн) [7].

Дані, які наведено на графіку, свідчать про невеликий обсяг іпотечних кредитів, що пов'язано зі зменшенням рівня доходів населення, міграції в міста, які здорожують вартість житла. Проте вкладення коштів у нерухоме майно вважається особливо прибутковим, що зумовлює попит на ринку нерухомості.

© Баско К. О., 2016

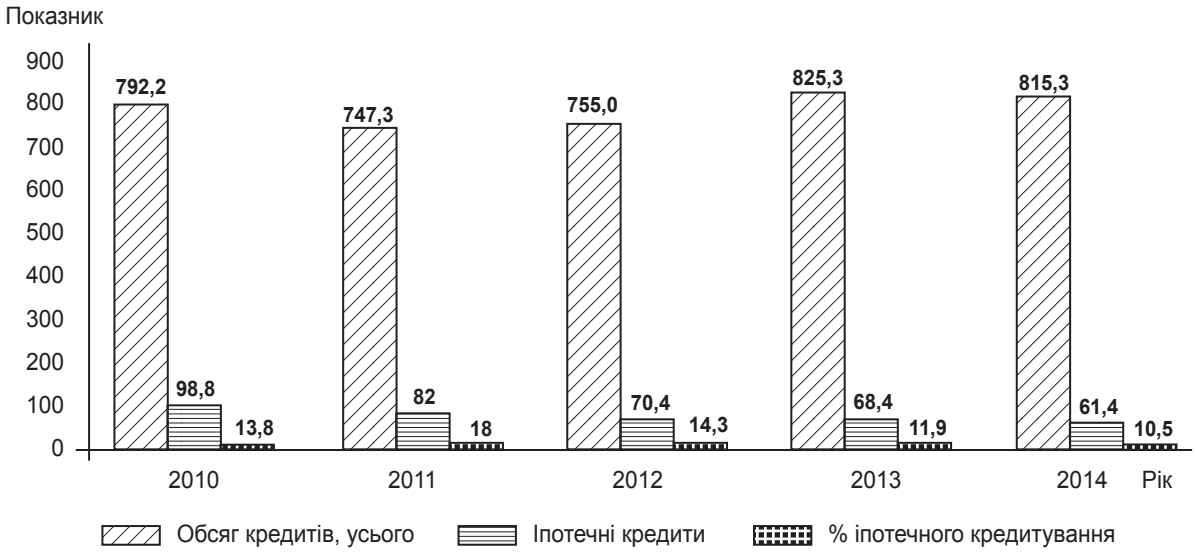


Рис. 1. **Динаміка розвитку ринку іпотечного кредитування**

Розглянемо рейтинг банків за низькою якістю кредитного портфеля у 2014 році (за версією журналу «Forbes») [3, с. 46] (табл. 1).

Таблиця 1

Рейтинг банків за проблемними активами

№	Банк	Обсяг безнад. кредитів, млн грн	Частка безнад. кредитів,%	Обсяг недіючих кредитів, млн грн	Резерви під кредит. ризик/ безнадійні кредити, %
1	Unicredit Bank	16813	33,2	18827	49,1
2	Дельта Банк	8718	13,3	11395	41,8
3	Укрексімбанк	12918	16,1	20164	35,9
4	Райффайзен Банк Аваль	10871	21,4	13761	90,3
5	Укргазбанк	4824	25,9	5049	112,3

Лідером за обсягом проблемних кредитів є Unicredit Bank. Це також зумовлено великими обсягами надання іпотечних кредитів.

З методологічної точки зору ризики поділяються на три групи: систематичні (нестабільність податкового законодавства), несистематичні (залежать від видів нерухомості), випадкові.

Другу групу загальних іпотечних ризиків становлять банківські ризики: кредитний ризик, ризик відсоткової ставки, валютний ризик, ризик ліквідності, ризик альтернативного вибору та ризик зміни доходу на акціонерний капітал [2, с. 9]. Управління ризиками – це процес, за допомогою якого банк виявляє ризики, проводить оцінку їх величини, здійснює контроль ризикових позицій, враховує взаємозв'язки між категоріями ризиків. [1, с. 97]. Розглянемо методи управління ризиками (табл. 2).

Таблиця 2

Методи управління ризиками

Вид ризику	Методи управління
Кредитний	контроль якості наданих кредитів, обов'язкове страхування, створення резервів, моніторинг
Ринковий	страхування життя і працездатності позичальника та страхування об'єкта застави
Процентний	метод дюрації, методика синтетичного управління процентним ризиком
Валютний	валютні форварди, ф'ючерси, опціони, свопи

Для зменшення ризику іпотечного кредитування необхідно правильно оцінити кредитоспроможність позичальника та обрати найбільш надійного.

Розглянемо іноземний досвід. У країнах із розвиненою економікою, таких як США, Англія, Німеччина, Франція, набули поширення комбіновані рейтингові моделі оцінки кредитоспроможності позичальника з елементами кількісного аналізу: CAMPARI, Scoring; правило п'яти «С».

Модель CAMPARI функціонує в Англії і складається з таких компонентів: C – Character – кредитна історія позичальника;

A – Ability – платоспроможність позичальника;

M – Means – аналіз фінансового стану позичальника;

P – Purpose – ціль позики;

A – Amount – узгодження суми кредиту;

R – Repayment – кредитоспроможність позичальника;

I – Insurance – як буде застраховано кредит.

В Сполучених Штатах Америки банкіри використовують модель під назвою «правило п'яти «С»», яка складається з таких елементів:

Capacity – кредитоспроможність клієнта;

Character – репутація позичальника;

Capital – капітал (загальна вартість усіх основних засобів);

Collateral – забезпечення кредиту, застава;

Conditions – умови діяльності позичальника [3, с. 46].

Отже, удосконалення потребують методи оцінки кредитоспроможності позичальника в частині встановлення рангу та ієрархії факторів впливу на прийняття рішення щодо видачі кредиту. Перш за все це: кредитна історія, ділова репутація, достатність забезпечення кредиту. Така методика дає можливість більш точно оцінити кредитоспроможність позичальника.

Висновки. Враховуючи іноземний досвід, можна дійти висновку, що метод ієрархії оцінки кредитоспроможності позичальника за факторами, які характеризують його як фінансову, так і ділову активність, зі встановленням ваги значущості факторів впливу дозволить краще розглянути всі аспекти діяльності позичальника і прийняти правильне рішення для банку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Холодна Ю. Є.

Література: 1. Гнатівський Б. М. Іпотечний кредит в Україні: ризики та методи управління ними / Б. М. Гнатівський // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2011. – Вип. IV. – С. 96–99. **2.** Грищук Н. В. Іпотечне кредитування: проблеми та перспективи розвитку в Україні / Н. В. Грищук [та ін.] // Інформаційно-аналітичні матеріали. – Київ : Центр наук. досліджень НБУ, 2013. – С. 9–10. **3.** Євтух О. Т. Моделі іпотечних механізмів і вплив на них різноманітних факторів / О. Т. Євтух // Вісник Національного банку України. – 2011. – № 3 (181). – С. 54–55. **4.** Пернарівський О. В. Аналіз, оцінка та способи зниження банківських ризиків / О. В. Пернарівський // Вісник Національного банку України. – 2014. – № 4 (218). – С. 45–48. **5.** Аналітичний звіт іпотечного кредитування для фізичних осіб в банківських установах за 2007–2014 рр. [Електронний ресурс] // Аналітика. Державна іпотечна установа. – Режим доступу : http:/ipoteka.gov.ua/analityka. **6.** Анцупова О. Ю. Проблеми та перспективи розвитку іпотечного ринку в Україні [Електронний ресурс] / О. Ю. Анцупова // Економіка України: сучасний стан та перспективи розвитку. – Режим доступу : http://www.economy–confer.com.ua/full– article/1362. **7.** Офіційний сайт Української Національної іпотечної асоціації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.unia.com.

ОСОБЛИВОСТІ НЕСТАНДАРТНИХ МЕТОДІВ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

УДК 338.24

Безбородова А. І.

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

Анотація. *Розглянуто методи нетрадиційного відбору персоналу, їх застосування в зарубіжних і вітчизняних компаніях.*

Ключові слова: *методи відбору, фізіогноміка, соціоніка, відбір персоналу.*

Аннотация. *Рассмотрены методы нетрадиционного отбора персонала, их применение в зарубежных и отечественных компаниях.*

Ключевые слова: *методы отбора, физиогномика, соционика, отбор персонала.*

Annotation. *The methods of unconventional personnel selection, their using at foreign and domestic companies have been considered.*

Keywords: *methods of selection, physiognomy, socionics, selection of personnel.*

Відбір персоналу на сьогодні стає головною функцією кадрового менеджменту, без якої підприємства не зможуть досягти конкурентних переваг. Більшість підприємців при відборі персоналу покладаються на власну інтуїцію та життєвий досвід. Однак суб'єктивно упереджений погляд керівника, що використовує тільки такий підхід, може зробити ведмежу послугу фірмі. Тому для підвищення якості відбору персоналу доцільно застосовувати технології, що передбачають послідовне використання декількох методів.

Класичні методики відбору персоналу на сьогодні не становлять достатнього інтересу для дослідження, оскільки вони давно вивчені і широко використовуються більшістю компаній, чого не можна сказати про нестандартні методи відбору, хоча популярність їх серед роботодавців останнім часом зростає.

Проведене дослідження показало, що нині багато провідних зарубіжних і національних компаній починають застосовувати також нестандартні методи: brainteaser-інтерв'ю, астрологію, хіромантію, графологію, фізіогноміку, соціоніку, екстрасенсорику, психотипи особистості, кольоросприйняття, нумерологію, френологію, мову міміки та жестів і багато інших.

Як перший нестандартний метод відбору персоналу було розглянуто brainteaser-інтерв'ю (дослівно «інтерв'ю, що лоскоче мозок»). Його сутність полягає у тому, що кандидатам необхідно дати відповідь на хитре запитання або вирішити логічну задачу. Мета такого нестандартного методу – перевірити аналітичне мислення і творчі здібності здобувача. Найчастіше brainteaser-інтерв'ю застосовують при відборі працівників розумової праці. При цьому питання brainteaser-інтерв'ю можна розділити на кілька груп:

1) невеликі логічні завдання з чітко заданими відповідями;

2) завдання, у яких немає чітко заданої відповіді (наприклад, питання типу: «Скільки у світі перукарів?», «Скільки в Україні настроювачів піаніно?»). У відповідях тут цінуються логічність ходу міркувань і креативність рішення. Серед таких завдань є і більш складні, спеціально розроблені бізнес-кейси;

3) вправи, в яких потрібно продемонструвати оригінальність мислення (наприклад, сконструювати сільничку) [1].

Досить часто як метод відбору персоналу застосовується фізіогноміка. Фізіогноміка – це система знань, які дозволяють визначати тип особистості людини та її душевні якості (як вроджені, так і придбані) за зовнішніми ознаками, виходячи з аналізу характерних особливостей особи, тобто її малюнок, форми і вирази [2]. Фізіогномісти вважають, що за обличчям можна визначити, що за людина перед вами і яке її життєве призначення. Фізіогноміка бере початок у працях Аристотеля і Гіппократа. Перший застосовував її для вивчення стану душі, другий – для вивчення тіла.

Сучасні фізіогномісти вважають, що будь-яка зміна в рисах обличчя пов'язана зі значними внутрішніми та емоційними трансформаціями. Люди, як правило, висловлюють одне, а насправді вважають зовсім інше, тому дуже важливо розуміти їх справжній стан. Проведені дослідження продемонстрували, що при передачі інформації лише 7 % повідомляється за допомогою слів (вербально), 30 % виражається звучанням голосу (тональностями, інтонацією) і більше 60 % надходить по інших невербальних каналах (погляд, жести, міміка тощо) [3].

Френологія є ще одним нестандартним методом відбору персоналу. Це система знань, яка вивчає взаємозв'язок між характером людини і морфологією його черепа. Основною метою френології є встановлення

© Безбородова А. І., 2016

залежності між певними характерними ознаками людського черепа і деякими рисами його характеру [4]. Цей метод відбору персоналу найменше застосовується в практичній діяльності фахівцями кадрових служб через масовий скепсис щодо френології.

З погляду нестандартних методів відбору цікавим є застосування соціоніки – науки, що вивчає процес переробки психікою людини інформації з навколишнього світу [5].

Згідно з соціонічною концепцією психіка людей може бути наведена у вигляді 16 можливих варіантів сприйняття і обробки інформації, що відповідає певному типу інформаційного метаболізму (скорочено ТІМ), або соціотипу. Соціоніка спирається на такі поняття, як логіка й етика, інтуїція і сенсорика, екстраверсія і інтроверсія, раціональність і ірраціональність, які названі функціями психіки. Для більш наочної передачі цих ознак були введені їх символьні зображення, з яких утворили своєрідні інформаційні моделі, склавши функції у різних поєднаннях. Усього таких поєднань може бути 16, кожному з них відповідає свій тип [6].

Наступним нестандартним методом, який досить часто застосовується як специфічний інструмент відбору персоналу, є графологія, або експертиза почерку. Графологія – мистецтво, яке дозволяє фахівцям пізнавати і пояснювати характер за почерком [7]. Це пов'язано з тим, що почерк будь-якої людини характеризує її своєрідний внутрішній світ і є інформаційним «кодом» особистості. Графолог формує загальне враження про почерк кандидатів, вивчаючи його особливості з точки зору ритмічних коливань, сили натиску на папір, ймовірної швидкості письма, переважаючої спрямованості почеркової картини. Залежно від того, в якій комбінації виступають окремі ознаки, робиться висновок про певні якості кандидата, необхідні, щоб зайняти вакантну посаду.

У нашій країні графологія малопоширена, можливо, через труднощі інтерпретації результатів, а можливо, через відсутність спеціальних навчальних програм. До переваг даного методу належать простота, низькі витрати на його застосування; до недоліків – висока ймовірність отримання ненадійного результату.

Ще одним нестандартним методом відбору персоналу є застосування астрології. Астрологія – це вчення, згідно з яким за розташуванням небесних тіл, в основному планет, можливо передбачати майбутнє окремих людей і цілих народів, результат зроблених дій і подій, що відбуваються [9].

Наступний метод – метод відбору за іменем, звукової вібрації імені, а також за співзвучністю імені, по батькові та прізвища здобувача. Засновником цього методу є Б. Ю. Хигир [10]. Однак вважаємо за необхідне зазначити, що використання цього нестандартного методу відбору персоналу досить проблематичне, оскільки немає доказів ефективності його застосування.

Для деяких компаній у процесі відбору кандидатів нормальним є визначення особистісних якостей на підставі їхньої групи крові. До представників першої групи крові належать люди з чітко вираженими лідерськими якостями, високим рівнем цілеспрямованості, амбіціозності, товариськості, активності. До їхніх недоліків відносять: самозакоханість, зарозумілість і важке сприйняття критики. Люди з другою групою крові – це цілісні натури, які понад усе цінують порядок, систему і організованість. Вони завжди приділяють підвищену увагу деталям, дуже працелюбні, обов'язкові і акуратні. Представники цього типу є найкращими працівниками: доброзичливі і терплячі, вони легко стають частиною колективу. Їхньою проблемою може бути впертість і дратівливість. Співробітники з третьою групою крові часто бувають індивідуалістами з творчим і неординарним підходом до вирішення завдань, при цьому вони погано йдуть на контакт, нетовариські і малословні. Найважливіші цінності для людей цього типу – свобода і незалежність.

Згідно з даною теорією, на позиції менеджерів середньої ланки найкраще брати людей з четвертою групою крові, оскільки серед них можна знайти чудових організаторів, яким притаманно раціоналізм, тактовність і чесність [11].

Також нестандартним методом є використання поліграфа. За допомогою поліграфних перевірок виявляються: спотворення біографічних даних; благонадійність або лояльність стосовно компанії; істинні мотиви працевлаштування (цілі, причини, стимули); наявність наркотичної та / або алкогольної залежності; пристрасть до азартних ігор; відомості про скоєні в минулому злочини і проступки; зв'язки з кримінальними елементами; наявність злочинних або злих намірів; приховувані службові провини; наявність психічних або інших захворювань і відхилень; іншу (на прохання замовника) приховувану інформацію.

Все вищевикладене дозволяє дійти висновку про те, що, незважаючи на використання західними компаніями безлічі нестандартних методів відбору персоналу, багато фахівців з кадрів скептично ставляться до них, вважаючи, що застосування "потойбічних" прийомів, таких як звернення до магів і астрологів, навряд чи є ефективним. Це дійсно може допомогти, якщо керівник не готовий взяти на себе всю повноту відповідальності за прийняті рішення і хоче розділити її з кимось ще. Нестандартні методики не можуть застосовуватися як основні під час добору персоналу, а використовуються лише як допоміжні методи оцінки. Очевидно, що їхнє застосування має бути погоджено з керівництвом компанії і підтверджено на практиці.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.

Література: 1. Астрология [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://ru.wikipedia.org/wiki/Астрология. **2.** Гольдберг И. М. Графология шаг за шагом: как расшифровать почерк / И. М. Гольдберг. – М. : АСТ-Москва, 2008. – 27 с. **3.** Денисова А. В. Нетрадиционные методы подбора персонала: особенности применения и рейтинг популярности / А. В. Денисова // Управление персоналом. – 2007. – № 24. – С. 66–70. **4.** Денисова А. В. Соционика: этика отношений / А. В. Денисова, М. В. Фролова. – М. : Проспект, 2013. – 22 с. **5.** Жув Д. Подбор персонала / Д. Жув ; [пер. с фр.]. – СПб. : Нева, 2004. – 79 с. **6.** Рошаль В. М. Физиогномика / В. М. Рошаль. – СПб. : Астрель-СПб, 2007. – 97 с. **7.** Типология Майер-Бриггс [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ru.wikipedia.org /wiki/Типология_Майерс_—_Бриггс. **8.** Узнай себя по группе крови [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http: // vmv.ucoz.ru/news/2008-10-10-16. **9.** Физиогномика [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ru.wikipedia. org/wiki/Физиогномика. **10.** Френология [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.phrenology.by.ru /history1.htm. **11.** Хигир Б. Ю. Имя и профессия / Б. Ю. Хигир. – М. : АСТ, 2003 – 57 с.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕКЛАМНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 346.5:659.1

Березовська В. П.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено правове регулювання рекламної діяльності підприємств в Україні. Проаналізовано проблеми, пов'язані з нормами Закону України "Про рекламу", що виникають під час здійснення рекламної діяльності підприємствами. Визначено основні напрями вдосконалення законодавства про рекламу та його застосування у практичній діяльності.*

Ключові слова: *реклама, правове регулювання, інформація, рекламна діяльність підприємства.*

Аннотация. *Исследовано правовое регулирование рекламной деятельности предприятий в Украине. Проанализированы проблемы, связанные с нормами Закона Украины «О рекламе», возникающие при осуществлении рекламной деятельности предприятиями. Определены основные направления совершенствования законодательства о рекламе и его применения в практической деятельности.*

Ключевые слова: *реклама, правовое регулирование, информация, рекламная деятельность предприятия.*

Annotation. *In the article the legal regulation of advertising companies in Ukraine. The problems associated with the Law of Ukraine "On Advertising", arising from the implementation of the advertising companies. The main directions of improvement of the legislation on advertising and its application in practice.*

Keywords: *advertising, regulation, information, advertising activities of the company.*

Актуальність теми дослідження зумовлена відсутністю чіткого розуміння місця реклами у системі права України. Детальна характеристика суб'єктів правовідносин у сфері реклами є одним з аргументів правової природи правовідносин, що виникають з приводу замовлення, створення, виробництва та розповсюдження реклами. Дослідження вищезазначеного питання є важливим та актуальним.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Реклама сьогодні являє собою явище соціально-економічне, комплексне, яке охоплює окремі сфери людської діяльності – творчість, бізнес, науку, політику. Останнім часом, коли зростає насиченість ринку товарами й послугами, коли маркетингова діяльність підприємств, спрямована на просування їх продукції, стає все

© Березовська В. П., 2016

агресивнішою, особливого значення набуває державне управління зазначеними процесами. Держава не може перебувати осторонь складних процесів, що відбуваються як у сфері рекламної діяльності, так і в суспільстві в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням теорії та практики рекламної діяльності було присвячено праці як зарубіжних (К. Бове, А. Дейяна, Ф. Джефкінса, Ф. Котлера, Ч. Сендіджа та ін.), так і українських учених (Є. В. Ромата, В. В. Ученової, О. О. Феофанова та ін.). Питання правового регулювання рекламної діяльності в Україні досліджують такі вчені: А. В. Гринько-Гузевська, О. М. Крамаренко, О. Г. Курчин, Н. В. Лютко та ін.

Нормативною базою дослідження є: Господарський Кодекс України від 16 січня 2003 року, Цивільний Кодекс України від 16 січня 2003 року, Закон України «Про рекламу» від 03.07.1996, Закон України «Про інформацію» від 02.10.1992, Закон України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» від 06.09.2005 р., Закон України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» від 01.06.2000 року, Закон України «Про телебачення та радіомовлення» від 21.12.1993 р. та ін.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є аналіз стану та напрямків розвитку правового регулювання рекламної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Законодавство України про рекламу формувалось поступово. До 1992 р. практично були відсутні правові норми, які б регулювали рекламу, якщо не брати до уваги окремих положень, що містились у деяких нормативних актах, які не мали узагальненого характеру і стосувались лише деяких аспектів регламентації рекламної діяльності [1, с. 17].

Основоположне визначення міститься в Законі України «Про рекламу» від 03.07.1996 р., ст. 1 якого закріплює, що реклама – це інформація про особу чи товар, розповсюджена в будь-якій формі та в будь-який спосіб і призначена сформувати або підтримати обізнаність споживачів реклами та їх інтерес щодо таких осіб чи товарів [2].

Аналіз нормативного визначення та змісту статті 1 Закону дозволяє виділити наступні риси реклами:

– чітке закріплення реклами як особливого різновиду інформації;

– цільове призначення реклами – це формування та підтримання обізнаності споживачів щодо об'єкта рекламування;

– об'єктом реклами може виступати певна особа та товар. Особою може бути як фізична особа, у тому числі суб'єкт підприємницької діяльності, так і юридична особа будь-якої форми власності, представництво нерезидента в Україні. При цьому варто відзначити, що визнання особи об'єктом реклами є досить суперечливим питанням, оскільки рекламується не сама особа, а сукупність її професійних якостей та вмінь (це стосується політичної реклами та реклами окремих осіб, таких як майстри, лікарі, фотографи тощо). Тобто об'єктом реклами буде не безпосередньо особа, а ті послуги або дії, які вона здатна надати/вчинити.

Законодавець відносить рекламні повідомлення і оголошення до інформації довідково-енциклопедичного характеру (ст. 24 Закону «Про інформацію»), а в ст. 40 закріпив, що інформаційна продукція (зокрема, відповідно, і рекламна) – це матеріалізований результат інформаційної діяльності, призначений для задоволення інформаційних потреб громадян, державних органів, підприємств, установ і організацій.

Під товаром розуміється будь-який предмет господарського обігу, в тому числі продукція, роботи, послуги, цінні папери, об'єкти права інтелектуальної власності тощо. Вищевказане визначення дає змогу говорити про закріплення переважно комерційного (пов'язаного з веденням підприємницької діяльності) характеру інформації, що міститься в рекламі. Соціальна реклама в рамках вказаного Закону розглядається як особливий різновид інформації, а не реклами.

Поняття соціальної реклами міститься також у ст. 1 Закону України «Про рекламу» і визначається як інформація будь-якого виду, що розповсюджена в будь-якій формі, спрямована на досягнення суспільно корисних цілей, популяризацію загальнолюдських цінностей і розповсюдження якої не має на меті отримання прибутку [2].

Окрім Закону України «Про рекламу», правова регламентація категорії «реклама» надається в ч. 2 ст. 641 ЦК України, відповідно до якої реклама або інші пропозиції, адресовані невизначеному колу осіб, є запрошенням робити пропозиції укласти договір, якщо інше не вказано у рекламі або інших пропозиціях [3].

Нормативне визначення однієї з форм реклами міститься також у Законі України «Про телебачення та радіомовлення» від 21.12.1993 р. Відповідно до нього, телевізійна реклама є аудіовізуальним твором – об'єктом авторського права, що має певну тривалість і власну концепцію, складається з епізодів або цілісних авторських творів, поєднаних між собою творчим задумом і зображувальними чи звуковими засобами, та є результатом спільної діяльності авторів, виконавців та виробників (ч. 3 ст. 1 Закону «Про телебачення та радіомовлення») [4].

У розумінні Європейської конвенції про транскордонне телебачення від 05.05.1989 р. реклама – це будь-яке публічне оголошення за плату чи будь-яку подібну винагороду або для цілей самореклами, яке призначене для сприяння продажу, купівлі чи оренди товару або послуги, для поширення певної справи чи ідеї, або для досягнення будь-якого іншого результату, бажаного для рекламодавця чи для самого телемовника [5].

Окреме трактування сутності реклами надає А. В. Мінбалєєв, який пропонує розглядати легальне визначення реклами у сукупності трьох категорій: «реклама», «об'єкт рекламування», «відомості, що не визнаються рекламою». Це необхідно враховувати при розгляді тієї чи іншої інформації як реклами [6, с. 8].

Слід додати, що існують різні підходи також до розуміння сутності реклами. Так, виділяють рекламну діяльність, рекламу як інформацію та рекламу як процес її розповсюдження або доведення інформації до споживачів.

Таким чином, реклама – це інформація про продукт, послугу, дію чи людину, яка направлена на невизначене коло осіб, поширена у будь-який спосіб та має на меті продаж об'єкта реклами, залучення до його споживання, просування, поширення чи популяризацію в очах цільових груп споживачів і яка спричиняє певні економічні, соціальні і правові наслідки.

Отже, проведений аналіз дає можливість виділити головні ознаки реклами:

1) реклама є різновидом інформації;

2) реклама спрямована до невизначеного кола осіб (безособовий характер, знеособленість);

3) реклама як інформація поширюється будь-яким способом та засобами поширення інформації, що має ознаки реклами та не створює обмежень щодо форми реклами.

Слід взяти до уваги визначення застосованих вище категорій, автором яких є Е. С. Звєрєва: форма реклами – це зовнішнє вираження предмета як носія рекламної інформації; спосіб поширення – спеціальні прийоми, методи та дії, що застосовуються при розповсюдженні реклами; засіб поширення – певна сукупність технічних та інших пристосувань, що використовуються для розповсюдження рекламної інформації [7, с. 13, 14].

До способів Е. С. Звєрєва відносить, наприклад, рекламу в ЗМІ та мережі Інтернет, а до засобів – різноманітні рекламні конструкції та транспортні засоби. У цьому випадку поділ за значенням способу та засобу поширення реклами є недоречним, варто використовувати термін «спосіб» [7, с. 15];

4) наявність мети, якою є привернення уваги споживача до певного товару чи послуги, формування попиту, популяризація та стимулювання до придбання об'єкта реклами.

Сукупність вказаних цілей відрізняє рекламу від звичайної інформації, яка носить переважно описовий характер.

У ст. 2 Закону "Про рекламу" уточнюється, що цей Закон регулює відносини, пов'язані з виробництвом, розповсюдженням та споживанням реклами на території України. Закон "Про рекламу" також поширюється на використання реклами, що повністю або частково є предметом авторського права і суміжних прав.

Такий висновок може бути зроблено на підставі аналізу ст. 4 Закону з уточненням, що використання реклами також має здійснюватися відповідно до вимог законодавства України про інтелектуальну власність, зокрема, авторського права та суміжних прав.

Якщо реклама є предметом авторського права та суміжних прав, то останні підлягають захисту згідно з чинним законодавством. Відповідно до ст. 9 Закону "Про рекламу", реклама має бути чітко відокремлена від іншої інформації, незалежно від форм чи засобів розповсюдження, щоб її можна було ідентифікувати як рекламу.

Для того щоб відмежувати рекламу від іншої інформації, що не є такою, ч. 3 ст. 9 Закону України "Про рекламу" містить спеціальне правило: інформаційний, авторський чи редакційний матеріал, у якому привертається увага до конкретної особи чи товару і який формує або підтримує обізнаність та інтерес глядачів (слухачів, читачів) щодо цих осіб чи товарів, є рекламою і має бути вміщений під рубрикою "Реклама" чи "На правах реклами". Логотип телерадіоорганізації, яка здійснює трансляцію програм, передач, не вважається рекламою.

Таким чином, для визнання інформаційного, авторського або редакційного матеріалу рекламою обрано два критерії:

1) спрямування його на звернення уваги споживачів на конкретну марку (модель, артикул) продукції або на її виробника для формування інтересу й сприяння реалізації продукції;

2) наявність в інформації вихідних даних (реквізитів) особи, яка виробляє та розповсюджує зазначену продукцію.

Виходячи з цього, забороняють рекламу у прихованій, завуальованій формі, тобто розміщення таких рекламних матеріалів, що публікуються в пресі, передаються по радіо, демонструються на телебаченні як редакційні, наприклад, у новинах і редакційних статтях газет [8, с. 185].

Подібні вимоги містяться не тільки в Законі України "Про рекламу", але й в інших законах України. Так, у ст. 26 Закону України "Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні" зазначено, що журналіст зобов'язаний утримуватися від розповсюдження з комерційною метою інформаційних матеріалів, що містять рекламні відомості про реквізити виробника продукції або послуг (адреса, контактний телефон, банківський рахунок тощо).

Відповідно до ст. 3 Закону України "Про рекламу", законодавство України про рекламу складається з цього Закону та інших нормативних актів, що регулюють відносини у сфері реклами. Закон України "Про рекламу" є основним, але не єдиним нормативним актом у сфері регулювання реклами. До них належать як закони, так і підзаконні нормативні акти. Це Закон України "Про охорону прав на знаки для товарів і послуг" від 15 грудня 1993 р.; "Про телебачення та радіомовлення" від 21 грудня 1993 р., "Про авторське право і суміжні права" від 23 грудня 1993 р.; "Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні" від 16 листопада 1992 р.; "Про туризм" від 15 вересня 1995 р. тощо.

З часу прийняття базового Закону України "Про рекламу" 3 липня 1996 р. до 1 вересня 1997 р. (тобто більше ніж за рік) було прийнято 71 нормативний акт, який здійснював регулювання рекламної діяльності. Тому для вирішення цих проблем доцільно реформувати систему контролю за рекламною діяльністю шляхом надання контрольних повноважень двом органам – Антимонопольному комітету України та Державній комісії з контролю за рекламою. Розмежувати повноваження зазначених органів таким чином: Антимонопольний комітет України здійснює державний контроль за рекламою щодо дотримання в рекламі законодавства про захист від недобросовісної конкуренції, а Державна комісія з контролю за рекламою – за дотриманням Закону України "Про рекламу" та іншого законодавства про рекламу [9, с. 314].

Законодавство про рекламу має комплексний характер, у ньому норми приватного права перетинаються з нормами публічного права. Власне рекламні відносини потребують урахування приватних і публічних інтересів, що зумовлює взаємодію диспозитивного й імперативного методів регулювання.

Отже, для вдосконалення рекламного законодавства мають використовуватися господарсько-правові інструменти, спрямовані на забезпечення оптимального поєднання ринкового саморегулювання економічних відносин суб'єктів господарювання та державного регулювання макроекономічних процесів, а також збалансування публічних і приватних інтересів суб'єктів рекламної діяльності.

Із врахуванням необхідності адаптування законодавства України до законодавства Європейського Союзу обґрунтовано доцільність вивчення досвіду правового регулювання рекламної діяльності економічно розвинутих країн. Проте здобутки цих країн не можна механічно переносити на українські реалії, водночас аналіз окремих здобутків у рекламній галузі може бути корисним для використання їх в Україні.

Висновки. На підставі проведеного аналізу Закону України "Про рекламу" можна констатувати неповноту та деяку суперечливість або навіть відсутність певних правових норм цього Закону. Для вирішення проблем, які стосуються правового регулювання рекламної діяльності в Україні, доцільно реформувати систему контролю за рекламною діяльністю шляхом надання контрольних повноважень двом органам – Антимонопольному комітету України (який буде здійснювати захист від недобросовісної конкуренції у рекламному бізнесі) та Державній комісії з контролю за рекламою (яка буде контролювати дотримання Закону України "Про рекламу" та іншого законодавства про рекламу).

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

Література: 1. Ромат Є. В. Державне управління рекламою та саморегулювання у рекламній сфері : монографія / Є. В. Ромат – Київ : Студцентр, 2013. – 112 с. **2.** Про рекламу : Закон України від 03.07.1996 № 270/96–ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 39. – Ст. 181. **3.** Цивільне право України. Загальна частина : підручник / За ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнєцової, Р. Майданика. – 3-тє вид., перероб. і допов. – Київ : Юрінком Інтер, 2010. – 1176 с. **4.** Про телебачення та радіомовлення : Закон України від 21.12.1993 № 3759-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 10. – Ст. 43. **5.** Європейська конвенція про транскордонне телебачення від 05.05.1989 № ETS (132) // Офіційний вісник України. – 2010 р. – № 11. – Ст. 562. **6.** Минбалеев А. В. Правовое регулирование рекламной деятельности : учеб. пособие / А. В. Минбалеев ; под ред. В. В. Кваниной. – М. : Юриспруденция, 2010. – 305 с. **7.** Зверева Е. С. Правовое регулирование информационного обеспечения предпринимательской деятельности в Российской Федерации : автореф. дис. … д-ра юрид. наук. : 12.00.03 / Зверева Е. С. – М., 2007. – 37 с. **8.** Крамаренко О. М. Проблеми державного регулювання рекламної діяльності підприємств та шляхи їх вирішення / О. М. Крамаренко // Харчова промисловість. – 2008. – № 7. – С. 183–185. **9.** Романчук К. В. Правове регулювання рекламної діяльності: зарубіжний досвід та національні перспективи / К. В. Романчук, А. В. Лисюк // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2011. – Вип. 3 (21). – Ч. ІІ. – С. 311–319.

ПРАВОЗДАТНІСТЬ ІНОЗЕМНОГО ГРОМАДЯНИНА У СФЕРІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 346.26

Березовська Ю. П.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено актуальні питання правоздатності іноземних громадян у сфері підприємницької діяльності. Визначено шляхи набуття статусу фізичної особи – підприємця в Україні. Проаналізовано практичні проблеми реалізації іноземними громадянами своїх економічних прав у сучасних умовах.*

Ключові слова: *фізична особа – підприємець, іноземний громадянин, підприємницька діяльність, реєстрація фізичної особи-підприємця.*

Аннотация. *Исследованы актуальные вопросы правоспособности иностранных граждан в сфере предпринимательской деятельности. Определены пути приобретения статуса физического лица-предпринимателя в Украине. Проанализированы практические проблемы реализации иностранными гражданами своих экономических прав в современных условиях.*

Ключевые слова: *физическое лицо – предприниматель, иностранный гражданин, предпринимательская деятельность, регистрация физического лица – предпринимателя.*

Annotation. *In the article the urgent issues of legal capacity of foreign citizens in the field of entrepreneurship. The ways of purchase the status of individual entrepreneurs in Ukraine. Analyzed practical problems of implementing foreign nationals of their economic rights in the modern world.*

Keywords: *individual entrepreneur, a foreign citizen, business activities, registration of an individual entrepreneur.*

З 90-х років XX ст. до господарської діяльності в Україні було залучено значну групу нових учасників – громадян України, громадян іноземних держав, а також осіб без громадянства. У червні 1996 р. право фізичних осіб на зайняття підприємницькою діяльністю отримало конституційне закріплення у ст. 42 Конституції України: «Кожен має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом» [1]. Ця норма поклала край шістдесятирічній забороні, що стосувалася фізичних осіб, – отримувати прибутки від зайняття приватною справою.

Аналізуючи чинне законодавство, можна стверджувати про існування такого способу участі фізичної особи у здійсненні господарської діяльності, як підприємництво без створення юридичної особи, тобто існування такого суб'єкта права, як фізична особа-підприємець. У зв'язку з цим постає необхідність у визначенні терміна «правовий статус фізичної особи-підприємця».

Постановка проблеми. У сучасних умовах глобальних змін в економіці України, появи нових господарських структур різних форм власності та розширення меж ринку в контексті економічних зв'язків відіграють важливу роль питання раціонального та ефективного ведення малого підприємництва. У свою чергу становлення малого підприємництва в країні залежить, зокрема, від стану забезпечення доступу іноземних громадян до такої організаційно-правової форми бізнесу, як фізична особа-підприємець.

Аналіз основних досліджень та публікацій. У науковій літературі питання щодо набуття іноземними громадянами статусу фізичної особи – підприємця висвітлюється досить обмежено. В працях таких видатних вчених та практиків, як Л. І. Глов'юк [2], Б. О. Дудковський [3], А. О. Міхальська [4], увагу зосереджено на питанні нормативного регулювання процедури реєстрації іноземного громадянина у якості фізичної особи – підприємця. Проте у цих роботах набуття іноземними громадянами статусу фізичної особи – підприємця не розглядається з позиції реалізації ними свого конституційного права на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом, та стану гарантування цього права в Україні.

Постановка завдання. У цій публікації пропонується на основі аналізу положень чинного законодавства дослідити окремі аспекти правоздатності іноземних громадян у сфері здійснення підприємницької діяльності в Україні.

Виклад основного матеріалу. Реалізація будь-якого права громадянина неможлива без активної участі держави: конституційне право на підприємницьку діяльність реалізується способом, встановленим законом, з використанням належних засобів та дотриманням нормативних умов.

© Березовська Ю. П., 2016

Таким чином, порядок реалізації права являє собою цілий процедурно-правовий механізм. Саме тому реалізація права на підприємницьку діяльність не зводиться лише до закріплення цього права за суб'єктом, а передбачає користування правом у регламентованому законодавством процедурно-правовому порядку [5, с. 100].

Важливим питанням при дослідженні умов реалізації конституційного права людини і громадянина на підприємництво є з'ясування кола суб'єктів цього права [6, с. 213]. Треба розрізняти такі правові категорії, як «суб'єкт підприємницької діяльності» та «суб'єкт права на підприємницьку діяльність», оскільки вони не е тотожними за своїм змістом.

Якщо суб'єктом підприємницької діяльності особа стає лише з моменту її реєстрації у такому статусі, то правом на підприємницьку діяльність кожний суб'єкт потенційно наділяється з моменту народження, а інститут «реєстрації» є стадією реалізації даного права, яка можлива за наявності певних встановлених законом умов.

Отже, основною та обов'язковою умовою реалізації права на підприємницьку діяльність треба вважати легалізацію підприємницької діяльності суб'єкта. Легалізацію діяльності підприємців відносять до адміністративних заходів, оскільки вона полягає у державній реєстрації, видачі ліцензій, отриманні патентів тощо, тобто у процедурах, які встановлені нормативно, є обов'язковими для підприємця та реалізуються через діяльність державних органів.

У правовому аспекті «легалізацію суб'єктів підприємництва» слід розглядати як підтвердження державою законності участі суб'єктів у відносинах у сфері підприємництва [7, с. 88]. Далі ми розглянемо специфіку «легалізації» підприємницької діяльності саме іноземних громадян.

Відповідно до ст. 26 Конституції України [1] іноземні громадяни і особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, – за винятками, встановленими Конституцією, законами або міжнародними договорами України. При цьому винятку у вигляді заборони іноземному громадянину займатися підприємницькою діяльністю Конституція України не встановлює, а отже він може бути суб'єктом господарювання за однієї умови – законності перебування на території України.

Фізичні особи – іноземці чи особи без громадянства в Україні мають певні обмеження в обсязі правоздатності.

Згідно з чинним законодавством в Україні заборонено займатися підприємницькою діяльністю:

– військовослужбовцям;

– працівникам прокуратури, суду, державного арбітражу, органів державної влади і управління, які покликані здійснювати контроль за діяльністю підприємств, посадовим особам;

– не можуть бути зареєстровані з правом здійснення відповідного виду діяльності особи, яким це заборонив суд, а також ті, хто має судимість за крадіжки, хабарництво та інше. Вони не можуть бути співзасновниками підприємницьких організацій, а також займати в підприємницьких товариствах та їх спілках або об'єднаннях керівні посади і посади, пов'язані з матеріальною відповідальністю.

Статтею 50 Цивільного кодексу України (ЦК України) [8] передбачено право фізичної особи на здійснення підприємницької діяльності, яке вона здійснює за умови її державної реєстрації в порядку, встановленому законом.

При цьому Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» [9] не встановлено окремого (порівняно із громадянами України) порядку державної реєстрації іноземних громадян як фізичних осіб – підприємців.

Статтею 2 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» [10] та ст. 129 Господарського кодексу України (ГК України) [11] також встановлено, що іноземні громадяни та особи без громадянства при здійсненні господарської діяльності в Україні користуються такими самими правами і мають такі самі обов'язки, як і громадяни України, якщо інше не передбачено цим Кодексом, іншими законами.

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» іноземні громадяни та особи без громадянства можуть у встановленому порядку іммігрувати в Україну на постійне проживання або прибути для працевлаштування на визначений термін, а також тимчасово перебувати на її території.

Іноземні громадяни та особи без громадянства, які іммігрували на постійне проживання або прибули для тимчасового працевлаштування, отримують посвідки відповідно на постійне або тимчасове проживання. Порядок видачі дозволу на імміграцію, а також посвідки на постійне проживання визначається Законом України «Про імміграцію» [12]. Іноземні громадяни та особи без громадянства, які перебувають в Україні на інших законних підставах, вважаються такими, що тимчасово перебувають в Україні. Вони зобов'язані в порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, зареєструвати свої паспортні документи в органах Державної прикордонної служби і виїхати з України після закінчення відповідного терміну перебування.

Відповідно до Закону України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання» [13] законними підставами перебування на території України для іноземних громадян та осіб без громадянства є реєстра-

ція на території України паспортного документа або наявність посвідки на постійне або тимчасове проживання в Україні або документів, що посвідчують отримання статусу біженця чи притулку в Україні.

Відповідно до Порядку продовження строку перебування та продовження або скорочення строку тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства на території України («Порядок») [14], іноземні громадяни можуть іммігрувати в Україну на постійне проживання або прибути для працевлаштування на визначений термін у порядку, встановленому законодавством України. Іноземні громадяни та особи без громадянства, які в'їхали в країну для тимчасового перебування, можуть отримати посвідку на постійне проживання в установленому порядку. При цьому така посвідка видається тільки іммігрантам. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про імміграцію» іммігрант – іноземний громадянин чи особа без громадянства, який отримав дозвіл на імміграцію і прибув в Україну на постійне проживання або, перебуваючи в Україні на законних підставах, отримав дозвіл на імміграцію і залишився в Україні на постійне проживання.

Однак формально згідно з Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» реєстрація місця проживання чи місця перебування особи або її відсутність не можуть бути умовою реалізації права на здійснення підприємницької діяльності.

Згідно зі ст. 3 Закону України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання» місце проживання – це адміністративно-територіальна одиниця, на території якої особа проживає строком понад шість місяців на рік; а реєстрація – це внесення відомостей до паспортного документа про місце проживання або місце перебування із зазначенням адреси житла особи та внесення цих даних до реєстраційного обліку. Громадянин України, а також іноземний громадянин чи особа без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, зобов'язані протягом десяти днів після прибуття до нового місця проживання зареєструвати місце проживання.

Отже, незважаючи на скасування інституту прописки, законодавство зобов'язує іноземних громадян, які прибули в Україну на законних підставах, зареєструвати своє місце проживання. Крім того, реєстрація місця проживання є фактично єдиною можливістю підтвердити факт проживання іноземного громадянина за певною адресою з метою реєстрації в якості фізичної особи – підприємця.

Закон України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання» для реєстрації місця проживання зобов'язує нерезидентів подавати посвідки про постійне або тимчасове проживання. В даному випадку слід звернутись до норм ч. 1 та 2 ст. Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», з яких випливає, що для іноземних громадян, які тимчасово прибули на територію України з інших підстав (крім постійного проживання або тимчасового працевлаштування), оформляти посвідку про тимчасове або постійне проживання не обов'язково. При цьому Порядок дає можливість іноземним громадянам оформити посвідку на постійне проживання в порядку, встановленому законодавством. Проте такий «порядок, встановлений законодавством» передбачає видачу посвідок на постійне проживання тільки іммігрантам.

Поза тим, як зазначалося, Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» передбачає видачу посвідки на тимчасове або постійне проживання тільки з певних підстав, а саме: іммігрантам (видається посвідка на постійне місце проживання) та іноземним громадянам, які прибули на тимчасове проживання у зв'язку з працевлаштуванням (видається посвідка на тимчасове проживання). При цьому порядок видачі посвідки на тимчасове проживання, а також підстави (крім працевлаштування іноземного громадянина) для оформлення такої посвідки законодавством не встановлюються.

З наведеного можна дійти висновку, що, незважаючи на скасування інституту прописки, закон зобов'язує іноземних громадян, які перебувають в Україні на законних підставах, реєструватись за місцем проживання протягом 10 днів.

Оскільки відповідно до закону реєстрація іноземного громадянина в якості фізичної особи – підприємця на території України здійснюється за місцем проживання останнього, а підтвердити таке місце проживання можливо тільки шляхом реєстрації паспортного документа, зареєструватись підприємцем нерезидент може тільки після документально підтвердженого проживання за певною адресою протягом 6 місяців.

Незважаючи на те, що закон для реєстрації місця проживання передбачає подання посвідки на постійне або тимчасове проживання, законодавство України не передбачає оформлення, зокрема, посвідки на тимчасове проживання з інших підстав, ніж отримання дозволу на тимчасове працевлаштування.

Таким чином, лише із закінченням шестимісячного строку з дати реєстрації місця проживання на території України іноземний громадянин має право зареєструватись як фізична особа – підприємець згідно з законом. Звідси випливає, що фактично до цього часу джерела права України суттєво обмежують забезпечене найвищим з них – Конституцією України – право кожного на законних підставах здійснювати підприємницьку діяльність, адже реальна можливість реалізувати особою своє конституційне право на здійснення підприємницької діяльності дозволяє мати легальне джерело доходів, які, зокрема, могли б стати об'єктом оподаткування та поповнювати державний бюджет України, спонукаючи до створення іноземними громадянами юридичних осіб як альтернативних форм здійснення підприємницької діяльності.

Всупереч положенню ст. 8 Конституції України, яка встановлює, що закони та інші нормативно-правові акти мають прийматися на її основі та повинні відповідати їй, Закон України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання» та інші вищезазначені нормативні акти обмежують конституційне право іноземних громадян на здійснення підприємницької діяльності, що може, у свою чергу, стати приводом для численних звернень до органу конституційної юрисдикції – Конституційного Суду України. Така ситуація, у свою чергу, може негативно вплинути на інвестиційну привабливість держави, оскільки підприємницька діяльність іноземних громадян в Україні є формою здійснення ними інвестицій.

Висновки. Таким чином, встановлені перепони на шляху до реєстрації іноземними громадянами як фізичними особами – підприємцями є порушенням принципу національного режиму інвестиційної та господарської діяльності, встановленого у ст. 7 Закону України «Про режим іноземного інвестування».

Таким чином, порядок реєстрації як фізичної особи – підприємця для іноземних громадян має бути реформований та максимально наближений до порядку, встановленого для громадян України, та дозволяти реєстрацію фізичної особи – підприємця одразу після реєстрації за місцем проживання.

Пропонується внести зміни до Закону України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання» або Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців», скасувавши шестимісячний критерій для визначення місця проживання іноземного громадянина з метою його реєстрації як фізичної особи – підприємця, тобто передбачити національний режим такої реєстрації для іноземних громадян.

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

Література: 1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. **2.** Глов'юк Л. І. Реєстрація іноземців як суб'єктів підприємницької діяльності / Л. І. Глов'юк // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 2. – С. 212–215. **3.** Дудковський Б. Іноземні громадяни як суб'єкти підприємницької діяльності / Б. Дудковський // Право України. – 2014. – № 4. – С. 92–96. **4.** Міхальська А. Гарантії прав іноземних громадян на підприємницьку діяльність / А. Міхальська // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 2010. – № 3 (40). – С. 158–167. **5.** Бігняк О. В. Поняття права на підприємницьку діяльність / О. В. Бігняк // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 2. – С. 99–102. **6.** Ковач А. В. Проблеми цивільного та підприємницького права в Україні / А. В. Ковач // Підприємництво, господарство і право. – 2013. – № 1. – С. 78–81. **7.** Сагайдак Ю. Сутність, роль та організаційно-правові проблеми легалізації підприємництва в Україні / Ю. Сагайдак // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 11. – С. 87–90. **8.** Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356. **9.** Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців : Закон України від 15.05.2003 № 755-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 31–32. – Ст. 263. **10.** Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства : Закон України від 22.09.2011 № 3773-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 19–20. – Ст. 179. **11.** Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 №436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, №19–20, № 21–22. – Ст. 144. **12.** Про імміграцію : Закон України від 07.06.2001 № 2491-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 41. – Ст. 197. **13.** Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання : Закон України від 11.12.2003 № 1382-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 15. – Ст. 232. **14.** Порядок продовження строку перебування та продовження або скорочення строку тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства на території України : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.02.2012 № 150 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/150-2012-%D0%BF.

МЕТОДИКА АУДИТУ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 336.225.674:330.123.3

Берестова А. С.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Узагальнено порядок проведення аудиту виробничих запасів. Проаналізовано основні ускладнення під час проведення аудиту виробничих запасів, складено загальну схему методики аудиту.*

Ключові слова: *аудит, виробничі запаси, мета аудиту виробничих запасів, методика аудиту виробничих запасів.*

Аннотация. *Обобщен порядок проведения аудита производственных запасов. Проанализированы основные сложности при проведении аудита производственных запасов, составлена общая схема методики аудита.*

Ключевые слова: *аудит, производственные запасы, цель аудита производственных запасов, методика аудита производственных запасов.*

Annotation. *Generally the order of carrying out of audit of inventories. Analyzed major complications during the audit of inventory, the general chart of methodology of audit is made.*

Keywords: *audit, inventory, purpose of auditing, methodology of inventory audit.*

У діяльності кожного підприємства значне місце посідають запаси. Для забезпечення процесу виробництва повинні бути достатніми кількість та асортимент виробничих запасів, що обумовлює необхідність створення системи контролю виробничих запасів. Ця система створюється для захисту інтересів власників, оскільки від достовірності відображення даних в фінансовій звітності та бухгалтерському обліку залежать результати діяльності та фінансовий стан підприємства. Значущість аудиту запасів у сучасних умовах господарювання обумовлена потребою отримання користувачами незалежної думки аудитора щодо стану виробничих запасів на підприємстві. Тому ця тема на сьогодні є актуальною.

Загальні питання методики аудиту виробничих запасів висвітлені у працях М. Ф. Огійчука, Ф. Ф. Бутинця, Л. П. Кулаковської, Г. М. Давидова, Ю. В. Піча, К. О. Утенкової, В. Я. Савченка та ін. Аналіз думок економістів стосовно теоретичних питань аудиту виробничих запасів, його організації показав необхідність удосконалення методики його проведення.

Метою статті є визначення алгоритму проведення аудиту виробничих запасів на підприємстві, для того щоб оцінити вплив аудиторських перевірок на достовірність бухгалтерського обліку та фінансової звітності. Для досягнення поставленої мети вирішуються такі завдання:

1) визначити вплив аудиторських перевірок на достовірність бухгалтерського обліку та фінансової звітності;
2) розкрити алгоритм здійснення аудиту виробничих запасів на підприємстві.

Виробничі запаси є незамінною частиною господарської діяльності підприємства. В П(С)БО 9 міститься інформація про визначення запасів, визнання та відображення їх в бухгалтерському обліку та звітності та порядок їх оцінки.

В бухгалтерському обліку запаси розглядають як активи, які підприємство утримує у своїй власності, щоб продати та отримати прибуток; які знаходяться у процесі виробництва і згодом будуть продані як продукт виробництва [1]. В П(С)БО 9 запаси розподіляються на:

- малоцінні та швидкозношувані предмети, які використовуються не більше одного року;
- сировину, комплектуючі вироби, основні й допоміжні матеріали та інші матеріальні цінності;
- незавершене виробництво;
- товари у вигляді матеріальних цінностей;
- готову продукцію, що виготовлена на підприємстві, в установі;
- сільськогосподарську продукцію, поточні біологічні активи та продукцію лісового господарства [2].

У МСА 200 «Загальні цілі незалежного аудитора та проведення аудиту відповідно до Міжнародних стандартів аудиту» зазначено, що мета аудиту полягає у висловленні аудитором незалежної професійної думки щодо правильності і достовірності відображення у звітності підприємства інформації про виробничі запаси, а саме про:

© Берестова А. С., 2016

– правильність відображення даних з обліку запасів у зведених регістрах;

– правильність ведення обліку запасів відповідно до облікової політики, нормативних та законодавчих актів;

– достовірність відображення інформації у первинних даних бухгалтерського обліку щодо наявності та руху запасів [3].

Для досягнення мети аудиту потрібно виконати такі завдання:

1) перевірити правильність визнання запасів активами підприємства;

2) перевірити забезпечення контролю за збереженням запасів на всіх етапах їх руху;

3) перевірити відповідність обраного методу оцінки чинному законодавству та обліковій політиці підприємства;

4) перевірити правильність документального відображення операцій із надходження, внутрішнього переміщення та відпуску запасів;

5) перевірити переоцінку та уцінку виробничих запасів;

6) перевірити законність відображення інформації, пов'язаної з рухом виробничих запасів, наявність помилок у бухгалтерському обліку та звітності [4].

Джерелами інформації для проведення аудиту виробничих запасів є: облікова політика підприємства, договори з контрагентами та матеріально відповідальними особами, первинні документи, пов'язані з виробничими запасами (картки складського обліку, накладні, рахунки-фактури, лімітно-забірні картки, прибуткові ордери), матеріали інвентаризації (накази про проведення інвентаризації, акти результатів контрольних перевірок, інвентаризаційні описи, протоколи засідань інвентаризаційних комісій), реєстри зведеного синтетичного обліку, фінансова звітність підприємства та ін. [5]. Загальну методику проведення аудиту зображено на рис. 1.

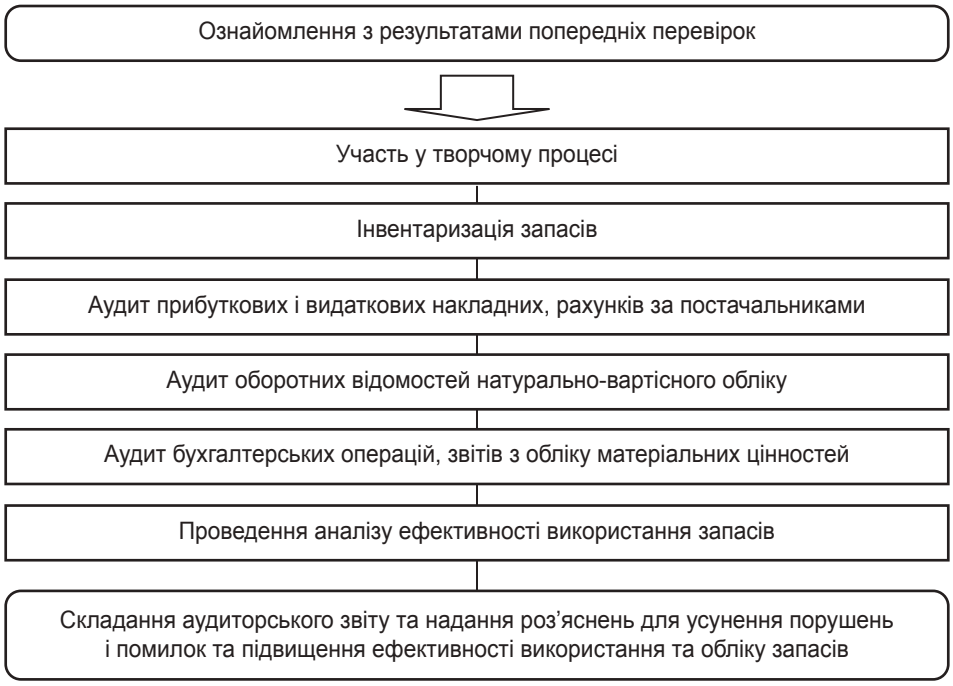


Рис. 1. **Методика проведення аудиту виробничих запасів** (узагальнено автором)

Спочатку аудитор перевіряє правильність і повноту оприбуткування запасів. Він зіставляє дані документів від постачальників з даними прибуткових і видаткових накладних і договорами. Далі аудитор звіряє записи в первинних документах про надходження цінностей. Аудитору потрібно не забути перевірити правильність кореспонденції рахунків для обліку виробничих запасів, чи було правильно віднесено операції з виробничими запасами на рахунок 20 "Виробничі запаси" або їх віднесли на інший рахунок [4].

Аудитор приділяє увагу дотриманню облікової політики щодо виробничих запасів. Аналізуючи її, необхідно перевірити дотримання підприємством методів оцінки запасів при вибутті та їх первісної вартості.

Виникають ускладнення при проведенні аудиту виробничих запасів щодо правильності визначення первісної вартості та списання витрат у вигляді запасів. Виникає багато перешкод для отримання інформації про всі витрати, які здійснюються для закупівлі виробничих запасів. Наприклад, деякі підприємства можуть не включати їх до витрат звітного періоду, а переносять їх у первісну вартість [5].

Таким чином, в результаті дослідження було визначено порядок проведення аудиту виробничих запасів. Собівартість продукції складається з великої частини матеріальних затрат. Від того, наскільки правильно відображаються операції з виробничими запасами в бухгалтерському обліку та фінансовій звітності, залежить фінансовий стан підприємства. Запропонована методика аудиту виробничих запасів, дасть можливість аудитору провести на підприємстві якісну оцінку його діяльності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 "Запаси" [Електронний ресурс] : від 20.10.1999 р. № 246. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0751-99. **2.** Матросова В. О. Удосконалення системи аудиту виробничих запасів підприємства / В. О. Матросова, В. В. Котова // Наука і освіта – запорука розвитку. – 2013. – № 3. – С.141–144. **3.** Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг : видання 2013 року / [Пер. з англ. мови О. Л. Ольховікова, О. В. Селезньов, Т. Ц. Шарашидзе]. – Київ : Фенікс, 2013. – ч. 1. — 978 с. **4.** Кіртока Р. Г. Особливості проведення аудиту виробничих запасів в сучасних умовах на підприємствах харчової промисловості / Р. Г. Кіртока // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – №3. – С. 869–872. **5.** Череп О. Г. Методика проведення аудиту запасів на великих промислових підприємствах / О. Г. Череп, І. В. Буряк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. – 2010. – № 3 (53). – С. 197–200.

СИСТЕМА НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК УПРАВЛІНСЬКИЙ РЕСУРС ОРГАНІЗАЦІЇ

УДК 005.963.1

Боровок О. В.

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

Анотація. *На сьогодні навчання персоналу розглянуто як потужний ресурс. Завдання навчання прямо пов'язані зі стратегічними планами та цілями компанії. Серед них виділяють такі завдання: підготовка фахівців, підвищення кваліфікації, підвищення компетентності персоналу, приваблення та утримування кращих співробітників у компанії.*

Ключові слова: *навчання, персонал, трудові ресурси, цикл навчання, роль навчання.*

Аннотация. *На данный момент обучение персонала рассмотрено как мощный ресурс. Задачи обучения напрямую связаны со стратегическими планами и целями компании. Среди них выделяют следующие задания: подготовка специалистов, повышение квалификации, повышение компетентности персонала, привлечение и удерживание лучших сотрудников в компании.*

Ключевые слова: *обучение, персонал, трудовые ресурсы, цикл обучения, роль обучения.*

Annotation. *Currently training is seen as a powerful resource. Tasks directly related to the training of strategic plans and goals of the company. Among them are the following: training of specialists training, increasing staff loyalty, attracting and retaining the best employees in the company.*

Keywords: *training, personnel, human resources, training cycle, role training.*

Проблема раціонального формування та використання системи внутрішньофірмового навчання персоналу є на сучасному етапі актуальною для більшості компаній. Це обумовлено перш за все високим рівнем динамічності та невизначеності навколишнього середовища, що потребує від співробітників постійного приросту

© Боровок О. В., 2016

компетенцій. Система навчання, таким чином, виступає особливим, найбільш гнучким та адаптивним ресурсом управління персоналом організації, що забезпечує високий приріст.

До питання навчання персоналу зверталися такі вчені, як П. Сенге, К. Аргіріса, Д. Шона, І. Нонака та Х. Такеуті.

Мета дослідження – детально розглянути та з'ясувати недоліки і переваги навчання персоналу в межах організації, визначити її роль у процесі навчання.

В сучасних умовах характеристикою стану середовища підприємства є гіперконкуренція. Така ситуація потребує від підприємства гнучкості, а саме можливості швидко переключатись з одного товару або процесу на інший. Однією з головних ознак економічної стабільності організації є її здатність адаптуватись до умов внутрішнього та зовнішнього середовища, яке постійно змінюються.

Змінюється сама концепція організації. Якщо раніше її основною функцією вважалось виробництво товарів, то зараз – генерація знань, ноу-хау, розробка нових технологій.

Компанії для досягнення поставленої мети використовують наявні в їхньому розпорядженні ресурси – насамперед трудові. Вони намагаються максимально використати увесь потенціал своїх працівників.

Персонал – це найцінніший ресурс організації. Одним з факторів такої цінності є те, що персонал – найадаптивніший вид ресурсів. Завдяки такій пристосованості організація здатна швидко змінюватись у відповідь на неочікувані вимоги навколишнього середовища, зберігати здатність до управління в умовах нестабільних параметрів, тимчасових обмежень та при дефіциті інших ресурсів.

Таким чином, перед організаціями поставлено завдання підготувати особливий тип співробітників, найважливішими якостями яких буде професійна гнучкість та мобільність. Це потребує неперервного навчання у межах фірми: тільки це може гарантувати необхідну кваліфікацію та постійний приріст компетенції співробітників.

Навчання – це активний вид діяльності. Одним з перших звернув на це увагу Девід Колб, який сформулював поняття «навчання практикою». На сьогодні воно визнано основою успішного здобуття знань. Д. Колб стверджував, що навчання починається з практичного досвіду. Наступним етапом є висновки, які виникли в результаті розмірковувань, що призводить до створення нової моделі або теорії. Після цього настає стадія активного експерименту та подальших удосконалень [4].

Навчання персоналу останнім часом розглядається не як засіб вирішення окремих прикладних завдань, а як потужний ресурс внутрішніх змін в організації. Реалізація цієї парадигми можлива лише у рамках методології системного підходу. Коли навчання в межах фірми виходить на систематичний рівень, воно починає впливати на всю структуру організації, стимулюючи навчання співробітників та керівників усіх рівнів ієрархії. Навчання персоналу стає фактором, що викликає організаційні зміни. Системність впливу дозволяє підтримувати мотивацію персоналу та зводити до мінімуму процеси опору [1].

У 1990 році американський вчений Пітер Сенге започаткував рух навчальних організацій, опублікувавши роботу «П'ята дисципліна: мистецтво та практика навчальних організацій» та визначивши організацію як місце, «в якому люди постійно розширюють свої можливості створення результатів, до яких вони насправді прагнуть, у якому взрощуються нові широкомасштабні способи мислення, у якому люди постійно навчаються тому, як навчатись разом» [2].

На думку П. Сенге, існують п'ять «дисциплін», у яких повинен практикуватись кожний співробітник організації: освідомлення розумових карт та характеристик засвоєння інформації персоналом; заохочення колективного навчання; набуття та заохочення особистої майстерності; розвиток уміння бачити перспективи, творити краще майбутнє; розвиток здатності системного мислення.

Освідомлення розумових карт та характеристик засвоєння інформації персоналом. Найпотужніший ресурс будь-якої організації – персонал. Кожний співробітник має свої переконання та цінності, індивідуально сприймає світ та події, що у ньому відбуваються, по-своєму міркує, засвоює та усвідомлює отриману інформацію, тобто має розумову карту, що відрізняється від інших.

Заохочення колективного навчання. До цієї групи належать традиційні тренінги та інші методи організації командної взаємодії. Так, у компанії В. Діснея було заведено проводити колективні обговорення проектів на усіх стадіях їх реалізації. «У процесі повинні бути задіяні усі, від простого прибиральника до директора», – вважав Дісней [3]. Це сприяє утворенню команди однодумців. Крім того, під час обговорення створюється ситуація неявного навчання.

Набуття та заохочення особистої майстерності. До цієї «дисципліни» належать матеріальні та нематеріальні стимули, які спонукають персонал до професійного зростання. Подібні стимули є своєрідними інвестиціями у майбутнє співробітників, вони дозволяють сформувати високопрофесійну команду, що, в свою чергу, є конкурентною перевагою компанії.

Розвиток уміння бачити перспективи, створювати краще майбутнє. Четверта «дисципліна» дозволяє працювати співробітникам над досягненням цілей. Кожний співробітник повинен вміти оцінювати рівень свого

професійного розвитку: на якому етапі ви перебуваєте зараз, куди потрібно прагнути, які ресурси для цього необхідні.

Розвиток здібності до системного мислення. Будь-яка організація являє собою групу людей, об'єднаних спільною метою. Структура ефективної організації створена так, що робота кожного є внеском в загальну справу. Якщо співробітники вміють мислити такими категоріями, то вони чітко усвідомлюють своє місце та роль у цій системі, розуміють зону цієї відповідальності та зону, в рамках якої вони мають право приймати самостійні рішення [2].

Американські науковці Кріс Аргіріс та Дональд Шон дали таке визначення організаційному навчанню: «Організаційне навчання з'являється тоді, коли члени організації діють як агенти, що навчаються для неї, реагуючи на зміни в середині організації та в її оточенні, знаходячи та виправляючи помилки в теоретичних схемах, які використовуються в організації, та вбудовуючи результати своїх досліджень в індивідуальні розумові образи та розподілені уявлення організації». На їх думку, в таких організаціях можливо виділити два основних цикли навчання: одинарний цикл навчання, коли акцент робиться на вирішення проблем, а також ідентифікації та корекції відхилень; подвійний цикл навчання, коли організація критично аналізує власну діяльність і після цього замінює свої норми і моделі поведінки.

Розвиваючи концепцію К. Аргіріса та Д. Шона, І. Нонака та Х. Такеуті виділяють чотири типи циклічних процесів навчання [4]: соціалізація; екстерналізація; комбінування; інтерполізація.

Крім того, навчання покликане реалізувати як короткострокові, так і локальні завдання: удосконалення зворотного зв'язку між підрозділами, підвищення здатності до самоорганізації, укріплення відносин з клієнтами тощо.

За рахунок сформованої системи навчання персоналу в організації можливо також досягти таких переваг:

1) відповідність стандартам;
2) міжнародне співробітництво;
3) реалізація стратегії компанії.

Такі форми групового навчання, як навчальні семінари та тренінги, підвищують командну згуртованість та лояльність співробітників до компанії. Для багатьох співробітників можливість професійного зростання відіграє важливішу роль, ніж отримана заробітна плата. Нерідко провідних, гарних фахівців та компетентних співробітників можливо утримати на підприємстві тільки перспективою отримання додаткових знань та навичок. Бо саме від цього залежить перспектива їх просування по кар'єрних сходах. Наприклад, відомій шведській корпорації Electrolux побудова ефективної системи навчання дозволила знизити рівень плинності кадрів на 85–90 %. Цей фактор помітно збільшив конкурентоспроможність компанії, оскільки стабільна та злагоджена робота персоналу забезпечує компанії отримання більшого прибутку.

Ефективна система навчання персоналу організації забезпечує не тільки отримання співробітниками нових знань та навичок, високий рівень їх професіоналізму, а і вирішує низку управлінських завдань. До них належать: трансляція стандартів роботи компанії, стратегії розвитку, технології діяльності; підтримка позитивного ставлення до роботи; формування відчуття причетності до компанії; мотивація до подальшої діяльності. Вклад у знання та навички співробітників – це прямі інвестиції у розвиток компанії.

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

Література: 1. Карпов А. В. Внутрифирменное обучение как ресурс организационного развития [Електронний ресурс] / А. В. Карпов, И. М. Скитяева // Дополнительное профессиональное образование. – Режим доступа : http://hr.pacc.ru/analytics/articles_6/article1.html. **2.** Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации / П. Сенге. – М. : Дело, 2003. – 408 с. **3.** Рамперсад Х. К. Общее управление качеством: личностные и организационные изменения / Х. К. Рамперсад ; пер. с англ. Е. Пестерева. – М. : Олимп-Бизнес, 2005. – 256 с. **4.** Торн К. Полное руководство по тренингу / К. Торн., Д. Маккей. – М. : Дрофа, 2002. – 244 с.

МІСЦЕ ФАКТОРИНГУ У ФІНАНСОВІЙ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 338.82.33

Борщевська Т. О.

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

Анотація. *Визначено місце факторингу у фінансовій стратегії підприємства. Розглянуто факторинг як інструмент фінансової стратегії для прискорення операційного циклу підприємства, істотного зниження ризиків зменшення грошових потоків та скорочення дебіторської заборгованості.*

Ключові слова: *факторинг, фінансова стратегія, кошти підприємства.*

Аннотация. *Определено место факторинга в финансовой стратегии предприятия. Рассмотрен факторинг как инструмент финансовой стратегии для ускорения операционного цикла предприятия, существенного снижения рисков уменьшения денежных потоков и сокращения дебиторской задолженности.*

Ключевые слова: *факторинг, финансовая стратегия, средства предприятия.*

Annotation. *In the article defined place factoring in financial strategy. We consider factoring as an instrument of financial strategy to accelerate the operating cycle of the enterprise, reduce risks significantly reduce cash flows and solve his problems with accounts receivable.*

Keywords: *factoring, financial strategy, bankroll of enterprise.*

Сучасний етап економічного розвитку в Україні характеризується значним уповільненням оборотності активів підприємств, що призводить до зростання дебіторської заборгованості на підприємствах. Важливим завданням фінансової стратегії підприємства є оптимізація загального розміру заборгованості й забезпечення своєчасного повернення його коштів.

Зважаючи на те, що фінансове ресурсозабезпечення економічного розвитку підприємства в умовах функціонування ринкових відносин неможливе без використання форм та інструментів розрахунково-платіжних взаємозв'язків, аналіз перспектив розвитку факторингу в Україні сьогодні є надзвичайно важливим питанням.

Проблемам організації факторингу сьогодні присвячено багато наукових та практичних досліджень. Серед учених-економістів, які займалися дослідженнями факторингу, слід виділити таких, як: Н. Внукова [4], С. Ачкасова [1], В. Смачило та Є. Дубровська [8] та ін. Однак, питання щодо місця факторингу в фінансовій стратегії підприємства залишаються недостатньо дослідженими.

Метою дослідження є визначення місця факторингу в фінансовій стратегії підприємства.

Розширюється перелік послуг для прискорення обіговості оборотних коштів підприємств через використання сучасних форм і методів розрахунково-платіжних взаємозв'язків і, насамперед, через використання послуг факторингу.

Слід зазначити, що фінансова стратегія підприємства – це система довгострокових цілей фінансової діяльності підприємства, обумовлених його фінансової ідеологією, і найбільш ефективних шляхів їх досягнення [1].

У свою чергу факторинг передбачає фінансування під відступлення права грошової вимоги, за яким одна сторона (фактор) передає або зобов'язується передати грошові кошти в розпорядження іншої сторони (клієнта) за плату, а клієнт зобов'язується відступити факторові своє право грошової вимоги до третьої особи (боржника) [8].

Метою такої переуступки клієнта факторові своєї вимоги до боржника є забезпечення виконання зобов'язання клієнта перед фактором. Зобов'язання фактора за договором факторингу може також передбачати надання клієнтові послуг, пов'язаних із грошовою вимогою, право якої він відступає [4].

Ґрунтуючись на вище зазначеному, визначено місце факторингу в фінансовій стратегії підприємства, що представлено на рис. 1.

Відповідно до рис. 1, факторинг є інструментом фінансової стратегії для підприємства та його ефективне використання для пріоритетних завдань для розвитку суб'єкта господарювання. Факторинг є послугою, що має кредитний характер, оскільки умова негайної сплати розрахункових документів постачальника означає, що фактор кредитує свого клієнта до моменту отримання платежу від боржника.

Факторинг у системі завдань, спрямованих на реалізацію програми підвищення вартості бізнесу [5], виконує такі з них:

© Борщевська Т. О., 2016

Рис. 1. **Місце факторингу у фінансовій стратегії підприємства**

– забезпечення формування достатнього розміру фінансових ресурсів згідно із завданнями розвитку підприємства в майбутньому періоді при оптимізації структури джерел формування ресурсного фінансового потенціалу останнього;

– оптимізація грошового обороту при забезпеченні синхронізації розмірів надходження і використання коштів за окремими періодами, підтримкою необхідної ліквідності підприємства;

– забезпечення постійної фінансової рівноваги підприємства у процесі його розвитку;

– забезпечення можливості швидкого реінвестуваннння коштів при зміні зовнішніх і внутрішніх факторів впливу на діяльність підприємства.

Завдяки факторингу підприємство забезпечує мобільність фінансової стратегії, що надає підприємству потенційну можливість швидко коректувати чи розробляти нові стратегії при змінах у внутрішньому чи зовнішньому середовищах, забезпечених достатністю фінансових ресурсів. Важливу роль у забезпеченні мобільності відіграє достатній рівень ліквідності активів підприємства. Тож факторинг можна визначити як одним з факторів, що спроможний забезпечувати довгостроковий розвиток підприємства [9].

Особливу роль для підприємства відіграє факторинг при стратегії підтримки прискореного підвищення вартості бізнесу, що спрямована на забезпечення високих темпів операційної діяльності, у першу чергу – розміру виробництва та реалізації продукції, а також на прискорення операційного циклу. У таких умовах значно зростає потреба у фінансових ресурсах [2]. А завдяки факторингу підприємство забезпечує достатню наявність коштів, необхідних для гнучкого маневрування в конкурентному середовищі [5].

До ключових кількісних та якісних показників результативності застосування факторингу на підприємстві можна віднести збільшення рентабельності продажів, зменшення строку обороту дебіторської заборгованості, підвищення оборотності всіх активів, а також зростання рівня іміджу на ринку [4]. Впровадження факторингу створює передумови для вдосконалення технологій управління бізнесом: стратегії, бюджетування, бізнес-планування за рахунок синхронізації грошових потоків, що є основною перевагою факторингу як інструменту фінансової стратегії підприємства.

Значна перевага факторингу для підприємств полягає в тому, що факторинг є беззаставною формою фінансування. Важливо, що факторинг є інструментом із використанням якого можна налагодити продаж товарів у кредит, скоротити строки обігу коштів.

Отже, факторинг має вагоме значення в процесі формування фінансової стратегії підприємства, а також є інструментом фінансової стратегії для прискорення операційного циклу підприємства. Розвиток факторингових операцій сприяє вирішенню проблем зменшенню дебіторської заборгованості.

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

Література: 1. Ачкасова С. А. Визначення сутності категорії «Антикризове фінансове упрравління» / С. А. Ачкасова // Культура народов Причерноморья. – 2008. - № 126. – С. 7-8. **2.** Биконя С. Інститут факторингу в умовах переходу до економічного зростання / С. Биконя // Персонал. – 2014. – № 2. – С. 18–20. **3.** Белялов Т. Е. Аналіз форм і методів управління дебіторською заборгованістю у складі оперативних фінансових активів корпорації / Т. Е. Белялов // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 9 (51). – С. 30-36. **4.** Внукова Н. М. Удосконалення організації факторингу в банку за логічним підходом / Н. М. Внукова, Н. С. Опешко, С. О. Колодізєва // Фінанси України. – 2012. – № 5. – С. 68–77. **5.** Коваль А. Ключевые тенденции рынка факторинга в 2015 году / А. Коваль // Простобиз. – 2015. – № 8. – С. 18–21. **6.** Науменкова С. В. Ринок фінансових послуг : навч. посіб. / С. В. Науменко, С. В. Тищенко. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2010. – 276 с. **7.** Про банки та банківську діяльність : Закон України від 07.12.2000 № 2121-III // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 9. – С. 8–10. **8.** Смачило В. Сутність та роль факторингу в сучасних умовах / В. Смачило, Є. Дубровська // Персонал. – 2007. – № 4. – С. 12–17. **9.** Цивільний кодекс України. – К. : Вид-во Європейського університету, 2004. – 473 с.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

УДК 331.101.3

Брижатюк Д. Г.

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

Анотація. *Розглянуто сутність процесу мотивації та наведено характеристику основних категорій мотивації, визначено особливості застосування теорії мотивації.*

Ключові слова: *мотивація, мотив, потреба, стимул, винагорода, мотиваційна структура, матеріальне й нематеріальне стимулювання, мотиваційний процес.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность процесса мотивации и приведена характеристика основных категорий мотивации, определены особенности применения теории мотивации.*

Ключевые слова: *мотивация, мотив, потребность, стимул, вознаграждение, мотивационная структура, материальное и нематериальное стимулирование, мотивационный процесс.*

Annotation. *The essence of the process of motivation and the characteristics of the main categories of motivation, the features of the theory of motivation.*

Keywords: *motivation, motive, need, incentive, reward, motivational structure, material and immaterial incentives, motivational process.*

Актуальність теми зумовлена тим, що невід'ємною складовою функціонування та розвитку підприємств є формування і вдосконалення систем мотивації персоналу, яка дозволяє підвищити загальну ефективність і прибутковість діяльності підприємства. Мета цієї роботи полягає в тому, щоб дослідити теоретичні засади формування систем мотивації підприємства.

Вивченню мотивації присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як М. Туган-Барановський, А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг, Д. МакГрегор, У. Оучі, В. Врум, С. Адамс, Л. Портер, Е. Лоулер, В. Вілюнас, А. Егідес, Є. Ільїн, Д. Карнегі, Д. Леонтьєв.

Привести в дію організовану систему для отримання необхідного результату можливо лише шляхом певного впливу на неї управляючого органу або особи. Тому необхідні відповідні інструменти впливу на елементи системи, щоб вона почала своє функціонування. Одним із таких інструментів є мотивація. Для того щоб ефек-

© Брижатюк Д. Г., 2016

тивно рухатися назустріч меті, керівник має не тільки спланувати й організувати роботу, але й примусити людей виконувати її згідно з опрацьованим планом [2].

Мотивація – це готовність людей докласти максимальних зусиль з метою досягнення організаційних цілей, що зумовлено здатністю цих зусиль задовольняти певну індивідуальну потребу. З таким тлумаченням пов'язано запровадження трьох ключових понять: зусилля, організаційні цілі та індивідуальна потреба [4]. З цього визначення можна зробити висновок, що ефективна реалізація функції мотивації потребує: 1) усвідомлення того, що спонукає робітника до праці; 2) розуміння того, як спрямувати ці спонукання в потрібне русло.

Для характеристики поняття «мотивація» необхідно визначити сутність основних категорій, які впливають на зміст та логіку поведінки людей під час трудової діяльності: потреба, мотив, стимул, інтерес.

Потреба – це особливий стан психіки індивіда, усвідомлена ним незадоволеність, відчуття нестачі (браку) чогось, відображення невідповідності між внутрішнім станом і зовнішніми умовами. При цьому потреби поділяють на:

- потреби першого роду, які за своєю сутністю є фізіологічними (потреби в їжі, сні тощо);
- потреби другого роду, які мають соціально-психологічний характер (потреби в повазі, владі, визнанні заслуг тощо), ці потреби є наслідком її соціальної діяльності [3].

Потреба, яка дійсно відчувається людиною, викликає у неї бажання здійснити конкретну дію (дії), спрямовану на її задоволення. Такий процес і являє собою спонукання. Отже, спонукання – це потреба, усвідомлена з точки зору необхідності здійснення конкретних цілеспрямованих дій. При цьому конкретні дії (поведінка) людини розглядаються як засіб задоволення потреби. Коли людина досягає поставленої мети, її потреба може бути:

- задоволена;
- частково задоволена;
- незадоволена [2].

Потреби викликають у людини бажання (прагнення) до їх задоволення. Тому сутність мотивації зводиться до створення умов, які дозволяють робітникам відчувати, що вони можуть задовольнити свої потреби такою поведінкою, яка забезпечує досягнення цілей організації.

Мотив – це внутрішня спонукальна сила, яка примушує людину здійснювати певні дії або поводити себе певним чином [4]. Мотиви діяльності можуть бути:

- внутрішніми;
- зовнішніми.

Зовнішні обумовлені бажанням людини володіти об'єктами, які їй не належать. Внутрішні мотиви пов'язані із отриманням задоволення від існуючого об'єкта, який працівник бажає зберегти, або незручностями, які приносе володіння ним, а відповідно, бажанням позбавитись його [4].

Стимул – це зовнішня причина, яка спонукає людину діяти для досягнення поставленої мети [1]. Стимули можуть бути матеріальними, у вигляді дій інших осіб, наданих можливостей, надій тощо. Стимулювання – це використання стосовно людини стимулів, які діють на її зусилля і включають відповідні мотиви.

Інтереси – це вибіркове ставлення особистості до певного об'єкта, цілеспрямоване прагнення, потреба, які викликані сукупністю соціально-економічних умов життя людини, колективу, суспільства [4].

В історії розвитку теорії мотивації можна виділити такі етапи:

1) етап простої мотивації (традиційний підхід). Сутність цього підходу зводилась до використання політики "батога і пряника": Дії, які вважаються корисними, – винагороджуються, а шкідливі (небажані) – караються. Прикладом мотивації такого типу є мотивація за Тейлором. Він запропонував оплачувати працю тих, хто виробляв більше продукції пропорційно їх внеску. Наслідком такого підходу до мотивації було значне підвищення продуктивності праці. Робітники в сучасних організаціях значно більш освідченні і забезпечені, ніж в минулі часи. Тому мотиви їхньої трудової діяльності значно складніші і важчі для впливу;

2) етап соціально-психологічної мотивації. Його сутність зводиться до використання в управлінні методів психології та соціології. В його основу покладено дві концепції. Першою є теорія підсвідомого З. Фрейда (психологічна мотивація). Головна думка цієї концепції полягає в тому, що на рівні підсвідомого людина не завжди поводиться раціонально. Засновником концепції соціально-психологічної мотивації вважається Елтон Мейо з його хоторнськими експериментами [3]. Щоб ефективно використовувати різні форми мотивування, керівник повинен бути добре обізнаним в існуючих теоріях мотивації та їх впливу на людину.

Теорії мотивації, які ґрунтуються на результатах психологічних досліджень, поділяються на дві категорії:

- змістовні;
- процесуальні.

Змістовні концепції мотивації, передусім, намагаються визначити потреби, що спонукають людей до дії, особливо при встановленні обсягу і змісту роботи. Усвідомлення менеджментом потреб підлеглих дозволяє побудувати систему винагороди праці і спрямовувати енергію працівників на досягнення цілей організації. Найбільший інтерес становлять теорія ієрархії потреб А. Маслоу; теорія ERG, розроблена Альдерфером; теорія двох факторів Герцберга.

Згідно з теорією Маслоу:

1. Люди постійно відчувають потреби, які створюють п'ятирівневу ієрархічну структуру та розташовуються відповідно до пріоритету: фізіологічні потреби, потреби в безпеці, потреба в приналежності, потребі в самоповазі, потребі в самовираженні.
2. Поведінку людини визначає найнижча в ієрархічної структурі потреба, яку не задовольнили.
3. Після того, як потреба задоволена, її мотивуючий вплив припиняється.
4. Потреби, що знаходяться в основі піраміди, вимагають першочергового задоволення [1].

В теорії К. Альдерфера потреби людини об'єднані в три групи – потреби існування, зв'язку і росту, розташовані ієрархічно. Людина завжди прагне їх задовольняти, що створює можливості для мотивування.

Теорії Д. МакКлелланда при мотивуванні враховують потреби влади, успіху і досягнення, потреби вищого порядку [4].

Відповідно до теорії Герцберга стверджується, що мотивація формується під впливом гігієнічних факторів. Саме задоволення працею, трудові успіхи, визначення заслуг, рівень відповідальності, кар'єрних зростань посилюють позитивні мотиви поведінки людини в трудовому процесі. Однак поряд з позитивними моментами змістовні теорії мають ряд недоліків: вони не враховують особливості мотиваційного вибору, а всі спонукання сил людини зводяться до обмеженого набору потреб; недооцінюють індивідуальні риси людської діяльності; на їх основі не можливо встановити залежність між різними потребами людини через відсутність універсальної теорії людської діяльності.

Ці недоліки спробували виправити інші дослідники в цій області, що розробляли мотиваційні моделі, названі процесуальними.

Процесуальні теорії розглядають мотивацію в іншому аспекті. Вони зосереджуються на тому, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей і як обирає конкретний тип поведінки.

В теорії очікування (сподівання), яка ґрунтується на дослідженнях В. Врума, стверджується, що людина сподівається, що обраний нею тип поведінки справді призведе до задоволення потреби або набуття бажаного. Людина діє відповідно до можливих наслідків у майбутньому.

Теорія справедливості С. Адамса дає інше пояснення тому, як люди розподіляють і спрямовують свої зусилля на досягнення поставленої мети. Вони оцінюють свої зусилля та отриману винагороду, порівнюючи їх з результатами інших робітників, прагнучи до соціальної рівності та справедливості [5].

Модель Портера-Лоулера включає елементи теорії очікувань і теорії справедливості. Відповідно до цієї моделі, досягнуті результати залежать від прикладених працівником зусиль, його здібностей і особливостей, а також усвідомлення ним своєї ролі. Саме результативна праця приводить до задоволення та впливає на розмір винагороди.

Висновок: наведені теорії мотивації широко застосовують у практиці менеджменту, але їх необхідно адаптувати до конкретних умов, в яких функціонує підприємство. При цьому слід врахувати об'єктивні і суб'єктивні фактори, що впливають на поведінку людей. Так, в більшості мотиваційних теорій наголошується на важливості суб'єктивного ставлення до винагород працівників, на врахування цінності самої винагороди. Для деяких працівників важливим є кар'єра, успіх, для інших визнання авторитету, незамінності для підприємств.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пилипенко С. М.

Література: 1. Дикань Н. В. Менеджмент [Електронний ресурс] / Н. В. Дикань, Л. Л. Борненко. – Режим доступу : http://libfree.com/164753041-menedzhmentmenedzhment__dikan_nv.html. **2.** Маслоу А. Х. Мотивация и личность [Електронний ресурс] / А. Х. Маслоу. – Режим доступу : http://www.psylib.org.ua/books/masla01/index.htm. **3.** Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг [Електронний ресурс] / О. Б. Моргулець. – Режим доступу : http://culonline.com.ua/Books/Menedgment_u_sferi_poslug_Morgulec2012.pdf. **4.** Пилипенко А. А. Менеджмент [Електронний ресурс] / А. А. Пилипенко, С. М. Пилипенко, І. П. Отенко. – Режим доступу : http://freebooks.site/menedjment-uchebnik/menedjment-pilipenko.html. **5.** Скрипко Т. О. Інноваційний менеджмент [Електронний ресурс] / Т. О. Скрипко. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/1584072019034/menedzhment/innovatsiyniy_menedzhment.

АНАЛІЗ ПРИБУТКОВОСТІ БАНКІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

УДК 336.71

Буряк В. С.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проведено оцінку сучасного стану прибутковості банків України, окреслено переваги та недоліки, що очікують банківську систему внаслідок інтеграції фінансової системи країни в ЄС. Наведено основні заходи щодо підвищення прибутковості банків в умовах євроінтеграції.*

Ключові слова: *прибутковість, євроінтеграція, капіталізація.*

Аннотация. *Проведена оценка современного состояния доходности банков Украины, очерчены преимущества и недостатки, которые ожидают банковскую систему в результате интеграции финансовой системы страны в ЕС. Приведены основные мероприятия по повышению прибыльности банков в условиях евроинтеграции.*

Ключевые слова: *прибыльность, евроинтеграция, капитализация.*

Annotation. *The paper assessed the current state of profitability of Ukrainian banks, delineated the advantages and disadvantages that expect the banking system as a result of the integration of the financial system in the EU. The main measures to improve the profitability of banks in the context of European integration.*

Keywords: *profitability, European integration, capitalization.*

Прибуток банку є одним із найважливіших індикаторів, який характеризує фінансові результати діяльності банків та є матеріальною основою подальшого функціонування та визначення рейтингу банку на ринку, тому утримання його на достатньому рівні необхідно банківським установам для залучення нового капіталу, що дозволяє збільшити обсяги та підвищити якість пропонованих послуг, стимулює удосконалення операцій, зниження витрат і розвиток банківських технологій.

Питанням управління доходами і прибутковістю банку присвячено багато наукових праць. Зокрема проблеми аналізу доходів розглянуто у роботах Т. Д. Косової, В. М. Кочеткова, Л. О. Примостки. Вагомий внесок у дослідження банківської рентабельності зробили такі вітчизняні науковці: О. В. Васюренко, О. М. Колодізєв, О. В. Молчанов, О. В. Пернарівський, І. В. Сало, О. О. Рибалка, В. П. Савчук та ін.

Метою статті є оцінка рівня прибутковості банків України на сучасному етапі та розробка можливих напрямків його підвищення в контексті євроінтеграційних процесів.

Динаміку доходів, витрат та прибутку банків України за 2009–2015 рр. наведено на рис. 1.

Рис. 1. **Динаміка доходів, витрат та фінансового результату банків України за 2009–2015 рр.**

© Буряк В. С., 2016

Рівень фінансового результату банків протягом 2015 р. залишається майже таким самим, що й в минулому році. Початок 2015 р. порівняно відзначається суттєвими структурними змінами доходів та витрат банків. Підвищення обсягів відрахувань у резерви на можливі втрати від активних операцій внаслідок погіршення якості кредитного портфеля через зовнішні шоки спричинило значні збитки банківського сектора. У 2014–2015 рр. відрахування до резервів зросли в 3,7 раза порівняно з 2013 р., а їх частка в загальних витратах збільшилась з 16,7 % до 39,3 % [1, с. 67]. Загалом по системі банків чистий комісійний дохід зріс, а загальні адміністративні витрати зменшилися.

Найменшу суму доходів банки отримали у 2010 р., потім доходи банків щорічно збільшувались, максимальний темп приросту доходів відзначився у 2014 році – 24,46 %. Загальна сума доходів банків України станом на 01.01.2015 р. становила 210 201 млн грн. Сума витрат банків зменшувалась до 2012 р. включно. У 2013 та 2014 рр. спостерігається стрімкий ріст обсягу витрат на 15,05 % та 57,16 % відповідно.

Цю тенденцію також підтверджують показники рентабельності активів та капіталу (рис. 2).

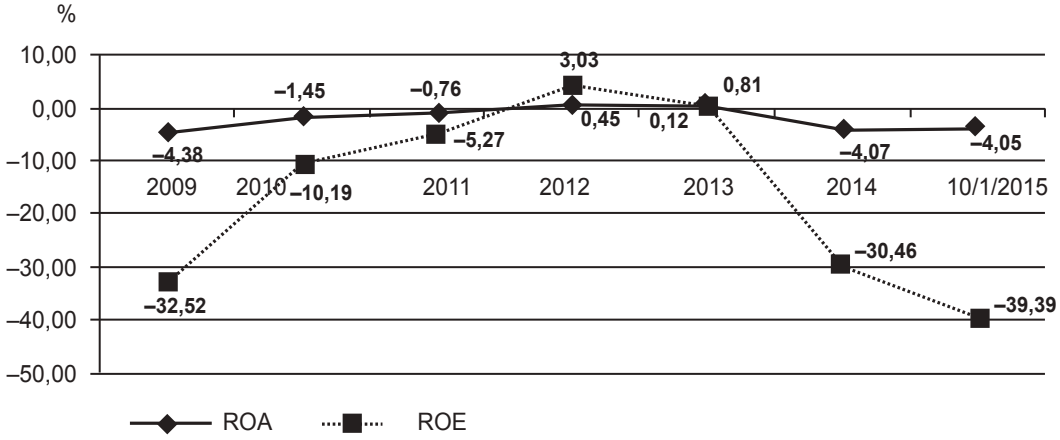


Рис. 2. **Динаміка показників рентабельності активів і капіталу банків України за 2009–2015 рр.**

Коефіцієнти рентабельності активів та капіталу мають схожу тенденцію – підвищення їх значень у 2012 р. свідчило про загальне поліпшення фінансового стану банківської системи, але з 2013 р. ці показники знижуються та у 2015 р. досягають мінімальних значень, майже як у 2009 р., – кризовому періоді. Слід відзначити також, що за весь аналізований період жодного разу коефіцієнти рентабельності не досягали своїх оптимальних значень.

На сьогодні зменшилась кількість депозитів, почали зростати ставки по кредитам, збільшилась значна кількість проблемних активів та кредитів зокрема. Це також негативно впливає на прибутковість банківського сектора.

Сьогодні, за визначенням ЄЦБ, банківський сектор ЄС є найбільш інтегрованим сегментом європейської фінансової системи та основою для подальшого поглиблення економічної інтеграції союзу [2, с. 83]. Серед позитивних наслідків експансії західноєвропейських банків на фінансові ринки країн – нових членів ЄС можна виділити збільшення прямих інвестицій у реальний сектор економіки, зниження процентних ставок і процентної маржі, збільшення прибутковості, забезпечення стабільності банківської системи і збільшення довіри населення.

До негативних наслідків поглинань іноземними банками банків у країнах – нових членах ЄС можна віднести кредитні буми, переміщення центру прийняття рішень за кордон, зменшення розміру кредитування СМБ у порівнянні з великим бізнесом. Одночасно зі зростанням конкуренції між вітчизняними та іноземними банками, в якій більш слабкі банки програють, відбувається скорочення маржі на банківські послуги, що так само призводить до погіршення фінансових результатів вітчизняних банків.

Що стосується України, то в результаті інтеграції українських банків у фінансову систему ЄС насамперед виграють клієнти, користувачі банківських послуг. Основними вигодами є забезпечення ефективного й належного захисту інвесторів та інших споживачів фінансових послуг; забезпечення стабільності цілісної фінансової системи України, підтримка співпраці між різними учасниками фінансової системи.

Основними напрямами інтеграції банківської системи України до Європейського Союзу та заходами щодо їхньої практичної реалізації у сфері підвищення прибутковості стануть такі [3, с. 138]:

– забезпечення стабільності і підвищення конкурентоспроможності вітчизняної банківської системи на міжнародних ринках банківських послуг шляхом суттєвих структурних змін – укрупнення банків;

– продовження діалогу з регуляторами банківської діяльності з країн ЄС;

– попри те, що розвиток банківської системи України здійснюється в напрямі формування європейської моделі універсалізації банківських установ, варто перейняти досвід зарубіжних колег щодо спеціалізації банківської діяльності, що посилить банківську систему, зробить її діяльність ефективнішою, тобто більш прибутковою;

– адаптація законодавства у сфері банківського регулювання до норм, прийнятих в ЄС, в основі яких лежать правила Базельського комітету з питань банківського нагляду, зокрема вимоги щодо капіталізації банків.

НБУ має постійно аналізувати якість капіталу та рівень його достатності з метою запровадження необхідних структурних змін у банківській системі. Це може стосуватись як реструктуризації окремих банків, так і реорганізації банківської системи шляхом злиття та поглинання банківських установ.

Недокапіталізація вітчизняних банків відображає недокапіталізацію економіки загалом. Оцінювання впливу капіталізації на забезпечення конкурентоспроможності банківської системи та, з огляду ролі банків у економічній системі, на їхню здатність забезпечувати економічне зростання в країні становить зміст індикативної капіталізації на макрорівні. Сутність капіталізації на макрорівні розкривається як економічний критерій розвитку національної економіки.

Зростання капіталізації – головна передумова широкомасштабної участі вітчизняних банків у соціально-економічному розвитку країни. Підвищення рівня капіталізації українських банків посилить їхню конкурентоспроможність на світовому фінансовому ринку і забезпечить стабільність та надійність усієї економіки України на шляху інтеграції до світового господарства.

Так, відповідно до Постанови Правління Національного банку України від 17 листопада 2014 року № 723 «Про затвердження Змін до Інструкції про порядок регулювання діяльності банків в Україні» збільшено нормативне значення мінімального розміру регулятивного капіталу банку (Н1) з 120 млн грн до 500 млн грн [5].

Для банків, які розпочали діяльність до 11 липня 2014 р., передбачено поетапне протягом десяти років приведення розміру регулятивного капіталу до встановленого рівня.

Підбиваючи підсумки, зазначимо, що отримання прибутку та забезпечення рентабельності діяльності – необхідні чинники існування будь-якого суб'єкта підприємництва. Прибуток характеризує стійкість кредитної установи. Він необхідний для створення адекватних резервних фондів, стимулювання персоналу і керівництва до розширення та вдосконалення операцій, скорочення витрат і підвищення якості послуг, що надаються.

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

Література: 1. Копилюк О. І. Аналіз і оцінка дохідності та прибутковості банків України / О. І. Копилюк, М. Я. Ревич // Інвестиції: практика та досвід. – 2014. – № 10. – С. 66–71. **2.** Гуревич М. М. Банківська система України: шляхи удосконалення в контексті євроінтеграційних процесів / М. М. Гуревич, І. О. Колмикова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – № 33. – С. 82–85. **3.** Семеген І. Б. Передумови інтеграції вітчизняної банківської системи в європейську банківську систему / І. Б. Семеген, А. А. Левко // Проблеми розвитку фінансово-кредитної системи в сучасних умовах. – 2014. – № 2 (20). – С. 135–140. **4.** Діденко О. М. Вплив інтенсивності регулювання банківської діяльності на прибутковість банківської системи країни / О. М. Діденко // Проблеми економіки. – 2015. – № 2. – С. 219–225. **5.** Про затвердження Змін до Інструкції про порядок регулювання діяльності банків в Україні [Електронний ресурс] : Постанова Правління НБУ від 17.11.2014 № 723. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0723500-14.

ОРГАНІЗАЦІЯ АУДИТУ ЗАПАСІВ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 657. 631

Бистро В. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу та міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розкрито сутність поняття організації аудиту запасів, визначено мету проведення аудиту запасів, узагальнено основні етапи перевірки матеріальних цінностей аудитором та розроблено основні шляхи удосконалення організації аудиту запасів.*

Ключові слова: *організація аудиту, запаси, матеріальні цінності, аудитор, первинні документи.*

Аннотация. *Раскрыта сущность понятия организации аудита запасов, определена цель проведения аудита запасов, обобщены основные этапы проверки материальных ценностей аудитором и разработаны основные пути совершенствования организации аудита запасов.*

Ключевые слова: *организация аудита, запасы, материальные ценности, аудитор, первичные документы.*

Annotation. *The essence of the concept of the organization audits stocks, defined the purpose of the audit inventory, summarizes the main stages of auditor check of wealth and developed ways to improve basic audit organization reserves.*

Keywords: *organization auditing, inventory, material values, the auditor primary documents.*

На сьогодні підприємства функціонують нормально лише тоді, коли на них відбувається постійний кругообіг ресурсів, важливе місце серед яких займають запаси. Їхнє раціональне використання є суттєвим чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Аудит запасів останнім часом набирає щораз більшого розповсюдження та розвитку та дає можливість підприємствам їх контролювати, адже коли запаси становлять значну частину в активах підприємства, необхідний постійний контроль за їхнім використанням та відображенням на рахунках бухгалтерського обліку.

Питаннями аудиту запасів займалося багато провідних науковців як українських, так і зарубіжних, серед них Н. Чебанова, Н. Білуха, Л. Рябокучка, Н. Аренс, але організації аудиту запасів підприємства приділено недостатньо уваги, що і зумовлює актуальність цієї теми.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування організації проведення аудиту запасів суб'єкта господарювання.

Для досягнення мети було поставлено та виконано такі завдання: визначити сутність поняття організації аудиту запасів, визначити мету проведення аудиту запасів, узагальнити основні етапи перевірки матеріальних цінностей та навести удосконалення організації аудиту запасів на підприємстві.

Нині існують різні підходи до визначення організації аудиту. Так, Н. Т. Білухою трактується поняття організації аудиту як комплексу заходів, метою яких є отримання прибутку і надання аудиторських послуг [3]. Л. Рябокучка під організацією аудиту розуміє організовану діяльність з використанням методики проведення аудиту на підприємствах [6]. Б. Ф. Усач вважає, що організація аудиту – це сукупність процедур, які виконує аудитор; їхньою кінцевою метою є побудова адекватної й ефективної системи обліку та звітності з метою прийняття ефективних управлінських рішень [5].

На думку автора, організація аудиту – це стадії, етапи і процедури аудиту, які входять до складу загальної стратегії аудиту.

Мета проведення аудиту запасів полягає в тому, що аудитор висловлює власну думку щодо правильності даних обліку, які зазвичай показані у зведених регістрах, точності ведення обліку згідно з законодавчими та нормативними актами, облікової політики; достовірності відображення залишку запасів у звітності [6].

При проведенні аудиту запасів перед аудитором відразу постають різного характеру запитання, які полягають в тому, щоб перевірити реальне існування запасів на практиці, права власності на них. Паралельно постає питання, чи правильно оцінено ці матеріальні цінності та чи повністю відображено їхнє документальне оформлення з надходжень на підприємство, використання під час роботи та вибуття. Але при цьому аудитор має не забувати про перевірку достовірності аналітичного та синтетичного обліку. Варто зазначити, що важливо, щоб було забезпечено якісне збереження запасів на всіх ділянках виробництва, правильно сформовано норми використання виробничих запасів; дотримувались встановлення норм витрат і норм наявності виробничих запасів; правильно та достовірно подавали інформацію про запаси у фінансовій звітності.

© Бистро В. В., 2016

Аудит організації запасів підприємства можна розбити на такі етапи.

На першому етапі аудитор одержує бухгалтерські документи від замовника та ознайомлюється з тим, як організовано складський та бухгалтерський облік запасів.

На другому етапі перевіряються первинні документи з надходження запасів на підприємство, а також повнота та точність відображення їх в регістрах аналітичного та синтетичного обліків. Також ретельно перевіряють те, як формується фактична собівартість запасів та їхня оцінка.

Третій етап містить перевірку використання запасів у виробництві на інші потреби та відображення цих операцій в обліку, перевірку операцій з реалізації запасів.

На четвертому етапі перевіряють документи з інвентаризації запасів та те, як відображаються її результати в обліку.

П'ятий етап полягає в перевірці визначення оцінки запасів на дату балансу.

На шостому етапі перевіряється правильність відображення в обліку податку на додану вартість при придбанні та реалізації запасів [5].

Якісне та повне проведення організації аудиту запасів потребує введення вдосконалень окремих його ланок.

У зв'язку з цим запропоновано такі напрями вдосконалення організації аудиту запасів підприємства:

- провести посилення контролю за надходженням, зберіганням та списанням запасів;
- максимізувати ефективність роботи за допомогою інформаційного дослідження;
- розробити внутрішньофірмові методики проведення внутрішнього аудиту з питань інвентаризації запасів;
- розробити методику складання аудиторських робочих документів для внутрішніх аудиторів.

Ще одним із напрямків вдосконалення організації аудиту запасів є використання комп'ютерних програм (наприклад, «IT Audit: Аудитор», «Експрес Аудит: ПРОФ», AuditXP «Комплекс Аудит» та ін.) при здійсненні аудиту запасів.

Кожна з таких програм забезпечує певну методику проведення аудиту, що систематизує виконання аудиторських процедур, автоматизацію низки складних і трудомістких операцій, зокрема й за рахунок аналізу даних, що утримуються в інформаційних базах бухгалтерського обліку клієнтів.

Запропоновані напрями вдосконалення організації аудиту запасів не є остаточними, тому вона потребує подальших теоретичних розробок.

Таким чином, автором виконано поставлені завдання, а саме: визначено сутність поняття організації аудиту запасів та мету проведення їх аудиту, узагальнено основні етапи перевірки матеріальних цінностей, наведено удосконалення організації аудиту запасів на підприємстві та вирішено, що для забезпечення підвищення ефективності використання систем контролю за рівнем запасів організацію аудиту запасів на підприємстві необхідно проводити поетапно.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Положення бухгалтерського обліку 9 «Запаси» [Електронний ресурс] : Наказ Міністерства фінансів України від 20.10.1999 № 246. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0751-99. **2.** Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств та організацій [Електронний ресурс] : Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99 **3.** Шамота Г. М. Вдосконалення методів оцінки вибуття виробничих запасів / Г. М. Шамота, О. І. Федько // Економічні погляди: теорія і практика. – Одеса : Центр екон. досліджень і розвитку, 2012. – Ч. II . – С. 28–31. **4.** Аренс Е. А. Аудит / Е. А. Аренс, Дж. К. Лоббек ; [пер. с англ.]. – М. : Финансы и статистика, 1995 – 560 с. **5.** Усач Б. Ф. Проблеми розвитку аудиту в Україні / Б. Ф. Усач // Регіональна економіка. – 2013. – № 4. – С. 217–222. **6.** Рябокучка Л. Узгоджені процедури: Перевірка обліку запасів підприємства / Л. Рябокучка // Незалежний аудитор. – 2013. – № 10 – С. 62–65.

ПРОБЛЕМА БАНКРУТСТВА В УКРАЇНІ. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕДУР БАНКРУТСТВА

УДК 336.279

Варич В. М.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто проблему банкрутства підприємств в Україні, механізми і методи його правового регулювання. Висвітлено теоретичні підходи щодо визначення поняття «банкрутство». Проведено аналіз причин і проблем виникнення банкрутства та визначено шляхи їх подолання.*

Ключові слова: *банкрутство, неплатоспроможність, ліквідація, кредитор, боржник.*

Аннотация. *Рассмотрена проблема банкротства предприятий в Украине, механизмы и методы его правового регулирования. Освещены теоретические подходы к определению понятия «банкротство». Проведен анализ причин и проблем возникновения банкротства и определены пути их преодоления.*

Ключевые слова: *банкротство, неплатежеспособность, ликвидация, кредитор, должник.*

Annotation. *The problem of bankruptcy in Ukraine, mechanisms and methods of its regulation. When covering the theoretical approaches to the definition of "bankruptcy." The analysis of the causes and problems of the bankruptcy and the ways to overcome them.*

Keywords: *bankruptcy, insolvency, liquidation, creditor, debtor.*

Постановка проблеми. Банкрутство підприємств в Україні є поширеним явищем сьогодення. Світова економічна криза, нестабільність економічного і політичного середовища в країні, недосконаліть правового та податкового законодавства призвели до збільшення кількості неплатоспроможних підприємств, які прямують до банкрутства, що призводить здебільшого до ліквідації таких підприємств.

З одного боку, банкрутство є регулятором ринкової економіки, основне призначення якого полягає у «відсіюванні» неефективних, неплатоспроможних та збиткових суб'єктів підприємницької діяльності, а з іншого – криза платоспроможності низки компаній призвела до того, що підприємства стали активніше використовувати процедуру банкрутства для уникнення погашення заборгованості або отримання від банків вигідніших умов реструктуризації кредитів. З огляду на це, можна констатувати, що рівень банкрутства в Україні є досить високим.

Аналіз дослідження проблематики. Актуальність і практична значущість теми зумовлена низкою причин: по-перше, в умовах масової неплатоспроможності українських суб'єктів господарювання особливого значення набувають заходи щодо запобігання кризових ситуацій, а також заходи, спрямовані на відновлення платоспроможності підприємства і стабілізацію його фінансового стану; по-друге, на сьогодні в економіці ключовою проблемою є криза неплатежів, і значну кількість підприємств слід було вже давно оголосити банкрутами, а отримані кошти перерозподілити на користь ефективних виробництв, що, безсумнівно, сприяло б оздоровленню українського ринку.

Тому об'єктом дослідження слід вважати розгляд поняття банкрутства як невід'ємної складової ринкової економіки; визначення основних критеріїв неплатоспроможності і процедури банкрутства, встановлені українським законодавством.

Зважаючи на актуальність, проблему банкрутства підприємств неодноразово досліджували у своїх працях такі вчені, як В. М. Андрєєва, А. П. Градов, М. М. Берест, С. Г. Бєляєв, О. І. Бланк, В. І. Кошкін, В. А. Кашин, Б. І. Кузін, Г. П. Іванов, О. В. Подольска, О. В. Раєвнєва, А. І. Семяніхін, О. О. Терещенко, А. М. Штангрет та ін. Незважаючи на повноту проведених досліджень вищезазначеними авторами, до цього часу залишається маловивченим питання особливості явища банкрутства підприємств в Україні. Розв'язання цієї проблеми започатковане у працях таких вітчизняних вчених, як Є. М. Андрущак, І. В. Тинний, Л. С. Ситник, Л. О. Лігоненко, Н. І. Коломієць та інші.

Метою статті є дослідження основних показників банкрутства підприємства, вивчення законодавчої бази, її головних аспектів.

Виклад основного матеріалу. В умовах кризи перед багатьма підприємствами стоїть питання виживання. Однією з причин такої ситуації є зниження платоспроможності суб'єктів господарювання.

© Варич В. М., 2016

В умовах ринкової економіки одним із пріоритетів державної політики є оздоровлення господарського середовища. Від діяльності держави за цим напрямом залежить, насамперед, поліпшення бізнес-середовища та інвестиційного іміджу країни. Наприклад, цьому сприяє ефективне функціонування інституту банкрутства. Можна стверджувати, що він є невід'ємною складовою механізму державного регулювання економіки, а процедура банкрутства використовується для очищення ринку від неефективних суб'єктів господарської діяльності. Якщо ж економіка виводиться з кризового стану, то потрібний механізм противаги, спрямований на відновлення платоспроможності підприємств-боржників.

Поняття банкрутства органічно притаманне сучасним ринковим відносинам. Воно характеризує нездатність підприємства (організації) задовольнити вимоги кредиторів щодо оплати товарів, робіт, послуг, а також забезпечити обов'язкові платежі в бюджетні та позабюджетні фонди.

Необхідно розрізняти поняття «банкрутство» та «неплатоспроможність».

Згідно із Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 14 травня 1992 року банкрутство вважається визнаною господарським судом нездатністю боржника відновити свою платоспроможність і задовольнити визнані судом вимоги кредиторів не інакше, як через застосування ліквідаційної процедури [1]. Під банкрутством слід розуміти законні примусові заходи в рамках судового процесу для як найповнішого задоволення вимог кредиторів у разі ускладнень з виплатами, тобто неплатоспроможності підприємства. Банкрутство не обов'язково призводить до ліквідації підприємства.

Неплатоспроможність – неспроможність суб'єкта підприємницької діяльності виконати грошові зобов'язання перед кредиторами після настання встановленого строку їх сплати, зокрема по заробітній платі, а також виконати зобов'язання щодо сплати податків і зборів (обов'язкових платежів) не інакше як через відновлення платоспроможності. Неплатоспроможність означає нездатність боржника вчасно виконати свої зобов'язання перед кредиторами, в результаті чого можна припустити, що пасиви такої особи перевищують активи. Крім того, критерій неплатоспроможності дає можливість швидше розпочати процедуру банкрутства для уникнення різних зловживань з боку боржника, який передбачає банкрутство.

Українські вчені та юристи-практики неодноразово звертали увагу на проблему визначення поняття банкрутства. Так, у літературі іноді визначають банкрутство як припинення за судовим рішенням господарської діяльності фізичної або юридичної особи внаслідок неспроможності задовольнити визнані ними (або визнані судом як правомірні) вимоги кредиторів та виконати обов'язки перед бюджетом у зв'язку з перевищенням зобов'язань боржника над вартістю його майна, якщо застосування визначених у законі заходів запобігання банкрутству не дало позитивних результатів. Деякі вчені вважають, що поняття банкрутства потрібно закріпити в Законі України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» як визнану господарським судом нездатність боржника відновити свою платоспроможність через проведення реабілітаційних процедур і погасити встановлені грошові вимоги кредиторів у зв'язку з їхньою неоплатністю.

Як зазначає Н. І. Коломієць, більшість банкрутств в Україні становлять підприємства малого бізнесу та комерційні структури приватного сектора. Випадки банкрутства великих промислових підприємств досить рідкісні, оскільки фінансово вони більш міцні, і нерідко держава надає їм певну фінансову підтримку [2, с. 251–252].

Як показує практика, в Україні жодне велике збиткове підприємство із значними обсягами простроченої заборгованості досі не збанкрутувало: процедура банкрутства застосовується переважно до малих приватних підприємств у сфері торгівлі, що є негативним не лише для збанкрутілих підприємств, але й для їх кредиторів, партнерів, працівників, держави та економіки в цілому. У зв'язку з цим держава втрачає платників податків, працівники – робочі місця, і кредитори не отримують у повному обсязі повернення своїх коштів. Однією з причин такого стану є неврегульованість законодавства.

Як зазначає А. М. Штангрет, завдання, яке має виконати законодавство про неплатоспроможність, пов'язане з відновленням платоспроможності (оздоровлення) боржника, або, як у випадку неможливості його вирішення, проведенням справедливого розподілу майнових збитків серед усіх суб'єктів права, чиї інтереси можуть бути обґрунтовані неплатоспроможністю боржника [3, с. 310].

Отже, чинне законодавство України необхідно переорієнтувати так, щоб усіх учасників процедури банкрутства стимулювати до дій, спрямованих на відродження підприємств-боржників, на відновлення їх платоспроможності, а не на ліквідацію, як це відбувається зараз.

Підсумовуючи все вищесказане, можна виділити найбільш актуальні та невирішені питання проблеми банкрутства підприємств в Україні, а саме:

- недостатність законодавчої бази для регулювання питання банкрутства підприємства, що потребує вдосконалення;
- відсутність методики визначення та попередження банкрутства підприємств за галузями господарювання;
- недостатній контроль держави щодо рівня банкрутства підприємств в Україні та здійснення заходів щодо його зниження;
- відсутність консультаційних центрів допомоги для неплатоспроможних підприємств.

У зв'язку з цим пропонуємо такі способи розв'язання наведених проблем:

– удосконалення українського законодавства про неплатоспроможність підприємств із залученням допомоги учасників системи господарювання;

– визначення єдиної вітчизняної методики попередження банкрутства підприємств, що базується на галузевому розподілі підприємств і є адаптованою безпосередньо до української економіки з урахуванням усіх регулюючих факторів ризику;

– активізація участі держави у регулюванні та відстеженні рівня банкрутства підприємств не лише державного, але й приватного сектора, а також її зацікавленість в збереженні підприємства як суб'єкта господарювання, а не його власника, та здійсненні заходів щодо зниження рівня банкрутства підприємств;

– необхідність створення можливостей використання позасудових способів розв'язання проблеми відновлення платоспроможності підприємства як засобу повернення боргів;

– надання консультаційної допомоги неплатоспроможним підприємствам шляхом створення на місцях здійснення підприємницької діяльності спеціальних консультаційних центрів.

Висновки. Підводячии підсумки, можна сказати, що дуже важливо виокремлювати серед неплатоспроможних суб'єктів господарювання тих, які тимчасово потрапили у скрутне становище і мають певний потенціал для подальшого успішного функціонування, оскільки у банкрутстві підприємств не зацікавлений жоден суб'єкт макроекономічної системи.

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

Література: 1. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом [Електронний ресурс] : Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2343-12. **2.** Коломієць Н. І. Запобігання банкрутству малих підприємств / Н. І. Коломієць // Лісове господарство, лісова, паперова і деревообробна промисловість. Міжвідомчий науково-технічний збірник. – 2004. – Вип. 29. – С. 248–256. **3.** Штангрет А. М. Антикризове управління підприємством : навч. посіб./ А. М. Штангрет, О. І. Копилюк. – Київ : Знання, 2007. – 335 с.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВОГО СТАНУ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

УДК 005.52:3

Вайленко Т. О.

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

Анотація. *Розглянуто поняття фінансового стану, а також узагальнено теоретичні засади аналізу фінансового стану бюджетних установ. Визначено види, етапи, завдання, принципи, методи та прийоми аналізу звіту про фінансовий стан бюджетних установ. Розкрито сутність методів та прийомів аналізу фінансового стану.*

Ключові слова: *фінансовий стан, горизонтальний аналіз, вертикальний аналіз, коефіцієнтний аналіз, факторний аналіз, трендовий аналіз.*

Аннотация. *Рассмотрено понятие финансового состояния, а также обобщены теоретические основы анализа финансового состояния бюджетных учреждений. Определены виды, этапы, задачи, принципы, методы*

© Вайленко Т. О., 2016

и приемы анализа отчета о финансовом состоянии бюджетных учреждений. Раскрыта сущность методов и приемов анализа финансового состояния.

Ключевые слова: *финансовое состояние, горизонтальный анализ, вертикальный анализ, коэффициентный анализ, факторный анализ, трендовый анализ.*

Annotation. *The article deals with the concept of financial condition and summarizes the theoretical basis of financial analysis of the budgetary institutions. Defined types, stages, objectives, principles, methods and techniques for the analysis of the report on the financial status of public institutions. The essence of the methods and techniques of financial analysis.*

Keywords: *financial position, horizontal analysis, vertical analysis, coefficient analysis, factor analysis, trending analysis.*

Аналіз основних показників, які містить бюджетна організація у звіті про фінансовий стан (баланс), є дуже важливим етапом формування звітності. А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк, Т. С. Смовженко, автори фінансового словника розглядали таке тлумачення фінансового стану: «це стан економічного суб'єкта, що характеризується наявністю в нього фінансових ресурсів, забезпеченістю коштами, необхідними для господарської діяльності, підтримання нормального режиму праці та життя, здійснення грошових розрахунків з іншими економічними суб'єктами [1].

На думку таких дослідників, як Е. А. Маркар'ян, Г. П. Герасименко, С. Е. Маркар'ян, фінансовий стан є результатом взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин підприємства [2]. Таке тлумачення не повністю висвітлює сутність поняття фінансового стану. Тому доцільніше буде розширити це визначення, як це було наведено у фінансовому словнику за редакцією М. Я. Дем'яненка [3]. У ньому приведено таке пояснення терміна: «Фінансовий стан – це комплексне поняття, що відображає якісну сторону виробничої та фінансової діяльності та є результатом реалізації усіх елементів, як зовнішніх, так і внутрішніх фінансових відносин підприємства. Він характеризується системою показників, які відображають стан капіталу під час його кругообігу, здатність розраховуватися за своїми зобов'язаннями і забезпечувати ефективне фінансування своєї виробничої діяльності на певний момент часу».

Мета дослідження цієї статті полягає у розгляді поняття фінансового стану бюджетних установ, дослідженні сутності аналізу фінансового стану бюджетної установи, його мети та завдань, а також розглядів методів та прийомів аналізу фінансового стану.

З метою візуального сприйняття інформації можна навести структурно-логічну схему аналізу фінансового стану бюджетної установи, яка повністю висвітлює його сутність та поняття.

Для того щоб дати оцінку фінансового стану бюджетної установи, проводиться структурно-динамічний, параметричний і факторний аналіз.

Зміни структури та динаміки асигнувань можуть бути виявлені за окремими статтями видатків, які здійснюється за допомогою структурно-динамічного аналізу за даними установи чи організації. Такий структурно-динамічний аналіз показує абсолютні та відносні відхилення рівнів фінансування, а також демонструє тенденції до зростання чи спаду сум асигнованих коштів.

На сьогодні під час формування бюджетів одним із головних завдань є забезпечення фінансової рівноваги під час їхнього розвитку. При аналізі фінансового стану бюджетних установ та організацій пріоритетним завданням є розгляд аналізу бюджетних зобов'язань та структури активів і пасивів. Особливу увагу необхідно приділити оцінці фінансової стійкості бюджетної установи.

Також не менш важливим завданням аналізу фінансового стану бюджетної установи є оцінювання ефективності та доцільності використання бюджетних коштів. Характеристику стану усіх засобів бюджетної установи та їхніх джерел на певний час, їх зміну за звітний період у грошовій формі розкриває баланс виконання кошторису витрат. Баланс складається за певною формою, затвердженою законодавством, і має дві частини: актив і пасив [4–5].

Актив балансу розкриває розміщення використання засобів бюджетної установи у процесі виконання кошторису витрат і фінансово-господарської діяльності.

У пасиві балансу висвітлюються джерела формування засобів установи, за рахунок яких були здійснені витрати і придбані матеріальні цінності. Важливе місце у цій частині займають дані про фінансування бюджетної установи. Кошти, за рахунок яких утворено фонди основних засобів і малоцінних та швидкозношуваних предметів, тимчасові джерела у вигляді кредиторської заборгованості, фінансування капітального будівництва, доходи і прибуток відображаються у пасиві балансу.

У процесі аналізу звіту про фінансовий стан (баланс) бюджетної установи використовують горизонтальний, вертикальний, коефіцієнтний, факторний і трендовий аналіз.

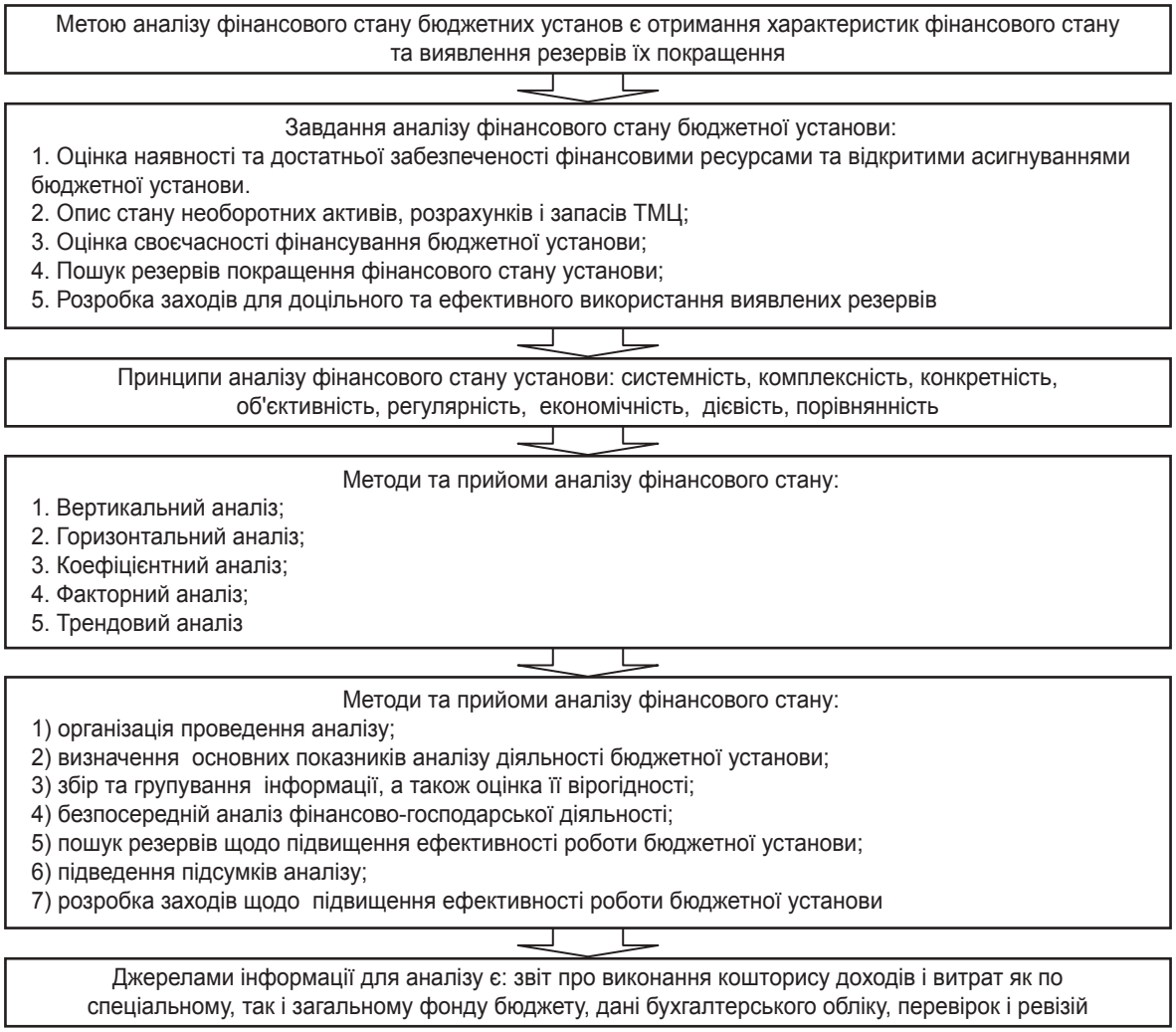


Рис. 1. **Теорія засади аналізу фінансового стану бюджетних установ**

Таким чином, у дослідженні було розглянуто характеристику фінансового стану, порівняно визначення цього терміну серед різних джерел. Було досліджено та встановлено сутність аналізу фінансового стану бюджетної установи, його мету та завдання, а також розглянуто методи та прийоми аналізу. Встановлено, що за його допомогою можна оцінити ділову активність та надійність бюджетної установи, також охарактеризувати ефективність і доцільність використання бюджетних коштів.

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

Література: 1. Загородній А. Г. Фінансовий словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк, Т. С. Смовженко. – 3-тє вид., випр. та допов. – Київ : Знання, 2004. – 294 с. **2.** Макарьян Э. А. Финансовый анализ : учеб. пособие / Э. А. Макарьян, Г. П. Герасименко, С. Э. Макарьян. – М. : ИД ФБК-ПРЕСС, 2006. – 235 с. **3.** Дем'яненко М. Я. Фінансовий словник-довідник / Дем'яненко М. Я. [та ін.]. – Київ : ІАЕ УААН, 2005. – 507 с. **4.** Панков Д. А. Анализ хозяйственной деятельности бюджетных организаций : учебное пособие / Д. А. Панков [и др.] ; под. общ. ред. Д. А. Панкова, Е. А. Головковой. – 2-е изд., испр. – М. : Новое знание, 2003. – 409 с. **5.** Ізмайлова К. В. Фінансовий аналіз : навч. посіб. / К. В. Ізмайлова. – Київ : МАУП, 2000. – 152 с.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 657.6-021.361

Васильченко І. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу та міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено організацію внутрішнього аудиту підприємств і виявлено шляхи удосконалення її під час проведення внутрішнього аудиту на підприємстві; проаналізовано передумови, принципи, вимоги та стадії проведення організації внутрішнього аудиту на підприємствах.*

Ключові слова: *передумови, принципи, вимоги, стадії, служба внутрішнього аудиту, організація внутрішнього аудиту.*

Аннотация. *Исследована организация внутреннего аудита предприятий и выявлены пути совершенствования ее при проведении внутреннего аудита на предприятии; проанализированы предпосылки, принципы, требования и стадии проведения организации внутреннего аудита на предприятиях.*

Ключевые слова: *предпосылки, принципы, требования, стадии, служба внутреннего аудита, организация внутреннего аудита.*

Annotation. *Internal audit organization investigated companies and found ways to improve it in the course of internal audit in the enterprise, analyzes prerequisites, principles, requirements and stage of organizing internal audit in enterprises.*

Keywords: *background, principles, requirements, stages, internal audit, internal audit organization.*

Останнім часом зростає важливість внутрішнього аудиту як ключового елементу управління підприємством. Спостерігається підвищення ролі внутрішнього аудиту, правильна організація якого може збільшити ефективність діяльності підприємств. Організація внутрішнього аудиту на підприємстві допомагає здійснити якісний контроль діяльності суб'єкта господарювання і виявити та усунути наявні недоліки та відхилення, дає можливість покращити роботу управлінських ланок усіх рівнів, а також оперативно реагувати на вплив внутрішніх чи зовнішніх чинників, тому вибрана тема дослідження є досить актуальною.

Питання організації внутрішнього аудиту на підприємстві досліджували такі вчені, як Н. А. Бортник, Я. В. Мех, Ф. Ф. Бутинець, П. Н. Майданевич, С. К. Федосєєв, Є. І. Волошина, В. П. Пантелеєв, В. С. Рудницький, А. Н. Сушкевич та ін.

Мета роботи полягає в узагальненні теоретичного дослідження організації внутрішнього аудиту підприємств.

Для досягнення поставленої мети потрібно виконати такі завдання: проаналізувати передумови, принципи, вимоги та стадії проведення організації внутрішнього аудиту на підприємствах та визначити шляхи її удосконалення.

Організація внутрішнього аудиту потрібна для забезпечення внутрішніх аудиторів необхідними матеріальним та технічним оснащенням для оброблення матеріалів перевірок, вигідного використовування робочого часу внутрішніми аудиторами працівників підрозділу, який перевіряють, здійснення перевірки працівниками служби внутрішнього аудиту на належному рівні, одержання максимального результату від проведення перевірки з мінімальними витратами часу та трудових ресурсів [1, с. 25].

При організації внутрішнього аудиту необхідно враховувати такі передумови:

1. Введення новітніх форм контролю, які б відповідали теперішнім ринковим відносинам.

2. Управлінський персонал потребує інформацію про стан діяльності підприємства. Наприклад, на великому промисловому підприємстві із великою кількістю господарських операцій та складною організаційною структурою одній особі, яка керує діяльністю підприємства, буде складно проводити контроль та аналіз роботи всіх підрозділів підприємства. Також може з'явитися необхідність в створенні служби внутрішнього аудиту, адже дуже часто буває так, що кваліфікації управлінця не досить для здійснення цих дій.

3. Підрозділи підприємства та управлінський персонал повинні мати між собою оперативний взаємозв'язок. Забезпечення цього процесу можливе за умов впровадження служби внутрішнього аудиту на підприємстві, оскільки до складу цього підрозділу повинні входити працівники достатньої кваліфікації та спеціалізації для надавання об'єктивного висновку щодо діяльності окремого підрозділу [2, с. 54].

© Васильченко І. В., 2016

Внутрішній аудит проводиться спеціально створеним на підприємстві підрозділом. Цей підрозділ підпорядковується радою директорів, аудиторським комітетом або загальними зборами власників підприємства. Організація, роль і функції внутрішнього аудиту формулюють власник і керівництво підприємства. Таке визначення залежить від складу, специфіки, масштабів показників діяльності, нинішньої системи управління, стану внутрішнього контролю [3, с. 107].

Організовуючи внутрішній аудит, слід пам'ятати, що він має бути організований на такому рівні, щоб результат діяльності системи внутрішнього контролю об'єктивно відображати діяльність підрозділу, який перевіряється, а також був доступним для розуміння всім користувачам такої інформації. Для виконання цієї умови внутрішні аудитори дотримуються певних принципів при організації внутрішнього аудиту.

Принцип спеціалізації і кооперування передбачає розподіл праці аудиторів, окремих виконавців і співвиконавців аудиторської процедури. Принцип пропорційності полягає у співвідношенні інформаційного забезпечення аудиторських підрозділів відповідно до бухгалтерії, фінансового відділу і обчислювального центру, щоб забезпечити пропорційне надходження економічної інформації для використання аудиторами при перевірці операцій. Принцип паралельності полягає в одночасному, паралельному виконанні аудиторських процедур з метою перевірки різних за змістом господарських операцій. Принцип прямоточності раціонально організовує потоки між учасниками аудиторського процесу. Принцип безперервності дає змогу відображати підприємницьку діяльність у бухгалтерському обліку, що зумовлює потребу організації безперервного контролю. Принципом ритмічності передбачено забезпечення рівномірного виконання контрольних процедур, внаслідок чого організацію роботи всіх виконавців стає правильнішою. Розглянуті принципи організації процесу внутрішнього аудиту є основою раціональної його побудови [4, с. 120].

Організація внутрішнього аудиту фактично має дві стадії, без яких неможливо здійснювати жодну перевірку. Першою є організаційне забезпечення внутрішнього аудиту, що передбачає видачу наказу про проведення внутрішнього аудиту. Другою стадією є технічне забезпечення, що означає забезпечення системи внутрішнього аудиту всіма необхідними засобами для проведення перевірки. Ця стадія не має прямого впливу на діяльність системи внутрішнього аудиту, але надає змогу зручно здійснювати перевірку [5, с. 96].

Організація внутрішнього аудиту має низку вимог, яких необхідно дотримуватись, а саме: забезпечення перевірки мінімальними обсягами інформаційних матеріалів, які об'єктивно відображають стан діяльності, організація перевірок відповідно до принципів організації внутрішнього аудиту, проведення внутрішніх аудиторських перевірок відповідно до річного плану та завдань керівника із забезпеченням законності діяльності внутрішніх аудиторів, забезпечення надання вірогідної інформації, яка необхідна для виконання перевірки, забезпечення збереження комерційної таємниці підприємства шляхом покладання на внутрішнього аудитора відповідальності за розкриття комерційної таємниці підприємства.

При організації внутрішнього аудиту необхідне врахування вимог управлінського персоналу, адже здебільшого головними користувачами результату діяльності служби внутрішнього аудиту є управлінський персонал. Тому внутрішній аудит повинен організовуватися так, щоб були охоплені всі аспекти діяльності підрозділів, які підлягають перевірці, відповідно до річного плану аудиторської перевірки або вимог керівництва. Для результативного проведення внутрішнього аудиту управлінському персоналу підприємства потрібно забезпечити систему внутрішнього аудиту необхідними нормативно-правовими актами та довідковою літературою з предмета дослідження.

Для удосконалення організації внутрішнього аудиту підприємств необхідно гідно організувати діяльність підрозділу внутрішнього аудиту. Цей підрозділ має бути організаційно і функціонально незалежним. Це забезпечує об'єктивний підхід до виконання завдань, які покладено на підрозділ внутрішнього аудиту. Також для покращення організації внутрішнього аудиту підприємств треба встановлювати правила і процедури внутрішнього аудиту: дотримання нормативно-правової бази з внутрішнього аудиту і забезпечення якості. Мета розробки цих документів полягає у запровадженні єдиних підходів до проведення аудиторської перевірки. Ще одним шляхом удосконалення організації внутрішнього аудиту підприємств є постійне професійне навчання і розвиток персоналу: внутрішні аудитори повинні мати необхідні знання та володіти відповідним досвідом для виконання аудиторських завдань. Зокрема, аудитори повинні розуміти виробничі процеси організації, нормативно-правову базу з внутрішнього аудиту, мати досвід покращення процесів в організації як у фінансових, так і в операційних сферах.

Таким чином, у статті було узагальнено теоретичне дослідження організації внутрішнього аудиту підприємств, передумови, принципи, вимоги та стадії її проведення. Можна дійти висновку, що необхідно детально проводити процес організації внутрішнього аудиту з метою одержання оперативної інформації про роботу певного підрозділу та приймання управлінських рішень щодо її вдосконалення з урахуванням річного плану аудиторської перевірки та вимог керівника стосовно певної перевірки, що підвищить ефективність діяльності підприємств. Процес організації внутрішнього аудиту передбачає врахування передумов, принципів та вимог, які мають значний вплив на неї. Першочерговими завданнями вдосконалення організації внутрішнього аудиту підприємств

є належним чином організована діяльність підрозділу внутрішнього аудиту, встановлені правила і процедури внутрішнього аудиту та постійне професійне навчання і розвиток персоналу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Бурцев В. В. Організація внутрішнього аудиту в компанії / В. В. Бурцев // Фінансовий ринок України. – 2013. – № 2. – С. 25–30. **2.** Білоусов А. Внутрішній аудит: перспективи розвитку і методика організації на підприємствах України / А. Білоусов // Бух. облік і аудит. – 2011. – № 2. – С. 54–59. **3.** Бодюк А. В. Методологічні та нормативно-правові аспекти аудиту підприємницької діяльності : монографія / А. В. Бодюк. – Київ : Кондор, 2011. – 356 с. **4.** Сушкевич А. Н. Организация бухгалтерского учета и аудита / А. Н. Сушкевич. – Мн. : Пром.-торг. право, 2011. – 160 с. **5.** Рудницький В. С. Внутрішній аудит: методологія, організація : монографія / В. С. Рудницький. – Тернопіль : Економічна думка, 2012. – 106 с.

ОЦІНКА ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОКРАЩЕННЯ

УДК 336:338 (477)

Васькина Р. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто сутність поняття «фінансово-економічна стійкість». Визначено показники, які характеризують тип фінансово-економічної стійкості. Розглянуто зовнішні та внутрішні фактори, що впливають на фінансовий стан. Визначено шляхи покращення та зміцнення фінансово-економічної стійкості.*

Ключові слова: *фінансово-економічна стійкість, показники фінансово-економічної стійкості, тип фінансово-економічної стійкості, зовнішні і внутрішні фактори.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность понятия «финансово-экономическая устойчивость». Приведены показатели, характеризующие тип финансово-экономической устойчивости. Рассмотрены внешние и внутренние факторы, которые влияют на финансовое состояние. Определены пути улучшения и укрепления финансово-экономической устойчивости.*

Ключевые слова: *финансово-экономическая устойчивость, показатели финансово-экономической устойчивости, тип финансово-экономической устойчивости, внешние и внутренние факторы.*

Annotation. *The article describes the essence of the concept of "financial and economic stability". The indexes are resulted that characterize the type of financial and economic stability. External and internal factors are considered that affect the financial condition. The ways of improving and strengthening financial and economic stability are certain.*

Keywords: *financial and economic stability, indexes of financial and economic stability, type of financial and economic stability, external and internal factors.*

Основою виживання і стабільного становища підприємства в ринкових відносинах є його фінансово-економічна стійкість. Актуальність проблеми її забезпечення на сьогодні зумовлена значним рівнем невизначеності, жорсткою конкуренцією, різноманітністю ризиків, ймовірністю банкрутства. Тому оцінка фінансово-економічної стійкості є однією з найважливіших засад діяльності підприємств та необхідною умовою їхньої життєдіяльності й забезпечення високого рівня конкурентоспроможності.

© Васькина Р. Ю., 2016

Питання оцінки фінансово-економічної стійкості підприємств та пошуку шляхів її покращення розглядали в своїх працях такі вчені, як Г. В. Савицька, М. Д. Білик, О. В. Павловська, Н. М. Притуляк, Н. Ю. Невмержицька, В. М. Івахненко, Є. В. Мних, М. П. Андрющенко, Н. В. Тарасенко та ін.

Мета статті полягає у вивченні сутності фінансово-економічної стійкості як показника рівня впевненості та забезпеченості підприємства, чинників впливу на її рівень та визначенні шляхів покращення та зміцнення стійкості.

Автор Г. В. Савицька під фінансовою стійкістю підприємства розуміє «здатність суб'єкта господарювання функціонувати і розвиватися, зберігати рівновагу своїх активів і пасивів у мінливому внутрішньому і зовнішньому середовищі, що гарантує його платоспроможність та інвестиційну привабливість у довгостроковій перспективі в межах допустимого рівня ризику» [1].

На думку М. Д. Білика, О. В. Павловської, Н. М. Притуляк та Н. Ю. Невмержицької, «фінансова стійкість – це такий стан фінансових ресурсів підприємства, за якого раціональне розпорядження ними є гарантією наявності власних коштів, стабільної прибутковості та забезпечення процесу розширеного відтворення» [2].

В економічній літературі існує ще багато різних підходів до визначення фінансово-економічної стійкості. Так, В. М. Івахненко зазначає, що фінансова стійкість відображає збалансованість засобів та джерел їхнього формування, доходів і витрат, грошових і товарних потоків та оцінюється на підставі співвідношення власного і залученого капіталу підприємства, темпів нагромадження власних засобів внаслідок господарської діяльності, співвідношення довгострокових і поточних зобов'язань, достатності забезпечення матеріальних оборотних засобів власними джерелами [3].

Аналізуючи думку вчених, ми дійшли висновку, що фінансово-економічна стійкість – це такий стан підприємства, який характеризується стабільною фінансовою діяльністю, постійним перевищенням доходів над витратами, вільним обігом грошових коштів, ефективним управлінням фінансовими ресурсами, безперервним процесом виробництва і реалізації продукції, розширенням й оновленням виробництва.

При дослідженні сутності поняття «фінансово-економічна стійкість« важливе значення має виділення основних ознак, що їй притаманні. Основні ознаки фінансово-економічної стійкості подано на рис. 1.

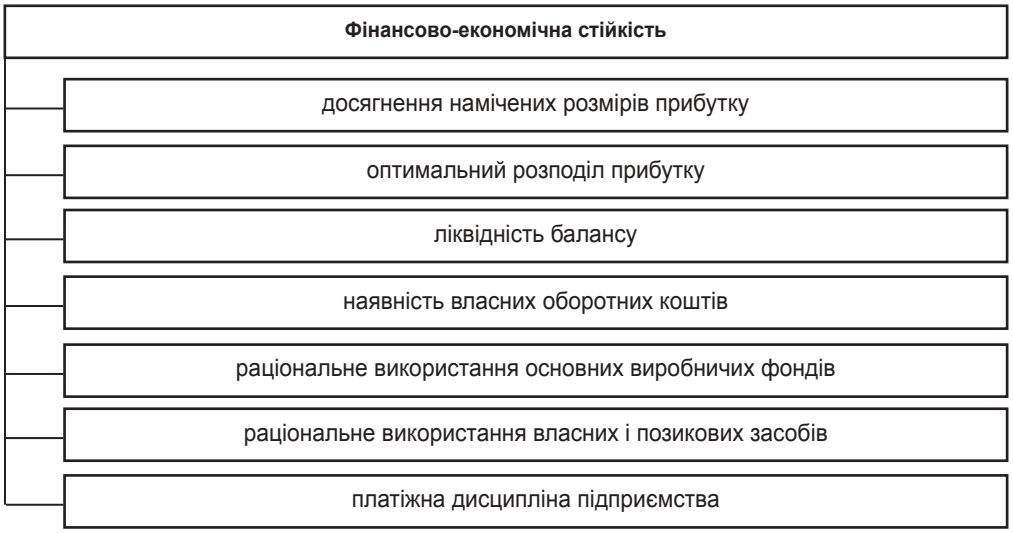


Рис. 1. **Основні ознаки фінансово-економічної стійкості** [4]

Слід погодитися, що завдяки прибутку підприємство має можливість збільшувати свої фінансові ресурси. Саме отримання намічених розмірів прибутку дозволяє керівництву підприємства фінансувати заходи, спрямовані на поліпшення стійкості або модернізацію матеріально-технічної бази.

Оцінка фінансово-економічної стійкості здійснюється на основі абсолютних та відносних показників, наведених у табл. 1.

Залежно від залишку або нестачі джерел коштів для формування фінансовий стан підприємства класифікують за ступенем його стійкості. Виділяють чотири основних типи фінансової стійкості підприємства:

1) абсолютна фінансова стійкість – висока платоспроможність;

2) нормальна фінансова стійкість – нормальна платоспроможність, ефективне використання позикових коштів, висока прибутковість виробничої діяльності;

3) нестійкий фінансовий стан – порушення платоспроможності, необхідність залучення додаткових джерел;

4) кризовий фінансовий стан – неплатоспроможність підприємства, грань банкрутства [4].

Таблиця 1

Параметри для оцінки фінансово-економічної стійкості підприємств

Група показників	Значення	Показники
Абсолютні показники фінансування	дозволяють визначити ступінь забезпеченості запасів джерелами наявність власних оборотних коштів;	– наявність власних оборотних коштів і довгострокових позикових джерел для формування запасів; – загальна величина основних джерел коштів для формування запасів; – надлишок чи недолік власних оборотних коштів; – надлишок чи недолік власних оборотних і довгострокових позикових джерел формування запасів; – надлишок чи недолік загальної величини основних джерел для формування запасів
Відносні показники	характеризують рівень фінансової залежності підприємства від зовнішніх джерел фінансування	– коефіцієнт автономії; – коефіцієнт фінансової залежності; – коефіцієнт співвідношення позикових і власних коштів; – коефіцієнт фінансової стабільності; – коефіцієнт забезпеченості власними коштами; – коефіцієнт маневреності; – коефіцієнт співвідношення мобільних і іммобілізованих коштів; – коефіцієнт майна виробничого призначення; – коефіцієнт прогнозу банкрутства

На основі визначення типу фінансової стійкості підприємства та аналізу її рівня оцінюється фактичний фінансовий стан та виявляються слабкі і сильні сторони функціонування підприємства [5].

На фінансово-економічну стійкість постійно впливають зовнішні і внутрішні чинники. До зовнішніх факторів належать загальноекономічні (інфляція, податкова політика, законодавство), ринкові (рівень попиту і пропозиції, стан валютного і фондового ринків), інші (політична і демографічна ситуації, стихійні лиха). Для забезпечення стійкості підприємства пріоритетними є внутрішні чинники, якими можна управляти, а саме: технологічні, організаційні, фінансово-економічні, соціальні.

Якщо врахувати ці чинники, то підприємство буде мати можливість створити такі умови, які би сприяли підтримці фінансово-економічної стійкості на заданому рівні та запобіганню її зниження в умовах ринку [6].

Завдяки ефективному управлінню фінансово-економічною стійкістю підприємство має змогу адаптуватися до умов зовнішнього середовища та контролювати ступінь його незалежності від зовнішніх джерел фінансування.

З огляду на те, що кожне підприємство постійно знаходиться під впливом чинників, необхідно створювати заходи для покращення фінансово-економічної стійкості. На нашу думку, саме керування прибутком і співвідношенням власних і позикових коштів забезпечить стійкий фінансовий стан. Крім того, на підприємстві необхідно проводити аналіз фінансово-економічної стійкості та впливу чинників протягом певного періоду для складання прогнозів і пошуку резервів для покращення стійкості. Саме цей підхід підвищить рівень фінансової стійкості, що позитивно вплине не лише на фінансовий стан підприємства, але і на його діяльність загалом.

Можна дійти висновку, що фінансово-економічна стійкість – це фундамент стабільності підприємства. Щоб мати конкурентоспроможне підприємство, необхідно проводити аналіз фінансово-економічної стійкості та визначати шляхи її покращення. Досягнення економічної стійкості підприємства можливе лише за умови використання внутрішніх чинників підприємства і своєчасної реакції на зміни зовнішнього середовища.

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

Література: 1. Савицкая Г. В. Экономический анализ / Г. В. Савицкая. – М. : Новое знание, 2004. – 640 с. **2.** Білик М. Д. Фінансовий аналіз / М. Д. Білик [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2007. – 592 с. **3.** Івахненко В. М. Курс економічного аналізу / В. М. Івахненко. – Київ : Знання-Прес, 2000. – 263 с. **4.** Азаренков Г. Ф. Економічний аналіз : навчальний посібник / Г. Ф. Азаренков, З. Ф. Петряєва, Г. Г. Хмеленко. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2005. – 243 с. **5.** Мних Є. В. Економічний аналіз : навч. посіб. / Є. В. Мних. – Київ : Центр навч. літ., 2003 р. – 412 с. **6.** Тарасенко Н. В. Організація і методика економічного аналізу діяльності промислового підприємства / Н. В. Тарасенко. – Львів : ЛБІ НБУ, 2000. – 485 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 005.963.2

Васильєва А. В.

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

Анотація. *На сьогодні розвиток персоналу набуває особливого значення і стає важливою умовою успішного функціонування будь-якої організації. Це пов'язано з тим, що робота в умовах ринкових відносин висуває нові вимоги до рівня кваліфікації персоналу, знань і навичок працівників. Потрібні нові підходи до виконання сучасних завдань, спеціалісти нових професій, нові організаційні форми діяльності працівників.*

Ключові слова: *розвиток персоналу, навчання персоналу, професійний розвиток, підвищення кваліфікації, кваліфікація.*

Аннотация. *В наше время развитие персонала приобретает особое значение и становится важным условием успешного функционирования любой организации. Это связано с тем, что работа в условиях рыночных отношений выдвигает новые требования к уровню квалификации персонала, знаний и навыков работников. Нужны новые подходы к решению современных задач, специалисты новых профессий, новые организационные формы деятельности персонала.*

Ключевые слова: *развитие персонала, обучение персонала, профессиональное развитие, повышение квалификации, квалификация.*

Annotation. *Nowadays, staff development is of particular importance and is essential to the successful functioning of any organization. This is due to the fact that work under market conditions put forward new requirements for staff qualifications, knowledge and skills of employees. We need new approaches to solve modern problems, specialists new skills, new organizational forms of the workers.*

Keywords: *staff development, staff training, professional development, training, qualification.*

Для успішного конкурування на ринку власникам підприємств потрібні активні, амбіційні та перспективні співробітники, які готові змінюватися і зростати разом із бізнесом, гнучко реагувати на вимоги сьогодення, що можуть значною мірою відрізнятися від вчорашніх. Адже і час, і компанії не стоять на місці. Те, що було актуальним вчора, сьогодні вже застаріло. У зв'язку з цим із кожним роком щоразу більш актуальною стає проблема розвитку персоналу.

Теоретичні та методологічні аспекти розвитку персоналу були досліджені в роботах багатьох видатних зарубіжних та українських авторів, зокрема: Л. Балабанова, В. Весніна, А. Єгоршина, А. Кібанова, О. Крушельницької, В. Савченко, С. Шекшні [1–7].

Метою цього дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка рекомендацій щодо ефективного управління розвитком персоналу на підприємстві.

Розвиток персоналу – це процес, який передбачає прогнозування і планування чисельності персоналу, проведення відбору, професійну орієнтацію та соціальну адаптацію персоналу, підготовку, підвищення кваліфікації, перепідготовку, формування і використання резерву персоналу та інші заходи, необхідні для реалізації цілей функціонування підприємств [1]. Управління розвитком персоналу – складний процес, який передбачає врахування не тільки здібностей і можливостей кожного члена колективу, але і їхніх запитів [2].

Важливим елементом системи розвитку персоналу на підприємстві є процес планування кар'єри персоналу. Щоб відбулися зміни у ставленні працівників до планування власної кар'єри, необхідна, насамперед, зміна підходів топ-менеджменту до управління персоналом. Робота з кадрами усередині організації може бути ефективною лише в тому разі, якщо реалізується з урахуванням і взаємним узгодженням інтересів працедавця та працівника. Управлінці повинні розробляти плани функціонування і розвитку організації, а працівники розробляти плани свого професійного вдосконалення і кар'єрного зростання.

Можливість реалізації успішної кар'єри усередині організації визначає планування індивідуальної кар'єри перспективного співробітника з урахуванням зацікавленості організації в його послугах і його бачення власного майбутнього усередині організації.

Кар'єра працівника в організації починається з першого його приходу на співбесіду. Проте для того щоб ця теза перетворилася на початковий принцип організації роботи з персоналом, необхідно змінити ставлення

© Васильєва А. В., 2016

менеджерів з персоналу до претендента. Потрібно не просто оцінювати відповідність претендента передбачуваної посади, необхідно розібратися – чи потрібна організації ця людина, чи вписується він в загальну концепцію підбору персоналу, чи є у нього майбутнє в організації. Інакше кажучи, претендент повинен розглядатися не просто як більш-менш вдала кандидатура на заміщення вакансії, а з позиції аналізу його перспективності в рамках виконання перспективних завдань, що стоять перед організацією [3].

Новим етапом у взаємостосунках між працедавцем і працівником повинне стати зарахування останнього до кадрового резерву. З того моменту, коли працівник виявляється зарахованим до кадрового резерву організації, можна говорити про те, що його ділова кар'єра стає об'єктом управління. Зарахування в резерв є першим сигналом про те, що організація зацікавлена в довгостроковій співпраці з працівником, і, відповідно, працівник повинен визначитися, наскільки він зацікавлений в розвитку своєї кар'єри в цій організації. Інакше кажучи, зарахування в резерв – це своєрідна заява про наміри в подальшому розвитку довгострокових двосторонніх відносин між працедавцем і працівником.

Проте формування кадрового резерву все ще залишається одноходовою комбінацією з погляду довгострокових планів організації. Оскільки в основу процесу формування резерву повинна бути покладена комплексна професійна і соціально-психологічна атестація, а резервісти належать до найперспективнішої частини співробітників, відібраної за наслідками атестації, цілком очікуваним є те, що багато хто з них володіє значно вищим порогом компетентності, ніж той, який визначений поточним планом резерву. Тому для фахівців, які володіють значним потенціалом професійного або управлінського зростання, доцільно розробляти індивідуальні плани кар'єри і визначати заходи щодо її розвитку [4].

Планування індивідуальної кар'єри працівника здійснюється на основі кар'єрограми, яка складається на 5–10 років і фіксує, з одного боку, зобов'язання топ-менеджменту стосовно забезпечення розвитку кар'єри працівника усередині організації, а з іншої, – вимоги до підвищення кваліфікації, навиків і умінь фахівця, а також показників ефективності його роботи. У кар'єрограмі повинні бути зафіксовані такі ключові моменти: поточний рівень розвитку професійних, соціально-психологічних і ділових якостей, а також прогноз порогу компетентності працівника; напрям і вища точка розвитку ділової кар'єри в організації; етапи і тимчасові орієнтири кар'єрного зростання; вимоги до розвитку професійних і особистих якостей працівника відповідно до етапів і тимчасових орієнтирів кар'єрного зростання; програма сприяння професійному і особистому зростанню працівника; індивідуальна програма мотивації досягнень працівника; контроль виконання кар'єрограми з боку працівника і організації і її коректування відповідно до поточних планів кадрового резерву.

Щоб правильно спланувати кар'єру працівника, менеджер з персоналу повинен розуміти механізм розвитку кар'єри і можливості її планування і реалізації. Це особливо важливо, оскільки працівники далеко не завжди здатні самостійно правильно зайняти професійну нішу, точно оцінити свій поріг компетентності і вибрати ефективну стратегію самовдосконалення [5].

Одним з найважливіших елементів планування кар'єри є правильне визначення напряму її розвитку. Ділова кар'єра все ще міцно асоціюється з адміністративним зростанням, а порогом компетентності працівника вважається рівень його управлінського (менеджерського) потенціалу.

Відмінності між вертикальною і горизонтальною кар'єрою можна простежити навіть в рамках окремого підрозділу усередині організації. Принципова відмінність полягає у тому, що вертикальна кар'єра припускає розширення адміністративних функцій і повноважень за рахунок скорочення обсягу виконуваних професійних завдань, тоді як горизонтальна – припускає розширення поля професійної діяльності, ускладнення функціональних задач і освоєння суміжних професійних дисциплін, причому все це супроводжується зростанням відповідальності за практичні результати діяльності [6].

Всі фахівці, що займаються роботою з кадровим резервом, знають, наскільки буває складно правильно визначити найперспективніший напрям розвитку кар'єри працівника. Тому в багатьох західних фірмах застосовують метод «каруселі» – тимчасову ротацію працівників усередині організації із зміною структурних підрозділів, виконуваних функціональних обов'язків, посадових повноважень і персональної відповідальності. Подібний метод дозволяє, з одного боку, дати можливість фахівцю з персоналу простежити за працівником під час виконання різних професійних завдань і різноманітних функціональних обов'язків, а з іншого – зберегти можливість безболісних зворотних кадрових рокіровок.

Можливість досвідченим шляхом перевірити правильність початкових пунктів кар'єрограми працівника особливо важлива на початковому етапі її реалізації. Якщо в плануванні індивідуальної кар'єри були допущені прорахунки, важливо виявити це якомога раніше з мінімальним збитком як для самого працівника, так і для організації.

Робота з індивідуального планування кар'єри в організації ускладнюється ще і тим, що кожне підприємство (як і людина) є унікальним організмом, для якого не існує універсальних принципів побудови, розвитку і життєдіяльності. Тому вибір напряму, розрахунок етапів і тимчасових орієнтирів розвитку індивідуальної кар'єри

залежить як від суб'єктивних чинників (професіонально-особового потенціалу працівника), так і об'єктивних – розмірів, господарської структури і організаційно-управлінської моделі підприємства. Отже, планування індивідуальної кар'єри повинне узгоджуватися з об'єктивними умовами її розвитку в конкретній організації [7].

Планування індивідуальної кар'єри в організації як один з елементів роботи з кадровим резервом повною мірою повинне відповідати принципу актуальності резерву.

Таким чином, проведене дослідження планування кар'єри працівників на вітчизняних підприємствах дозволяє удосконалити систему розвитку персоналу та зацікавити працівника у продуктивній діяльності.

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

Література: 1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Центр учб. літ., 2011. – 468 с. **2.** Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2009. – 688 с. **3.** Егоршин А. П. Управление персоналом : учеб. пособие / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 1999. – 624 с. **4.** Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учеб. пособие / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 304 с. **5.** Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч.п осіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Київ : Кондор, 2003. – 296 с. **6.** Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 351 с. **7.** Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учеб.-практ. пособие / С. В. Шекшня. – М. : Интел-Синтез, 2002. – 368 с.

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ЗА РУБЕЖОМ

УДК 331.103.4

Вдовина Ю. Н.

Студент 4 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрена адаптация как непрерывный процесс осваивания работника на предприятии за рубежом. Отображены основные методы адаптации в Японии, США, России.*

Ключевые слова: *адаптация, производительность, эффективность труда.*

Анотація. *Розглянуто адаптацію як безперервний процес освоєння працівника на підприємстві за кордоном. Відображено основні методи адаптації у Японії, США, Росії.*

Ключові слова: *адаптація, продуктивність, ефективність праці.*

Annotation. *The adaptation as a continuous process of settling in of the employee for the company abroad has been described in the article. Main methods of adaptation in Japan, USA and Russia have been presented.*

Keywords: *adaptation, productivity, efficiency of labor.*

Одну из ключевых ролей на предприятии или в организации играет адаптация. Она является залогом развития и успеха в дальнейшей работе предприятия. В настоящее время молодым специалистам трудно устроиться на работу, а также пройти период адаптации и продолжить трудовую деятельность на занимаемой должности в организации или на предприятии. Причина ухода может быть разной, одной из них является то, что работник не смог освоится на рабочем месте. Адаптация сотрудника зависит от руководителя и от сотрудников по управлению персонала.

© Вдовина Ю. Н., 2016

Вопрос адаптации работника на предприятии рассматривали такие ученые, как Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин, Е. Н. Кобцева, М. Н. Крутцова, О. Ю. Минченкова, И. С. Кона, А. Я. Кибанов, Г. В. Назарова, Н. С. Маркова, В. И. Лаптев и многие другие.

Многие отечественные ученые считают, что адаптация – это процесс активного приспособления человека к новой среде [1]. В контексте вовлеченности сотрудника в организацию это означает, что происходит интенсивное знакомство с деятельностью и организацией и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями новой среды. Адаптацию принято производить в 4 этапа:

Первый этап – оценка уровня подготовленности новичка – необходим для разработки наиболее эффективной программы адаптации. Если сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях других компаний, период его адаптации будет минимальными [1].

Второй этап заключается в ориентации, т. е. в практическом знакомстве нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации. Значительное внимание, например, в компаниях США уделяется адаптации новичка к условиям организации. К этой работе привлекаются как непосредственные руководители новичков, так и сотрудники служб по управлению персоналом [1].

Третий этап – действенная адаптация. Он состоит в приспособлении новичка к своему статусу и в значительной степени обусловливается его включением в межличностные отношения с коллегами. В рамках данного этапа необходимо дать новичку возможность активно действовать в различных сферах, проверяя на себе и апробируя полученные знания об организации [1].

Четвертый этап – функционирование. Он завершает процесс адаптации и характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе [1].

Основываясь на теоретических аспектах, можно сказать, что адаптационный период немаловажный этап, который во многом зависит от руководителя. То, как руководитель или менеджер по управлению персоналом составит программу адаптации нового сотрудника на предприятии, зависит продуктивность его трудовой деятельности и эффективность производительности предприятия. Для нового сотрудника очень важно признание со стороны коллег, так как новое место работы – это стресс. В начале трудовой деятельности эффективность труда будет ниже, чем у работника с опытом работы на предприятии или в организации. На адаптацию сотрудника влияют многие факторы: подготовка и организация рабочего места, нагрузка по выполнению работы, социальный климат в коллективе, оснащенность рабочего места, условия труда (нормированный график работы, отпуск, дополнительные выходные или отгулы), заработная плата, дополнительные выплаты, полный социальный пакет.

В настоящее время наиболее развита практика различных исследований и методика в управлении персоналом в США и странах Западной Европы. Несмотря на хороший результат в области адаптации персоналом в России кроме наставничества мало что применяется [2].

В Японии, например, после окончания вуза за каждым молодым специалистом, которого приняли на работу, закрепляется наставник, для того чтобы ввести в курс дела новичка и помочь пройти адаптационный период, освоиться на рабочем месте, познакомить новичка с предприятием в целом, объяснить, чем занимается организация, разрешить возникшие конфликты на рабочем месте. В основном, наставником является выпускник того же вуза, что и новый работник.

Во время адаптации большинство новых работников проходят подготовку по специальной программе. Во время обучения их привлекают к делам фирмы и участию в обсуждениях проблем и задач, которые возникают в подразделениях и на предприятии.

Также молодым работникам предоставляется комната в общежитии фирмы, в которой они работают [2].

В США в основном применяется метод вторичного обучения. Его смысл заключается в том, что сотрудника отправляют в филиал той же фирмы, где он работает, или же направляют в другую фирму. К адаптации новичка привлекаются как руководители, так и менеджеры по управлению персоналом [3].

В Германии используется «Закон о правовом режиме предприятия», который подразумевает, что работодатель для начала знакомит нового сотрудника с условиями труда, работой предприятия и коллективом. Кроме того, проводят инструктаж по технике безопасности. Новому работнику дают наставника для контроля в первое время трудовой деятельности [4].

Исходя из вышеизложенного материала, можно сделать вывод, что адаптация нового сотрудника – это достаточно долгий процесс, который может пройти не каждый человек. Устроившись на новую работу, новый сотрудник чувствует себя неловко, скованно, поскольку его новое рабочее место ему не знакомо, и коллектив, в котором ему предстоит трудиться, также является чем-то новым и неизвестным. Адаптация может длиться от месяца и до года, за этот период человек может понять, стоит ли ему оставаться на данном предприятии, в организации или фирме или ему уволиться. Для того чтобы руководителю не потерять нового сотрудника, необходимо при-

ложить немало усилий. Нужно построить грамотную систему адаптации, которая будет состоять из таких форм, как: социальная, профессиональная, организационная, экономическая, непроизводственная.

Для непроизводственной формы адаптации проводятся различные тренинги, организуют различные мероприятия по совместному отдыху с коллективом. Также адаптационный период может помочь преодолеть коллега, с которым новый работник познакомился и нашел общий язык, или наставник, которого назначил руководитель, чтобы ввести в курс дела новичка. Следует отметить и то, что на процесс адаптации влияют условия труда и организация рабочего места.

Руководитель или менеджеры по персоналу должны заранее организовать и подготовить рабочее место для нового сотрудника. Кроме того, необходимо сообщить коллективу, что на должность назначается новый работник, поскольку остальным работникам необходимо время подготовиться к приходу в их «семью» нового человека. Если атмосфера в коллективе будет благоприятной, то новичку будет легче привыкнуть к новому месту работы.

В результате продуманной и спланированной программы адаптации новый сотрудник быстро освоится на занимаемой должности, следовательно, это сократит затраты предприятия, поскольку, пока будет длиться адаптационный период, нагрузка по выполнению определенного задания будет распределяться на работников с достаточным опытом работы.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Степанова Э. Р.

Литература: 1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М. : ЮНИТИ, 2012. – 345 с. **2.** Кобцева Е. Н. Адаптация персонала: классификация видов и показатели / Е. Н. Кобцева // Вестник Воронежского государственного университета. Серия «Экономика и управления». – 2008. – № 1. – С. 100–104. **3.** Крутцова М. Н. Управление адаптацией персонала : учебное пособие / М. Н. Крутцова. – Вологда : Легия, 2010. – 128 с. **4.** Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 415 с.

ПРАВОВИЙ РЕЖИМ ЛІЗИНГУ В УКРАЇНІ

УДК 346:35.073

Вівчар Т. М.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто основні підходи до визначення правового режиму та сутності поняття «лізинг». Проаналізовано поняття «лізинг» як вид господарських відносин, в основі яких лежить договір. Встановлено, що для успішного розвитку лізингових відносин в Україні, насамперед, необхідно забезпечити їхнє належне нормативне регулювання.*

Ключові слова: *лізинг, лізингові відносини, лізингова діяльність, договір, оренда, кредит, господарська діяльність.*

Аннотация. *Рассмотрены основные подходы к определению правового режима и сущности понятия «лизинг». Проанализировано понятие «лизинг» как вид хозяйственных отношений, в основе которых лежит договор. Установлено, что для успешного развития лизинговых отношений в Украине, прежде всего, необходимо обеспечить их надлежащее нормативное регулирование.*

Ключевые слова: *лизинг, лизинговые отношения, лизинговая деятельность, договор, аренда, кредит, хозяйственная деятельность.*

© Вівчар Т. М., 2016

Annotation. *In the article the main approaches to the definition of the legal regime and the essence of the concept "leasing". Analyzed the concept of "leasing" as a form of economic relations based on a contract. Established that for the successful development of leasing in Ukraine, above all, necessary to ensure proper regulation.*

Keywords: *leasing, leasing relationships, the leasing activity, contract, lease, loan, economic activity.*

Перехід до ринкової економіки поставив перед промисловими підприємствами низку проблем, головними з яких є: скорочення ринку збуту через високі ціни продукції та неплатоспроможність, складність пошуку постачальників сировини, матеріалів та обмеженості фінансових ресурсів.

Є світова практика як всередині країн, так і міжнародна, у використанні промислового обладнання, машин, нових технологій, споруд промислового призначення через особливу форму підприємницької діяльності – лізинг [1, с. 5].

Для України цей вид діяльності є порівняно новим, проте він активно розвивається. Тому постає необхідність приведення українського законодавства, що регулює лізингові відносини, у відповідність до світових стандартів і визначення їхніх чітких правових критеріїв.

Як показує практика початкового етапу правового регулювання лізингу в Україні, тільки в умовах досить високого рівня правового забезпечення лізингових відносин цей процес просуватиметься успішно. Правова невизначеність відносин між партнерами та подекуди незахищеність лізингодавців або лізингоодержувачів, різко збільшують ступінь ризику, що є перешкодою для їхнього розвитку. Крім того, відсутність установленого визначення поняття «лізинг», його юридичної природи зумовлюють актуальність дослідження.

В сучасних умовах необхідне сприяння держави розширенню лізингових операцій, що дозволить значно розширити джерела позичкових коштів. Активне впровадження лізингових операцій є важливим питанням розвитку економіки України, оскільки може дати поштовх структурній перебудові реального сектора економіки, оновленню основних фондів, розвитку малого та середнього бізнесу, індустріалізації виробництва, які так необхідні нашій країні [2, с. 55].

Над проблемою правового регулювання лізингу працювали такі відомі учені, як О. І. Баєва, А. Г. Барабаш, О. В. Борисюк, А. В. Бурковська, І. Д. Бурковський, Є. О. Глазунов, Ю. С. Гринчук, Г. Ю. Жолнерчик, В. В. Іванишин, Г. С. Корнієнко, С. О. Кучеркова, О. М. Левковець, К. В. Лозінська, Т. І. Лункіна, М. М. Могилова, О. А. Плаксін, В. С. Різник, Д. С. Січко, О. В. Трофімова, Л. О. Ющишина.

Лізингова діяльність в Україні регулюється нормами Господарського, Цивільного та Податкового кодексів, законами України «Про фінансовий лізинг», «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг», «Про банки і банківську діяльність», а також нормативними актами Національного банку України та Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг.

Цими законодавчими актами визначено загальні правові ознаки лізингової діяльності, механізм державного регулювання фінансового лізингу як фінансової послуги, порядок оподаткування лізингових операцій та правила здійснення цієї діяльності банками.

В радянській юридичній літературі лізинг через відсутність предмета дослідження взагалі не розглядався. Однак, наприкінці 80-х – на початку 90-х років, ще до впровадження лізингу в господарську діяльність, вийшли наукові публікації економістів, присвячені лізингу [3, с. 32].

В основу визначень правового поняття лізингу, його класифікації вчені-економісти покладають різні за суттю економічні та юридичні критерії. Тому одні автори розглядають лізинг як кредитні відносини, вид фінансування, лізингову угоду як кредитну операцію, а лізингову діяльність як галузь інвестиційної діяльності. Інші в лізингу крім цих правовідносин убачають заставу, позику та інші правовідносини. Однак більшість авторів визначають правову природу лізингу як цілісну трьохсторонню угоду, яка має ознаки договорів купівлі-продажу, позики, кредиту, оренди, інвестиції та інших.

У США, як і в країнах Європи, лізинг широко використовується, що пояснюється сприятливими економічними умовами для розвитку. Підприємницькі структури країн мають підтримку держави, що дало змогу підприємствам розвиватися за рахунок інвестицій через лізинговий механізм. Порівняно з розвитком лізингу в західних країнах в Україні спостерігаються низькі темпи становлення ринку лізингових послуг. До цього часу в нашій країні лізингова форма кредитування не досить поширена [5, с. 185].

У чинному законодавстві та спеціальній літературі термін «лізинг» вживається у кількох значеннях: як вид суспільних (господарських) відносин; як господарська діяльність; як господарська операція; як договір [4, с. 3] .

Норми Цивільного кодексу України встановлюють правовий режим лізингу як окремого виду договірних зобов'язальних відносин, якими регулюються відносини щодо передачі майна у тимчасове користування. Так, лізинг виступає як один із видів договору найму (оренди) поряд з прокатом, наймом (орендою) земельної ділянки, будівлі або іншої капітальної споруди, транспортного засобу. За договором найму (оренди) наймодавець передає або зобов'язується передати наймачеві майно у користування за плату на певний строк [6, с. 6].

Нормами Господарського кодексу України встановлюється правовий режим лізингу як виду господарської діяльності та визначаються особливості регулювання майнових відносин суб'єктів господарювання [4, с. 5].

Так, у Господарському кодексі України лізинг трактується як господарська діяльність, спрямована на інвестування власних чи залучених фінансових коштів, яка полягає в наданні за договором лізингу однією стороною (лізингодавцем) у виключне користування другій стороні (лізингоодержувачу) на визначений строк майна, що належить лізингодавцю або набувається ним у власність (господарське відання) за дорученням чи погодженням лізингоодержувача у відповідного постачальника (продавця) майна, за умови сплати лізингоодержувачем періодичних лізингових платежів.

Цивільний кодекс України розрізняє два види лізингу – прямий і непрямий; останній має основні (проте не всі) ознаки фінансового лізингу [5, с. 20].

Закон України «Про фінансовий лізинг» визначив загальні правові та економічні засади лише фінансового лізингу і залишив поза увагою інші його види. Так, згідно зі ст. 1, фінансовий лізинг – це вид цивільно-правових відносин, що виникають із договору фінансового лізингу [4, с. 2].

Очевидні два види лізингу: договірний та операційний. І це при тому, що ці правові відносини оформлюються договором. Не дарма лізинг визначено як особливу форму оренди, пов'язану з передачею в користування машин, обладнання, інших матеріальних засобів і майна. Вона надає можливість підприємцям розширювати і модернізувати виробництво, не витрачаючи грошових коштів для інвестицій у власний основний капітал, а сплачуючи лише лізингові платежі [7, с. 33].

Закон України «Про фінансовий лізинг» фактично побудовано виключно на цивільно-правовій основі, його предметом є регулювання насамперед саме договірних відносин. Тим часом існує необхідність у врегулюванні лізингової діяльності як різновиду господарської, зокрема як різновиду інвестиційної діяльності, що здійснюється суб'єктами ринку фінансових послуг .

Рейтинг за вартістю договорів фінансового лізингу, яка розділена за галузями, наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Вартість договорів фінансового лізингу за галузями станом на 31.03.2013 та 31.03.2014, млн грн

Назва галузі	Станом на 31.03.2013	Станом на 31.03.2014	Темпи приросту (I квартал 2014 / I квартал 2013)	
			Абсолютний	%
будівництво	2007,4	2216,8	209,4	10,4
добувна промисловість	1271,2	1599,4	328,2	25,8
легка промисловість	71,0	123,7	52,7	74,2
машинобудування	218,5	252,5	34	15,6
металургія	128,3	51,5	-76,8	-59,9
сільське господарство	8374,1	9267,3	893,2	10,7
сфера послуг	1375,2	1315,7	-59,5	-4,3
транспорт	23730,1	47252,1	23522	99,1
харчова промисловість	445,4	881,3	435,9	97,9
хімічна промисловість	88,3	81,5	-6,8	-7,7
інші	3623,2	3613,1	-10,1	-0,3
Всього	41332,7	66655,0	25322,2	61,3

За підсумками I кварталу 2014 року найбільшими споживачами лізингових послуг є:

– транспортна галузь, вартість договорів становить 47 252,1 млн грн, (станом на 31.03.2013 – 23 730,1 млн грн, зростання на 99,1 % (23522 млн грн));

– сільське господарство, вартість договорів становить 9267,3 млн грн (станом на 31.03.2013 – 8374,1 млн грн, зростання на 10,7 % (893,2 млн грн));

– харчова промисловість, вартість договорів становить 881,3 млн грн (станом на 31.03.2013 – 445,4 млн грн, зростання на 97,9 % (435,9 млн грн));

– добувна промисловість, вартість договорів становить 1599,4 млн грн (станом на 31.03.2013 – 2007,4 млн грн, зростання на 25,8 % (328,2 млн грн));

– будівництво, вартість договорів становить 2216,8 млн грн (станом на 31.03.2013 – 2007,4 млн грн, зростання на 10,4 % (209,4 млн грн)).

Таким чином, постає необхідність закріплення терміну «лізинг» за видом господарських відносин, що виникають у процесі здійснення лізингової діяльності між продавцем (постачальником), лізингодавцем та лізингоодер-

жувачем щодо передачі майна у строкове оплатне користування лізингоодержувачу. В Україні нині застосування лізингу має позитивну тенденцію, проте порівняно з провідними країнами світу потребує суттєвого розширення своїх масштабів. Створення умов для подальшого розвитку сфери лізингових послуг сприятиме оновленню основних фондів вітчизняних підприємств та зростанню обсягів виробництва у різних галузях економіки. Це так само забезпечить збільшення робочих місць та поліпшення рівня життя населення. Оскільки лізингові операції є дієвим способом фінансування виробництва, на сьогодні лізинг – найперспективніший фінансовий інструмент, здатний ефективно розвивати виробництво, активізувати інвестиційний процес у країні.

Проте існує низка перешкод, що заважають розвитку лізингу в Україні: недосконалість лізингового законодавства, нерозвиненість інфраструктури лізингу, відсутність нормативного регулювання договірних лізингових відносин. Тому на перший план сьогодні виходить організаційно-правове забезпечення та визначення на законодавчому рівні основ правового регулювання лізингових відносин.

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

Література: 1. Січко Д. С. Правова природа лізингу в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Січко Дмитро Сергійович. – Львів, 2006.– 198 с. **2.** Недеря Л. В. Багатоаспектний підхід до визначення сутності поняття «лізинг» / Л. В. Недеря, С. В. Павличук // Молодий вчений. – 2014. – № 6 (09). – С. 184–187. **3.** Іваненко В. Л. Проблема співвідношення цивільно-правового та господарсько-правового підходів щодо регулювання лізингу [Електронний ресурс] / В. Л. Іваненко. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/4_SND_2011/Pravo/10_79367.doc.htm. **4.** Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 18, № 19–20, № 21–22. – Ст. 144. **5.** Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356. **6.** Про фінансовий лізинг : Закон України від 16.12.1997 № 723/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 16. – Ст. 68. **7.** Лозінська К. В. Аналіз тенденцій розвитку лізингових відносин сільськогосподарських підприємств / К. В. Лозінська // Економіка і регіон. – 2012. – № 4. – С. 31–35. **8.** Панченко М. І. Цивільне право України : навч. посіб. / М. І. Панченко. – 2-ге вид. – Київ : Знання, 2006. – 583 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ АНАЛІЗУ ВИТРАТ НА ВИРОБНИЦТВО ВАГОНОРЕМОНТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 338.512:629

Войкова О. О.

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

Анотація. *Розглянуто наявну методику аналізу витрат на виробництво вагоноремонтних підприємств. Оцінено її сутність. Описано основні етапи проведення аналізу за цією методикою. Наведено пропозиції щодо удосконалення аналізу виробничих витрат у вагоноремонтній індустрії.*

Ключові слова: *методика, витрати, виробництво, вагонобудівне підприємство.*

Аннотация. *Рассмотрена имеющаяся методика анализа затрат на производство вагоноремонтных предприятий. Оценена ее сущность. Описаны основные этапы проведения анализа по данной методике. Приведены предложения по совершенствованию анализа производственных затрат в вагоноремонтной индустрии.*

Ключевые слова: *методика, расходы, производство, вагоностроительное предприятие.*

© Войкова О. О., 2016

Annotation. *In this article the existing method of analysis of the cost of production car-repair enterprises. Reviewed by its materiality. The basic stages of analysis by this method. The proposals for improving the analysis of production costs in the car-repair industry.*

Keywords: *methodical, costs, production, wagons enterprise.*

Зростання ролі та значення вагоноремонтної індустрії в економіці України потребує підвищення уваги до аналізу витрат задля покращення ефективності діяльності підприємств цієї галузі. Насамперед, це стосується виробничих витрат, які в подальшому формують виробничу собівартість товарів та послуг (у нашій ситуації – виготовлених вагонів та вартість вагоноремонтних робіт). Уваги потребує одне з підприємств, що представляє вагоноремонтну галузь народного господарства, а саме державне підприємство «Укрспецвагон».

Вагомим внеском у розвиток методики аналізу витрат виробництва промислових підприємств є праці провідних вітчизняних науковців, зокрема: Г. В. Бойченко, В. С. Марцина, В. І. Дзюби, С. О. Кузнецової, Н. І. Клец та ін.

Метою цієї статті є оцінка наявної методики аналізу витрат на виробництво та наведення пропозицій щодо її цільового використання.

Витрати виробництва – витрати різних видів економічних ресурсів, які безпосередньо пов'язані з виробничим процесом на підприємстві.

Основним завданням аналізу виробничих витрат є визначення можливих резервів зменшення цих витрат за рахунок покращення ефективності використання виробничих потужностей підприємства [1].

Практикою сформовані такі основні напрямки та етапи аналізу виробничої собівартості продукції.

Перший етап полягає у загальному аналізі виробничої собівартості продукції, під час якого надається загальна оцінка складу собівартості, визначаються відхилення фактичних показників від планових, оцінюється динаміка складових та вплив факторів, від яких залежать зміни даних, що аналізуються.

Сума витрат на підприємстві може змінюватися за рахунок загального обсягу виробництва продукції, рівня змінних витрат на одиницю продукції і суми постійних витрат загалом на весь випуск продукції по підприємству. Розрахувати цю залежність факторів можна за формулою 1 [2]:

$$B = (Ов \times ЗВ) + ПВ, \quad (1)$$

де B – сума витрат, тис. грн;

$Ов$ – загальний обсяг виробництва, одиниць;

$ЗВ$ – змінні витрати на одиницю продукції, грн / од;

$ПВ$ – загальна сума постійних витрат, тис. грн.

Сутність другого етапу полягає в аналізі виконання кошторису витрат на виробництво продукції, який здійснюється за статтями витрат кошторису.

Цей етап розраховується за допомогою факторного аналізу відхилень за кошторисом. Розрахунок проводиться у такому вигляді (формула 2) [3]:

$$КВ = Вмат + Воп + Ві, \quad (2)$$

де $КВ$ – загальна сума витрат операційної діяльності підприємства за статтями кошторису витрат на виробництво, тис. грн;

$Вмат$ – матеріальні витрати, тис. грн;

$Воп$ – витрати на оплату праці робітників виробництва продукції, тис. грн;

$Ві$ – інші виробничі витрати, тис. грн.

Третій етап – аналіз витрат на 1 грн товарної продукції, метою якого є загальна характеристика змін виробничої собівартості продукції.

На рівні вагоноремонтних підприємств і галузей промисловості цей показник розраховується за формулою 3 [4]:

$$Ві = (Сві \times Ові) / (Ці \times Ові), \quad (3)$$

де $Ві$ – витрати на 1 грн $і$-го виду продукції, тис. грн;

$СВі$ – собівартість одиниці $і$-го виду продукції, грн;

$Ці$ – ціна одиниці певного виду продукції, грн;

$Ові$ – обсяг виробництва $і$-го виду продукції у натуральному вимірі, одиниць.

Четвертий етап полягає в аналізі виробничої собівартості продукції за калькуляційними статтями витрат.

Задля його ефективного здійснення виділяють основні аспекти його проведення:

1) знаходження величини економії (перевитрат) за кожною статтею;

2) виявлення частки впливу кожної статті у загальному зниженні собівартості продукції;

3) вплив різних факторів на величину витрат за окремими статтями [5].

П'ятий етап – загальний аналіз кінцевих результатів зміни виробничої собівартості продукції, під час якого підводять підсумки чи розраховують вплив техніко-економічних факторів на зниження цієї собівартості, узагальнюють аналітичні матеріали структурних підрозділів, кінцеві фінансові результати зміни собівартості продукції.

Останнім, шостим, етапом аналізу, на думку автора, має бути використання економіко-математичних методів для дослідження витрат, зокрема, кореляційного аналізу, який виявить основні фактори, що впливають на рівень загальної суми виробничої собівартості продукції.

Припустимо, що виробнича собівартість одиниці продукції залежить від рівня продуктивності праці: чим вище продуктивність, тим нижчою є собівартість. Але також вона залежить і від інших факторів: вартості матеріальних ресурсів, їхнього витрачання на одиницю продукції, загальновиробничих витрат, ритмічності виробництва, наявності та суми остаточно забракованих виробів тощо. Саме через це немає цілковитої впевненості у тому, що при збільшенні продуктивності праці, наприклад, на 20 % собівартість також зменшиться на 20 %. Є вірогідність, що собівартість не тільки не знизиться, але навіть і підвищиться, якщо на неї здійснюється більш вагомий вплив з боку факторів, що діють у зворотному напрямі.

При кореляційному зв'язку відсутній приріст функції залежно від факторних ознак. Характерною є варіація результативних і факторних ознак, що виражається в їх відхиленнях від відповідних середніх значень.

В цій ситуації автором обрано кореляційний аналіз прямолінійної залежності, яка визначається за допомогою такого рівняння (формула 4):

$$BC = A_0 + A_1 \times x, \tag{4}$$

де BC – планове значення виробничої собівартості продукції, тис. грн;

A_0 – витрати, що не залежать від впливу факторної ознаки, тис. грн;

A_1 – коефіцієнт регресії (вказує, на скільки одиниць зміниться результативна ознака (виробнича собівартість продукції) при зміні факторної ознаки на одиницю);

x, – значення факторної ознаки (наприклад, коефіцієнту ритмічності, продуктивності праці робітників, % від браку тощо).

Невідомі параметри А0 і А1 знаходять із системи рівнянь (формули 5 та 6):

$$\sum BC = nA_1 + A_1 \sum x; \tag{5}$$

$$\sum BCx = A_0 \sum x + A_1 \sum x, \tag{6}$$

де n – кількість спостережень.

Економічний зміст цього рівняння залежить від фактора, що підлягає аналізу.

Комплексний аналіз виробничої собівартості та витрат на виробництво, проведений за цією методикою, дає змогу виявити основні тенденції формування виробничих витрат та, як наслідок, виробничої собівартості.

Методика використовується у різноманітних галузях народного господарства, зокрема і на певних підприємствах вагоноремонтної індустрії, проте не знайшла свого місця на державному підприємстві «Укрспецвагон». Автор зарекомендував цю методику як одну з найпрактичніших на сьогодні, що, на його думку, дозволить підвищити рівень контролю за виробничими витратами та відкриє нові шляхи для пошуку резервів зменшення виробничої собівартості виготовлених вагонів та наданих вагоноремонтних послуг.

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

Література: 1. Білоусова І. Проблеми обліку виробничих витрат і калькулювання собівартості продукції в промисловості / І. Білоусова, М. Чумаченко // Бух. облік і аудит. – 2009. – № 4. – С. 3–10. **2.** Бойченко Г. В. Аналіз прямих матеріальних витрат на промислових підприємствах України / Г. В. Бойченко // Економічний простір. – 2009. – № 23/2. – С. 214–219. **3.** Марцин В. С. Економіка торгівлі : підручник / В. С. Марцин. – 2-ге вид., випр. і допов. – Київ : Знання. – 2008. – 603 с. **4.** Дзюба М. І. Аналіз стану машинобудівних підприємств України на зовнішніх та внутрішніх ринках [Електронний ресурс] / М. І. Дзюба. – Режим доступу : http://mev-hnu.at.ua/load/2-1-0-91. **5.** Мокроусова Т. О. Управління витратами підприємств машинобудування : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Мокроусова Тетяна Олександрівна. – Донецьк, 2007. – 20 с. **6.** Економіко-математичні методи аналізу господарської діяльності: кореляційно-регресійний аналіз [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.

analizplus.com/1/5_6.php. **7.** Кузнецова С. О. Облік і аналіз витрат діяльності підприємств [Електронний ресурс] / О. С. Кузнецова, Н. І. Клец. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/2_KAND_2014/Economics/7_156363.doc.htm.

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

УДК 005.95/.96

Волкова В. В.

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

Аннотация. *Исследованы морально-психологический и социально-экономический аспекты адаптации персонала после увольнения. Приведены основные рекомендации, которые бы позволили улучшить социально-экономическую и социально-психологическую адаптацию уволенных работников.*

Ключевые слова: *адаптация, первичная адаптация, профессиональная адаптация, социально-экономическая адаптация, морально-психологическая адаптация.*

Анотація. *Досліджено особливості морально-психологічних та соціально-економічних аспектів адаптації працівників. Наведено основні рекомендації, які б дали змогу поліпшити соціально-економічну та соціально-психологічну адаптацію звільнених працівників.*

Ключові слова: *адаптація, первинна адаптація, професійна адаптація, соціально-економічна адаптація, морально-психологічна адаптація.*

Annotation. *In the article the moral-psychological and socio-economic aspects of adaptation of workers after release. The basic recommendations that would enable to improve the socio-economic and socio-psychological adaptation of redundant workers.*

Keywords: *adaptation, primary adaptation, professional adaptation, social and economic adaptation, moral psychological adaptation.*

Рынок рабочей силы – динамическая система, поэтому ситуации, когда безработица на нем абсолютно отсутствует, не существует. Часть сотрудников впервые ищет работу, часть хочет сменить уже существующую по собственному желанию, а часть – в результате увольнения с предыдущего места работы.

Теоретические аспекты адаптации персонала рассматриваются в трудах Ж. Аберга, Ю. Клифорда, А. Этциони, А. Галуса, О. Зотова.

Цель статьи – выявление проблем и разработка направлений по усовершенствованию политики в сфере адаптации работников после увольнения к потребностям рынка труда.

Увольнение – это всегда стресс для сотрудника. За время работы на предприятии или организации он уже приобрел определенные привычки – устойчивые модели поведения, которые приносили ему определенный результат. Но из-за увольнения он может усомниться в них и в себе как в специалисте. Поэтому при смене рабочего места ему будет особенно сложно адаптироваться, так как от старых моделей поведения он отстраняется, а новые еще не сформированы. Поэтому важно рассмотреть морально-психологические и социально-экономические аспекты адаптации работников после увольнения.

Адаптация уволенного персонала является сложным процессом, который сочетает в себе факторы общегосударственного характера, экономического и психологического, каждый из которых играет по-своему важную роль в процессе успешной адаптации уволенных работников к новым условиям жизни и труда.

В литературе морально-психологическая адаптация рассматривается как процесс или результат приспособления личности на начальном этапе ее обучения, работы в определенном заведении к особенностям функцио-

© Волкова В. В., 2016

нальных обязанностей и организации труда. Например, профессиональной адаптации способствует помощь со стороны старших и коллег, профессиональная подготовка человека к выполнению этой работы, а также его сообразительность, самостоятельность и ответственность [4].

Детально изучив этапы адаптации к новым условиям труда, можно выделить закономерности, психологические и социально-экономические особенности данного процесса, что позволит задать этому явлению правильное направление и получить общественно полезный эффект.

Также это позволит выявить факторы, которые в будущем могут негативно повлиять на профессиональную деятельность, что дает реальную возможность действенной психологической коррекции, расширения адаптационных возможностей как профессионально необходимого качества [8]. В воспитании современного человека главное место занимает социальная адаптация к реальным общественно-экономических условиям, доминирующей чертой которых все чаще становится «рыночная игра», соревнования амбиций, направленность на материальный и карьерный успех.

Сегодня жизнь требует актуализации воспитания человеческого поведения в социуме с новой социальной структурой, сформированной из персональных и групповых субъектов активного действия, где культивируется нетрадиционная система взаимоотношений с внешней средой. Новизна этих обстоятельств предусматривает формирование обновленных стандартов социального поведения, в которых сочетаются различные неординарные проявления и формы личностных ориентаций. И здесь возникает проблема морально-психологической и социально-экономической адаптации уволенных работников умственной сферы, поскольку от того, как приспособится данная социальная группа к новым условиям, будет зависеть в определенной степени будущее самого общества, его экономический потенциал. Исходя из этого, целесообразно обратить внимание на основные проблемы, которые сегодня возникают у уволенных работников умственной сферы деятельности, адаптирующихся к новым производственным и социальным условиям. Прежде всего, это проблема трудоустройства. От того, как пройдет этот этап социального становления, зависит не только будущее конкретного человека, но и будущее его близких.

Проблема социальной адаптации приобретает исключительную актуальность как в переломные периоды деятельности человека, так и в периоды радикальных экономических и социальных реформ. Для лучшего понимания ситуации необходимо подробнее рассмотреть теоретический аспект проблемы социальной адаптации. Как отмечалось выше, проблемы социальной адаптации в особом ракурсе были рассмотрены такими западноевропейскими учеными, как Ж. Аберг, Ю. Клифорд, А. Этциони, в рамках социально-психологических подходов. По их мнению, «жизнь человека от самого начала и до конца является адаптацией к среде», что и объясняет целесообразность использования именно термина «социальная адаптация». По нашему мнению, социальная адаптация осуществляется для того, чтобы привести поведение конкретного лица в соответствии с уже существующей системой норм и ценностей. От того, насколько человек сможет приспособиться к новым условиям для осуществления его потребностей и жизненных целей, зависит успешность процесса адаптации.

Немаловажными являются процессы социально-психологической адаптации индивида. Ученые О. И. Зотова и И. К. Кряжева определяют социально-психологическую адаптацию как взаимодействие личности и социальной среды, которая приводит к правильным соотношениям цели и ценностей личности и группы. Они отмечают, что адаптация происходит тогда, когда социальная среда способствует реализации потребностей и стремлений личности, служит раскрытию и развитию ее индивидуальности [6].

Не менее сложным процессом является социально-экономическая адаптация, которая предусматривает создание новых социально-экономических норм и принципов экономических отношений индивидов, субъектов. Изменения постоянно сопровождают жизнь человека, поэтому для каждого индивида важно быть готовым к критическим периодам, поворотным моментам, сознательному пересмотру своей жизненной позиции в новых обстоятельствах. Это создает реальные предпосылки готовности к полноценной, активной адаптации. Уволенные работники, вынужденные адаптироваться к современным социально-экономическим реалиям, по-разному проходят этот процесс: некоторые адаптанты вырываются вперед, успешно перенимают нормы, ценности и модели поведения в новых условиях, другие осваивают новые модели поведения медленнее, третьи остаются на стадии переживания «шока».

На основании вышеперечисленных проблем целесообразно предложить следующие рекомендации относительно улучшения адаптации персонала к новым условиям труда:

– создать «кредитную» (на основе беспроцентного кредитования с последующим вычитанием сумы кредита из заработной платы) систему переквалификации, соответствующую тенденциям рынка труда. Для этого необходимо внедрить государственное регулирование распределения рабочей силы;

– создать систему «бесплатно-кредитной» переподготовки специалистов, которая будет состоять из следующих этапов:

- выявление ряда профессий, максимально востребованных на рынке труда;
- тестирование уволенного сотрудника и выявление у него склонностей к одной или нескольким профессиям из ряда востребованных на рынке труда;

- мотивационные тренинги (с работником будет работать отдельный психолог (как вариант – в виде общего семинара), который должен мотивировать сотрудника перейти к востребованному роду деятельности);
- развитие необходимых навыков (непосредственно процесс переквалификации сотрудника);
- аттестация (проверка соответствия полученных знаний и навыков необходимому для выполнения поставленных задач уровню и выставление соответствующей оценки);
- помощь в трудоустройстве (поиск предприятий, нуждающихся в сотрудниках данной квалификации, и предоставление им результатов аттестации работников, прошедших переподготовку);
- трудоустройство;
- вычитание средств, затраченных на переквалификацию работника, из заработной платы по согласованной системе.

Таким образом, в статье были приведены рекомендации относительно основных факторов, которые бы позволили улучшить социально-экономическую и социально-психологическую адаптацию уволенных работников.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Иванисов О. В.

Литература: 1. Абулафия М. Мид и многоголосие универсальности / М. Абулафия // Вопросы философии. – 1995. – № 2. – С. 143–156. **2.** Адаптация человека / Под ред. З. И. Барбашовой, И. И. Лихницкой. – Л. : Наука, 2012. – 267 с. **3.** Галус А. М. Некоторые аспекты профессиональной адаптации уволенных сотрудников / А. М. Галус // Вестник Житомирского государственного университета им. И. Франко. – 2011. – № 6. – С. 32. **4.** Гончаренко С. В. Украинский педагогический словарь / С. В. Гончаренко. – М. : Просвещение, 1997. – 376 с. **5.** Дворцова Е. Б. Формирование концепции предпринимательского эпоса / Е. Б. Дворцова // Харьковские социологические чтения. – 2005. – 172 с. **6.** Зотова О. И. Методы исследования социально-психологических аспектов адаптации / О. И. Зотова, И. К. Княжева // Методология и методы социальной психологии. – 1997. – С. 173–188. **7.** Оболенский А. Ю. Прохождение государственной службы : учеб. пособие / А. Ю. Оболенский, В. М. Сорока. – М. : НАГУ, 2008. – 91 с. **8.** Пономарев Я. Психология творчества / Я. Пономарев // Тенденции развития психологической науки. – М. : Искусство, 2009. – 45 с.

ПЕРСПЕКТИВЫ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ВМЕСТО УВОЛЬНЕНИЯ СОТРУДНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

УДК 005.562

Волкова В. В.

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

Аннотация. *Раскрыта сущность и основные методы высвобождения сотрудников на рынке труда Украины, рассмотрены отличия увольнения от высвобождения. Представлены перспективы высвобождения сотрудников в современных условиях.*

Ключевые слова: *высвобождение персонала, увольнение сотрудников, методы высвобождения, перспективы высвобождения.*

Анотація. *Розкрито суть і основні методи вивільнення співробітників на ринку праці України, розглянуто відмінності звільнення від вивільнення. Наведено перспективи вивільнення співробітників у сучасних умовах.*

Ключові слова: *вивільнення персоналу, звільнення співробітників, методи вивільнення, перспективи вивільнення.*

© Волкова В. В., 2016

Annotation. *The essence and basic methods of freeing of employees is exposed at the market of labour of Ukraine, the differences of discharge are considered from freeing. The prospects of freeing of employees are presented in modern terms.*

Keywords: *release of personnel, dismissal of employees, release techniques, perspectives release.*

В 21 веке во всех развитых странах существует понятие высвобождения сотрудников. Но в некоторых, в том числе и в Украине, на практике оно приравнивается к увольнению. Следует различать понятия высвобождения и увольнения. Увольнение – прекращение трудового договора (контракта) между администрацией (работодателем) и сотрудником. Программа работ по высвобождению персонала – это комплексная программа мероприятий, которую проводят при увольнении работников по инициативе администрации или по истечении срока контракта. Основное внимание в программе уделяется передаче работнику сообщения об увольнении и проведению консультативной работы по новой профессиональной ориентации. Ввиду важности такого события, как уход из организации, главной задачей служб управления персоналом при работе с увольняющимися сотрудниками является максимально возможное смягчение перехода в иную производственную, социальную, личностную ситуацию [1].

Цель данной статьи – рассмотреть понятия увольнения и высвобождения и выявить, тождественны ли эти термины или они имеют отличия, рассмотреть перспективы высвобождения сотрудников вместо увольнения.

Данную тему рассматривали такие ученые, как Х. Т. Грэхем, В. И. Гутгарц, А. П. Ерошин, А. Я. Кибанов, Т. А. Комиссарова, В. В. Лукашевич [1–7].

Планирование высвобождения, или сокращения, персонала имеет существенное значение в процессе кадрового планирования. Вследствие рационализации производства или управления образуется избыток кадровых ресурсов. Своевременные перемещения, переподготовка, прекращение приема на вакантные рабочие места, а также осуществление социально ориентированного отбора кандидатов на увольнение позволяют регулировать внутриорганизационный рынок труда в процессе планирования сокращения персонала [2].

Служба управления персоналом пытается найти имеющиеся для этого возможности (методы). К ним относятся:

- юридические консультации по поводу возникающих претензий и компенсаций;
- помощь, оказываемая будущим работодателям в процессе наведения справок о сотруднике;
- психологические консультации и психологическая поддержка при проведении организационных мероприятий, связанных с высвобождением работника;
- формирование новой системы целевых устремлений, новых схем профессионального и служебного продвижения как условия успешной профессиональной переориентации консультируемого сотрудника [3].

Через целенаправленное использование методов самооценки, психологического тестирования или беседы с консультантом работник приходит к переосмыслению своих профессиональных и личностных позиций.

Метод аутплейсмента состоит в консультации подпадающих под увольнение сотрудников, проводимые внешними консультантами. При этом преследуются две цели: помощь увольняемому сотруднику и облегчение начальнику процесса увольнения [4].

Основное внимание в программе уделяется передаче сотруднику сообщения об увольнении и проведению консультативной работы по новой профессиональной ориентации.

Но если мы рассмотрим основные причины отказа самих сотрудников от работы, то становится очевидным, почему вместо высвобождения наступает увольнение.

Как видно из рис. 1, основная причина – это низкая заработная плата, то есть предприятия не имеют достаточно стимулов, чтобы повышать затраты на персонал, сотрудников, которые непосредственно приносят им прибавочный продукт. Разумеется, эти же предприятия не станут расходовать дополнительные средства на сопровождение сотрудников, которые уже не принесут им доход.

Чтобы предприятия были заинтересованы в высвобождении сотрудников, необходимо, чтобы расход на сотрудников не имел слишком большой вес в общей структуре. И, соответственно, не снижал значительным образом доходы предприятия. Для этого предлагаем следующие меры.

Государственное регулирование. В условиях кризиса 2014–2015 гг. Украина несет значительные потери в развитии малого и среднего бизнеса. Поэтому предприятия в данной ситуации не имеют достаточного уровня доходов для высвобождения сотрудников и идут по кратчайшему пути – увольнение вместо высвобождения. Административными мерами их можно заставить проводить высвобождение персонала, но это повысит и без того растущие расходы, уменьшит доходы и, как результат, значительно снизит конкурентоспособность предприятий на мировом рынке, что приведет к росту цен внутри страны и негативно отразится на экономике Украины в целом.

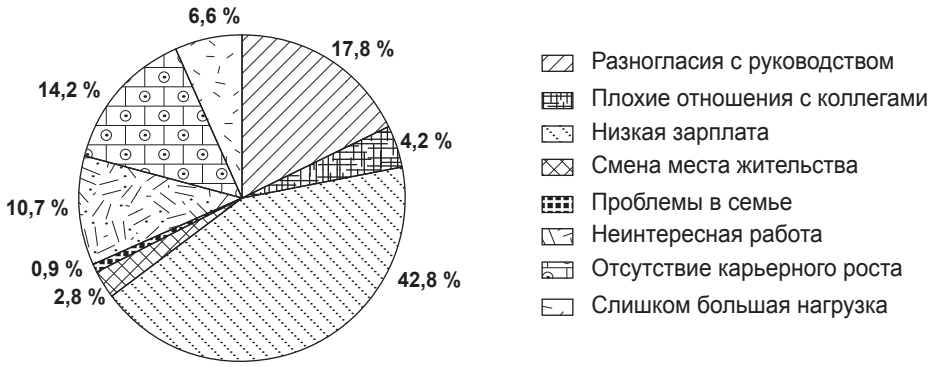


Рис. 1. **Причины увольнения сотрудников**

Потому вместо принудительных санкций предприятиям в условиях кризиса нужна поддержка, а именно уменьшение налогового бремени эквивалентно росту расходов на персонал для предприятий, реализующих высвобождение сотрудников.

Общественная поддержка. Многие сотрудники в Украине лишаются работы и каких-либо компенсаций по причине увольнения по собственному желанию на принудительных основаниях, не подозревая о своих правах или не имея желания их отстаивать. Причина тому, во–первых, общественная неграмотность в сфере трудового права, а во–вторых, отсутствие стимулов к защите своих конституционных прав. Поэтому необходимо проводить мотивационные кампании в поддержку права человека на труд и разъяснительные работы относительно прав и обязанностей сотрудников согласно основным нормативно-правовым актам, Конституции Украины и КЗоТу.

Подводя итог, можно утверждать, что перспективы высвобождения вместо увольнения сотрудников на рынке труда Украины являются вполне возможными. Но для их реализации нужны изменения менталитета сотрудников и работодателей и государственная поддержка таких преобразований.

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

Література: 1. Грэхем Х. Т. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие для вузов / Х. Т. Грэхем ; [пер. с англ. под ред. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина]. – М. : ЮНИТИ–ДАНА, 2013. – 598 с. **2.** Гутгарц В. И. Информационные технологии в управлении кадрами / В. И. Гутгарц. – М. : ИНФРА–М, 2013. – 120 с. **3.** Егоршин А. П. Управление персоналом : учеб. для вузов / А. П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород : НИМБ, 2010. – 320 с. **4.** Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА–М, 2011. – 304 с. **5.** Причины увольнения сотрудников предприятий и организаций [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://korrespondent.net/business/career/1514379–kadroviki–nazvali–osnovnuyu–prichinu–uvolneniya–ukrainskih–rabotnikov. **6.** Комиссарова Т. А. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / Т. А. Комиссарова. – М. : Дело, 2012. – 312 с. **7.** Лукашевич В. В. Управление персоналом : учеб. пособие / В. В. Лукашевич. – М. : ЮНИТИ–ДАНА, 2014. – 225 с.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ Й УПРАВЛІННЯ НЕЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 005.642.5

Волкова В. В.

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

Анотація. *Розкрито сутність сучасних підходів до визначення продуктивності праці. Розглянуто підходи до управління продуктивністю праці, наведено рекомендації щодо її підвищення.*

Ключові слова: *оплата праці, продуктивність праці, ефективність виробництва.*

Аннотация. *Раскрыта сущность современных подходов к определению производительности труда. Рассмотрены подходы к управлению производительностью труда, приведены рекомендации по ее повышению.*

Ключевые слова: *оплата труда, производительность труда, эффективность производства.*

Annotation. *The essence of modern approaches to the definition of productivity. The approaches to managing productivity. Recommendations for improving productivity.*

Keywords: *wages, productivity, production efficiency.*

Питання продуктивності праці та її підвищення турбує економістів не одне сторіччя. Проведено багато досліджень, написано велику кількість наукових робіт, але й сьогодні питання залишається відкритим. Від того, як організовано виробництво товарів та послуг, яким чином використовується трудовий потенціал, залежить конкурентоспроможність підприємства, а разом з тим і добробут нації.

Об'єктом дослідження є продуктивність праці. Для України підвищення праці є дуже важливою проблемою. Згідно зі статистичними даними, рівень української продуктивності праці порівняно з такою промислово розвинутою країною, як США, становить усього 10 %, а продуктивність сільського господарства менша у 16 разів. Як сказав Тейлор свого часу, «…максимальний добробут може бути лише внаслідок найвищої продуктивності людей і машин, тобто лише в тому разі, коли кожний робітник і кожна машина дають максимальний результат».

Передусім необхідно визначитися, що стоїть за визначенням продуктивності праці. Важливо провести межу між «продуктивністю» і «продуктивністю праці». Продуктивність – це загальний показник, який відображає співвідношення отриманих результатів і використаних ресурсів.

Згідно з визначенням, яке дала Міжнародна організація праці, продуктивність праці – показник, який відображає ступінь ефективності використання одного конкретного фактору виробництва (або ресурсу) – праці. Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції.

Дослідженням продуктивності праці займались такі вчені, як О. О. Демидюк, О. А. Грішнова, С. В. Мочерний, Т. А. Заяць, В. С. Дієсперов, Г. Т. Завіновська [1–6].

В економічній енциклопедії за редакцією С. В. Мочерного продуктивність праці визначається як «ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг» [1].

О. Грішнова, автор відомого підручника з економіки праці та соціально-економічних відносин, вважає, що продуктивність праці є «узагальнюючим показником використання робочої сили, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в цьому випадку – результатів праці та її витрат».

Слід зазначити, що в наукових працях за основу продуктивності береться поняття ефективності, але ефективність – це вже інша економічна категорія. Ефективність – це співвідношення результатів та затрат. Отже, постає питання, а які затрати має жива праця? Це енергія робітника – як фізична, так і розумова, – яку кількісно не можна виміряти.

Тому доречно вважати за продуктивність праці кількісний показник співвідношення кількості виробленої продукції, часу її виготовлення та кількості робітників, які були зайняті у виробництві цієї продукції. По-перше, як буде вказано нижче, продуктивність може вимірюватись як кількість виготовленої продукції одним робітником за одиницю часу (виробіток) та як час, що витрачається на одиницю продукції. Таким чином, це визначення охоплює справжню сутність продуктивності. Якщо продуктивність становить 5 деталей на годину, то це без урахування інших показників ніяк не характеризує ефективність [2].

© Волкова В. В., 2016

Кожний трудовий процес складається з 3 компонентів: регламентованого (альфа-праця), новаційного (бета-праця) та духовного (гама-праця). Альфа-праця визначається винятково технологією та умовами виробництва, бета-праця створює нові ідеї та образи, метою гама-праці є досягнення взаєморозуміння між учасниками праці. Таким чином, підвищення кількості продуктів, що виробляються, можна досягти 3 шляхами:

- збільшення обсягу споживання природних ресурсів;
- покращення використання природних ресурсів;
- покращення стосунків між людьми.

А тому «…при незмінній тривалості робочого дня та року або такій, що зменшується (до цього прагне суспільство), зростання добробуту можливе лише за рахунок результатів бета-праці або позитивної гама-праці».

Смирнов С. Л. у книзі «Практичні методи підвищення продуктивності праці. З чого почати?» виділяє 2 компоненти: індивідуальну продуктивність праці та продуктивність організаційно-технічних засобів:

$$C = I \times T, \quad (1)$$

де C – рівень загальної продуктивності праці;

I – рівень індивідуальної продуктивності праці;

T – рівень продуктивності організаційно-технічних засобів.

Таким чином, показник продуктивності праці відіграє важливу роль у конкурентоспроможності підприємства. Саме тому для кожного підприємства необхідна система управління продуктивністю праці.

Управління продуктивністю праці – комплекс заходів, спрямованих на ефективне використання людських ресурсів з метою досягнення цілей підприємства. Вона є невід'ємною частиною загальнокорпоративного управління і реалізується за допомогою програм управління продуктивністю. Їхньою метою є мінімізація втрат виробництва, створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці, ефективне використання людських ресурсів [3].

Будь-яке управління складається с 4 класичних функцій: планування, організація, мотивація, контроль. Відповідно, управління продуктивністю праці має бути застосовано на цих засадах.

Завіновська Г. Т. пропонує іншу послідовність розробки:

- оцінювання й аналіз організаційної системи, для якої розробляється програма;
- оцінювання зовнішніх умов діяльності організаційної системи, які можуть вплинути на проектування і розроблення програми;
- стратегічне планування;

На цьому етапі забезпечується узгодження цілей, завдань управління продуктивністю праці на період 3–5 років.

- розроблення критеріїв результативності програми;

Необхідно визначити конкретні вимірники, критерії, нормативи, за якими будуть оцінювати заходи щодо управління продуктивністю:

- виявлення й аналіз резервів підвищення продуктивності праці; визначення всіх матеріальних і організаційних засобів розвитку організації;
- розроблення проекту, що передбачає послідовність виконання робіт, оцінювання витрат, функції виконавців, питання управління проектом, аналіз витрат і вигід;
- розроблення планових заходів щодо подальшого підвищення продуктивності праці;
- розроблення ефективної системи матеріального стимулювання досягнення запланованих показників продуктивності праці;
- зведення всіх результатів планування в єдиний загальний план;
- залучення відповідних працівників щодо конкретних заходів упровадження;
- контроль за реалізацією заходів і регулювання їхнього виконання [4].

Продуктивність праці – ключовий момент в діяльності підприємства. Незважаючи на велику кількість підходів щодо її визначення, всі вони зводяться до співвідношення кількості виробленої продукції, часу її виготовлення та кількості робітників, які були зайняті у виробництві цієї продукції. На будь-якому підприємстві повинна існувати система управління продуктивністю праці, яка реалізується через програми. Тільки так можна досягти ефективного використання трудових ресурсів та високого рівня продуктивності [5].

Після проведення аналізу підходів до визначення продуктивності праці можемо навести рекомендації щодо її підвищення:

1) Удосконалення форм організації спільного виробництва, його подальшої спеціалізації та концентрації, удосконалення організації виробничих підрозділів і допоміжних служб на підприємствах (транспортної, інструментальної, складської, енергетичної тощо).

2) Удосконалення організації праці шляхом поглиблення поділу і кооперації праці, впровадження багатоверстатного обслуговування, розширення сфери суміщення професій і функцій; застосування сучасних методів і прийомів праці; удосконалення організації та обслуговування робочих місць; поліпшення нормування праці (впровадження технічно обґрунтованих норм затрат праці, розширення сфери нормування праці); застосування гнучких форм організації праці; поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; поліпшення умов праці; удосконалення матеріального стимулювання праці.

3) Удосконалення організації управління виробництвом шляхом удосконалення системи управління виробництвом, поліпшення оперативного управління виробничим процесом, впровадження автоматизованих систем управління виробництвом.

Таким чином, науковим результатом цього дослідження є узагальнення підходів та розробка рекомендацій щодо підвищення рівня продуктивності праці на вітчизняних підприємствах.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Економічна енциклопедія : у 3 т. / За заг. ред. С. В. Мочерного. – Т. 3. – Київ : Академія, 2002. – 567 с. **2.** Заяць Т. А. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення / Т. А. Заяць // Україна: Аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 25–29. **3.** Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2006. – 559 с. **4.** Завіновська Г. Т. Економіка праці : підручник / Г. Т. Завіновська. – Київ : КНЕУ, 2003. – 300 с. **5.** Демидюк О. О. Теоретико-методологічні підходи до визначення категорії «продуктивність праці» та показників її вимірювання / О. О. Демидюк // Проблеми науки. – 2013. – С. 38–44. **6.** Дієсперов В. С. Продуктивність праці – критерій стану і спроможності господарства / В. С. Дієсперов // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 41–45.

ЛІДЕРСТВО ЯК ВНУТРІШНЬООРГАНІЗАЦІЙНИЙ ПРОЦЕС У МЕНЕДЖМЕНТІ

УДК 338.242.2

Воротинцева Р. В.

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

Анотація. *Розглянуто сучасні тенденції в управлінні підприємствами України. Проаналізовано суспільні процеси підвищення ступеня свободи підлеглих і зміни акцентів в ефективному лідерстві з організації завдань і ситуацій на організацію систем. Визначено та обґрунтовано лідерські вміння і навички, які допомагають досконало оволодіти усіма ключовими аспектами керівництва.*

Ключові слова: *менеджмент, влада, лідерство, керівник, підприємство, лідер, система управління персоналом, вплив.*

Аннотация. *Рассмотрены современные тенденции в управлении предприятиями Украины. Проанализированы общественные процессы повышения степени свободы подчиненных и изменения акцентов в эффективном лидерстве по организации задач и ситуаций на организацию систем. Определены и обоснованы лидерские умения и навыки, помогающие в совершенстве овладеть всеми ключевыми аспектами руководства.*

Ключевые слова: *менеджмент, власть, лидерство, руководитель, предприятие, лидер, система управления персоналом, влияние.*

© Воротинцева Р. В., 2016

Annotation. *The article became review current trends in the management of enterprises in Ukraine. Analyzed social processes raise the subordinates freedom and change of emphasis in effective leadership for the organization of tasks and situations organization systems. Identified and informed leadership skills that help to perfectly master all the key aspects of leadership.*

Keywords: *management, power, leadership, leader, enterprise, business leader, system of personnel management, impact.*

Постановка проблеми. Нас завжди надихають великі лідери. Намагаючись пояснити причини успіху цих людей, зазвичай говорять про вдало розроблені стратегії, прозорливість, вміння своєчасно пристосовуватися до змін бізнес-середовища або примітивно пояснюють це талантом. Однак насправді керівництво має значно глибше підґрунтя. Неважливо, чого намагаються досягти лідери, – розробити успішну стратегію, підвищити результативність діяльності, вдало підібрати персонал або створити оптимальний соціально-психологічний клімат у колективі – їхній успіх залежить передусім від того, яким чином вони це зроблять. Навіть якщо стратегія буде сформована бездоганно, але при цьому лідер не виконає своє головне завдання – не спрямує здібності, емоції та творчий потенціал персоналу в потрібне русло, – нічого у нього не вийде. Оскільки лідер повинен бути не тільки формальним управлінцем, а й мати авторитет у колективі, вміти його організувати та повести за собою. Тому в умовах структурних змін в економіці та невизначеності бізнес-середовища необхідні новітні підходи до формування сучасного типу лідера, який буде органічно поєднувати в собі навички не тільки адміністрування, а й емоційного лідерства, що ще раз підтверджує актуальність теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як вважають видатні теоретики менеджменту та менеджери-практики (Л. Греттон, Л. Едвінссон, Г. В. Назарова, А. В. Сірко, В. А. Співак, К. М. Томсон, М. Л. Цуркан та ін.), глобалізація бізнесу потребує абсолютно нової концепції управління і навчання всередині організації. Різниця в культурних аксіомах, моделях поведінки, цінностях має бути врахована в діяльності менеджерів усіх рівнів керівництва. Метою статті є окреслення принципово нового середовища бізнес-організацій, яке має радикальний вплив на ефективну лідерську поведінку керівника.

До критеріїв ефективності керівника зараховують уміння стимулювати до дій, належати громаді, бути конкурентоспроможним, орієнтуватися на місію організації, орієнтуватися на клієнта, бути підприємливим, завбачливими, орієнтуватися на ринок, бути децентралізованим [4]. Лідерство також виступає одним із головних чинників підвищення ефективності управління. До основних ознак керівника-лідера зараховують такі: діє за покликом серця, запалює та надихає інших, інноватор, палкий прихильник певної ідеї, йому вірять та довіряють. Крім того, лідери повинні розуміти контекст ситуації, усвідомлювати свою відповідальність та активізувати людей. Вміння зрозуміти кожну людину, поважати її позицію, думку – це основа ефективного лідерства. Найкращі лідери – ті, які забезпечують інтелектуальне лідерство, що передбачає вміння аналізувати пропозиції та ідеї інших; ті, що не тільки мають знання, а й можуть ними поділитись.

Завданням статті є визначення ролі лідерства в керівництві персоналом на сучасних підприємствах. Стаття присвячена питанням влади та стилям управління персоналом на підприємствах України.

Складність умов функціонування об'єктів управління і завдань, які виникають перед ними, ускладнення системи зовнішніх і внутрішніх зв'язків зумовлюють, з одного боку, потребу у пошуку інноваційних, невідомих раніше методів, а з іншого, – відкривають більш широкі можливості для використання стандартних рішень і методів. Так, керівник підприємства повинен знати і вміти набагато більше, ніж прості менеджери, але якщо він не має задатків лідера, підприємство не зможе досягти всіх стратегічних цілей. Отже, лідерство – це важка робота, тому керівник повинен володіти витривалістю значно вище середнього рівня, мати цілі і надихати інших на їх досягнення, хороші лідери часто вважаються «одержимими владою». Їхній ентузіазм та настрій так чи інакше трансформується у вплив.

Лідерам необхідно, щоб їм симпатизували підлеглі, якщо вони хочуть на них впливати, і повністю їм довіряли. Працівники підприємства хочуть, щоб лідером була людина рішуча, вони повинні бути впевнені в тому, що підприємство і вони знаходяться в надійних руках. Лідери повинні швидко реагувати на всі зміни як у зовнішньому, так і у внутрішньому середовищі. Багато вчених визначають це поняття (від англ. Leader – той, що йде попереду) як реалізацію організаційного керівництва за допомогою топ-менеджменту. Лідерство охоплює (але не обмежується тільки цим) розробку бачення, планування, прийняття рішень, мотивування, організацію, розвиток, наділення повноваженнями і спрямування діяльності людей на досягнення конкретних цілей.

Майстерність ефективного керівника вимагає особливих зусиль і тренувань – для цього створюються спеціальні бізнес-тренінги. Всі тренінги виконують одне завдання і ставлять перед собою аналогічні цілі. Серед них – визначити стилі керівництва, що сприяють ефективній взаємодії зі співробітниками; навчитися координувати діяльність співробітників, підвищувати ефективність взаємодії між ними; навчитися знаходити підхід до кожного співробітника і бути лідером для нього; навчитися аналізувати і розумно використовувати власний час і час своїх підлеглих, розподіляти ролі в команді з урахуванням можливостей кожного учасника.

Лідерство – це, передусім, готовність взяти на себе відповідальність у прийнятті рішень та майстерність ставити інтереси оточуючих вище, ніж власні переконання, здатність мотивувати інших робити те, чого вони потребують, та відкрити очі на те, чого вони не здатні побачити.

Одним з основних акцентів у менеджменті сьогодні є створення ефективних керівників [4]. У житті сучасного керівника-лідера кар'єра й особисте життя тісно переплітаються. Справжні лідери ніколи не бувають пересічними людьми, їхні талант, здібності, сприйняття нового служать їм, а не панують над ними. Використовуючи їх, лідери реалізують своє істинне покликання, вони діють відповідно до свого бачення досконалості і прекрасного, демонструючи при цьому єдність мети і невгамовної енергії. Сьогодні існує два погляди щодо лідерських здібностей. Перший стверджує, що лідером потрібно народитися і що виховання керівника – справа безнадійна. Інший погляд ґрунтується на тому, що лідерські здібності розвиваються за умов наявності необхідних задатків, а саме: гострої уваги, гарної пам'яті, схильності до продуктивного мислення тощо. Лідерські здібності й особливо лідерська майстерність розвиваються в процесі цілеспрямованої діяльності. Молодий керівник, призначений чи обраний на посаду менеджера, повинен ознайомитися з арсеналом знань, якими мусить володіти лідер конкретної робочої групи.

Дослідження показали, що є перелік рис, які повинні бути властиві керівникам вітчизняних підприємств у сучасній Україні. Сьогодні сучасні підприємства прагнуть максимально реалізувати свій бізнес-потенціал, але ефективно керувати системою, що орієнтована на досягнення високих показників, може тільки керівник-лідер. У різних складних ситуаціях ефективні менеджери повинні проявляти різні особистісні якості, і сучасних керівників необхідно навчати методам ефективного лідерства (рис. 1).

Рис. 1. **Якості, які мають бути притаманні ефективному керівнику-лідеру**

Проблема лідерства ще з початку XX ст. дедалі частіше привертає до себе увагу, особливо в нестабільні періоди розвитку економіки та соціально-трудових відносин. На сучасному етапі в практиці роботи кращих підприємств при оцінюванні якостей праці керівника враховується рівень і якість виконання ним основних ролей, кожна з яких складається з комплексу лідерських функцій керівництва. Лідерські якості керівника як захисника інтересів членів колективу вимагають від нього вмілого поєднання у своїй роботі власних і колективних інтересів. Він повинен турбуватись про те, щоб не було простоїв через неефективну організацію праці, щоб робота була справедливо розподілена між працівниками.

Особливої актуальності в сучасному нестабільному середовищі набувають довіра і відданість працівників, без яких компанія стає таким же банкрутом, як і ті, що втратили фінансовий капітал. Тому важливим у діяльності керівника-лідера є створення образу організації, здатної викликати довіру і натхнення. Для цього необхідно формувати прозорі стосунки з чітко визначеними ролями і обов'язками, ставитися до кожного співробітника як до унікальної особистості, визначити кодекс справедливості та будувати корпоративну політику з позицій індивідуалізації процесів і положень, які стосуються персоналу. Розробка внутрішніх процесів у підтримку відкритих діалогів і обговорень, розвиток гнучкості, здатності до адаптації і навчання, відпрацювання мови спілкування допомагає учасникам груп стати уважними спостерігачами бізнес-середовища і сприяє розповсюдженню відповідної інформації, на основі якої діє організація. Формування керівної коаліції із залученням співробітників з різних підрозділів компанії, які мають особисті погляди на наявні проблеми, відіграє вирішальну роль. Об'єднання критичної маси людей, здатних знайти консенсус, має стати невід'ємною складовою і образом мислення, глибоко впровадженим у колективну свідомість. Створення переконливого образу майбутнього вимагає розуміння того, як може змінитися світ. Розробка процесів щодо вивчення тенденцій бізнес-середовища, створення стратегії з акцентом на персонал дозволяє команді вищого менеджменту окреслювати перспективи, розробляти графіки з урахуванням людського фактору, розуміти сфери діяльності майбутніх додаткових інвестицій. Розміщення лю-

дей у центрі такої стратегії підвищує ефективність бізнесу, конкурентоспроможність фірми та лідерську позицію керівників.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Горобинська М. В.

Література: 1. Chemers M. An integrative theory of leadership / M. Chemers. – Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 1997. – 200 p. **2.** Мармаза О. І. Стратегічний менеджмент: траєкторія успіху / О. І. Мармаза. – Харків : Основа, 2006. – 160 с. **3.** Минцберг Г. Школы стратегий / Г. Минцберг, Б. Альстрэнд, Дж. Лэмпел ; [пер с англ. Ю. Н. Каптуревского]. – СПб. : Питер, 2000. – 336 с. **4.** Стратегический менеджмент / Под ред. А. Н. Петрова. – СПб. : Питер, 2006. – 496 с.

НЕОБХІДНІСТЬ І ПЕРСПЕКТИВИ ВІДРОДЖЕННЯ КООПЕРАТИВНИХ БАНКІВ В УКРАЇНІ

УДК 346.7

Вустянова Ю. Ю.

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

Анотація. *Досліджено основні аспекти функціонування кооперативних банків в європейських країнах і проаналізовано перспективи розвитку цих установ в Україні.*

Ключові слова: *кооперативний банк, банківський сектор, регулювання і контроль, кооперативне законодавство, національна економіка.*

Аннотация. *Исследованы основные аспекты функционирования кооперативных банков в европейских странах и проанализированы перспективы развития этих учреждений в Украине.*

Ключевые слова: *кооперативный банк, банковский сектор, регулирование и контроль, кооперативное законодательство, национальная экономика.*

Annotation. *This article discusses the main aspects the functioning of cooperative banks in European countries and the development prospects of these institutions in Ukraine.*

Keywords: *cooperative bank, the banking sector, regulation and control, cooperative legislation, national econoty.*

Ефективна діяльність банківської системи країни є запорукою стабільного розвитку національної економіки та функціонування, відповідно, національного господарства, що впливає на загальний соціально-економічний розвиток суспільства.

На сьогодні в Україні не зареєстровано жодного кооперативного банку, хоча кредитних спілок налічується понад 600. Ключовою причиною такого негативного стану є проблеми чинного законодавства, зокрема, не реалізовано нову редакцію Закону України «Про кредитні спілки», не змінено вимоги Закону України «Про банки і банківську діяльність» щодо порядку реєстрації, контролю і регулювання діяльності кооперативних банків.

Дослідженням зарубіжного досвіду функціонування кооперативних банків присвятили праці І. Є. Бучко [3], В. В. Зіновчук [4], М. Й. Малік [5], М. А. Міненко [6], В. М. Микитюк [7], О. О. Олійник [8].

Метою статті є аналіз зарубіжного досвіду та проблем чинного законодавства України, яке регулює процеси реєстрації, контролю і регулювання діяльності кооперативних банків.

© Вустянова Ю. Ю., 2016

Відповідно до ч. 1 ст. 338 Господарського кодексу України, «Кооперативний банк – це банк, створений суб'єктами господарювання, а також іншими особами за принципом територіальності на засадах добровільного членства та об'єднання пайових внесків для спільної грошово-кредитної діяльності» [2]. Правовий статус кооперативного банку регулюється Законом України «Про банки та банківську діяльність» [1]. Кооперативні банки в Україні створюються за принципом територіальності та поділяються на місцеві та центральні кооперативні банки.

Згідно зі ст. 8 Закону України «Про банки та банківську діяльність» мінімальна кількість учасників місцевого (у межах області) кооперативного банку має бути не меншою за 50 осіб. У разі зменшення кількості учасників і неспроможності кооперативного банку протягом одного року збільшити їхню кількість до мінімальної необхідної діяльність такого банку припиняється шляхом зміни організаційно-правової форми або ліквідації. До функцій центрального кооперативного банку, крім передбачених цим Законом, належать централізація та перерозподіл ресурсів, акумульованих місцевими кооперативними банками, а також здійснення контролю за діяльністю кооперативних банків регіонального рівня. Органами управління кооперативних банків є загальні збори учасників (пайовиків), спостережна рада банку та правління банку. Органом контролю є ревізійна комісія банку. Органи управління та контролю кооперативного банку створюються та здійснюють свої повноваження відповідно до Закону України «Про банки та банківську діяльність». Статутний капітал кооперативного банку поділяється на паї. Рівень мінімального розміру статутного капіталу кооперативного банку встановлюється Національним банком України відповідно до Закону України «Про банки та банківську діяльність». Кожний учасник кооперативного банку незалежно від розміру своєї частки у капіталі банку (паю) має право одного голосу. Прибутки або збитки кооперативного банку за результатами фінансового року розподіляються між учасниками пропорційно розміру їхнього паю. Обмеження, встановлені цим Законом для операцій банку з пов'язаними особами, не поширюються на операції кооперативного банку [1].

Аналіз фінансового ринку окремих країн Європейського Союзу дає змогу виокремити фактори, які стимулювали розвиток кооперативних банків, та обґрунтувати загальні проблеми чинного законодавства України щодо діяльності кооперативних банків. Нині кооперативні банки посідають провідне місце в європейській системі банківського ринку, охоплюючи близько 25 % європейського фінансового сектора. Сучасні кооперативні банки Німеччини мають таку систему кооперативів: Volksbanken (народний банк), який формує позичковий фонд за рахунок вкладів від своїх членів та є характерним для міської території; Raiffeisenbanken, позиковий фонд якого створювали на основі державної позики, взятої під солідарну відповідальність усіх членів, що формувалися за сільською територіальною приналежністю.

Банківський сектор Італії включає Banche Popolari (аналог німецьких «народних банків») і Banche di Credito Cooperativo (аналог Райффайзенбанку). В сукупності вони забезпечують третину кредитів усіх банків. Основна відмінність класичних моделей полягає у тому, що міські кооперативи Шульце-Деліча формували позичковий фонд за рахунок вкладів від своїх членів, а товариства Райффайзена аналогічний фонд створювали на основі державної позики, взятої під солідарну відповідальність усіх членів («позикове коло»). Якщо, наприклад, сучасні кооперативні банки Німеччини мають єдину систему «народних» і райффайзенбанків, які мало чим відрізняються між собою, то Banche Populari і Banche di Credito Cooperativo зберегли окремі класичні ознаки.

Кредитна система Франції охоплює близько 2,2 тис. кредитних установ. У Франції існує досить розвинена система кооперативних кредитних установ, які виконують банківські функції. Верхньою ланкою є Асоціація кооперативних банків «Креді агриколь» – одна з найбільших банківських груп у Франції. Державний контроль за діяльністю кооперативних банків здійснюється тими самими методами, що й контроль за діяльністю приватних банків. Відсотки за депозитами кооперативних банків не оподатковуються.

Досвід закордонних країн свідчить, що кооперативний рух і, відповідно, функціонування кооперативних банків є важливою складовою розвитку суспільства і вимагає від держави загальної підтримки.

При цьому варто зауважити, що кооперативні банки виявились найбільш підготовленими до випробувань кризою: ще до її перших проявів Міжнародний валютний фонд провів глибоке дослідження й опублікував огляд під назвою «Кооперативні банки і фінансова стабільність» в 2007 році, внаслідок чого було встановлено суттєві переваги кредитно-кооперативного фінансового сектора провідних західноєвропейських держав, що стосується, передусім, австрійських кооперативних банків.

Головними перевагами діяльності кооперативних банків є:

1) кооперативні банки у своїй діяльності дотримуються менш ризикової стратегії у здійсненні їхньої фінансової діяльності, ніж невеликі комерційні банківські установи;

2) характерною є більша стабільність кооперативних банків порівняно з комерційними через високий рівень капіталізації й стійкості ресурсної бази;

3) значне поширення кооперативних банків сприяє звільненню банківської системи від неефективних комерційних банків.

Враховуючи особливу соціально-економічну природу та місію кооперативів у суспільстві, Міжнародна організація праці (МОП) у 1966 р. прийняла рекомендацію «Про кооперативи в країнах, що розвиваються», в якій

рекомендувала урядам усіх країн – членів МОП активно, використовуючи всі можливі засоби, сприяти розвитку національних кооперативних рухів. У 2002 році була прийнята нова Рекомендація МОП «Про сприяння розвитку кооперативів», в якій, зокрема, відзначено, що при розробці й перегляді застосовуваного до кооперативів законодавства, політики й нормативно-правових актів уряди повинні проводити консультації з кооперативними організаціями. Крім того, уряди мають полегшити доступ кооперативам до послуг підтримки з метою їхнього зміцнення та підвищення життєздатності як господарюючих суб'єктів, визнавати роль кооперативів і їхніх організацій, розвиваючи відповідні механізми, що сприяють створенню й зміцненню кооперативів на національному та місцевому рівнях, залежно від обставин вживати заходів, які сприяють доступу кооперативів до джерел фінансування, інвестицій і кредитів.

Основними перевагами створення кооперативних банків в Україні можна вважати такі:

1) неможливість розвитку кооперативного банку від побажань та волі невеликої кількості людей, що приводить до здійснення менш ризикованих кредитних операцій, операцій із цінними паперами та нівелює у майбутньому можливість швидкого перепродажу банку іншим особам;

2) враховуючи територіальність дії кооперативного банку, рішення щодо надання кредитів або здійснення інших активних операцій керівництво приймає значно швидше, ніж працівники спеціалізованих комерційних банків, яким притаманна складна та багаторівнева за своєю будовою організаційна структура;

3) працівники кооперативних банків більш проінформовані про сучасний економічний розвиток регіону, в якому функціонує кооперативний банк, та можуть більш якісно оцінити ризики, які виникають у процесі надання кредитів підприємствам регіону та при здійсненні інших активних операцій;

4) зазвичай, здійснюючи діяльність у певному регіоні, кооперативні банки з часом створюють ефективну мережу філій, представництв, банкоматів, що підвищує якість надання послуг клієнтам;

5) при побудові дворівневої системи існування кооперативних банків (наявність центрального та місцевих банків) існує завжди ефективна система рефінансування та допомоги тим кооперативним банкам, що опинилися у складному фінансовому становищі;

6) зазвичай кооперативні банки не беруть активної участі на міжбанківському ринку та не кредитують звичайні комерційні банки, що нівелює можливість отримання збитків унаслідок банкрутства будь-якого комерційного банку в країні;

7) можливість розробки фундаментальних принципів діяльності та створення системи контролю за їхнім дотриманням;

8) можливість залучення до створення кооперативних банків фізичних та юридичних осіб, які не мають значних тимчасово вільних фінансових ресурсів, особливо в контексті постійного збільшення Національним банком України вимог до обсягу статутного капіталу. Так, на сьогодні вимогою регулятора є мінімальний розмір статутного капіталу на рівні не менше 120 млн грн. Відповідно, не всі власники комерційних банків здатні віднайти або залучити необхідні ресурси, щоб відповідати нормативам. Якщо, як у випадку з кооперативним банком, власників більше за 50 осіб, це дещо полегшує розв'язання проблеми пошуку додаткових фінансових ресурсів;

9) надання якісних послуг мешканцям регіону, де здійснює свою діяльність кооперативний банк, приведе у майбутньому до зростання довіри до такого банку та забезпечить більш стабільну ресурсну базу для його функціонування та ін.

Отже, створення кооперативних банків в Україні неможливе без фінансової підтримки держави. Прикладом формування статутного капіталу може слугувати така пропорція, за якої 70 % становлять державні кошти (надані у вигляді цільової позики під солідарну відповідальність членів) і 30 % – вклади членів регіонального кооперативного банку. Створюючи сприятливі умови для розвитку кооперативних банків, держава має одночасно сформувати систему нагляду за розвитком таких установ з метою нівелювати можливі зловживання, які були притаманні діяльності комерційних банків та кредитним спілкам на початку фінансово-економічної кризи. Важливою складовою побудови цивілізованої діяльності кооперативних банків є також делегування частини повноважень щодо здійснення функції контролю до національних та регіональних об'єднань кооперативних банків.

Таким чином, діяльність кооперативних банків, як свідчить закордонний досвід їхнього функціонування, є важливою складовою побудови економічно розвиненої країни. Особливо важливим є діяльність зазначених установ для розвитку малого підприємництва. Саме тому актуальними стають питання щодо формування умов для активізації процесів створення кооперативних банків в Україні.

Проте, враховуючи ситуацію сьогодення, якій притаманні численні нерозв'язані проблеми у розвитку банківської системи, а саме: проблеми неякісних кредитних портфелів комерційних банків, закритість інформації про власників банків, нестабільність фондового ринку та постійні зміни законодавчого та нормативного поля функціонування українських банків, питання створення умов для ефективної діяльності кооперативних банків нав¬ряд чи скоро будуть у центрі уваги політичної еліти.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Сущ О. П.

Література: 1. Про банки і банківську діяльність : Закон України від 07.12.2000 № 2121-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 5–6. – Ст. 30. **2.** Господарський кодекс України : від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18–22. – Ст. 144 **3.** Бучко І. Є. Світовий досвід функціонування кооперативних банків / І. Є. Бучко // Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна. – Випуск 40. – 2013. – С. 105–111. **4.** Зіновчук В. В. Організаційні основи сільськогосподарського кооперативу / В. В. Зіновчук. – 2-ге вид., допов. і перероб. – Київ : Логос, 2001. – 380 с. **5.** Малік М. Й. Формування та розвиток кооперативних відносин в аграрній сфері економіки України / М. Й. Малік // Економіка АПК. – 2014. – № 7. – С. 76–82. **6.** Міненко М. А. Кооперативні об'єднання Німеччини як основа для формування соціально-економічного середовища України / М. А. Міненко // Економіка АПК. – 2013. – № 7. – С. 113–119. **7.** Микитюк В. М. Організація особистих селянських господарств у кооперативи: світовий досвід і можливості для України / В. М. Микитюк // Економіка АПК. – 2014. – № 5. – С. 93–101. **8.** Олійник О. О. Функціонування кооперативних банків: досвід Польщі / О. О. Олій ник // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2012. – Вип. 8 (1). – С. 49–54. **9.** Про заходи щодо розвитку кооперативного руху та посилення його ролі в реформуванні економіки України на ринкових засадах [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 19.12.2000 № 1348/2000. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1348/2000.

АНАЛИЗ ДЕПОЗИТНЫХ ОПЕРАЦИЙ БАНКА

УДК 336.717.3:33.021

Выонг Тхуи Ван

Студент 4 курса
финансового факультета ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Проведен анализ динамики депозитов физических лиц в АО «ОТП Банк». Выявлены проблемы и направления усовершенствования развития депозитных операций банка с физическими лицами.*

Ключевые слова: *банк, депозиты, привлеченные ресурсы, кризис, физические лица.*

Анотація. *Проведено аналіз динаміки депозитів фізичних осіб у АТ «ОТП Банк». Виявлено проблеми та напрямки вдосконалення розвитку депозитних операцій банку з фізичним особами.*

Ключові слова: *банк, депозити, залучені ресурси, криза, фізичні особи.*

Annotation. *The analysis of dynamics of individuals' deposits in OTP bank is carried out. The author identifies the problems and shows the directions to improve deposit operations of the bank with individuals.*

Keywords: *bank, deposit, borrowed funds, crisis, physical bodies.*

Привлеченные ресурсы банков называются депозитными ресурсами. Привлеченные средства банков покрывают свыше 90 % всей потребности в денежных ресурсах для осуществления активных операций.

Проблемы развития депозитных операций для формирования ресурсной базы банков в своих трудах рассматривали Т. Н. Болгар, Н. И. Версаль и др. [1–2].

Целью статьи является анализ операций по привлечению банками денежных средств физических лиц во вклады и определение направлений их развития.

Депозит — банковский вклад. По договору банковского вклада (депозита) одна сторона (банк), принявшая поступившую от другой стороны (вкладчика) или поступившую для нее денежную сумму (вклад), обязуется возвратить сумму вклада и выплатить проценты на нее на условиях и в порядке, предусмотренных договором [4].

Депозиты подразделяются на вклады до востребования и срочные вклады.

Вклад до востребования – депозит без указания срока хранения, который возвращается по первому требованию вкладчика. Обычно по вкладам до востребования начисляются проценты по ставкам ниже, чем для срочных

© Выонг Тхуи Ван, 2016

депозитов. Депозитом до востребования могут по соглашению с банком или по законам отдельных государств являться средства на чековом счете в банке [4].

Срочный вклад – депозит под проценты, внесенный на определенный срок и изымаемый полностью по истечении обусловленного срока. Срочные депозиты менее ликвидны, чем сберегательные вклады до востребования, но приносят более высокий процент дохода [4].

Рассматривая депозитные вклады физических лиц в ОТП Банке, можно наблюдать существенные изменения в период с 2007 по 2014 гг. (рис. 1) [4].

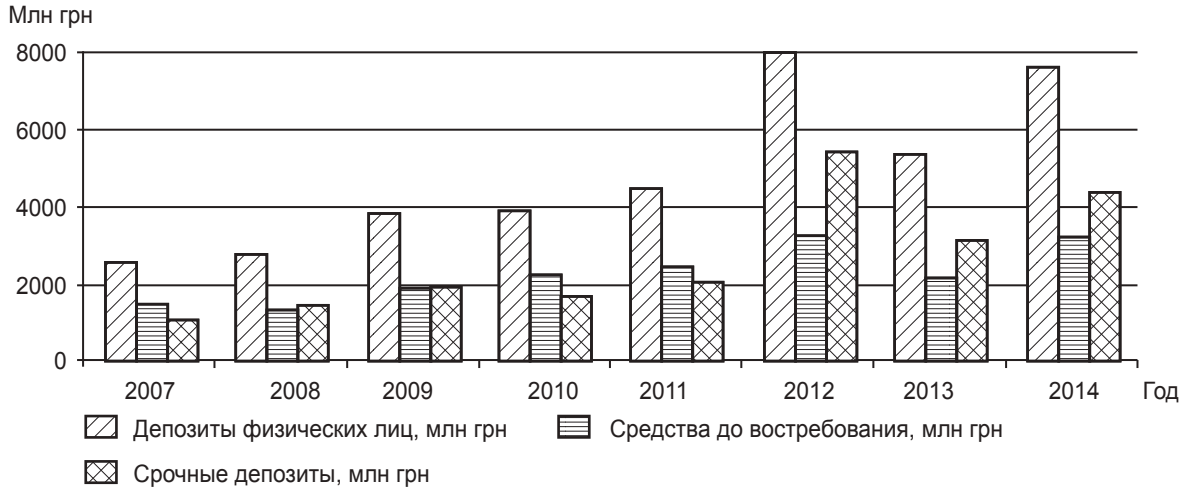


Рис. 1. **Анализ депозитных вкладов физических лиц в ОТП Банке за период с 2007 по 2014 гг.**

Из рис. 1 видно, что в течение 2007–2012 гг. наблюдалась тенденция роста депозитов физических лиц, в том числе и срочных депозитов, что позитивно характеризует депозитную деятельность банка. А в 2013–2014 гг. произошло снижение объемов депозитов физических лиц.

Рассматривая депозитные вклады физических лиц в банковской системе Украины, можно наблюдать существенные изменения в период с 2007 по 2014 гг. (рис. 2) [6].

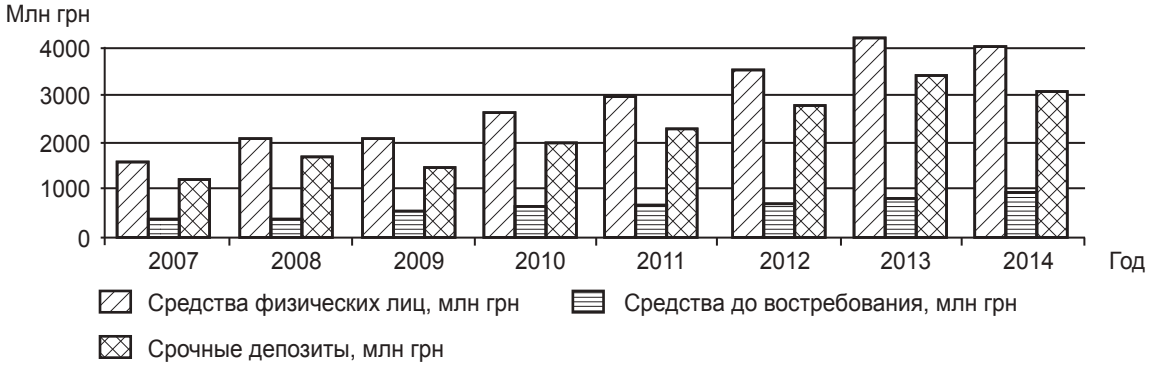


Рис. 2. **Анализ депозитных вкладов физических лиц в банковской системе Украины за период с 2007 по 2014 гг.**

Из рис. 2 видно, что в течение 2007–2013 гг. (кроме 2009 года) наблюдалась тенденция роста депозитов физических лиц в банках Украины, в том числе и срочных депозитов, что позитивно характеризует депозитную деятельность банковской системы. А в 2014 году произошло снижение срочных средств и, как результат, объемов депозитов физических лиц.

Из анализа депозитных операций банков Украины видно, что рост и уменьшение вкладов клиентов банка всегда адекватны динамике макроэкономического роста или падения. В частности, анализ темпов роста объемов депозитов в ОТП Банке и в банках Украины свидетельствует, что финансовый кризис 2007 года не существенно повлиял на объемы привлечения депозитов физических лиц, но после политического кризиса Украины в 2013 году стал причиной падения экономики и, как следствие, уменьшение объемов депозитов в банковской системе. При этом девальвация гривны существенно ускорила темпы оттока депозитных ресурсов из банковской системы.

На рис. 3 приведена структура депозитов физических лиц в ОТП Банке за период 2007–2014 гг. [3].

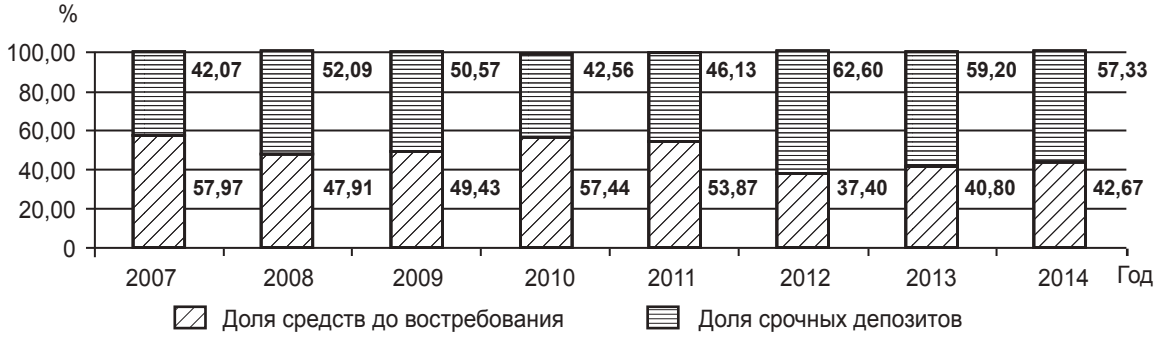


Рис. 3. **Структура депозитов физических лиц в ОТП Банке за период с 2007 по 2014 гг.**

Как видно из рис. 3, кризис 2008–2009 гг. привел к некоторому снижению роста доли срочных депозитов в 2009 и 2010 годах. Затем в 2011–2012 гг. произошел рост их доли до 62,60 %. В результате ухудшения политической и экономической ситуации в Украине в 2013–2014 гг. произошло снижение доли депозитов до востребования до 57,33 %.

На рис. 4 приведена структура депозитов физических лиц в банковской системе Украины за период 2007–2014 гг. [6].

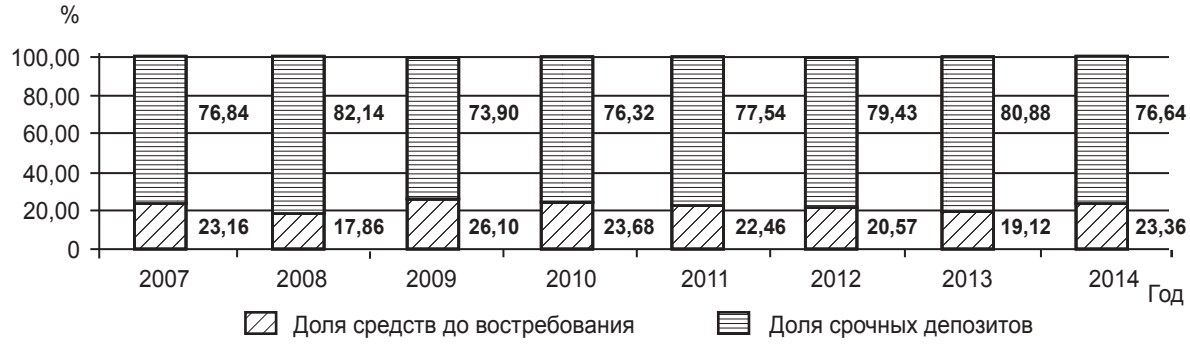


Рис. 4. **Структура депозитов физических лиц в банках Украины за период с 2007 по 2014 гг.**

Как видно из рис. 4, кризис 2008–2009 гг. привел к некоторому снижению роста доли срочных депозитов в 2010 году. Затем в 2011–2012 гг. произошел рост их доли до 79,43 %. В результате ухудшения политической и экономической ситуации в Украине в 2013–2014 гг. произошло снижение доли депозитов до востребования до 76,64%.

В результате сравнения структуры депозитов физических лиц видно, что доля срочных депозитов в ОТП Банке значительно меньше, чем в среднем по банковской системе Украины.

В условиях стабильной экономической ситуации превалирование срочных средств физических лиц можно оценить положительно, поскольку они имеют фиксированный срок, что облегчает их размещение в активы и упрощает процесс планирования деятельности банка. В условиях нестабильной внешней среды и отсутствия доверия к банковской системе срочность средств не гарантирует их сохранение в банке в течение определенного в договоре срока, поскольку население гибко реагирует на негативные сигналы рынка и изымает средства из банков.

Соответственно, значительная часть средств физических лиц усиливает давление на ликвидность банка в случае паники на рынке.

Выше уже отмечалось, что любой банк разрабатывает собственную стратегию и тактику привлечения депозитных средств. Поэтому структура и объемы депозитов в банках существенно различаются. Анализ информации, приведенной на рис. 5, показывает, что среди крупнейших банков Украины безусловным лидером является ПриватБанк. Вторую и третью позицию занимает государственный банк Ощадбанк и Райффайзен банк Аваль. ОТП Банк занимает 7-ое место в этой десятке с объемом депозитов физических лиц 7,6 млрд грн [5].

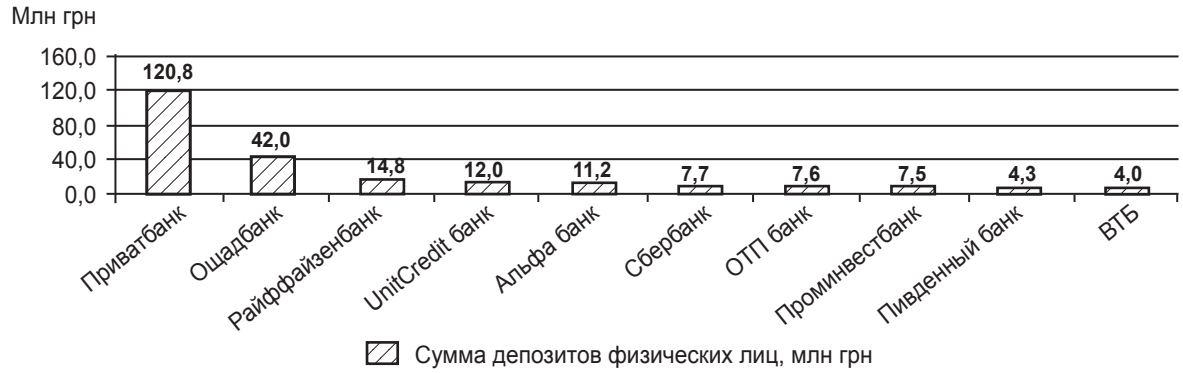


Рис. 5. **Объемы депозитов физических лиц 10 крупнейших банков Украины на 09.2015 г.**

Для решения проблемы формирования ресурсной базы ОТП Банка необходимо усилить работу по расширению круга вкладчиков. Поэтому банку нужна грамотная депозитная политика, в основе которой лежит поддержание необходимого уровня диверсификации, обеспечение возможности привлечения денежных ресурсов из других источников и поддержка сбалансированности с активами по срокам, объемам и процентным ставкам. Кроме того, необходимо:

- восстановить доверие клиентов к вложениям в банк;
- гарантировать клиенту ликвидность депозита и вернуть сбережения клиентов в банк;
- предупредить высокую текучесть клиентов;
- привлечь новые депозиты от тех, кто изъял свои вклады из других банков.

Для максимально эффективного управления денежными потоками клиентов можно предложить депозитный вклад с выплатой процентов авансом или с ежемесячной пролонгацией.

Таким образом, научным результатом данного исследования является выявления проблем развития депозитных операций ОТП Банка с физическими лицами и формирование направлений их решения. Перспективами дальнейших научных исследований в данном направлении может быть разработка действующих механизмов развития депозитных операций ОТП Банка.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Андрейченко Ж. О.

Литература: 1. Болгар Т. Н. Современное состояние и перспективы развития депозитной деятельности банков Украины / Т. Н. Болгар // Финансы. – 2011. – № 1. – С. 38–41. **2.** Версаль Н. И. Особенности формирования депозитных ресурсов банками Украины / Н. И. Версаль // Финансы Украины. – 2009. – № 12. – С. 89–95. **3.** Депозиты физических лиц в банках Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://tables.finance.ua/ua /finres/depprivate. **4.** Про банки та банківську діяльність [Электронный ресурс] : Закон України від 07.12.2000 № 2121-III. – Режим доступа : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2121-14. **5.** Официальный рейтинг банков Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://banker.ua/officialrating/. **6.** Офіційний сайт Національного банку України [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://ukrstat.gov.ua.

ЕТАПИ АНАЛІЗУ ТОВАРООБІГУ

УДК 33.021:339.142

Гаврашенко О. В.

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

Анотація. *В статті розглянуто сутність товарообігу, визначено показники аналізу товарообігу, здійснено його класифікацію. Розглянуто фактори, які впливають на товарообіг. Обґрунтовано необхідність проведення аналізу товарообігу. Визначено послідовність та етапи аналізу товарообігу на підприємства.*

Ключові слова: *товарообіг, товарний запас, роздрібний товарообіг, оптовий товарообіг, торгово-посередницький товарообіг.*

Аннотация. *В статье рассмотрено сущность товарооборота, определены показатели анализа товарооборота, осуществлена его классификацию. Рассмотрены факторы, влияющие на товарооборот. Обоснована необходимость проведения анализа товарооборота. Определена последовательность и этапы анализа товарооборота на предприятия.*

Ключевые слова: *товарооборот, товарный запас, розничный товарооборот, оптовый товарооборот, торгово-посреднический товарооборот.*

Annotation. *In the article the essence of trade, analysis of trade indicators defined, implemented its classification. The factors that affect the turnover. The necessity of analyzing trade. The sequence of stages and analysis on trade company.*

Keywords: *trade, inventory, retail trade, wholesale trade, retail and intermediary sales.*

Розвиток ринкового механізму господарювання сприяв сформуванню нових підходів щодо управління торговельними підприємствами, а також ринкових принципів ефективного управління товарообігом. Він являє собою один із основних показників економічного та соціального розвитку держави.

В сучасних умовах господарювання товарообіг є не лише основним показником господарської діяльності торговельних підприємств, але й важливим показником соціально-економічного розвитку країни, який показує економічні відносини, які виникають на кінцевій стадії руху товарів зі сфери обігу до сфери споживання.

Проблему товарообігу в своїх роботах розглядали І. П. Отенко, О. Ю. Мішин, С. В. Мішина, Б. В. Гринів, В. С. Марцин, А. А. Мазаракі, Ю. П. Яковлєв.

Метою статті є обґрунтування сутності та необхідності аналізу товарообороту на підприємстві.

Об'єктом статті є товарообіг на підприємстві.

Якщо товарообіг розглядати на державному рівні, то він характеризує соціально-економічний розвиток країни. Він є заключним етапом руху товарів для споживання.

Товарообіг – це процес, під час якого товари спочатку попадають в сферу обігу, а потім закінчують його, потрапляючи у сферу споживання.

Товарообіг неможливо розглядати без товарного запасу, адже товари саме з товарного запасу потрапляють до товарообігу.

Товарний запас – це товарна маса, яка забезпечує безперервність та постійність товарного обігу. Це товар, який знаходиться між актами купівлі-продажу.

Майже всі матеріальні блага, які використовуються населенням, до споживання надходять через торгівлю. Відповідно до закону товарного обігу, кількісна і якісна оцінка товарів, які надходять до споживання, відображається на показниках товарообігу.

Показниками товарообігу представлені в табл. 1 [1].

Показники оборотності товарних запасів можуть визначатися як в цілому по підприємству, так і за окремими товарами, їх асортиментними групами, рядами тощо.

Товарообіг класифікують за окремими видами, представленими в табл. 2 [2].

В процесі аналізу й обсягу товарообігу підприємства вивчають тенденції і можливості підвищення обсягу реалізації товарів. А також вивчають чинники і фактори, які можуть впливати на обсяг товарообігу.

© Гаврашенко О. В., 2016

Таблиця 1

Показники товарообігу

Показник	Сутність показників
Швидкість товарообігу (коефіцієнт оборотності товарних запасів)	Показує кількість оборотів, яку можуть здійснити товарні запаси за певний проміжок часу
Коефіцієнт закріплення товарних запасів	Показує, скільки потрібно товарних запасів, щоб отримати 1 грн чистої виручки
Тривалість обороту товарних запасів (період оборотності товарних запасів)	Показує тривалість одного обороту товарних запасів
Сума додатково залучених (вивільнених) коштів у результаті зміни оборотності товарних запасів	Показує додаткове залучення або вивільнення коштів

Таблиця 2

Класифікація товарообігу

Вид товарообігу	Його характеристика
Роздрібний товарообіг	Характеризує обсяги продажу споживчих товарів населенню для особистого користування
Оптовий товарообіг	Характеризує обсяги продажу товарів, які пройшли певну обробку на даному підприємстві, оптовим покупцям для реалізації цих товарів кінцевим споживачам
Торгово-посередницький товарообіг	Визначає обсяг посередницьких операцій купівлі-продажу споживчих товарів без будь-якої обробки на даному підприємстві для подальшого перепродажу оптовим чи роздрібним покупцям

Фактори, які впливають на товарообіг:

1) співвідношення між пропозицією та попитом;
2) складність асортименту товарів;
3) організація надходження товарів;
4) споживчі властивості товару;
5) географічні особливості місцевості;
6) умови транспортування.

Проведення аналізу дає можливість:

1) визначити склад товарообігу за видами, формами, методами продажу, асортименту структури;
2) вивчити стан виконання плану товарообігу, сезонність та ритмічність реалізації товарів у періоді;
3) проаналізувати і кількісно визначити вплив окремих факторів на обсяг товарообігу, його структуру;
4) вияснити закономірності та основні тенденції для реалізації товарів.

На основі аналізу джерела [3] було уточнено перелік та послідовність етапів аналізу товарообігу:

1) визначення загального обсягу товарообігу підприємства за звітний період, оцінка ступеня виконання плану товарообігу;

2) визначення загального обсягу товарообігу підприємства за звітний період, оцінка ступеня виконання плану товарообігу;

3) аналіз товарно-групової структури товарообігу торгового підприємства, визначення закономірностей розвитку обсягу продажу щодо окремих товарних груп;

4) аналіз складу товарообігу підприємства в залежності від кінцевих споживачів, форм і термінів розрахунків, характеру реалізованих товарів, організаційних формі і методів торгівлі;

5) аналіз обсягів реалізації товарів поквартально і помісячно, дослідження ритмічності праці та сезонності реалізації товарів, визначення чинників, що їх обумовлюють;

6) визначення факторів товарообігу, які впливали на його об'єм І структуру у звітному періоді;

7) дослідження запасу фінансової міцності підприємства.

Потім після проведення аналізу товарообороту можна зробити висновок з приводу того, що потрібно змінити/покращити підприємству, щоб збільшити товарообіг, який збільшить прибуток. Отже, аналіз товарообороту на підприємстві є необхідним для підвищення ефективності функціонування підприємства [4].

Таким чином, науковим результатом даного дослідження є уточнення етапів аналізу товарообігу, а перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є використання економіко-математичних методів.

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

Література: 1. Мішина С. В. Аналіз у галузях виробництва і послуг: навч. посібн. / С. В. Мішина, О. Ю. Мішин. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. – 240 с. **2.** Економічний аналіз : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальності "Облік та аудит" / за ред. Ф. Ф. Бутинця. – Житомир : ПП "Рута", 2003. – 680 с. **3.** Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства : навч. посібн. / Г. В. Савицька. – 2-ге вид., випр і доп. – К. : Знання, 2005. – 662 с. **4.** Гринів Б. В. Аналіз товарообороту підприємств роздрібної торгівлі: навч. посіб. / Б. В. Гринів. – Львів : Львівська комерційна академія, 2005. – 148 с.

РОЛЬ КОНТРОЛЮ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ НАЛЕЖНОГО СТАНУ ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ ДЕРЖАВИ

УДК 33.025.12:330.101.541(477)

Гаврашенко О. В.

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

Анотація. *Обґрунтовано соціально-економічні аспекти причин виникнення та розвитку тіньової економіки в країні з погляду вітчизняних та зарубіжних науковців. Досліджено сучасний стан тінізації в Україні. Визначено роль контролю в забезпеченні належного стану тіньової економіки. Запропоновано шляхи подолання причин тіньової економіки.*

Ключові слова: *контроль, економіка, тіньова економіка, детінізація, ВВП, економічні порушення.*

Аннотация. *Обоснованы социально-экономические аспекты причин возникновения и развития теневой экономики в стране с точки зрения отечественных и зарубежных ученых. Исследовано современное состояние тенизации в Украине. Определена роль контроля в обеспечении надлежащего состояния теневой экономики. Предложены пути преодоления причин теневой экономики.*

Ключевые слова: *контроль, экономика, теневая экономика, детенизация, ВВП, экономические нарушения.*

Annotation. *The article rightly socio-economic aspects and causes of the shadow economy in the country in terms of domestic and foreign scientists. The modern state of Ukraine in shadow. The role of monitoring in ensuring the proper condition of the shadow economy. The ways of addressing the causes of the shadow economy.*

Keywords: *control, economy, shadow economy, legalization, GDP, economic abuse.*

Тіньова економіка в Україні є однією з найбільших перешкод для розвитку конкурентоспроможності країни, підвищення соціальних стандартів життя населення та інтеграції в європейське співтовариство. Вона відображає активну криміналізацію економічних процесів, високу корумпованість органів державної влади та низьку податково-правову культуру фізичних та юридичних осіб.

У країнах з розвиненою ринковою економікою тіньова економіка як явище вивчена значно краще. Проте останнім часом з'являється щоразу більше робіт як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Проблему тіньової економіки в своїх роботах розглядали І. Озерський, О. Власюк, А. Нестерова, Я. Дяченко, Т. Ковальчук, В. Базилевич, О. Турчинова, О. Черевко, В. Мандибура та ін.

© Гаврашенко О. В., 2016

Мета дослідження – обгрунтувати роль і значення контролю в забезпеченні належного стану тіньової економіки в країні, а також розробити шляхи детінізації.

Задля удосконалення мети в роботі поставлено та виконано такі завдання: визначити поняття тіньової економіки; проаналізувати стан тіньової економіки в країні; обгрунтувати роль контролю в забезпеченні належного стану тіньової економіки держави.

Тіньова економіка – це уклад економічних відносин, що охоплює невраховані, нерегламентовані й незаконні види господарської діяльності [1].

Проблеми тіньової економіки є майже в усіх країнах світу. Але якщо в одних країнах її обсяг майже не впливає на економіку, то в інших є свідченням існування відтворювальної системи тіньових економічних відносин. До другої категорії, на жаль, належить Україна. Обсяги тіньової економіки за різними джерелами фіксуються на рівні від 20 до 50 відсотків ВВП.

Суб'єкти економічної діяльності втратили віру в поліпшення політичної та економічної ситуації найближчим часом. Це спонукало їх активно використовувати схеми приховання частини прибутків, зокрема таких, як розширення збитковості та неплатежів в економіці. Також збільшення рівня тіньової економіки стимулювалося ціновими та девальваційними шоками, військовим конфліктом на сході країни.

За даними Міністерства економічного розвитку, зниження обсягів тіньової економіки в Україні було зафіксоване в 2011 році – з 38 % до 34 % ВВП, після чого рік її обсяги залишалися стабільними, потім почали зростати: в 2013 році – до 35%, в 2014 році – до 41%, що стало рекордним порівняно з 2007 роком рівнем. Одночасно темпи росту економіки в 2012 році сповільнилися до 0,2 %, в 2013 – до нуля, в 2014 було зафіксовано її падіння на 6,8 %, а в першому кварталі 2015 року – на 17,2 %.

Інтегральний показник рівня тіньової економіки в Україні (у % від обсягу офіційного ВВП) і темпи зростання/зниження рівня реального ВВП (у % до відповідного періоду попереднього року) наведено на рис. 1 [2].

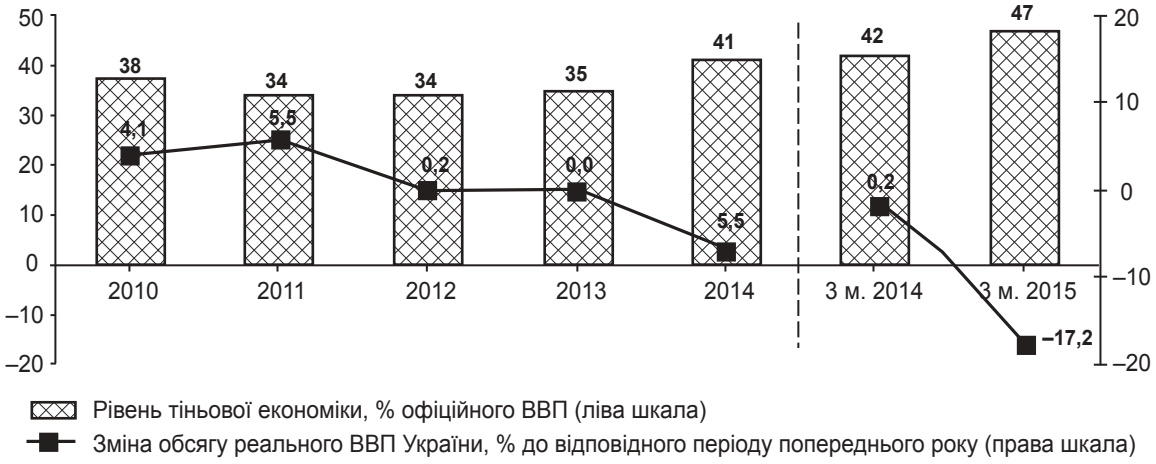


Рис. 1. **Інтегральний показник рівня тіньової економіки в Україні і темпи зростання/зниження рівня реального ВВП протягом 2010–2014 рр. та січня–березня 2014–2015 рр.**

За даними Міністерства фінансів України, 42 % української економіки знаходиться «в тіні». Про це повідомила заступник Міністра фінансів Олена Макеєва. «Частка тіньового сектора в економіці становить 42 %», – повідомила вона. Проте, за словами Макеєвої, в секторі роздрібної торгівлі частка тіньової економіки сягає 60 %, у фармацевтиці – 40 %, в легкій промисловості – 67 % [3].

Державна фіскальна служба оцінює обсяг недонадходжень до державного бюджету з податку на додану вартість через тіньову економіку в 2,5–3 млрд грн щомісяця в цьому році [4].

З одного боку, розвиток тіньової економіки є реакцією на саме державне регулювання. Бо регулювання неможливе без обмежень, а якщо ці обмеження нерозумні, то вони провокують їхнє порушення, особливо якщо це вигідно. Значну кількість видів тіньової економіки (наприклад, ухилення від податків) можна пояснити недоліками державного регулювання – занадто високими податками, бюрократизацією управління тощо.

Можна зробити висновок, що головною причиною формування тіньового сектора економіки є обмеження з боку держави суб'єктів економічної діяльності. Тобто порушення цих вимог, обмежень є підґрунтям для тіньової економічної діяльності. Чим вищі ці вимоги, тим більше можливостей для ефективного функціонування тіньового сектора.

Для детінізації економіки потрібно вжити низку заходів, що наведені на рис. 2 [5].

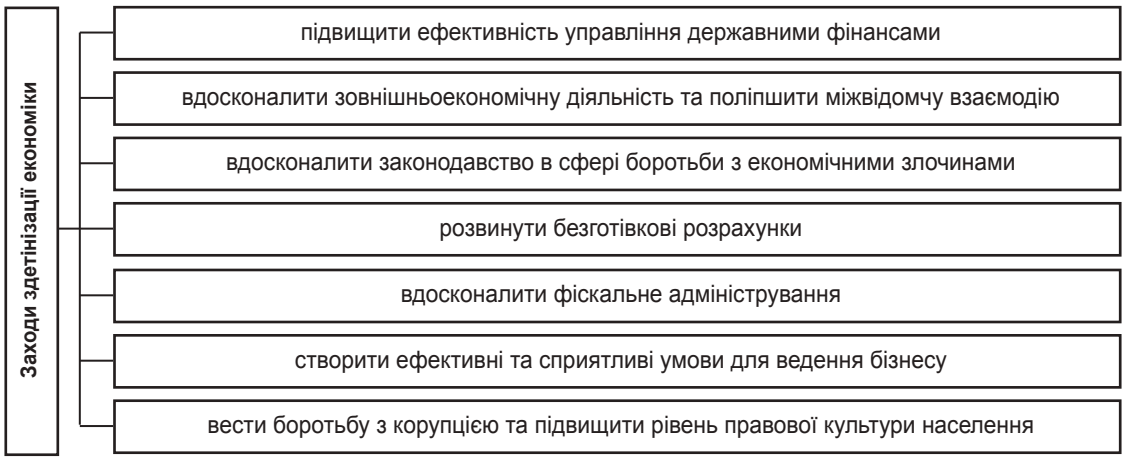


Рис. 2. **Заходи з детінізації економіки України** (узагальнено автором)

Для зниження рівня тіньової економіки необхідно підвищити контроль з боку держави, а саме фінансовий контроль.

Фінансовий контроль є формою реалізації контрольної функції фінансів, однією з основних складових забезпечення фінансово-економічної безпеки держави.

Державний фінансовий контроль здійснюється через загальнодержавний і відомчий. Загальнодержавний фінансовий контроль виконують державні органи влади й управління. Він спрямований на об'єкти, які підлягають контролю незалежно від їхньої відомчої підпорядкованості. Відомчий фінансовий контроль виконують контрольно-ревізійні підрозділи міністерств, відомств та ін. Його об'єктом є фінансова і виробнича діяльність підвідомчих підприємств, організацій, установ.

В рамках державного фінансового контролю ведеться боротьба з порушеннями валютного законодавства, з ухиленням від сплати податків і з відмиванням грошей, тобто майже з усіма основними, тісно пов'язаними між собою видами діяльності чи бездіяльності.

Сферою фінансового контролю є практично всі операції, вчинені з використанням грошей. При цьому виходять із положення про неможливість виключення прямого або опосередкованого взаємозв'язку формування і використання фінансових ресурсів, фондів грошових коштів із будь-якими видами діяльності чи бездіяльності.

Фінансовий контроль тісно пов'язаний з відповідальністю підприємств, організацій, установ різних форм власності, а також фінансово-банківських структур за виконання фінансової дисципліни. Відповідальність може виражатися як в адміністративних, так і економічних заходах впливу на порушника фінансової дисципліни. Економічні заходи впливу виявляються через санкції, які є важелями фінансового механізму, що сприяють підвищенню ефективності виробництва, його інтенсифікації, екологічному оздоровленню тощо.

З метою контролю за фінансовими потоками потрібно розробити та прийняти закон про державний фінансовий контроль, в якому обов'язково потрібно передбачати чітку регламентацію процедури декларування доходів і витрат як з боку державних службовців, депутатів та інших осіб, уповноважених на виконання функції держави, так і інших фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, працівників комерційних та державних структур, підприємств тощо.

Таким чином, поширення в країні такого соціально-економічного фактору, як тіньова економіка, перешкоджає нормальному розвитку економіки країни. З огляду на зазначене важливу роль у нормалізації процесу розвитку економіки країни відіграє контроль, який шляхом вживання низки заходів забезпечує прискорення процесу детінізації.

Так, в кожній сфері потрібно шукати шляхи детінізації, адже специфіка різних галузей не дає можливості найти стандартне трактування для виходу з тіньової економіки. Так, у сфері підприємництва потрібно удосконалити систему оподаткування, у добувній промисловості необхідно здійснювати прозоріші розподіли спеціальних дозволів та ліцензій для здійснення діяльності, у виплаті зарплати працівникам – ліквідувати диспропорції в оплаті праці та ввести диференціацію оподаткування.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Дікань Л. В.

Література: 1. Засянська О. В. Теоретичні основи боротьби з тіньовою економікою / О. В. Засянська // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 5. – С. 76–84. **2.** Звіт про тенденції тіньової економіки в Україні у 2015 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=c37ad522-9eb5-4cfe-bdc7-51504caa6fab&title=TendentsiiTinovoiEkonomikiVUkrainiUIKvartali2015-Roku. **3.** Фінансовий портал Міністерства фінансів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://minfin.com.ua/2015/10/04/9776328. **4.** Звіт про махінації підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://sfs.gov.ua/media-tsentr/novini/217585.html. **5.** Савич О. В. Основні чинники та шляхи протидії тінізації економіки України [Електронний ресурс] / О. В. Савич. – Режим доступу : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3827.

РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ АУДИТУ НА КРАСНОГРАДСЬКОМУ КОМУНАЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ «ВОДОКАНАЛ»

УДК 657.6:628.1

Галущак А. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Узагальнено сутність стратегії аудиту, яку наведено у наукових джерелах та міжнародних стандартах аудиту; сформовано власну думку щодо сутності стратегії аудиту. Розроблено стратегію аудиту на Красноградському комунальному підприємстві «Водоканал».*

Ключові слова: *сутність стратегії аудиту, розробка, планування, аудит фінансової звітності.*

Аннотация. *Обобщена сущность стратегии аудита, приведенная в научных источниках и международных стандартах аудита; сформировано собственное мнение о сущности стратегии аудита. Разработана стратегия аудита на Красноградском коммунальном предприятии «Водоканал».*

Ключевые слова: *сущность стратегии аудита, разработка, планирование, аудит финансовой отчетности.*

Annotation. *The essence of the audit strategy investigated in scientific sources and international auditing standards was generalized and formed our own opinion on the nature of the audit strategy. A strategy of the audit of Krasnograd communal enterprise «Vodokanal» was developed.*

Keywords: *the strategy of auditing, development, planning, audit of financial statements.*

Планування є одним з найважливіших етапів проведення аудиторської перевірки. Воно допомагає аудитору правильно і раціонально розподілити свої ресурси для досягнення максимального результату (у нашому випадку – для висловлювання обґрунтованої думки про фінансовий стан підприємства) при мінімальних витратах часу і праці. Початковим документом, в якому аудитор визначає для себе цілі аудиторської перевірки, основні моменти, на які слід звернути увагу при перевірці, особливості діяльності підприємства, є стратегія аудиту. На Красноградському комунальному підприємстві «Водоканал» аудит не проводиться, але якщо б він проводився, то аудитору слід було б почати планування аудиту досліджуваного суб'єкта господарювання саме з розробки стратегії аудиту. Тому ця тема є актуальною.

Дослідженню проблеми присвятили свої праці такі вчені, як І. М. Бунецька, В. В. Благой, О. О. Нестеренко, С. М. Петренко, О. В. Сметанко, В. П. Суйц, А. Д. Шеремет, Н. М. Проскуріна, І. С. Шарапова.

Метою дослідження є розробка стратегії аудиту на Красноградському комунальному підприємстві «Водоканал» (далі – ККП «Водоканал»). Завдання, які будуть виконані для досягнення мети у цій роботі: формування поняття стратегії аудиту та визначення етапів її розробки; опис завдань, які аудитор має виконати під час складання стратегії аудиту; розробка стратегії аудиту на ККП «Водоканал».

© Галущак А. В., 2016

В МСА 300 «Планування аудиту фінансової звітності» (далі – МСА 300) під загальною стратегією аудиту розуміється стратегія, яка встановлює обсяг, час і напрям аудиту та є основою для розробки більш детального плану проведення аудиту [1].

Визначенням поняття «стратегія аудиту» також займаються такі вчені, як А. Д. Шеремет, В. П. Суйц [2, с. 110], Н. В. Москаль [3, с. 270], В. Є. Труш [4, с. 50], О. О. Нестеренко [5, с. 2].

Узагальнюючи ці твердження, можемо запропонувати власне визначення поняття, згідно з яким стратегія аудиту – це задокументований комплекс заходів, який встановлює обсяг і напрям проведення аудиту, залежить від досвіду і кваліфікації аудитора, від ступеня знання особливостей клієнта та є основою для розробки більш детального плану аудиту.

Для того щоб сформувати стратегію, потрібно визначити основні етапи її розробки. Науковці до цього питання підходять по-різному. Так, В. Є. Труш, Т. М. Чебан та В. Ф. Яценко пропонують такі етапи розробки загальної стратегії аудиторської перевірки: 1) узгодження умов завдання; 2) попередня думка щодо суттєвості і ризику; 3) розуміння бізнесу клієнта; 4) огляд системи бухгалтерського обліку і внутрішнього контролю, визначення, оцінка «слабких місць»; 5) визначення характеру, часу та обсягу аудиторських процедур, затвердження робочої групи [4, с. 51].

А. Д. Шеремет, В. П. Суйц вважають, що «стратегія аудиторської перевірки повинна мати вигляд плану, що складається аудитором у письмовій формі, мета якого: заздалегідь визначити обсяг і тип необхідних тестів; оцінити витрати на їхнє проведення; дійти згоди з клієнтом у всіх основних питаннях до початку перевірки; мати докази обґрунтованості виконання аудиту і його якості у цього клієнта» [2, с. 110].

Існує багато варіантів оформлення стратегії, переліку питань, які будуть входити до її складу. Ми вважаємо, що під час розробки стратегії необхідно: проаналізувати характеристики завдання, в яких міститься опис клієнта, його діяльності, визначення концептуальної основи, наявність чи відсутність системи внутрішнього контролю, обсяг аудиту; сформувати звітні цілі та завдання, чинники діяльності, які передують завданню; визначити характер, час та обсяг ресурсів, необхідних для виконання завдання.

Що стосується стратегії аудиту ККП «Водоканал» за 2014 рік, то її запропоновано у наступному вигляді:

І. Загальна частина.

ІІ. Характеристика завдання: Концептуальною основою фінансової звітності є національні Положення (стандарти) бухгалтерського обліку.

Підприємство є унітарним комунальним підприємством, що засноване на спільній власності територіальних громад міста, сіл та селищ Красноградського району. Види діяльності клієнта за КВЕД: збирання, очищення та розподілення води; будівництво; технічні випробування та дослідження; санітарні послуги, прибирання сміття та знищення відходів; збирання і оброблення стічних вод.

Підприємство є платником податку на прибуток, податку на додану вартість, також воно сплачує плату за землю, за користування надрами, рентну плату та екологічний податок.

Враховуючи результати ознайомлення з клієнтом, не було виявлено важливих змін, що впливають на його фінансового-господарську діяльність.

Комунальне підприємство не є материнською (дочірньою) компанією. Специфічних вимог галузі до фінансової звітності немає. Фінансова звітність клієнта складається в національній валюті (тис. грн).

На етапі планування виявлено сфери аудиту, за якими слід провести більш детальну перевірку – розрахунок собівартості послуг водопостачання, водовідведення та формування доходів майбутніх періодів у вигляді амортизаційних відрахувань від безоплатно отриманих основних засобів.

На ККП «Водоканал» не створена служба внутрішнього контролю, тому аудиторський ризик буде вищим.

Також на етапі планування ідентифіковані наступні області аудиту:

Необоротні активи: аналітичний облік необоротних активів ведеться за інвентарними картками. З особами, які відповідають за зберігання необоротних активів, укладено договори повної матеріальної відповідальності. До складу основних засобів також входять об'єкти, які передані в операційну оренду. Нематеріальних активів підприємство не має. Метод нарахування амортизації – прямолінійний. Переоцінка не проводилася.

Запаси: з особою, яка відповідає за зберігання запасів, укладено договір повної матеріальної відповідальності. До складу запасів входять виробничі запаси, метод вибуття яких – середньозважена собівартість.

Дебіторська заборгованість: з отримувачами послуг укладено договори, наявні накази на відрядження, укладений договір оренди. Був розрахований резерв сумнівних боргів за методом абсолютної суми сумнівної заборгованості. Витрати майбутніх періодів формуються через річну підписку на бухгалтерські журнали.

Власний капітал: за звітний рік зменшився додатковий капітал. Резервний капітал не використовувався. За звітний рік визначено прибуток.

Розрахунки по кредитам: суб'єкт господарювання має один короткостроковий кредит у національній валюті. Протягом року погашення кредиту та відсотків по ньому відбувалося регулярно.

Розрахунки з оплати праці: на кінець звітного року чисельність працівників досягала 130 чол. До фонду оплати праці включаються витрати на оплату основної та додаткової заробітної плати. Середня заробітна плата штатних працівників за 12 місяців 2014 року всього становить 2 558,37 грн.

Аудит планується проводити за адресою: Харківська обл. м. Красноград, вул. Ленінградська, буд. 66.

III. Значні чинники діяльності, які передують завданню: аудит попередніх періодів не проводився, тому не можна використовувати результати минулих перевірок для зменшення ризику.

IV. Характер, час та обсяг ресурсів.

Таким чином, запропонована автором стратегія аудиту, можливо, допоможе аудитору більш ефективно розпланувати свою роботу та час, щоб висловити обґрунтовану думку щодо достовірності фінансової звітності ККП «Водоканал».

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг [Електронний ресурс] : видання 2012 року. – Режим доступу : http://www.apu.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&lay-out=edit&id=702. **2.** Шеремет А. Д. Аудит : учебник / А. Д. Шеремет, В. П. Суйц. – М. : ИНФРА-М, 2014 – 352 с. **3.** Москаль Н. В. Сучасні аспекти формування загальної стратегії аудиту / Н. В. Москаль // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2014. – № 797. – С. 269–273. **4.** Труш В. Е. Концептуальные основы стратегического планирования аудиторской проверки / В. Е. Труш, Т. М. Чебан, В. Ф. Яценко // Бухгалтерский учет и аудит. – 2005. – № 5. – С. 50–58. **5.** Нестеренко О. О. Планування аудиту товарних операцій на підприємствах роздрібної торгівлі : автореф. дис. … канд. екон. наук : 08.00.09 / Нестеренко Оксана Олександрівна. – Харків, 2011. – 17 с. **6.** Проскуріна Н. М. Процедурне забезпечення аудиту. Теорія та практика : монографія / Н. М. Проскуріна. – Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2011. – 739 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ АУДИТУ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ЗАПАСАМИ

УДК 657.6:658.7

Гога І. Г.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Узагальнено процедури операційного аудиту запасів на підприємстві; зроблено діагностику ефективності використання системи запасів при проведенні аудиту.*

Ключові слова: *запаси, аудит запасів, операційний аудит, система управління запасами.*

Аннотация. *Обобщены процедуры операционного аудита на предприятии; произведена диагностика эффективности использования системы запасов при проведении аудита.*

Ключевые слова: *запасы, аудит запасов, операционный аудит, система управления запасами.*

Annotation. *Procedures of operational audit at the enterprise are generalized; it is made diagnostics of efficiency of use of system of stocks when carrying out audit.*

Keywords: *stocks, audit of stocks, operational audit, control system of stocks.*

© Гога І. Г., 2016

Успішна робота будь-якого підприємства залежить від наявності і безперервності постачання запасів. Від правильності їхнього використання залежить весь виробничий процес підприємства, що потім позитивно чи негативно вплине на прибуток. Через кризу в нашій країні підприємці стали приділяти достатньо уваги контролю за збереженням матеріальних цінностей і тому питання якості аудиту запасів постало зараз дуже гостро, таким чином, це підтверджує актуальність проведення аудиту ефективності управління запасами.

Вивченням аудиту запасів займалися такі вчені, як Ф. Ф. Бутинець, М. Т. Білуха, М. В. Кужельний, М. С. Пушкар, Е. А. Аренс, К. Л. Багрій, Г. В. Булат, Л. В. Гусак та ін.

Мета роботи – дослідити теоретичні засади удосконалення системи контролю управління запасами на підприємстві.

Задачі дослідження: дати визначення категорії «операційний аудит»; ознайомитися з методикою проведення аудиту управління запасами; запропонувати діагностику оцінки системи контролю управління запасами.

Під час дослідження цього питання використовувалось поняття «операційний аудит». Загальні підходи щодо операційного аудиту були досліджені в роботах Е. А. Аренса [1]. На його думку, «операційний аудит – це перевірка будь-якої частини процедур та методів функціонування господарської системи з метою оцінки продуктивності та ефективності». Вітчизняні вчені також притримуються цього визначення. У «Великому економічному словнику» дається наступне визначення: «Операційний аудит – це діяльність, схожа з консультуванням компанії з питань управління (оцінка робіт з маркетингу, оцінка ефективності структури підприємства і т. д.)» [2]. На думку автора визначення, операційний аудит – це перевірка всіх аспектів, пов'язаних з придбанням, зберіганням і використанням (можливо з реалізацією) запасів на підприємстві, а також перевірка заходів, які використовуються підприємством з метою підвищення ефективності їхнього використання.

Перевірка запасів на промисловому підприємстві, на думку автора, – це найбільш трудомісткий і складний із всіх аспектів аудиторської перевірки. Аудитор повинен знати технологічні особливості того чи іншого виробничого процесу [3]. Основні аспекти, на які повинен звернути увагу аудитор при проведенні аудиту системи управління запасами наведені на рис. 1.

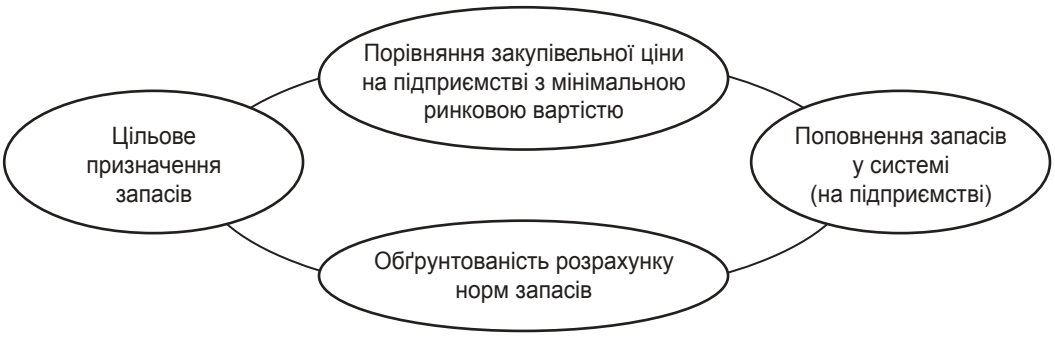


Рис. 1. **Особливі аспекти, на які треба звернути увагу при аудиті управління системи запасів** (узагальнено автором)

Заходи, наведені на схемі 1, дадуть можливість аудитору не тільки визначити правильність відображення в обліку інформації про рух запасів, але й про ефективність їхнього використання.

Контроль запасів – це постійне спостереження за товарно-матеріальними цінностями від початку – придбання у постачальника – до кінця – отримання готової продукції [4]. За допомогою контролю можна отримати інформацію щодо руху запасів та виявити сильні та слабкі сторони управління закупками та підприємства загалом. На практиці дуже важко використовувати системи контролю запасів, оскільки вони дуже теоретизовані та узагальнені. Також при їх застосуванні необхідно володіти неабиякими математичними навичками [5]. З урахуванням вищесказаного автор пропонує проводити діагностику системи управління запасами під час аудиту управління запасами з використанням низки питань, які наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Тест «Діагностика ефективності використання системи запасів при проведенні аудиту»

№ з / п	Фактор впливу на ефективність системи управління запасами	Відповідь	
		Так	Ні
1	2	3	4
1.	Чи визначена структура запасів?		
2.	Чи найбільш раціональна система обліку запасів використовується на підприємстві?		

Закінчення табл. 1

1	2	3	4
3.	Чи існує чіткий графік руху запасів та контроль за їхнім рухом?		
4.	Чи здійснюється нормування запасів згідно зі встановленими законодавчо нормами та залежно від потреби підприємства?		
5.	Чи правильно ведеться складське господарство, а саме:		
	а) правильність розміщення запасів;		
	б) наявність замків на складах, протипожежних засобів, пломб;		
	в) чи перевіряється точність ваговимірювальних приладів;		
	г) чи перевіряється відповідність складських приміщень вимогам збереження матеріальних цінностей від псування та розкрадання тощо		
6.	Яка система обліку запасів використовується на підприємстві?		
7.	Чи ефективно організована взаємодія структурних підрозділів?		
8.	Чи проводиться фінансовий аналіз ефективності використання запасів на підприємстві?		
9.	Чи існує можливість роботи з постачальниками, ціни на запаси в яких менші?		
10.	Чи існує можливість роботи підприємства «точно-вчасно» ?		
11.	Чи існує можливість заміни деяких запасів на більш дешеві матеріалозамінювачі?		

Узагальнено автором

Цей тест допоможе аудитору знайти в системі управління запасами слабкі та сильні сторони та надати відповідні пропозиції керівникам щодо певних аспектів ефективності використання запасів.

Таким чином, при аудиті управління системи запасів аудитор повинен дуже ретельно вивчати не тільки бухгалтерські операції, але і знати технологію виробництва продукції. Також під час проведення перевірки аудитор передусім повинен провести діагностику ефективності управління системи запасів та надати відповідні пропозиції щодо її удосконалення.

Під час дослідження поставлені завдання були виконані, внаслідок чого було узагальнено теоретичні засади удосконалення системи контролю управління запасами на підприємстві та запропоновано тест для діагностики ефективності застосування обраної системи управління запасами.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Аренс Е. А. Аудит / Е. А. Аренс, Дж. К. Лоббек ; [пер. с англ.]. – М. : Финансы и статистика, 1995. – 560 с. **2.** Большой экономический словарь: 19000 терминов / Авт. и сост. М. Ю. Агафонова [и др.] ; под ред. А. Н. Азрилияна. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Институт новой экономики, 1997. – 864 с. **3.** Подмешальська Ю. В. Удосконалення аудиту управління запасами [Електронний ресурс] / Ю. В. Подмешальська // Ефективна економіка. – 2011. – Вип. 11. – Режим доступу : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=793. **4.** Багрій К. Л. Внутрішньогосподарський аналіз і контроль матеріальних запасів підприємств: методика і організація : автореф. дис. … канд. екон. наук : 08.00.09 / Багрій Конон Леонідович. – Київ, 2011. – 22 с. **5.** Скорба О. А. Організація проведення аудиту виробничих запасів / О. А. Скорба // Найновите научни постижения. Материали X Международна научна практична конференція. – 2014. – Том 5. Економики. – С. 87–94.

АНАЛІЗ НОВЕЛ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

УДК 349.2:331.5

Гогой І. Ю.
Прокопенко Д. А.

Магістрант 1 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано останні зміни у правовому регулюванні трудових відносин та легалізації ринку праці, досліджено наукові роботи вітчизняних учених у галузі трудового законодавства, а також узагальнено та виокремлено позитивні та негативні риси закону в умовах економічного та правового реформування держави.*

Ключові слова: *трудові відносини, КЗпПУ, заробітна плата, єдиний соціальний внесок, тінізація заробітної плати, законодавча база, ринок праці, правове регулювання.*

Аннотация. *Проанализированы последние изменения в правовом регулировании трудовых отношений и легализации рынка труда, исследованы научные работы отечественных ученых в области трудового законодательства, а также обобщены и выделены положительные и отрицательные черты закона в условиях экономического и правового реформирования государства.*

Ключевые слова: *трудовые отношения, КЗоТУ, заработная плата, единый социальный взнос, тенизация заработной платы, законодательная база, рынок труда, трудоустройство.*

Annotation. *It was analyzed the recent changes in the legal regulation of labor relations and the legalization of the labor market, studied scientific works in the field of labor law, as well as summarized and highlighted the positive and negative aspects of the law in terms of economic and legal reform of the state.*

Keywords: *labor relations, the Labour Code, wages, single social contribution, shadowing wages, legislation, labor market, employment.*

Світова економічна криза призвела до суттєвих змін в більшості сфер суспільного життя, зокрема в соціально-трудовій сфері. Це пов'язано з тим, що ринок праці є системою, яка найбільше реагує на зовнішні фактори шляхом структурних змін, а саме попиту, пропозиції праці, виникнення нових суб'єктів господарювання та зникнення старих.

Проблемам умов праці та змін трудового законодавства присвячено роботи таких вітчизняних науковців, як Л. Ю. Бугров, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, О. В. Прудивус, А. М. Юшко. Але окремі аспекти регламентації суспільно-трудових відносин потребують подальшого дослідження.

Важливу роль у регламентації суспільно-трудових відносин відіграють норми трудового права України. Л. Ю. Бугров вважає, що економічні, технологічні та організаційні зміни викликали появу нових видів праці і способів її організації, форм зайнятості та видів соціально-трудових відносин, що потребують відповідного правового забезпечення. Перші спроби реформування трудових відносин базувалися на старій моделі регулювання трудових відносин, а саме на сприянні адаптації працівників до умов ринкової економіки. При цьому законодавці значну увагу приділяли соціальній спрямованості – гарантіям зайнятості населення, особливо найменш конкурентоспроможним особам на ринку праці. Наступним етапом стало формування колективного трудового права та законодавства про соціальне партнерство, результатом якого стало прийняття Закону України «Про колективні договори і угоди». Запроваджені заходи виявились недостатньо ефективними для здійснення державної соціальної політики та правового регулювання трудових відносин, а тому потребували удосконалення самої моделі правової регламентації індивідуальних трудових відносин.

Задля усунення наявних недоліків 1 січня 2015 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року (далі – Закон). Головною метою закону є легалізація заробітної плати та зайнятості шляхом змін трудового законодавства у сфері прийняття на роботу, загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Так, на сьогодні впроваджені окремі новели трудових відносин залишаються недостатньо дослідженими. Тому метою статті є аналіз останніх змін у правовому регулюванні трудових відносин та легалізації ринку праці, а також виокремлення позитивних та негативних рис закону.

Отже, у новій редакції Закону було внесено низку змін до законодавства України, які спрямовані на посилення відповідальності за порушення у сфері трудових відносин. В чинній редакції виокремлено нові вимоги

© Гогой І. Ю., Прокопенко Д. А., 2016

щодо укладання трудового договору, які прописані в ст. 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ) [9]. Зокрема, якщо раніше укладення трудового договору фіксувалося на підставі лише юридичного факту – видання наказу чи розпорядження власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу або ж фактичне допущення працівника до роботи, то тепер Законом передбачено складний юридичний факт: укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення Державної фіскальної служби України (далі – ДФСУ) про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. О. В. Прудивус зазначив, що без такого повідомлення роботодавцеві заборонено допускати працівника до роботи. Яким чином повідомляти ДФСУ про прийняття працівників на роботу, законодавчих роз'яснень не було надано. Порядок повідомлення податкових органів про прийняття на роботу працівників та саму форму такого повідомлення має встановити Кабінет Міністрів.

Таким чином, з КЗпПУ виключається положення, згідно з яким трудовий договір вважався укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівник фактично був допущений до роботи.

О. І. Процевський вважає, що така законодавча новація суперечить принципам трудового права. Фактичний допуск працівника до роботи вважається укладенням трудового договору в усній формі, який є підставою для виникнення трудових відносин. Порушення законодавчої вимоги щодо письмової форми договору не може свідчити про неукладення договору. Трудові правовідносини тоді вважаються такими, що виникли.

Слід зауважити, що у Законі скасована вимога про реєстрацію в державній службі зайнятості укладеного у письмовій формі трудового договору між працівником і фізичною особою, що так само призводить до зменшення рівня гарантій трудових прав працівників, оскільки реєстрація трудового договору дозволяє перевірити його зміст працівниками державної служби зайнятості та сприяє занесенню відомостей про роботу до трудової книжки працівника.

Статтею 265 КЗпПУ встановлений порядок притягнення до відповідальності юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців у вигляді штрафу у розмірі від 1 до 30 мінімальних заробітних плат за допущення працівника до роботи без оформлення трудових відносин, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, виплати заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску та податків, порушення термінів виплати заробітної плати більш ніж за один місяць, виплати не в повному обсязі, недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці та порушення інших вимог трудового законодавства.

Таким чином, ці новели у законодавстві, а саме: збільшення вдвічі розміру штрафів за порушення порядку нарахування єдиного соціального внеску, порушення при поданні звітності щодо єдиного соціального внеску, подання недостовірних відомостей, несплату або несвоєчасну сплату єдиного внеску – будуть мати негативний вплив на фінансовий стан підприємств та призведуть до подальшої тінізації господарської та трудової діяльності.

Також варто звернути увагу на новації у Кодексі України про адміністративні порушення (далі – КУпАП) [10]. В новій редакції набула редагування ст. 41 КУпАП про відповідальність посадових осіб (юридичних та фізичних осіб – підприємців), які використовують найману працю, у разі порушення норм трудового законодавства. Зазначені особи караються штрафом від 500 до 1000 неоподаткованих мінімальних доходів громадян, а за кожне повторне порушення протягом року – до 1000–2000 неоподаткованих мінімальних доходів громадян.

Варто відзначити, що фахівцями Головного управління ДФС у Харківській області протягом 2014 року у результаті проведених перевірок та організаційних заходів з метою виявлення найманих працівників без документального оформлення трудових відносин та належного оподаткування виявлено 1100 фізичних осіб, якими сплачено до бюджету 441,9 тис. грн. податку. Крім того, було залучено до оподаткування 1254 громадянина, які надавали різні послуги без сплати податків, внаслідок чого казна поповнилася на 412,0 тис. грн. [11].

У висновку слід звернути увагу, що вищезазначені новації КЗпПУ не несуть загрози для сумлінних роботодавців, які оформлюють трудові відносини з працівниками відповідно до чинного законодавства, не допускаючи порушень.

Підсумовуючи викладене, зауважимо, що зміни трудового законодавства України хоча і є більш прогресивними, ніж норми попереднього законодавства, проте окремі недоліки все ж наявні, тому що причини неврегульованості трудових відносин не зосереджені тільки на проблемі КЗпПУ і навіть законодавства загалом. Це так само є фактором формування упередженої думки суспільства про неможливість адекватного врегулювання трудових відносин. Адже неприйнятними у концепції реформування трудового законодавства залишаються дві принципово протилежні правові засади, згідно з якими весь тягар ринкових перетворень лягає або на роботодавця, або на найманих працівників.

Науковий керівник – викладач Коршакова О. М.

Література: 1. Про колективні договори і угоди [Електронний ресурс] : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12. **2.** Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Електронний ресурс] : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр. **3.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці [Електронний ресурс] : Закон України від 28.12.2014 N 77-VIII. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua /laws/show/77-19. **4.** Бугров Л. Ю. Сокращение численности рабочих мест / Л. Ю. Бугров // Российский ежегодник трудового права. – 2011. – № 7. – С. 184–227. **5.** Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. І. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101–105. **6.** Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко [та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ : ВД «Ін Юре», 2006. – 544 с. **7.** Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Прудивус Олег Васильович. – Харків, 2003. – 19 с. **8.** Юшко А. М. Розгляд судами спорів, викликаних реорганізацією підприємства / А. М. Юшко // Право України. – 1998. – № 9. – С. 18–22, 33. **9.** Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : від 10.12.1971 № 322-VIII. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08. **10.** Кодекс України про адміністративні порушення [Електронний ресурс] : від 07.12.1984 № 8073-X. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/80731-10. **11.** Репешко І. В. Звіт Головного управління ДФС України у Харківській області / І. В. Репешко // Вісник. – 2014. – № 48. – С. 37–39.

АСПЕКТИ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

УДК 339.92:331.556

Головніна Д. С.

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Висвітлено напрям і характер зовнішньої трудової міграції населення України. Визначено причини та наслідки цієї міграції. Зроблено прогноз щодо подальшої ситуації, пов'язаної із зовнішніми міграційними потоками в Україні.*

Ключові слова: *міграція, економіка, населення, зайнятість.*

Аннотация. *Показаны направление и характер внешней трудовой миграции населения Украины. Определены причины и последствия данной миграции. Сделан прогноз относительно дальнейшей ситуации, связанной с внешними миграционными потоками в Украине.*

Ключевые слова: *миграция, экономика, население, занятость.*

Annotation. *The direction and nature of labor migration in Ukraine is explained in the article. Identifing the causes and consequences of migration. The forecast on the future situation related to external migration flows in Ukraine.*

Keywords: *migration, economy, population, employment.*

Одним із найважливіших соціально-демографічних процесів і вагомим індикатором соціально-економічного розвитку регіонів є міграції населення. Міграційні процеси сприяють переміщенню населення і робочої сили із країн з гіршою соціально-економічною ситуацією до країн, у яких умови життя, зайнятості та заробітку є кращими.

© Головніна Д. С., 2016

Трудова міграція спричиняє істотні зміни як у країнах-донорах, так і у країнах-реципієнтах, і є джерелом цілого комплексу проблем соціального, політичного, культурного, економічного та релігійного характеру, кидаючи суспільству та державам нові виклики. Зростання масштабів та розмаїття форм міграційних рухів вимагає ґрунтовного вивчення впливів та наслідків міграції. Україна є однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі, а зовнішня трудова міграція є об'єктивною реальністю сьогодення.

Метою статті є аналіз соціально-економічних характеристик зовнішніх трудових мігрантів, визначення напрямків трудової міграції.

Трудова міграція є об'єктом дослідження багатьох вітчизняних учених: І. П. Гнибіденко, М. М. Вівчарик, О. А. Малиновської, М. Ю. Приз, І. В. Ховрах. Незважаючи на те, що важливі аспекти трудової міграції відображені у працях зазначених учених, окремі важливі питання, зокрема міграційні процеси в Україні в умовах європейської інтеграції, ще не отримали достатнього теоретичного та практичного вирішення.

За даними Державної служби статистики України кількість емігрантів протягом досліджуваного періоду поступово знижується від 76 264 особи у 2002 році до 621 842 осіб у 2014 році. Станом на січень–вересень 2014 року кількість вибулих становить 391 976 осіб [1].

Проаналізувавши дані про напрями та характер зовнішньої трудової міграції населення України, ми отримали інформацію про 204 000 дозволів на проживання, які були видані громадянам України у державах Євросоюзу у 2014 році. Українці становили найчисельнішу групу серед громадян третіх країн, які отримали такі дозволи в ЄС. Проте більшість цих дозволів були короткотерміновими (до року), 156 тис. з них видано Польщею для виконання сезонних робіт. У 2014 році українці були п'ятою за чисельністю групою громадян третіх країн, які проживали на території ЄС, після громадян Туреччини, Марокко, Албанії та Китаю [2]. На середину 2014 року на обліку Федеральної міграційної служби Росії перебували 1,4 млн громадян України, які проживали в Росії на постійній та тимчасовій основі. Зокрема українців, які мали дозволи на працевлаштування, нараховувалося 127,8 тис. осіб, що становило 11 % іноземних працівників у Росії. У 2013–2014 роках Міністерство внутрішніх справ (МВС) оформило документи для 12 000 громадян України, які виїхали з країни на постійне місце проживання за кордон [3].

Розподіл трудових мігрантів за видами економічної діяльності значно відрізняється від аналогічних розподілів зайнятого населення як України, так і країн-реципієнтів. Це пояснюється двома основними чинниками. По-перше, трудові мігранти зазвичай заповнюють певні ніші в пропозиції робочої сили, зголошуючись працювати на тих робочих місцях чи виконувати ті роботи, що не приваблюють місцеве населення. По-друге, роботодавці за рахунок праці трудових мігрантів намагаються мінімізувати свої видатки на робочу силу. Тому доволі часто працевлаштування останніх не оформлюється належним чином, а неформальна зайнятість частіше використовується у тих формах і видах діяльності, де менший державний чи суспільний контроль та нагляд, – передусім у секторі домогосподарств та у деяких видах малого бізнесу [6].

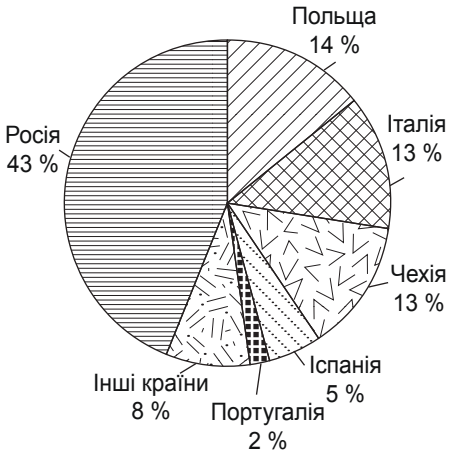


Рис. 1. **Основні країни призначення трудових мігрантів з України** (2014–2015 рр.) [4]

До зовнішніх причин еміграції слід віднести ємний ринок праці західних країн та постійне зростання попиту розвинутих країн на працю іноземців.

Внутрішніми причинами є:

– недостатність робочих місць (станом на березень 2014 року рівень безробітного населення працездатного віку в Україні становив 1804,9 тис. осіб);

– начна різниця в оплаті на батьківщині й за кордоном. У 2012 році рівень середньої заробітної плати в країнах ЄС загалом становив 1654 євро, тоді як в Україні – 219,86 євро. За абсолютним рівнем заробітної плати 1 пра-

цівника Україна перебуває на одному з останніх місць у Європі та серед розвинутих країн світу. У 2012 р. середній українець отримував у 17,89 раза меншу заробітну плату, ніж швейцарець, у 6,4 раза – ніж грек, у 3,28 раза – ніж поляк;

– соціально-економічні кризові явища;

– дискомфорт від загальної нестабільної ситуації в Україні. Події 2013-2014 сприяли збільшенню хвилі еміграції, а в разі відсутності стабілізації ситуації можна очікувати ще більше виїздів за кордон з України;

– широко поширена корупція. Станом на 2013 рік Україна посіла 144 місце у списку найменш корумпованих держав серед 177 країн, охоплених дослідженням Transparency International. Україна стабільно залишається в групі "підвищеного ризику" за цими показниками, як відзначає міжнародна організація.

– відсутність можливостей для розвитку і самореалізації [8].

Безсумнівно, такий складний процес, як зовнішня трудова міграція, спричинила низку як позитивних, так і негативних наслідків.

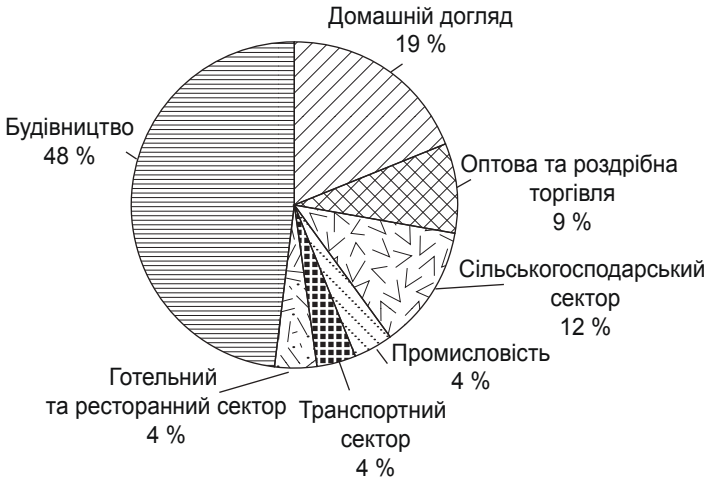


Рис. 2. **Основні сфери працевлаштування українських трудових мігрантів** (2014–2015 рр.) [4]

Таблиця 1

Позитивні та негативні наслідки зовнішньої трудової міграції

Позитивні наслідки еміграції	Негативні наслідки еміграції
1. Сприяння інтеграції України до світового ринку праці	1. Зменшення населення України
2. Надання працеспроможному населенню можливості реалізувати свої здібності за кордоном, підвищити рівень кваліфікації, поліпшити матеріальне становище	2. Уповільнення темпів науково-технічного прогресу через втрату Україною найконкурентоспроможнішої частини власної робочої сили
	3. Вкладання державою коштів у підготовку фахівців для потреб власної економіки. А в результаті трудової міграції ці фахівці створюють додаткову робочу силу за межами країни

Трудова міграція відіграє на сьогодні важливу роль соціального амортизатора, є чинником зменшення безробіття, джерелом значних додаткових ресурсів. Водночас з нею пов'язані численні проблеми, найсерйозніша з яких – втрата значного трудового та інтелектуального потенціалу, особливо у разі трансформації тимчасової трудової міграції в тривалу, переселенську [7].

Аналізуючи наслідки трудової міграції для України, ми дійшли висновку, що вона є вкрай мінливим процесом, чутливим до економічних та політичних змін. Нинішні події в українській історії безумовно вплине на її динаміку. Причому вплив сучасних подій є неоднозначним. З одного боку, демократизація суспільного життя, реформування економіки, на які очікують громадяни після «революції гідності», мали б зменшити міграційні настрої, спонукати заробітчан повертатися додому. Водночас економічна криза, воєнні дії на сході країни змушують прогнозувати збільшення відтоку населення за кордон. Розвиток трудової міграції в найближчому майбутньому, очевидно, буде відзначений подальшою переорієнтацією міграційного потоку із Сходу на Захід. Покращення правового становища українців на території Євросоюзу може призвести до орієнтації частини трудових мігрантів з України на продовження свого перебування в зарубіжних державах, возз'єднання там сімей заробітчан. Ширші можливості подорожування Європою передовсім використовуватимуться більш молодою та освіченою частиною

населення, тобто можна очікувати розширення навчальної міграції та міграції спеціалістів. Цьому сприятиме також міграційна політика європейських країн, зацікавлених у поповненні своїх людських ресурсів за рахунок імміграції. Таким чином, держава має бути готовою до можливих втрат населення, зосередити зусилля на прискоренні реформ, врегулюванні політичної ситуації, розробці заходів з посилення взаємозв'язку з українцями за кордоном, заохочення їх повернення на Батьківщину.

Науковий керівник – канд. екон. наук, старший викладач Пивавар І. В.

Література: 1. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http: //www.ukrstat.gov.ua. **2.** Euvrostat [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.eurostat.org. **3.** Державна міграційна служба України : офіц. сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dmsu.gov.ua/. **4.** Опитування з трудової міграції (ОТМ), 2015 р. (в рамках проекту МОП–МОМ «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» за фінансової підтримки ЄС). **5.** Гнибіденко І. П. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення / І. П. Гніденко // Економіка України. – 2001. – № 4. – С. 19. **6.** Звіт щодо зовнішньої трудової міграції населення України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://old.openukraine.org/doc /BK-MIGR-END.pdf. **7.** Всеукраїнська інформаційно-аналітична газета «Міграція» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://migraciya.com.ua. **8.** Вівчарик М. М. Україна: від етносу до нації / М. М. Вівчарик. – Київ : Вищ. шк., 2004. – 135 с.

МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УКРАИНЕ

УДК 331.556 (477)

Гончаренко А. В.

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены основные причины миграции рабочей силы, а также предложены пути оптимизации решения данной проблемы на территории Украины.*

Ключевые слова: *миграция, заработная плата, квоты, условия труда, рабочая сила.*

Анотація. *Розглянуто основні причини міграції робочої сили, а також запропоновано шляхи оптимізації розв'язання цієї проблеми на території України.*

Ключові слова: *міграція, заробітна платня, квоти, умови праці, робоча сила.*

Annotation. *The article examines the main causes of labor migration, and suggests ways to improve the issue on the territory of Ukraine.*

Keywords: *migration, wages, quotas, working conditions, labor.*

Вопросы миграции рабочей силы являются весьма актуальными на современном этапе развития Украины, ведь перемещение трудовых ресурсов как экономическое явление считается одним из важнейших факторов формирования общества, влияет на его становление и функционирование. Сегодня миграция рабочей силы стала одним из главных факторов социально-экономических изменений всех регионов Украины. Такая тенденция побуждает исследовать особенности и проблемы трудовой миграции в Украине.

Значительный вклад в разработку основных положений нормативно-правовых аспектов трудовой миграции сделали отечественные ученые: И. Гнибиденко, С. Гринкевич, А. Заклекта, А. Кравченко, А. Малиновская, И. Релина, Ю. Рымаренко, В. Пискун, В. Новик, С. Западнюк, Э. Либанова, М. Николайчук, С. Пирожков, А. Платонов, А. Позняк, А. Пурыгин, М. Романюк, А. Хомра и другие [1].

© Гончаренко А. В. , 2016

Чтобы ознакомиться с ситуацией миграции рабочей силы в Украине, необходимо в первую очередь рассмотреть саму сущность понятия миграции. Миграция рабочей силы – перемещение трудоспособного населения через границы тех или иных территорий с переменой места жительства навсегда или на менее длительное время. Миграция рабочей силы – сложный процесс, выполняющий экономические и социальные функции в жизни общества и отдельного человека. Он обеспечивает соединение территориально распределенных (по странам, континентам, регионам внутри стран) природных ресурсов и средств производства с рабочей силой, содействует удовлетворению потребностей населения в получении работы, жилья, средств к существованию, социально-профессиональной мобильности, изменении социального статуса, других характеристик жизненного положения населения и т. д. [2].

По некоторым оценкам на планете насчитывается до 200 миллионов мигрантов. В основном преобладают экономические мигранты, то есть люди, которые ищут больших заработков, стабильных условий жизни за рубежом. Украина также является частью мирового сообщества, поэтому все тенденции, связанные с миграцией рабочей силы, которые происходят в мире, непосредственно влияют на миграционные процессы в пределах Украины.

Ученые-экономисты, которые занимались исследованием миграции трудовых ресурсов, выделяют ряд причин, побуждающих представителей одной страны выезжать в другую страну. Один из главных побудительных мотивов миграции – высокий уровень заработной платы в странах прибытия. В частности, на сельскохозяйственных и подсобных работах, на которых заняты мигранты из села, он выше в 2–3 раза, в строительстве, на автотранспорте и в сфере услуг – в 10–12 раз, на морском транспорте, в программировании, в образовании, охране здоровья – от 15 до 40 раз. В целом, по экспертным расчетам, среднемесячный доход гражданина, работающего за рубежом, составляет от $ 440 (в странах СНГ) и до $ 1800 (в странах Западной Европы).

Кроме того, причинами миграции являются:

- различные уровни доходов в разных странах;
- неравномерность экономического развития различных стран;
- специфика формирования трудовых ресурсов в экономически отсталых странах (перенаселенность, безработица, низкая производительность труда);
- существенное различие уровней безработицы в странах;
- относительная дешевизна трудовых услуг слаборазвитых стран [4].

Стоит отметить, что миграция трудовых ресурсов наблюдается не только между странами, отличными по своему уровню развития, но и между странами с одинаковыми экономическими возможностями и экономическим потенциалом. Данная миграция обусловлена неэкономическими причинами: нарушением прав человека, экологическими, а также причинами личного характера.

На современном этапе экономического развития Украины глобальной проблемой, которая непосредственно влияет на тенденцию миграции трудовых ресурсов в Украине, является демографическая ситуация (отрицательная динамика рождаемости, смертности, отрицательное сальдо миграции). Население Украины с каждым годом сокращается. А трудовая миграция, в свою очередь, играет важную роль в данной проблеме. Более детальный анализ тенденции снижения украинского населения можно представить с помощью рис. 1 [4].

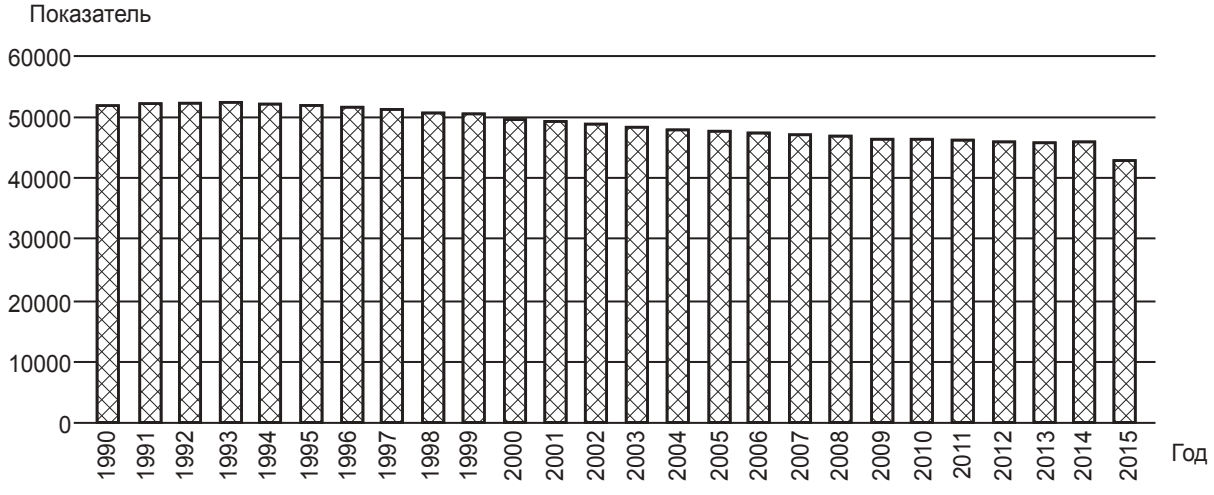


Рис. 1. **Динамика снижения населения Украины**

Ежегодно общее население в Украине уменьшается именно по причине выезда украинцев за границу с целью поиска лучшей работы. Украина в мировом миграционном процессе выступает как миграционный донор, а не миграционный реципиент. Массовая миграция является общемировой тенденцией современности, в которой Украина играет ведущую роль.

Особенностью современной миграции рабочей силы в Украине является динамика изменения процентного соотношения мигрантов из крупных городов и сельской местности. В связи с процессами глобализации жители сельской местности стали такими же информированными, как и жители крупных городов. По данным общенационального социологического мониторинга, на сегодня в потоках временной трудовой миграции за границу наиболее широко представлено население малых городов (33 %) и сельской местности (28 %).

Важной проблемой миграции является нелегальный наем украинцев за рубежом и нелегальный наем иммигрантов в Украину. Многие мигранты даже не знают о легальном механизме трудоустройства за рубежом и сами ищут нелегальные пути найма, которые являются более рискованными. Не всегда нелегальное трудоустройство приносит наемному рабочему финансовую стабильность, а наоборот, даже подвергает опасности.

По официальным данным Госкомстата, миграционное движение по Украине по состоянию на 2014 год (январь–июнь) имеет следующий вид: (табл. 1) [4].

Таблица 1

Миграционное движение в Украине по состоянию на 2014 год (январь–июнь), тыс. чел.

В общем	
Количество прибывших	229703
Количество выбывших	218770
Миграционный прирост (сокращение)	10933
На 10000 человек имеющегося населения	
Количество прибывших	107,6
Количество выбывших	102,5
Миграционный прирост (сокращение)	5,1

Для улучшения миграционной ситуации в Украине было бы целесообразно применять следующие меры:

– необходимо пересмотреть структуру оплаты труда внутри государства;

– устранить или уменьшить количество обстоятельств, приводящих к дискриминационному положению жителей Украины на рынках труда других стран;

– предоставить условия для обеспечения легального трудоустройства в тех странах, где сосредоточено наибольшее количество украинских мигрантов;

– целенаправленно создавать рабочие места в таких отраслях, как легкая, текстильная и химическая промышленность, сельское хозяйство;

– обеспечивать права и социальную защиту работников-мигрантов.

Таким образом, процесс миграции рабочей силы в Украине является достаточно сложным вопросом, требующим постоянного пересмотра и доработки. Сейчас одной из приоритетных задач для ученых экономической и правовой сфер является согласование и доработка нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения, обеспечение прав и свобод мигрантов как на территории Украины, так и за ее пределами, в сочетании с экономическими аспектами: квота иммигрантов на территории Украины, уровень заработной платы в пределах Украины и экономический потенциал, который бы обеспечивал гарантии достойной заработной платы, снижение уровня инфляции. Это, в свою очередь, будет гарантировать стабильную потребительскую корзину резидентов Украины и иммигрантов.

Нужно пытаться искать новые подходы к решению проблем современных миграционных процессов в Украине, делать определенные предположения и прогнозы, пытаться вносить новые идеи в миграционную политику страны ради обеспечения достойных условий проживания на территории Украины ее резидентам и иммигрантам.

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

Литература: 1. Гринкевич С. С. Международная миграция рабочей силы и ее развитие в Украине / С. С. Гринкевич // Вестник Херсонского национального технического университета. – 2009. – № 1. – С. 12–14. **2.** Релина И. Е. Масштабы, формы и направления современных миграционных процессов / И. Е. Релина // Научный вестник. – 2009. – № 2. – С. 14. **3.** Структура та поняття міграції [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://lib.chdu.edu.ua156. **4.** Статистичні дані Державного комітету статистики України [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ukrstat.gov.ua.

ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В МІЖНАРОДНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ ПРОСТІР

УДК 339.92(477)

Горковенко М. Г.

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто проблеми, які пов'язані з інтернаціоналізацією економіки України в міжнародний економічний простір. Проаналізовано позитивні зрушення в українській економіці, які дозволяють конкурувати з розвиненими країнами. Представлено можливу систему заходів, спрямованих на подолання труднощів в процесі інтеграції.*

Ключові слова: *інтернаціоналізація, інтеграція, конкурентоспроможність, експорт, імпорт.*

Аннотация. *Рассмотрены проблемы, связанные с интернационализацией экономики Украины в международное экономическое пространство. Проанализированы положительные сдвиги в украинской экономике, которые позволяют конкурировать с развитыми странами. Представлена возможная система мер, направленная на преодоление трудностей в процессе интеграции.*

Ключевые слова: *интернационализация, интеграция, конкурентоспособность, экспорт, импорт.*

Annotation. *Problems associated with the internationalization of the economy of Ukraine to the international economy have been considered in the article. The positive changes in the Ukrainian economy, which allow to compete with developed countries, were analyzed. A possible system of measures directed to overcoming the difficulties in the integration process was presented.*

Keywords: *internationalization, integration, competitiveness, exports, imports.*

Мета дослідження – розглянути процеси інтернаціоналізації та інтеграції економіки України в міжнародний економічний простір; з'ясувати основні економічні проблеми, які заважають Україні пристосуватися до міжнародної економічної системи.

Питання участі України в інтеграційних процесах висвітлені в публікаціях таких вітчизняних вчених, як В. Андрійчук, О. Білорус, В. Будкін, І. Бураковський, В. Вергун, А. Гальчинський, Г. Климко, А. Кредісов, Д. Лук'яненко, В. Новицький, Ю. Пахомов [1].

Міжнародний поділ праці, який відображається в спеціалізації країн щодо виробництва окремих видів товару, приводить до інтернаціоналізації світового господарчого життя. Під інтернаціоналізацією розуміють зближення національних економік шляхом посилення промислової співпраці та взаємозалежності міжнародного товарообороту, руху капіталів робочої сили між країнами [1].

Україна є однією з найбільших держав Європи за кількістю населення, територією, індустріальним рівнем, природними ресурсами, освітнім рівнем та науковими досягненнями. Проте, вступивши в період ринкових трансформацій, країна переживала неймовірні труднощі, що позначились на процесі інтернаціоналізації україн-

© Горковенко М. Г., 2016

ської економіки. Для України, яка розташована у географічному центрі Європи, міжнародна інтеграційна модель поки що не має чіткої визначеності. Тому проблема прикордонного співробітництва є особливо важливою. Його посилюють численні господарські зв'язки українських виробників, споживачів та кооперантів, які утворилися на кордонах з іншими колишніми республіками СРСР.

Можливості тієї чи іншої країни щодо включення у світовий економічний простір та міжнародну економічну систему визначаються показником відкритості її економіки. Так, за рейтингом Heritage Foundation і The Wall Street Journal у 2014 році Україна посіла 162 місце (із значенням індексу економічної свободи 46,4 %), що на 14 % нижче середньосвітового значення [3]. Майже половина вартості нашого експорту (41 %) припадає на чорні метали; в імпорті 32 % становить нафта й газ. Частка машин і устаткування низька як у експорті (14 %), так і в імпорті (28 %), тимчасом як у розвинених країнах вона значно перевищує 30 % [4].

Головна проблема розвитку українського товарного експорту – низький потенціал конкурентоспроможності на зовнішніх ринках продукції з високим рівнем доданої вартості, низька технологічність і наукомісткість товарів. За Україною дедалі більше закріплюється місце постачальника напівфабрикатів [2].

Така парадигма розвитку експортної структури суперечить національним структурним пріоритетам і перспективам розвитку структури світового господарства загалом. Проблема розвитку в Україні експорту послуг полягає в їхньому низькому рівні й фактично монокультурному характері, коли експлуатується транзитне положення країни і практично не здійснюється експорт послуг науково-технічної, інжинірингової, фінансової, управлінської, маркетингової, інформаційної сфер, які відзначаються високим динамізмом розвитку в сучасній світовій економіці.

Імпортна структура є нераціональною через значні обсяги ввезення виробів, які виготовляються або могли б успішно виготовлятися національними виробниками, і малі обсяги – машин та обладнання для модернізації високотехнологічних виробництв.

Цілеспрямованість інтернаціоналізації української економіки ускладнює ще значне посилення міжнародної конкуренції на основних товарних ринках світу, істотне підвищення вимог споживачів до технологічного рівня та якості українських товарів, дискримінація багатьма зарубіжними країнами українських експортерів, зокрема з використанням технічних, екологічних, санітарних та інших стандартів і вимог.

Водночас вітчизняна промисловість характеризується значною енергоємністю виробництва, обумовленою високою питомою вагою застарілих енергозатратних технологій. Питомі витрати енергоносіїв на виробництво основних видів продукції в Україні в 1,5–3,5 раза вищі, ніж у розвинених країнах світу, і продовжують збільшуватися, а енергетична ефективність економіки України (сукупні енергетичні витрати на виробництво одиниці реального ВВП) значно нижча порівняно навіть із перехідними економіками [1].

Серед позитивних зрушень в українській економіці, важливих з огляду на перспективи її конкурентоспроможності, слід вважати: формування ефективного, конкурентоспроможного недержавного сектору економіки і прошарку приватних підприємців; зародження національних ринків товарів, праці та капіталу з переважно ринковим ціноутворенням, здатних задовольняти платоспроможний попит; уведення національної грошової одиниці – гривні, становлення національної фінансово-банківської системи в цілому і регульованого валютного ринку; диверсифікацію і лібералізацію зовнішньоекономічних зв'язків, появу нових каналів торговельного та інвестиційного співробітництва [4].

За умовами реалізації власної стратегії інтернаціоналізації Україна має перспективи досягнення певної міжнародної конкурентоспроможності. Успішна реалізація усіх цих інтеграційних процесів має такі позитивні наслідки для економіки України: залучення іноземних інвестицій для прискореного соціально-економічного розвитку окремих регіонів; залучення передових технологій, ноу-хау; створення нових робочих місць; розвиток взаємовигідного товарообміну; створення наукових впроваджувальних центрів; удосконалення системи підготовки кадрів; взаємний обмін фахівцями з різних галузей знань; розв'язання екологічних проблем.

Особливий інтерес для України становить розвиток взаємовідносин з країнами Європейського Союзу. На частку ЄС припадає понад 18 % зовнішньоторговельного обороту товарами та послугами України, але наразі здобутки, наявні у співробітництві зі Співтовариством, все ж незначні [2]. Предметом особливої уваги для нашої країни можуть бути численні галузеві напрями співробітництва, особливо ті, які пов'язані з високотехнологічним виробництвом, запровадженням досягнень науки і техніки. Серед науково-технічних пріоритетів найбільш важливими у сфері співробітництва з ЄС вважаються такі: розвиток мікроелектроніки та робототехніки; взаємодія в галузі біотехнологій, зокрема генної та клітинної інженерії; розвиток оптроніки та лазерної техніки; розроблення нових матеріалів та прогресивних технологій обробки матеріалів; створення та запровадження у практику нових засобів комунікації та зв'язку; спільні дії, спрямовані на поліпшення енергозаощадження, перехід на використання нових та поновлюваних джерел енергії.

Важливим напрямком співробітництва з європейськими структурами для України є кредитно-фінансова взаємодія у банківський сфері, а основний партнер – Європейський банк реконструкції та розвитку (ЄБРР), рада директорів якого в 1997 році затвердила стратегію дій стосовно України [2]. Метою стратегії стало сприяння роз-

витку фінансової сфери, зокрема комерційного експортного кредиту, а також кредитування малого та середнього бізнесу, аграрного виробництва, взагалі приватизованого сектора економіки.

Для активного включення України в процес міжнародної економічної інтеграції необхідно створити відповідні умови. Суть цих умов зводиться до створення в Україні такої соціально-економічної та політичної системи, яка б поєднувалася з міжнародними інтеграційними системами. Таким чином, економіка України повинна бути здатною до функціонування з міжнародними угрупованнями в одній системі координат.

Науковий керівник – канд. екон. наук, старший викладач Пивавар І. В.

Література: 1. Філіпенко А. С. Світова економіка : підручник / А. С. Філіпенко [та ін.] – Київ : Либідь, 2007. – 640 с. **2.** Дедеркал Г. П. Напрямки інтегрування України в сучасну світову економічну систему / Г. П. Дедеркал // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 8. – С. 64–66. **3.** Міністерство закордонних справ України : офіц. сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://mfa.gov.ua/ua/about-ukraine/european-integration/ua-eu-relations. **4.** Європейська інтеграція України: внутрішні чинники і зовнішні впливи [Електронний ресурс] // Національна безпека і оборона. – Режим доступу : http://www.razumkov.org.ua/ukr/journal.php?y=2013&cat=179.

ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДЖЕРЕЛ ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА

УДК 346.13

Горячий Ю. М.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто основні джерела господарського права, проведено їх аналіз та зроблено висновки щодо віднесення договору і звичаю до джерел господарського права.*

Ключові слова: *джерела господарського права, суспільні відносини, юридична сила, нормативні договори, ринкові відносини.*

Аннотация. *Рассмотрены основные источники хозяйственного права, проведен их анализ и сделаны выводы об отнесении договора и обычая к источникам права.*

Ключевые слова: *источники хозяйственного права, общественные отношения, юридическая сила, нормативные договоры, рыночные отношения.*

Annotation. *The article examines the main sources of economic law their analysis and conclusions on referring to the treaty and customary sources of law.*

Keywords: *sources of commercial law, public relations, legal force, normative treaties, market relations.*

Питання про джерела господарського права ще не стало предметом наукової дискусії. Майже в усіх наукових і навчально- методичних працях єдиним таким джерелом розглядається господарське законодавство. Інших джерел для більшості авторів ніби не існує. Проте такий підхід не відповідає реальному стану господарського, цивільного та низки інших галузей законодавства України, яким разом з нормами права санкціоновано можливість регулювання суспільних відповідних відносин іншими правовими засобами (інструментами) – наприклад, договорами.

Дослідженням цієї проблеми займалися такі науковці, як Д. М. Притика, М. А. Абрамов, Є. О. Харитонов, які у своїх роботах дослідили та визначили поняття й види джерел господарського права. Але вони мало приділяли уваги пропозиціям щодо вдосконалення системи джерел господарського судочинства, що існує зараз.

Щодо наукових робіт, спеціально присвячених зазначеній темі, нині можна виділити статті Р. Б. Прилуцького «Джерела господарського права за чинним законодавством України», «Поняття джерел цивільного права

© Горячий Ю. М., 2016

України: потрібні нові підходи», в яких автор зробив постановку проблеми і загальну характеристику джерел відповідних галузей права, сподіваючись на подальше дослідження поставлених питань і можливу наукову дискусію.

Комплексний характер господарського права обумовлює і комплексний характер його джерел. До системи відносин, що становлять предмет господарського права, разом із цивільно-правовими відносинами входять адміністративно-правові, кримінально-правові, фінансово-правові, земельно-правові та інші відносини, що обумовлює включення до джерел господарського права відповідних нормативних актів [1, с. 410]. Класифікувати нормативно-правові акти можна за різними ознаками. Найбільш поширеною є класифікація джерел права за їхньою юридичною силою. За цією ознакою в літературі джерела господарського права поділяються на 4 рівні:

1) конституційне регулювання відносин у сфері господарювання;

2) міжнародно-правове регулювання;

3) регулювання відповідних відносин на основі кодифікованих нормативно-правових актів (кодексів), законів та інших актів, що мають силу закону;

4) регулювання господарських відносин підзаконними нормативними актами [2, с. 120].

Існують три основні види джерел права: нормативний юридичний акт, санкціонований звичай, судовий або адміністративний прецедент. Серед інших джерел права необхідно виділити нормативний договір – угоду двох чи більше суб'єктів, яка містить загальнообов'язкові, юридичні норми (наприклад, Федеративний договір). У прийнятих 2003 р. Господарському кодексі України (надалі – ГК) і Цивільному кодексі України (надалі – ЦК), який нині не можна не визнавати певною мірою й частиною господарського законодавства, виділяють три джерела господарського права:

1) господарське законодавство;

2) договір;

3) звичай.

Суттєвим недоліком ГК є саме те, що, на відміну від ЦК, яким з самого початку чітко виділено три такі джерела (ст. 4, 6, 7), у ГК ці положення «розкидані» по тексту. Розуміння господарського законодавства як одного з джерел господарського права загалом залишається традиційним, про що свідчить зміст ст. 7 ГК «Нормативно-правове регулювання господарської діяльності», якою встановлено, що відносини у сфері господарювання регулюються Конституцією України, цим Кодексом, законами України, нормативно-правовими актами Президента України та Кабінету Міністрів України, нормативно- правовими актами інших органів державної влади та органів місцевого самоврядування, а також іншими нормативними актами [3, с. 67].

Слід визнати, що такий спрощений підхід до формування цієї статті, з одного боку, безперечно, не надто сприяє визначенню значення ГК і, з іншого, – не відповідає реальному стану нормативно-правового регулювання господарської діяльності, що так само не може сприяти утвердженню необхідного суспільного господарського порядку в економічній системі України, як це передбачено у преамбулі та ст. 5 ГК.

Недоліки ст. 7 ГК і співвідношення зі ст. 4 ЦК породжує (разом з теоретичними дискусіями навколо визнання чи невизнання господарського права самостійною галуззю права) невизначеність у співвідношенні між ними. Розвиток цивільного і господарського законодавства вже після прийняття цих кодексів свідчить імовірніше про те, що законодавець і сам ще не визначився з цим питанням. Проте деякі науковці, користуючись цим, без особливого обґрунтування і всупереч положенню ч. 2 ст. 9 ЦК стверджують, що положення ГК не повинні суперечити нормам ЦК [4, с. 71].

Суттєвим недоліком ГК є також те, що в ньому зовсім не згадано про місце в господарському законодавстві міжнародних договорів (інакше кажучи, міжнародного законодавства). Відповідно ж до ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Міжнародні договори повинні розглядатися як складова окремих галузей законодавства України, зокрема й господарського.

Проте і цим господарське законодавство як джерело господарського права не вичерпується. Справа в тому, що вітчизняні державні, третейські та арбітражні суди все частіше стикаються з необхідністю застосування при розгляді господарських спорів законодавства іноземних країн. На законодавчому рівні юридичною підставою цього тривалий час залишалася ст. 6 Закону України «Про зовнішньоекономічну діяльність». Нині Законом Украї-ни «Про міжнародне приватне право» право на вибір права, зокрема іноземного, визнано за всіма учасниками приватноправових відносин (ст. 4, 5). Можливість застосування іноземного законодавства визнається в ГК (наприклад, ч. 3 ст. 344). Таким чином, вказане у договорі (контракті) законодавство іноземної країни стає джерелом регулювання господарських відносин, які випливають із такого договору, про що, безперечно, має бути зазначено і в ГК [5, с. 56].

Коли йдеться про договір як самостійне джерело господарського права, то маємо на увазі не нормативні договори, до яких у теорії нормативного договору відносять:

а) внутрішньодержавні нормативні договори (типові договори, примірні статути, «формуляри», засновницькі договори про створення господарських товариств, статути господарських товариств);

б) міждержавні (міжнародні) нормативні договори (угоди, конвенції, пакти і т. п.), а договір, який укладається виключно внаслідок власного волевиявлення сторін. Тобто такий договір виступає єдиним регулятором суспільних відносин, що породжуються ним, і ніщо більше [6, с. 355].

Положення про договір як самостійне джерело господарського права міститься у ст. 174 ГК, якою прямо передбачено, що господарські зобов'язання можуть виникати з господарського договору та інших угод, передбачених законом, а також з угод, не передбачених законом, але таких, які йому не суперечать. Таким чином, на відміну від ЦК, у ГК закріплено суттєве обмеження у використанні договору як самостійного джерела регулювання господарських відносин – він не може суперечити чинному закону, з чого випливає, що сторони не мають права відступити від закону і врегулювати свої відносини договором на власний розсуд, якщо ці відносини законом врегульовані [7].

Отже, з розвитком ринкових відносин та подальшою інтеграцією України у міжнародний економічний простір змінюється розуміння права, розширюються засоби, форми (інструменти) регулювання суспільних відносин, зокрема у сфері господарювання. Господарські договори та звичаї ділового обороту набувають значення регуляторів господарських відносин. Важливими джерелами господарського права (як і низки інших галузей права) разом з господарськими нормативно-правовими актами стають договір і звичай. З урахуванням цього відповідним чином повинне розвиватись і модернізуватись господарське законодавство. Перед наукою господарського, цивільного та суміжних галузей права стоїть, на наш погляд, важливе завдання з надання чітких критеріїв сприйняття і розуміння таких процесів як стосовно внутрішніх, так і зовнішньоекономічних відносин.

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

Література: 1. Прилуцький Р. Б. Джерела господарського права за чинним законодавством України / Р. Б. Прилуцький // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 409–419. **2.** Прилуцький Р. Б. Поняття джерел цивільного права України: потрібні нові підходи / Р. Б. Прилуцький // Право України. – 2008. – № 12. – С. 66–71. **3.** Борисова В. І. Цивільне право України : підручник : у 2 т. / В. І. Борисова [та ін.] ; за заг. ред. В. І. Борисової, І. В. Спасібо-Фатєєвої, В. Л. Яроцького. – Київ : Юрінком Інтер, 2007. – Т. 1. – 480 с. **4.** Алексеев С. С. Государство и право : учеб. пособие / С. С. Алексеев. – М. : ТК Велби ; Изд-во Проспект, 2006. – 152 с. **5.** Бабкіна О. В. Теорія держави і права у схемах і визначеннях : навч. посіб. / О. В. Бабкіна, К. Г. Волинка. – Київ : МАУП, 2004. – 144 с. **6.** Пархоменко Н. М. Джерела права: проблеми теорії та методології / Н. М. Пархоменко. – Київ : Юрид. думка, 2008. – 336 с. **7.** Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15.

КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНОЮ ПОЛІТИКОЮ БАНКУ

УДК 336.774

Грабар В. І.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Обґрунтовано складові елементи кредитної політики банку та їх причинно-наслідкові зв'язки. З використанням комплексного підходу сформовано контур взаємодії елементів кредитної політики, який дозволяє покращити рівень процесу управління в банку.*

Ключові слова: *банк, кредитна політика, управління, комплексний підхід.*

© Грабар В. І., 2016

Аннотация. *Обоснованы составляющие элементы кредитной политики банка и их причинно-следственные связи. С использованием комплексного подхода сформирован контур взаимодействия элементов кредитной политики, который позволяет улучшить уровень процесса управления в банке.*

Ключевые слова: *банк, кредитная политика, управление, комплексный подход.*

Annotation. *Justified the constituent elements of the bank's credit policy and their causal relationships. Using an integrated approach formed circuit interaction of the elements of credit policy, which allows to improve the level of management in the bank.*

Keywords: *bank, credit policy, management, integrated approach.*

Постійне розширення та розвиток кредитного ринку України, постійні зміни у складній системі норм законодавства, поява нових форм кредитних відносин та нових кредитних продуктів вимагають від вітчизняних банків підвищення якості управління кредитною діяльністю та перегляду підходів щодо формування власної кредитної політики. Сучасна кредитна політика банків повинна базуватися на нових економічних умовах та потребах суб'єктів економічних відносин, включати адекватні стандарти управління кредитним процесом і кредитним ризиком та бути зрозумілою на усіх рівнях її розробки та реалізації.

Проаналізувавши роботи вітчизняних науковців [1, с. 13; 2, с. 266; 3, с. 25; 4, с. 8; 5, с. 123; 6, с. 89], можна дійти висновку про відсутність комплексного розуміння взаємозв'язку елементів управління кредитною політикою банку з врахуванням усіх факторів, які мають на неї вплив. Таким чином, метою статті є обгрунтування елементів кредитної політики банку, шляхів їх взаємодії та встановлення причинно-наслідкових зв'язків між ними. Це так само дасть змогу покращити рівень банківського менеджменту з цього питання шляхом комплексного подання усіх складових процесу управління кредитною політикою банку.

В процесі розробки кредитної політики банку необхідно враховувати багато складових та зважати на велику кількість різноманітних факторів впливу – як зовнішніх, так і внутрішніх. Також необхідно чітко виокремлювати рівні управління кредитною політикою банку, процеси, які відбуваються при її реалізації, та причинно-наслідкові зв'язки між ними.

З урахуванням результатів, отриманих в процесі дослідження, в роботі запропоновано контур взаємодії елементів процесу управління кредитною політикою банку (рис. 1).

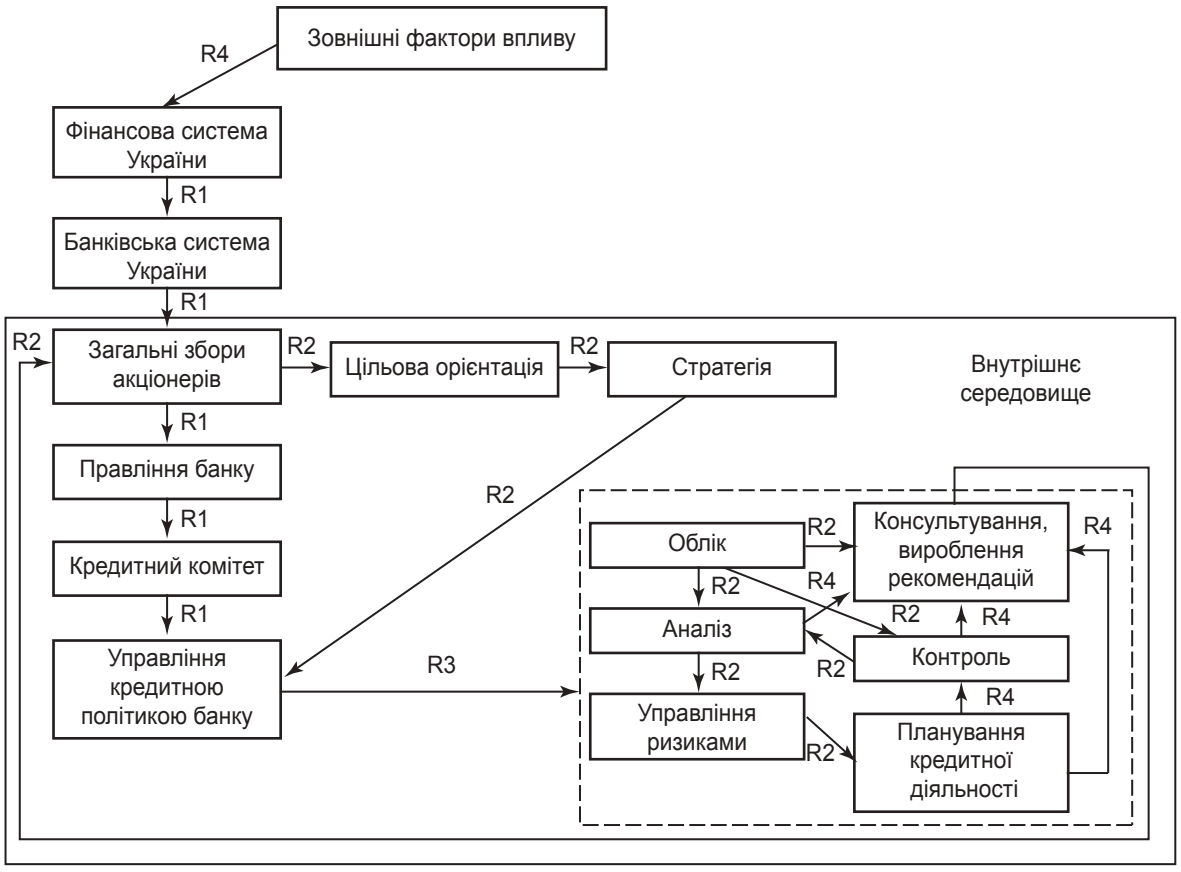


Рис. 1. **Контур взаємодії елементів процесу управління кредитною політикою банку**

Умовними позначеннями на рис. 1 згідно з літерами є:

зв'язок R1 – відношення типу «базис-надбудова». Розглядаючи конкретну систему для одержання повної і точної картини рівня її розвитку, зрілості, розуміння причинно-наслідкових зв'язків, необхідно розглядати не тільки відповідні їй явища надбудови, а й усю сукупність різних факторів та відносин, які становлять економічну структуру такої системи. Так, наприклад, розгляд банківської установи як окремої одиниці унеможливлює доскональне розуміння функціонування такої установи, якщо невідомим залишається вплив на неї факторів зовнішнього середовища, інших суб'єктів фінансової та банківської системи, хід прийняття рішень суб'єктами управління тощо;

зв'язок R2 – факторне відношення причино-наслідкового зв'язку. Причинно-наслідковий зв'язок має свої особливості, завдяки чому його можна виявити й дослідити. Однією з них є певне слідування явищ у часі: причина передує наслідку. На певному ступені розвитку причина породжує наслідок. Проте не можна вважати, що причинно-наслідковий зв'язок установлюється лише на підставі послідовності явищ у часі. Важливим моментом цього зв'язку є його необхідний характер. Це означає, що певна сукупність причин і умов викликає певні наслідки. В цьому й полягає тотожність причин і наслідку, тобто зміни в причині приводять до зміни в наслідку, що повторюється при певних умовах. Так, якщо відбувається зміна зовнішніх факторів впливу на діяльність фінансового ринку України та банківську систему зокрема (відбувається девальвація гривні, загострюється економічна криза, погіршується ділова активність населення і т. д.), то отримуємо наслідок – погіршення показників діяльності банківських установ, погіршення якості кредитних портфелів, банкрутство та ін.;

зв'язок R3 – відношення типу «система-процес». Система – це сукупність елементів, певним чином пов'язаних і взаємодіючих між собою для виконання заданих цільових функцій, а процес – сукупність низки послідовних дій, спрямованих на досягнення певного результату. Тобто, виходячи з цього, маємо, що управління кредитною політикою банку відбувається за допомогою певного комплексу послідовних дій (обліку, аналізу, управління ризиками, планування кредитної діяльності, контролю, консультування та вироблення рекомендацій), що у сукупності дає змогу скласти усі ці складові у процес, який в підсумку створює можливості для виконання заданих цільових функцій;

зв'язок R4 – відношення залежності «фактор-відгук». Цей тип залежності вказує на те, що певна складова системи, яка потрапила під вплив факторів та яка має певний набір засобів та інструментів для аналізу цих факторів, отримує на виході певні рекомендації, тобто відгук, який повинна взяти до уваги, та складову системи, на яку цей відгук був спрямований. Наприклад, провівши контроль за здійсненням кредитної діяльності банку, особи, які здійснювали цей контроль, можуть зробити певні зауваження або дати рекомендації, які обов'язково будуть враховувати при консультуванні цими спеціалістами органи управління банком задля збільшення ефективності проведення кредитної діяльності банку.

Отже, у статті наведено схему взаємозв'язку елементів управління кредитної політики банку, яка враховує всі важливі складові цього процесу. Завдяки комплексному розумінню такого взаємозв'язку з врахуванням усіх факторів, які впливають на нього, вітчизняні банківські установи матимуть змогу покращити рівень банківського менеджменту з цього питання.

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

Література: 1. Гуцал І. С. Дієвість кредитного механізму в економіці України : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.04.01 / Гуцал Ігор Степанович. – Київ, 2004. – 31 с. **2.** Карбівничий І. В. Механізм формування та реалізації кредитної політики банку : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.08 / Карбівничий Ігор Володимирович. – Суми, 2011. – 216 с. **3.** Лагутін В. Д. Кредитування: теорія і практика : навч. посіб. / В. Д. Лагутін. – Київ : Знання, 2004. – 215 с. **4.** Майорова Т. В. Банківське кредитування інвестиційних проектів : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.04.01 / Майорова Тетяна Володимирівна. – Київ, 2000. – 19 с. **5.** Панова Г. С. Кредитная политика коммерческого банка / Г. С. Панова. – М. : ДИС, 1997. – 356 с. **6.** Шаповалов В. А. Кредитная политика и механизм ее реализации : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.10 / В. А. Шаповалов. – Саратов, 2011. – 163 с.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

УДК 346.2

Гресь М. С.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Здійснено дослідження сутності правового забезпечення підприємницької діяльності, виявлено недоліки та проблеми в зазначеній сфері та запропоновано низку перспективних шляхів їх подолання.*

Ключові слова: *правове забезпечення, підприємницька діяльність, органи публічної адміністрації, удосконалення господарського законодавства, ефективність законів.*

Аннотация. *Проведено исследование сущности правового обеспечения предпринимательской деятельности, выявлены недостатки и проблемы в указанной сфере и предложен ряд перспективных путей их преодоления.*

Ключевые слова: *правовое обеспечение, предпринимательская деятельность, органы публичной администрации, совершенствование законодательства, эффективность законов.*

Annotation. *The article studies the essence of legal support entrepreneurship, shortcomings and problems in this area and suggested promising ways to overcome them.*

Keywords: *legal support, business activities, public administration bodies, improve economic legislation, the effectiveness of laws.*

Метою цієї статті є виявлення проблем правового забезпечення діяльності суб'єктів підприємництва, що призвели до кризової ситуації цього сектора економіки, та визначення напрямів удосконалення правового забезпечення підприємницької діяльності в Україні.

З 1991 р. Україна, проголосивши себе суверенною, незалежною, демократичною, соціальною і правовою державою, обрала курс на побудову нової ринкової економіки, головним напрямом якої є забезпечення умов для розвитку національного підприємництва. Саме підприємництво дозволяє державі збалансовано розбудовувати свою економіку та залучати широкі верстви населення до такої розбудови [1].

Під правовим забезпеченням підприємницької діяльності розуміється комплекс юридичних норм, закріплених у Конституції України, нормативно-правових актах, які встановлюють правила поведінки суб'єктів підприємництва при здійсненні ними господарської діяльності, а також визначають міру відповідальності за порушення цих правил [3].

Зміст правового забезпечення підприємницької діяльності виявляється в чіткому, послідовному й однозначному здійсненні органами державної влади і місцевого самоврядування повноважень щодо упорядкування правовідносин стосовно підприємництва, які виникають у сфері реалізації конституційного права, та утворення дійової системи державних гарантій щодо підтримки підприємницької діяльності. Правове забезпечення створює те середовище, в якому діє підприємець, гарантуючи йому державний захист прав власності, рівність прав і свободу підприємницької діяльності, вільну і законну конкуренцію, державну підтримку.

Правове забезпечення діяльності підприємців має стати правовою стратегією держави, органів публічної адміністрації і суб'єктів підприємництва, яка містить правила, способи і методи регулювання господарських відносин; закріплення господарського правопорядку в економіці; виконання вказівок держави, умов договорів, національних і регіональних програм соціально-економічного розвитку. Закони та інші нормативно-правові акти забезпечують реалізацію механізму правового регулювання і спрямовані на створення умов для правового господарювання й ефективного управління економікою на основі конструктивних правових засобів [4].

Результативність правового забезпечення залежить від ступеню досконалості та ефективності господарського законодавства. Такі науковці, як В. В. Сергієнко, З. С. Варналій, О. В. Гарагонич, Г. Л. Знаменський, В. І. Коростей, В. К. Мамутов, О. М. Тітова, В. С. Щербіна, у своїх дослідженнях аналізували стан розвитку національного законодавства у сфері господарювання й визначили наступні негативні чинники: невизначеність пріоритетності законодавчих актів щодо регулювання підприємницької діяльності; ускладненість і об'ємність нормативної бази; постійні зміни і доповнення до законів; нестабільність і внутрішня суперечливість законодавчих актів і окремих їхніх норм щодо регулювання підприємницьких відносин; диспропорція у співвідношенні законів і підзакон-

© Гресь М. С., 2016

них актів, їхня декларативність; відсутність у багатьох законах механізмів їхньої реалізації; недооцінка питань, пов'язаних з реалізацією прав і свобод людини і громадянина, гарантованих міжнародними конвенціями, що були підписані й ратифіковані Україною .

Правове забезпечення опосередковується двома напрямами регулювання підприємницької діяльності. Перший напрям регламентує порядок реалізації права на підприємництво, гарантуючи його непорушність і визначаючи правовий статус суб'єктів господарювання. Другий – визначає цілі, організаційно-правові засоби, методи і прийоми впливу держави на упорядкування відносин щодо здійснення підприємницької діяльності [3].

Оскільки Україна перебуває на етапі становлення та розбудови стабільної ринкової економіки, перед державою стоїть завдання створення як економічних, так і соціальних передумов, які б дозволили ефективно розвиватися підприємництву. Досліджуючи стан розвитку економічних відносин, можна констатувати, що законодавство перестало бути фундаментом правового регулювання і не забезпечує виконання державних, галузевих і регіональних програм соціально-економічного розвитку. Сучасні умови господарювання потребують упорядкування і вдосконалення національної правової системи, зокрема, прийняття ефективних підприємницьких законів.

Законодавча ефективність економіки досягається як за рахунок оптимального змісту законів і мінімізації негативних наслідків при їхньої реалізації, так і за наявності конструктивного економіко-правового механізму із забезпечення виконання урядових, галузевих і регіональних цільових програм [2]. Метою підприємницьких законів повинне бути економічне зацікавлення суб'єктів підприємництва свідомо виконувати державні вимоги і сумлінне виконання органами публічної адміністрації своїх функцій у сфері регуляторної політики з метою встановлення господарського правопорядку. Розробляти закони повинні не депутати, а компетентні, кваліфіковані юристи, здатні вкласти у проект закону глибокі знання економіки, великий досвід господарювання, вміння конкретно і змістовно висловлювати державні вимоги з урахуванням інтересів товаровиробників і підприємців, держави, суспільства і громадян.

Про якість законодавства свідчать таки чинники, як доцільність, економічність, стабільність і ефективність. На думку Р. Стефанчука, в Україні відсутні органи і методики, які визначали б ефективність законодавства, що повинне бути найголовнішим показником нормативно-правового акта. Закони приймаються, однак після цього практично не вивчається «зворотний зв'язок», тобто не визначається, наскільки була досягнута його мета і наскільки ця мета була адекватна засобам, що були витрачені на прийняття та реалізацію цього закону, а також наскільки це все співвідноситься з отриманим результатом [5].

Відповідно до Закону «Про основні засади державної регуляторної політики в Україні» були створені необхідні нормативно-правові та інституційні умови для проведення регуляторної політики в підприємництві, розроблені певні правові засоби регулювання господарської діяльності. Зазначений закон закріпив принципи такої політики, визначив її основні елементи на етапі прийняття, зміни, скасування регуляторних актів, систему та повноваження регуляторних органів, що загалом відповідає процесу нормотворення в ЄС [7].

Низький рівень дотримання органами влади вимог чинного законодавства та відсутність адміністративної і кримінальної відповідальності за це призвели до ігнорування вимог державними службовцями та посадовими особами органів публічної адміністрації. Проблема набуває настільки масового поширення, що вимагає забезпечення парламентського контролю як ефективного державного нагляду за безумовним дотриманням посадовими особами органів державної влади і місцевого самоврядування вимог законодавства про регуляторну політику задля недопущення прийняття економічно недоцільних і неефективних регуляторних актів, зменшення втручання держави в діяльність суб'єктів господарювання та усунення перешкод для розвитку. Прозорість таких процедур і доступність інформації про них для підприємців зробить можливим контроль за відповідністю закону дій чиновників, що підтвердить принцип невідворотності дії норм закону для всіх учасників економічних відносин.

У загальному вигляді вдосконалення правового забезпечення підприємницької діяльності має здійснюватися за такими напрямами.

Перший напрям опосередковується необхідністю формування в суспільстві засобами агітації, заохочення, переконання суспільної думки, що успішні підприємці – це основа матеріального достатку усіх інших верств населення.

Другий – пов'язаний із необхідністю забезпечення умов функціонування ринкової економіки за рахунок забезпечення правової бази та суспільної атмосфери, що сприяють успішному розвитку підприємницької діяльності і створюють умови інтегрування підприємців у загальний простір соціальної відповідальності й підтримки стабільності економічних реформ і виконання програм соціально-економічного розвитку.

Третій напрям передбачає реформування регуляторних відносин між державою та суб'єктами підприємництва з метою подолання протидії ходу регуляторної й адміністративної реформи та інертності з боку органів публічної адміністрації, які мають повноваження у сфері регуляторної політики.

Удосконалення правового забезпечення потребує вдосконалення:

– норм, які визначають правовий статус суб'єктів підприємництва під час реалізації ними господарської компетенції й оптимізацію державного регулювання;

– сутності, змісту й ефективності законів;

– визначення змісту й ефективності адміністративно-правової і господарсько-правової відповідальності;

– правового механізму забезпечення реалізації й захисту економічних і соціальних прав та інтересів підприємців;

– правових основ адміністративної діяльності публічної адміністрації;

– правових заходів щодо викорінювання корупції в господарській і публічній сферах;

– порядку збалансованості державних і суспільних інтересів з інтересами суб'єктів підприємництва (публічно-правових з приватноправовими);

– організації заходів для адаптації національного законодавства в підприємницькій сфері до європейського законодавства;

– основних положень щодо правового режиму власності (прийняття закону про власність);

– економіко-правового механізму легалізації тіньового капіталу, тіньової діяльності й тіньової економіки.

Досліджуючи ефективність правового забезпечення підприємницької діяльності, можна запропонувати такі конкретні заходи.

Потрібно активізувати залучення підприємницької спільноти для конструктивного діалогу з органами публічної адміністрації щодо прийняття владних рішень на державному та місцевому рівнях. Державні службовці і службовці органів місцевого самоврядування повинні публічно обгрунтовувати необхідність прийняття владних рішень. Закони повинні мати конструктивний і творчий характер, бути дієвим механізмом державного захисту, легко доступними для розуміння широкого кола підприємців.

Будь-які законодавчі проекти повинні розроблятися на компетентній і кваліфікаційній основі з урахуванням їхньої економічної обґрунтованості та фінансової забезпеченості, тому ініціювання законопроектів повинно здійснюватися фахівцями, які мають відповідні знання і досвід у правовому регулюванні конкретних сфер господарської діяльності [6].

Також потрібно відредагувати нормативно-правові та підзаконні акти, які можна тлумачити по-своєму, тобто зробити їх якомога прозоріше та зрозуміліше. Цей захід допоможе уникнути колізій у багатьох випадках.

Отже, проаналізувавши усе вищенаписане, можна дійти висновку, що правове забезпечення підприємницької діяльності в Україні має деякі проблеми. Однак для їх вирішення потрібно дотримуватися таких напрямів: переконання суспільної думки, що успішні підприємці є основою матеріального достатку усіх інших верств населення; необхідність забезпечення умов функціонування ринкової економіки за рахунок забезпечення правової бази та суспільної атмосфери; реформування регуляторних відносин між державою та суб'єктами підприємництва та наближення законодавчих норм України до норм ЄС.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Опришко В. Ф. Теоретичні та практичні проблеми правового забезпечення соціально-економічного та політичного розвитку суспільства і держави : монографія / В. Ф. Опришко, Ф. П. Шульженко. – Київ : КНЕУ, 2006. – 702 с. **2.** Салиева Р. Н. Правовое обеспечение предпринимательства в нефтегазовом секторе экономики / Р. Н. Салиева. – Новисибирск : Наука, 2001. – 232 с. **3.** Знаменський Г. Л. Наукоємність сучасного господарського права / Г. Л. Знаменський // Право України. – 2010. – № 8. – С. 19–25. **4.** Варналій З. С. Політико-правове регулювання підприємництва в Україні: теорія і практика : монографія / З. С. Варналій [та ін.]. – Київ : Знання України, 2005. – 380 с. **5.** Полешко А. Міжнародний семінар з питання законодавчого процесу в Україні / А. Полешко // Право України. – 2010. – № 11. – С. 322–329. **6.** Титова О. Концепція та програма модернізації господарського законодавства / О. Титова // Право України. – 2008. – № 6. – С. 73–78. **7.** Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності : Закон України від 11.09.2003 № 1160-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 9. – Ст. 79.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОККУПИРОВАННОМ КРЫМУ

УДК 346.5

Гриценко Д. В.

Студент 3 курса
финансового факультета ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Статья содержит основные характеристики хозяйственной деятельности на оккупированных территориях. Проведена оценка факторов, влияющих на осуществление субъектами своей хозяйственной деятельности с учетом украинского и российского законодательства. В связи с этим предложены способы дальнейшего развития хозяйственной деятельности в Крыму.*

Ключевые слова: *оккупация, Свободная Экономическая Зона (СЭЗ), закон, хозяйственная деятельность.*

Анотація. *Стаття містить основні характеристики господарської діяльності на окупованих територіях. Проведено оцінку факторів, що впливають на здійснення суб'єктами господарської діяльності з урахуванням українського та російського законодавства. У зв'язку з цим запропоновано способи подальшого розвитку господарської діяльності в Криму.*

Ключові слова: *окупація, Вільна Економічна Зона (ВЕЗ), закон, господарська діяльність.*

Annotation. *The article contains the main characteristics of economic activities in the occupied territories. Evaluation of factors affecting the implementation of subjects of its economic activity with regard to the Ukrainian and Russian legislation. In this connection it is suggested the ways to further develop economic activities in Crimea.*

Keywords: *occupation, Free Economic Zone (FEZ), Law, economic activity.*

Сегодня в Украине сложилась очень непростая ситуация – оккупирована территория Автономной Республики Крым, ведутся боевые действия на территории Донецкой, Луганской областей.

В связи с такими событиями люди задаются вопросом, как осуществлять деятельность на временно оккупированной территории Автономной Республики Крым и каким образом бизнес, зарегистрированный на оккупированной территории, безопасно и без каких-либо потерь перевести на материковую территорию Украины.

Достаточно актуальным на данный момент является анализ регулирования хозяйственной деятельности в Крыму и специфики применения законодательных норм на данной территории. Данную проблему исследовали такие ученые, как И. Сухомлин, В. Карпова, А. Костюк, С. Дробоття, А. Клунько, И. Высицкая, Т. Сушальская и др.

Украина согласно Конституции является суверенным и независимым государством. Суверенитет Украины распространяется на всю ее территорию, которая в пределах существующей границы является целостной и неприкосновенной. Нахождение на территории Украины подразделений вооруженных сил других государств с нарушением процедуры, определенной Конституцией и законами Украины, IV Женевской конвенцией 1949 года, а также вопреки Меморандуму о гарантиях безопасности в связи с присоединением Украины к Договору о нераспространении ядерного оружия 1994 года, Договору о дружбе, сотрудничестве и партнерстве между Украиной и Российской Федерацией 1997 года и другим международно-правовым актам является оккупацией части территории суверенного государства Украина и международным противоправным деянием со всеми последствиями, предусмотренными международным правом [1].

Однако, в результате принятия поправок к ст. 65 Конституции РФ, в состав Российской Федерации были включены «Республика Крым и город федерального значения Севастополь». Согласно положениям п. 2 ст. 16 Конституции РФ: «Никакие другие положения настоящей Конституции не могут противоречить основам конституционного строя Российской Федерации». [2]. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора». Российская Федерация не денонсировала вышеуказанные международные договоры и соглашения, в которых признана территориальная целостность Украины, не объявляла Украине войну, не подписывала новый мирный договор, которые бы делали законной аннексию полуострова Крым. Украина не отказывалась от суверенитета над территорией Крыма. Таким образом, включение Республики Крым и города Севастополь в состав Российской Федерации является юридической фикцией. Согласно нормам международного права, данные территории

© Гриценко Д. В., 2016

являются оккупированными, что имеет определенные последствия, в том числе при осуществлении предпринимательской деятельности, включая сферу потребительских отношений.

Основой гуманитарной, социальной и экономической политики нашего государства в отношении населения временно оккупированной территории Украины является защита и полноценная реализация национально-культурных, социальных и политических прав граждан Украины, в том числе коренных народов и национальных меньшинств.

15 мая 2014 г. официально вступил в силу Закон Украины «Об обеспечении прав и свобод граждан и правовом режиме на временно оккупированной территории Украины» [3]. Согласно закону, временно оккупированная территория является неотъемлемой частью территории Украины и на нее распространяется украинское законодательство, однако ответственность за нарушение прав человека на ней возлагается на Российскую Федерацию. Возмещение материального и морального вреда, причиненного на данной территории, а также ответственность за охрану культурного наследия на ней полностью возлагается на Российскую Федерацию, как на государство, которое осуществляет военную оккупацию.

На срок действия закона на временно оккупированной территории также распространяется особый правовой режим пересечения границы с Украиной. Государственные органы и органы местного самоуправления, образуемые в соответствии с Конституцией и законами Украины, их должностные лица на временно оккупированной территории действуют лишь на основании полномочий и в способ, предусмотренные Конституцией и законами Украины [3]. Что касается запрета на осуществление экономической деятельности на оккупированной территории, проектом Закона, подготовленным ко второму чтению, было установлено, что подобная деятельность может быть разрешена в случаях и в порядке, установленных Кабинетом Министров Украины, осуществление же банками операций с собственными активами, обязательствами и осуществление перевода средств – Национальным банком Украины исключительно с целью обеспечения национальных интересов Украины. Однако впоследствии депутаты решили, что экономические вопросы будут регулироваться отдельным законом.

Окончательная версия закона больше не содержит статьи об осуществлении экономической деятельности на территории Крымского полуострова. Министерству экономики Украины была поручена подготовка отдельного законопроекта, который регулировал бы вопросы экономической деятельности в Крыму. Впоследствии такой закон – Закон Украины «О создании свободной экономической зоны (СЭЗ) ''Крым'' и об особенностях осуществления экономической деятельности на временно оккупированной территории Украины» – был принят.

На территории СЭЗ «Крым» действует особый правовой режим экономической деятельности физических и юридических лиц, в том числе особый порядок применения норм регуляторного, налогового и таможенного законодательства Украины, а также особый режим внутренней и внешней миграции физических лиц [4].

В пределах СЭЗ «Крым» создается свободная таможенная зона, которая по своему функциональному типу является одновременно свободной таможенной зоной коммерческого, сервисного и промышленного типа согласно ст. 430 Таможенного кодекса Украины.

Как же отреагировала противоположная сторона конфликта? Реакция России на законопроекты об оккупации и их критика стала одной из основных тем обсуждения на прошедшем 26 марта 2014 года заседании рабочей группы по анализу принимаемых в Украине правовых актов. По словам заместителя руководителя аппарата Госдумы Юрия Шувалова, этот законопроект противоречит правам граждан России, поэтому Госдума будет использовать все возможные инструменты, чтобы обратить на это внимание международных правовых организаций. Членами рабочей группы было принято решение направить жалобы в Европейский суд по правам человека по факту нарушений прав человека в Украине.

Председатели комитета по экономической политике, инновационному развитию и предпринимательству Государственной думы считают, что данный законопроект продиктован политическими, а не экономическими соображениями и не соответствует нормам международного права, поскольку Россия и Украина не разрывали дипломатических отношений.

Что же касается мнения экспертов, то, по словам эксперта международного права, профессора Лондонской школы экономики Стивена Хэмфриса, украинский «закон об оккупации» не будет иметь никакого статуса в международном праве кроме засвидетельствования особого мнения Украины. Этот закон может лишь привлечь международное внимание к точке зрения Украины на происходящее в Крыму, поскольку оккупация – это фактическое состояние, а не юридическая норма. Поэтому ни ООН, ни парламент какой-либо страны не могут объявить территорию оккупированной, если на ней не находится враждебная армия или если эта армия не контролирует ситуацию.

Понятно, что Закон Украины от 12.08.2014 г. № 1636-VII «О создании свободной экономической зоны ''Крым'' и об особенностях осуществления экономической деятельности на временно оккупированной территории Украины» написан для субъектов хозяйствования «материковой» Украины. Крымским предпринимателям, ушедшим под российскую юрисдикцию, он не будет интересен. Но если Закон окажется жизнеспособным и сможет работать на практике, то крымские контрагенты почувствуют на себе его влияние.

Еще один вопрос, который регулирует данный закон, – это вывоз запасов товаров, оборудования и прочего в случае закрытия представительств и отделений компаний, а также вопросы вывоза/поставки товаров на оккупированную территорию.

4 ноября 2015 г. в парламенте был зарегистрирован законопроект народного депутата Украины Алексея Гончаренко № 3402 «О признании утратившим силу Закона Украины «О создании СЭЗ ''Крым'' и об особенностях осуществления экономической деятельности на временно оккупированной территории Украины». Содержание законопроекта включает в себя только два пункта: первый – признать утратившим силу закон о СЭЗ «Крым» и второй – этот закон вступает в силу со дня, следующего за днем его опубликования. Согласно пояснительной записке, целью законопроекта является прекращение поставки товаров, работ и услуг на льготных условиях в пользу оккупационного режима.

Исходя из формулировок цели законопроекта, можно констатировать, что в украинском парламенте наконец признали наличие определенных «проблем» с применением закона о СЭЗ «Крым». Однако приходится признать, что простой отменой этого закона вопросы экономических взаимоотношений с оккупированными территориями не решить.

Все дело в том, что в ст. 13 Закона Украины «Об обеспечении прав и свобод граждан и правовом режиме на временно оккупированной территории Украины» прямо предусмотрено, что особенности осуществления экономической деятельности на временно оккупированной территории определяются законом. Таким законом и является закон о СЭЗ «Крым». Именно поэтому в случае его отмены сфера экономических отношений с оккупированными территориями останется вообще неурегулированной.

Ныне действующий закон о СЭЗ «Крым», кроме непосредственно создания СЭЗ на территории полуострова и введения льгот по налогообложению, предусматривает ряд важных норм. Так, законом о СЭЗ «Крым» установлено правило, согласно которому пересечение границ между материковой частью Украины и АРК является пересечением таможенной территории Украины со всеми вытекающими последствиями.

Закон о правовом режиме не содержит каких-либо запретов экономических отношений с оккупированными территориями. Более того, в случае отмены закона о СЭЗ «Крым», операции по ввозу/вывозу товаров из Крыма не будут считаться экспортно-импортными, ведь ст. 1 закона о правовом режиме четко устанавливает, что временно оккупированная территория Украины является неотъемлемой частью территории Украины, на которую распространяется действие Конституции и законов Украины.

Следует отметить, что отмена СЭЗ «Крым» вряд ли что-то изменит для Украины в геополитическом аспекте. Факт отсутствия контроля Киева над оккупированными территориями не зависит от того, как в столице называют такую территорию – свободная экономическая зона или как-то иначе.

Зоя Ярош, член правления Ассоциации адвокатов Украины, рассказывает о доступных способах ведения хозяйственной деятельности на территории Крыма для украинских компаний. По ее мнению, существует 4 таких варианта [5].

1. Согласно Положению, утвержденному постановлением Государственного совета Республики Крым от 28.05.2014 г., крымские власти задекларировали, что АО, зарегистрированные на территории Крыма, при условии проведения общего собрания, на котором будет принято решение о перерегистрации АО согласно российскому законодательству, с момента внесения записи в единый государственный реестр приобретают права российских организаций, продолжают осуществление своей деятельности на территории Крыма, и все активы останутся за таким АО.

2. Юридическое лицо, зарегистрированное в Крыму, меняет юридический адрес и перерегистрируется на территории материковой Украины по упрощенной процедуре с сохранением права собственности на активы за собой. Управление активами осуществляется через заключение ВЭД-договоров, и вся деятельность, следовательно, подпадает под весь массив законодательства, регулирующего внешнеэкономическую деятельность с соответствующим налогообложением.

3. Юридическое лицо, зарегистрированное в Крыму, меняет юридический адрес и перерегистрируется на территории материковой Украины по упрощенной процедуре с сохранением права собственности на активы за собой. Такое юридическое лицо – резидент Украины регистрирует постоянное представительство (филиал) по законодательству РФ с внесением данных о постоянном представительстве в Единый государственный реестр юридических лиц и физических лиц – предпринимателей Украины по месту регистрации юридического лица. В таком случае головное предприятие осуществляет свою деятельность по управлению активами через постоянное представительство (филиал). Это дает возможность подвести деятельность предприятия под Конвенцию «Об избежании двойного налогообложения между Украиной и Российской Федерацией».

4. Юридическое лицо, зарегистрированное в Крыму, меняет юридический адрес и перерегистрируется на территории материковой Украины по упрощенной процедуре с сохранением права собственности на активы за собой. На территории Крыма регистрируется новое юридическое лицо по законодательству Российской Федерации по упрощенной процедуре. Активы украинского юридического лица передаются юридическому лицу –

резиденту РФ по ВЭД-договору аренды либо управления имуществом. Доходы по таким ВЭД-договорам при перечислении в Украину подлежат соответствующему налогообложению.

Также следует отметить, что, в случае отмены специальной экономической зоны в Крыму, будет отменен и режим свободной таможенной зоны на полуострове. Отмена СЭЗ «Крым» создает риск того, что органы фискальной службы будут требовать от поставщиков уплаты таможенных пошлин, сборов и НДС за выпуск в свободное обращение товаров в период действия СЭЗ «Крым».

Один из актуальных на сегодняшний день вопросов, который стоит перед бизнесом и госорганами, – каким образом украинский бизнес, работающий в Крыму, должен осуществлять свою хозяйственную деятельность? Власть будет защищать законные права крымских татар и украинцев на оккупированном полуострове, способствовать их деятельности, подкрепленную нормами права. Также, Президент Украины Петр Порошенко рассчитывает на дальнейшую поддержку международных партнеров в вопросе непризнания оккупации Российской Федерацией Крыма. Твердая позиция ЕС относительно признания аннексии Россией украинского Крыма и сохранения санкций в связи с ситуацией на полуострове является важным инструментом в регулировании международных отношений по вопросу оккупации Крыма.

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

Литература: 1. Конституція України [Электронный ресурс] : від 28.06.1996 N 254к/96-ВР. – Режим доступу : http://kodeksy.com.ua/konstitutsiya_ukraini.htm. **2.** Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. – Режим доступа : http://constitution.kremlin.ru. **3.** Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України [Электронный ресурс] : Закон України від 15.04.2014 № 1207-VII. – Режим доступа : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1207-18. **4.** Про створення вільної економічної зони «Крим» та про особливості здійснення економічної діяльності на тимчасово окупованій території України [Электронный ресурс] : Закон України від 15.09.2015 № 685-VIII. – Режим доступа : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1636-18. **5.** Адамантис Е. Как спасти активы предприятий в Крыму? [Электронный ресурс] / Е. Адамантис // Закон и Бизнес. – 2015. – Режим доступа : http://zib.com.ua/ua/91965-kak_spasti_aktivi_predpriyatiy_v_krimu.html.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КАДРОВОГО ПЛАНУВАННЯ ЗІ СТРАТЕГІЧНИМ ПЛАНОМ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 331.108:005.51.21

Грищук Н. Р.

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

Анотація. *Досліджено, як ефективне кадрове планування інтегрується в загальний процес планування; виділено перешкоди успішному стратегічному плануванню; розроблено заходи щодо підвищення ефективності роботи підприємства і його конкурентоспроможності без зайвих витрат на персонал.*

Ключові слова: *кадрове планування, інтеграція, стратегічне планування, кадри, кадровий резерв.*

Аннотация. *Исследовано, как эффективное кадровое планирование интегрируется в общий процесс планирования; выделены препятствия успешному стратегическому планированию; разработаны мероприятия по повышению эффективности работы предприятия и его конкурентоспособности без лишних затрат на персонал.*

Ключевые слова: *кадровое планирование, интеграция, стратегическое планирование, кадры, кадровый резерв.*

© Грищук Н. Р., 2016

Annotation. *The article explored, how effective workforce planning is integrated into the overall planning process; highlighted the obstacles to successful strategic planning; developed measures to improve enterprise performance and competitiveness without extra personnel costs.*

Keywords: *workforce planning, integration, strategic planning, human resources, talent pool.*

Кадрове планування включає застосування базисного процесу планування до вирішення потреб людського ресурсу в організації. Щоб бути ефективним, будь-який план людського ресурсу повинен бути заснований на довгострокових планах організації. Успіх кадрового планування залежить значною мірою від того, наскільки тісно відділ кадрів може інтегрувати ефективне планування персоналу з плановим процесом організації. На жаль, кадрове планування іноді недостатньо адекватно пов'язано зі стратегією розвитку підприємств.

В умовах сучасного розвитку ринкової економіки, її глобалізації важливе місце займають питання конкурентоспроможності національних підприємств. Посилення конкурентних позицій вітчизняних підприємств можливе лише завдяки раціонально спланованому використанню стратегічного потенціалу, серед складових якого важливе місце займає кадровий потенціал. Базою кадрового планування є аналіз потреб у персоналі, продуктивності працівників і витрат на їх утримання. У зв'язку з дефіцитом робочої сили кадрове планування стало в багатьох організаціях інтегруючою складовою підприємницького планування.

Серед авторів, які у своїх роботах займалися питаннями кадрового планування, можна відзначити таких вітчизняних та зарубіжних науковців, як А. Колот, І. Коропецький, І. Попова, М. Семикіна, В. Сухарський, С. Шекшня, Г. Щокін та ін.

Метою цього дослідження є розгляд взаємозв'язку між кадровим плануванням та стратегічним планом підприємства в організації з урахуванням ситуаці, яка існує на підприємстві та в економіці загалом, що дозволить заздалегідь передбачувати і планувати різноманітні заходи стосовно її трудових ресурсів, а саме: планування чисельності, структури, навчання, мотивації, підбору, адаптації, управління кар'єрою.

Процес планування праці є складовою частиною плану підприємства. На відміну від планування матеріально-речових факторів виробництва планування персоналу є найбільш складним. Це зумовлено тим, що кожний член трудового колективу має свої особливості, індивідуальні риси характеру, свої потенційні трудові можливості. Трудовий колектив як об'єкт планування не можна розглядати як визначену кількість працівників, що мають певні якісні характеристики, тому трудовий колектив загалом оцінити дуже проблематично. Основою для планування персоналу підприємства є визначені обсяги виробництва товарів, робіт, послуг за номенклатурою, асортиментом (передусім, стосовно нової продукції, для виробництва якої можуть бути потрібні працівники з рівнем кваліфікації і спеціальністю, відсутніми на підприємстві чи такими, що існують в обмеженій кількості); інвестиційний план та ін. Тому планування персоналу залежить, передусім, від стратегічних цілей і завдань підприємства, для реалізації яких необхідні людські ресурси [3].

Кадрове планування – це складова частина планування на підприємстві. Зміст кадрового планування полягає у тому, щоб забезпечити людей робочими місцями у потрібний час і в необхідній кількості відповідно до їхніх здібностей, нахилів і вимог виробництва [2].

Нині на багатьох вітчизняних підприємствах існує низка проблем, які не дозволяють ефективно проводити кадрове планування, а саме:

- відмова синхронізувати планування персоналу з циклом стратегічного планування;
- тенденція планувати у відповідь на короткострокові поточні проблеми;
- неадекватна база даних для планування.

Ці проблеми є наслідком недостатньої координації між проведенням планових операцій у відділі кадрів і загальним плануванням.

Стратегічне планування відшукує фактори, які є ключовими для успіху організації. Процес планування повинен забезпечувати визначення мети організації, план дії з урахуванням наявних ресурсів, включаючи навчений персонал.

Кадрове планування здатне надати значну підтримку стратегічному процесу планування при забезпеченні засобами для досягнення бажаних результатів.

Поширена помилка при кадровому плануванні – зосередитися на короткострокових потребах і не скоординувати їх з довгостроковими планами організації. Зосередженість на короткострокових потребах – природний наслідок неінтегрування кадрового планування зі стратегічним плануванням. Цей підхід майже завжди призводить до несподіванок, які змушують відділ кадрів сконцентруватися на короткострокових кризах.

Хоча кадрове планування методично має багато спільного з іншими сферами планування, воно відрізняється від них низкою важливих аспектів. Проблеми кадрового планування зумовлені:

по-перше, труднощами процесу планування кадрів, зумовленими складністю прогнозування трудової поведінки, можливістю виникнення конфліктів та ін. Можливості використання кадрів у майбутньому і майбутнє

ставлення їх до роботи прогнозується, якщо це взагалі можливо, з високим ступенем невизначеності. У зв'язку з цим у процесі планування вони являють собою ненадійні елементи;

по-друге, подвійністю системи економічних цілей у кадровій політиці. Якщо при плануванні в галузі маркетингу, інвестицій та ін. цілі планування зачіпають економічні аспекти, то при плануванні кадрів сюди додаються компоненти соціальної ефективності. Якщо в інших сферах можна оперувати кількісними величинами (сумами грошей), то дані при кадровому плануванні мають переважно якісний характер (дані про здібності, оцінки виконаної роботи) [4].

Кадрове планування є наслідком декількох очевидних причин. По-перше, суттєво збільшилися витрати на утримання персоналу, особливо стосовно кваліфікованих працівників популярних професій, що вимагає відповідної віддачі вкладених коштів. По-друге, підвищилася динаміка бізнесу і, як наслідок, постійно змінюються вимоги до працівників як за обсягом, так і за характером розв'язуваних завдань. В процесі кадрового планування розв'язуються такі завдання:

- проведення атестації керуючих працівників, спеціалістів та службовців;
- визначення потреби в підготовці та перепідготовці кадрів;
- оцінка діючих кадрів, ефективність їх використання та інші завдання.

Особлива увага приділяється питанню навчання кадрів. При цьому навчання необхідно спрямувати на те, щоб підвищувалася продуктивність праці, покращувався порядок і дисципліна на виробництві. Повинні широко застосовуватися активні методи навчання: аналіз конкретних ситуацій; практичні завдання; ділові ігри; семінари-практикуми; виїзні заняття; конференції; колективний пошук резервів. При кадровому плануванні приділяється увага також і формуванню кадрового резерву. Формується контингент молодих перспективних працівників як з числа робітників компанії, так і з тих, що шукають роботу, які ймовірно будуть призначені на певні посади. З відібраних кандидатів визначають тих, хто має шанси стати працівником компанії, яких і заносять до списку резерву [1].

Висування кандидатів у резерв повинне бути публічним з метою досягнення об'єктивності в оцінці кандидатів, що заносяться до списку резерву. Інформація, що використовується під час добору кандидатів у резерв, – це якомога повніші дані, якими керуються відділи кадрів, адміністрація підприємства. Доцільно висування кандидатів у резерв кадрів обговорювати на зборах колективу, що скорочує помилки при формуванні резерву, і сам резерв стає більш надійним. У разі виникнення необхідності в працівниках, використовується заздалегідь створений резерв, що скорочує час підбору персоналу.

Для підвищення оперативності кадрового планування необхідно проводити постійний моніторинг і прогноз як змін потреб у персоналі, так і показників ефективності його праці. Основне завдання моніторингу – виявлення проблемних груп робітників, за якими-небудь умовами не відповідних наявним або плановаим вимогам, що дозволяє вирішувати питання кадрового планування більш «адресно» [5].

Таким чином, розв'язання перерахованих завдань при плануванні кадрів підприємства дозволяє істотно підвищити ефективність роботи підприємства і його конкурентоспроможність без значного збільшення витрат на утримання персоналу. Завдання працівників служб управління персоналом – донести до керівників підприємства необхідність проведення цих заходів і можливість отримання практичних результатів у короткий термін. Тільки в цьому разі реальна підтримка керівництвом забезпечить узгоджену участь великої кількості співробітників у розв'язанні усіх завдань, що охоплюють кадрове планування. Повністю ефективним кадрове планування є лише в тому разі, якщо воно інтегроване в загальний процес планування. Кадрове планування як інтегрована складова частини планування має своїм завданням надання працівникам робочих місць в потрібний момент і в необхідній кількості відповідно до їх здібностей і схильностей.

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

Література: 1. Арзамасова О. В. Кадрова політика промислового підприємства в ринкових умовах [Електронний ресурс] / О. В. Арзамасова. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nie_2014_4_22. **2.** Дмитренко Г. А. Мотивація й оцінка персоналу : навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, К. О. Шарапатова, Т. М. Максименко. – Київ : МАУП, 2002. – 248 с. **3.** Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2002. – 450 с. **4.** Краснокутська Н. С. Мотивація і стимулювання праці [Електронний ресурс] / Н. С. Краснокутська. – Режим доступу : http://ua-referat.com/ Кадрове_планування_в_організації. **5.** Сазонова К. С. Кадрове планування та моніторинг персоналу [Електронний ресурс] / К. С. Сазонова. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum /Uproz/2011_1/u1101saz.pdf.

СУЧАСНІ МЕТОДИ КАДРОВОГО ПЛАНУВАННЯ

УДК 331.108

Грищук Н. Р.

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

Анотація. *Розглянуто цілі, завдання та підходи до кадрового планування на підприємстві. Здійснено обґрунтування основних методів кадрового планування. Проаналізовано переваги та недоліки методів кадрового планування: балансового, нормативного, математико-статистичного, регресійного аналізу, екстраполяції, лінійного програмування, експертних оцінок, бенчмаркінгу.*

Ключові слова: *персонал, кадрова політика, кадрове планування, методи кадрового планування.*

Аннотация. *Рассмотрены цели, задания и подходы к кадровому планированию на предприятии. Осуществлено обоснование основных методов кадрового планирования. Проанализированы преимущества и недостатки методов кадрового планирования: балансового, нормативного, математико-статистического, регрессионного анализа, экстраполяции, линейного программирования, экспертных оценок, бенчмаркинга.*

Ключевые слова: *персонал, кадровая политика, кадровое планирование, методы кадрового планирования.*

Annotation. *Aims, tasks and approaches, are considered to the skilled planning on an enterprise. The ground of basic methods of the skilled planning is carried out. Advantages and lacks of methods of the skilled planning are analyzed: balance, normative, matematiko-statistical, regressive analysis, extrapolation, linear programming, expert estimations, bench¬marking.*

Keywords: *personnel, skilled policy, skilled planning, methods of the skilled planning.*

Загальновідомо, що персонал найбільш цінна і важлива частина продуктивних сил суспільства. Ефективність виробництва залежить насамперед від кваліфікації робітників, їхнього розміщення і використання, що впливає на обсяг і темпи приросту виробленої продукції, використання матеріально-технічних засобів. Адже в результаті усе залежить від людей, від їхньої кваліфікації, уміння і бажання працювати. Тому саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є незамінним у конкурентоспроможності, економічному рості й ефективності.

Раніше вважалося, що кадрове планування необхідно лише у разі дефіциту робочої сили. Сьогодні планування необхідне і в часи безробіття, оскільки кваліфікованих робітників все ж не легко знайти. Слід нагадати, що варто уникати соціальних труднощів, які часто виникають через звільнення.

Питання планування потреби в персоналі розглядалися в працях Д. А. Аширова, Л. В. Балабанової, І. Б. Дуракової та О. В. Крушельницької [1–5].

Метою дослідження є визначення можливих методів планування персоналу та кадрової політики підприємства в умовах зовнішнього та внутрішнього середовища.

Проведення оцінки та обґрунтування вибору методу планування персоналу та кадрової політики підприємства.

Основою кадрового забезпечення будь-якої організації є кадрове планування, адже саме в процесі планування збирається інформація про якісні і кількісні потреби в персоналі. Згідно з визначенням Е. Л. Кантора, планування персоналу – це «процес визначення кількісної та якісної потреби організації в персоналі в майбутньому і оцінки того, якою мірою ця потреба може бути задоволена» [6]. Зауважимо, що це визначення потребує доповнення та деталізації, адже при плануванні важливо не просто визначити потребу і рівень її задоволення, а й поставити цілі, завдання, затвердити заходи задля створення сприятливих умов для адаптації, закріплення, розвитку та підвищення ефективності праці персоналу. З урахуванням цього кадрове планування має на меті:

1) отримати й утримати кадри потрібної якості і в потрібній кількості;
2) найкращим чином використовувати кадровий потенціал організації;
3) мати можливість передбачати проблеми, що виникають через незбалансованість кадрового складу [2, с. 23].

М. Армстронг [7] трактує завдання планування таким чином:

- залучення і збереження робітників, що мають необхідні навички, досвід і компетенцію;
- приведення можливого надлишку чи дефіциту робітників;
- створення добре підготовленого і гнучкого штату, що вносить вклад у можливості організації адаптуватися до невизначеного і мінливого навколишнього середовища;

© Грищук Н. Р., 2016

– зниження залежності від найму робітників ззовні;

– удосконалення використання робочої сили за допомогою більш гнучких систем роботи [1].

На нашу думку, планування персоналу повинно бути інтегровано в загальний процес планування в організації і узгоджене з такими його сферами:

– планування збуту;

– планування постачання (забезпечення сировиною, матеріалами, залученими послугами);

– планування капіталовкладень на придбання майна довгострокового використання;

– фінансове планування;

– організаційне планування (планування оргструктури і структури розподілу праці в організації).

Зауважимо, що тільки взаємоузгодженість усіх складових частин планування може забезпечити єдність дій задля досягнення мети організації.

При плануванні потреби в персоналі можуть використовуватись різні методи.

Планування персоналу може бути здійснено поетапно (рис. 1).

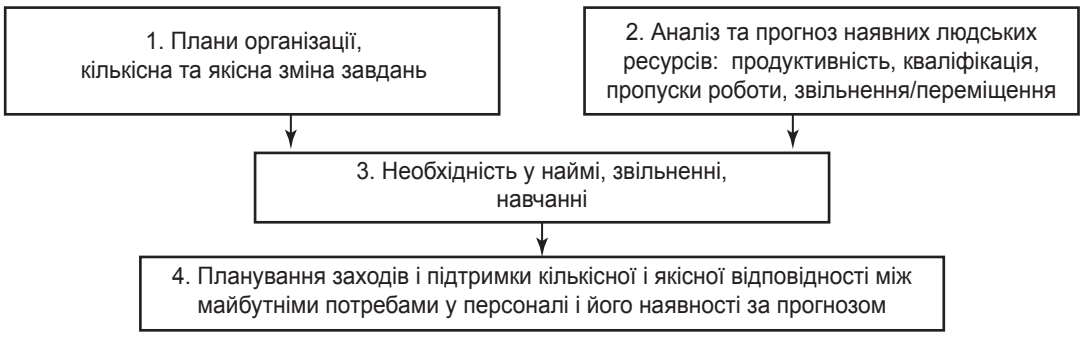


Рис. 1. **Процес планування персоналу**

Балансовий метод базується на взаємозв'язку ресурсів і потреб у них в рамках планового періоду, яка має організація. Якщо ресурсів порівняно з потребами недостатньо, то відбувається пошук їх додаткових джерел, що дозволяють компенсувати дефіцит. Необхідні ресурси для цього можна залучати з внутрішнього або зовнішнього ринку праці [8].

Нормативний метод планування полягає в тому, що основою планових завдань на певний період стають норми затрат різних ресурсів (трудових) на одиницю продукції (робочого часу, затрат фонду заробітної плати і т. д.).

При використанні нормативного методу даними для визначення необхідної кількості робітників можна виокремити: виробничу програму на плановий період часу, норми часу, норми виробітку, затрати праці на виробничу програму, баланс робочого часу одного робітника і т. д.

До математико-статистичних методів належать такі методи планування потреби у персоналі.

Метод екстраполяції – перенесення сьогоднішньої ситуації (пропорцій) в майбутнє. Привабливість цього методу в його загальнодоступності, а недоліки – неможливість врахувати зміни в розвитку організації зовнішнього середовища. Таким чином, можна стверджувати, що метод підходить для короткострокового планування і для організацій зі стабільною структурою, які діють у стабільному зовнішньому середовищі.

Метод регресійного аналізу – встановлення залежності між чисельністю персоналу і факторами, що на неї впливають. Прогнози методу засновані на кореляції між рівнем зайнятості і обсягом продаж. Оскільки жоден фактор не може повністю відобразити потребу в персоналі, такі прогнози мать мало шансів бути точними, за винятком, можливо, використання його в невеликих фірмах, що знаходяться у стабільному стані.

Методи лінійного програмування дозволять шляхом вирішення системи рівнянь і нерівностей, що зв'язують низку змінних показників, визначати їх оптимальні величини у взаємному поєднанні. Це допомагає за заданим критерієм обрати найкращий варіант функціонування або розвитку об'єкта управління (наприклад, розділення робітників), що дозволяє якомога якісніше обслуговувати всіх клієнтів та зробити це при мінімальних затратах.

Метод експертних оцінок полягає у використанні думок спеціалістів (керівників підрозділів) для визначення необхідності персоналу. Служба управління персоналом займається зібранням та обробкою оцінок. Залежно від розмірів організації і кількості лінійних керівників використовують різні методи – групове обговорення, письмовий огляд та письмовий діалог між службою персоналу та групою експертів.

Перевагою цього методу вважається те, що участь лінійних керівників, їх знання і досвід надають плану додаткову вагомість для вищого керівництва.

Недоліком методу є трудомісткість процесу збору і обробки думок експертів, а також суб'єктивність їхніх суджень.

Задля оптимізації чисельності персоналу також може використовуватися метод бенчмаркінгу. Для цього компанії використовують відкриті або комерційні інформаційні джерела. При цьому як приклад можуть використовуватися прямі конкуренти чи окремі підрозділи успішних фірм. Однак цей метод дає лише приблизні орієнтири. Крім того, найчастіше пряме копіювання не є коректним і треба використовувати низку додаткових показників (витрати на одного робітника; співвідношення чисельності персоналу і обсягу виконаних робіт; доля товарообороту або прибутку компанії, що припадає на одного робітника) [3].

Науковий результат цього дослідження полягає в систематизації переваг і недоліків сучасних методів кадрового планування. Звертаючись до цих методів, можна для кожного типу підприємства підібрати найбільш раціональний, який цілком дозволить якісно проводити кадрову політику організації.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Аширов Д. А. Управління персоналом : навч. посіб. / Д. А. Аширов. – М. : Знання, 2005. – 370 с. **2.** Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сердак. – Київ : Професіонал, 2006. – 512 с. **3.** Дуракова И. Б. Управление персоналом организации : учеб. пособ. / И. Б. Дуракова, О. А. Ронин, С. М. Талтынов. – Воронеж : Маяк, 2006. – 410 с. **4.** Дуракова И. Б. Управление персоналом : учеб. пособ. / И. Б. Дуракова. – Омск : Руна, 2011. – 436 с. **5.** Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Київ : Кондор, 2003. – 296 с. **6.** Кантор Е. Л. Экономика предприятия : учеб. пособие / Е. Л. Кантор, Г. А. Маховикова, В. Е. Кантор. – М. : Питер, 2010. – 224 с. **7.** Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; [перев. с англ.] ; [под ред. С. К. Мордовина]. – СПб. : Питер, 2004. – 832 с. **8.** Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер. – М. : БИНОМ, 2004. – 238 с.

ЗНАЧЕННЯ НАЯВНИХ І ВПРОВАДЖЕННЯ НОВИХ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ДНЗ

УДК 373.21

Грошова Т. В.

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

Анотація. *Розглянуто різноманітні наукові підходи в управлінні дошкільним навчальним закладом а також здійснено їх теоретичне обґрунтування. Розкрито тему оптимізації обробки інформації в процесі управління ДНЗ. Введено поняття дошкільного навчального закладу в стадії розвитку та роз'яснено його суть, а також висвітлено основні аспекти успішного розвитку ДНЗ.*

Ключові слова: *менеджмент, управління, дошкільна освіта, керівник дошкільного закладу.*

Аннотация. *В статье рассмотрены различные научные подходы в управлении дошкольным учебным заведением, а также осуществлено их теоретическое обоснование. Раскрыта тема оптимизации обработки информации в процессе управления ДУЗ. Введено понятие дошкольного учебного заведения в стадии развития и разъяснена его суть, а также освещены основные аспекты успешного развития ДУЗ.*

Ключевые слова: *менеджмент, управление, дошкольное образование, руководитель дошкольного учреждения.*

© Грошова Т. В., 2016

Annotation. *In the article the various scientific approaches in the management of pre-schools and made their theoretical justification. Disclosed topic optimization of information processing in the management of kindergarten. The concept of a kindergarten in the development stage and explained its essence. And also highlights the main aspects for the successful development of kindergarten.*

Keywords: *management, administration, school education, pre-school manager.*

Актуальність теми дослідження зумовлена модернізацією системи дошкільної освіти, підбором нових наукових підходів та методів управління розвитком ДНЗ. Суспільно-політичні зміни в Україні поставили нові завдання перед системою освіти, і модернізація освіти набуває нових реалій, оскільки від них значною мірою залежить цілісне відновлення змісту освіти, одержання молодшим поколінням нового досвіду, згідно з сучасними вимогами життя. Значну роль в освіті молоді відіграє дошкільне навчання та виховання. Тому на керівників ДНЗ покладено нелегкий обов'язок – скоординувати роботу педколективу на досягнення найкращих результатів в процесі навчання та виховання дітей дошкільного віку.

Про актуальність проблеми професійної компетентності керівника дошкільного закладу свідчать роботи О. М. Атласової, І. А. Зимної, В. В. Крижка, Є. М. Павлютенкова та ін., які заклали основу в обґрунтування принципів наукового підходу в управлінні дошкільним навчальним закладом.

Мета статті: здійснити теоретичний аналіз наукових підходів в управлінні дошкільним навчальним закладом, розглянути основні наукові принципи розвитку ринкових відносин, демократизації суспільства та стрімких змін у державі.

Дошкільна освіта – це виховна та навчальна діяльність, яка забезпечує різносторонній розвиток дошкільника відповідно до його здібностей, індивідуальних особливостей, національно-культурних потреб держави і суспільства; формує основні норми загальнолюдської моралі, дає знання про природу, людину, основи трудового виховання, екологічної культури [1].

На сучасному етапі розвитку системи дошкільної освіти педагог є найвразливішим об'єктом впливу різних чинників управлінської системи. Тому успішне функціонування та розвиток будь-якого дошкільного навчального закладу залежить від ефективної діяльності його керівника.

Непростий і багатогранний процес управління сучасним дошкільним навчальним закладом. Він містить етапи, які наведено на рис. 1.

У сучасних умовах оновлення змісту освіти керівнику треба бути ґрунтовно обізнаним у науці управління, соціально-психологічних аспектах управління колективом, науковій організації праці.

Ефективність управлінської діяльності керівника ДНЗ залежить від багатьох критеріїв, які сприяють переходу дошкільного навчального закладу з режиму функціонування в режим розвитку:

Рис. 1. **Елементи процесу управління ДНЗ**

– моделювання освітнього процесу як системи, що допомагає саморозвитку особистості;

– впровадження в закладі інноваційної, експериментальної або дослідницької роботи;

– згуртованість колективу однодумців – дітей, педагогів, батьків;

– матеріально-технічна база, розвивальне середовище, що забезпечують оптимальний розвиток дітей дошкільного віку;

– набір альтернативних освітніх послуг відповідно до інтересів дітей, запитів їх батьків, зміст яких обов'язково узгоджується з державною програмою [2].

Ми дотримуємося тієї думки, що дошкільний навчальний заклад можна вважати таким, що розвивається, якщо в ньому дитина реалізує своє право на індивідуальний розвиток відповідно до своїх потреб, задатків, можливостей; педагог може розвивати свої професійні й особистісні якості; керівник забезпечує успішну спільну діяльність дітей та педагогів; колектив працює у творчому пошуковому режимі; між усіма учасниками педагогічного процесу гуманні партнерські відносини; повага та довіра стають нормою життя членів колективу; педагог створює умови для переходу дитини з об'єкта в суб'єкт виховання, дає їй змогу бути самою собою, організовує різноманітні види розвивально-пізнавальної діяльності, створює умови для збереження здоров'я вихованців [3].

Метою розвитку ДНЗ в контексті управління якістю освіти є створення умов, які забезпечують оптимальний особистісний розвиток кожної дитини. З погляду сучасних позицій методології педагогіки, оптимальна побудова педагогічного процесу передбачає реалізацію культурологічного, системно-структурного, комплексного підходів; своєчасний та якісний моніторинг результатів діяльності ДНЗ; удосконалення матеріально-технічної бази; зміцнення зв'язків із сім'ю, школою, громадськістю; доцільне поєднання основної та податкової освіти тощо [4].

Функцію управління ДНЗ можна описати за схемою на рис. 2.

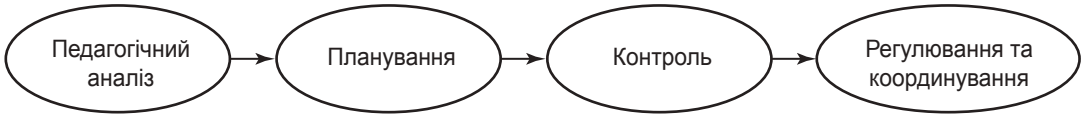


Рис. 2. **Схема функції управління ДНЗ**

Ми вважаємо, що який би з підходів та методів не використовував керівник, головне – пам'ятати, що всі функції управлінської діяльності, об'єднуючись в єдиний цикл, змінюють одна одну, утворюючи такий алгоритм:

Мета + план → діяльність → результат → рефлексія.

Ефективність управлінської діяльності керівника дошкільного навчального закладу залежить від розуміння і ґрунтовності здійснення управлінських функцій [5].

У сучасних умовах керівнику ДНЗ потрібно не лише аналізувати внутрішній стан діяльності закладу, а й уміти визначити причини тих чи інших змін через аналіз зв'язків і впливів зовнішнього середовища.

Проаналізувавши внутрішні і зовнішні чинники впливу на розвиток ДНЗ, можна отримати необхідну інформацію для подальшого коригування і прогнозування розвитку закладу, що дасть змогу керівнику визначити мету і завдання діяльності ДНЗ.

Керівник дошкільного навчального закладу повинен розуміти загальні риси механізму діяльності такої системи, як управлінський цикл – «навчальний рік». «Фініш» навчального року є «стартом» для початку нового управлінського циклу. На цьому етапі керівник обов'язково дає оцінку ефективності роботи педагогічного колективу за минулий навчальний рік.

Для того щоб ДНЗ відповідав сучасним умовам і ефективно розвивався, керівник повинен бути проінформованим про нові дослідження в педагогіці, методиках, про нові програми і технології в системі дошкільної освіти. Необхідно своєчасно опрацьовувати нові нормативно-правові документи, які регулюють діяльність ДНЗ.

Отже, керівник повинен володіти зовнішньою інформацією, яка включає нормативно-правову документацію, науково-педагогічну документацію, та інформацію про перспективний педагогічний досвід.

На сьогодні діяльність керівника супроводжується різноманітними документами, і щоб уникнути випадковості, хаотичності та неорганізованості, розробляються різноманітні циклограми, схеми, плани, визначається зміст інформації, хто відповідальний за її збір та терміни здійснення контрольно-аналітичної діяльності.

Створення інформаційної бази, яка дає змогу зрозуміти організацію аналізу та контролю в дошкільному навчальному закладі, є основою формування цілісної системи інформаційно-аналітичної та контрольної діяльності керівника, сприяє якісному моніторингу, зберігає ресурси закладу під час його підготовки до державної атестації.

Успішну організацію роботи дошкільного навчального закладу забезпечує розробка оптимальної системи управління, скерованої на ефективне функціонування та розвиток закладу, створення сприятливого психологічного клімату в колективі.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Горобинська М. В.

Література: 1. Агапов И. Г. Социоцентристская и персональноцентристская парадигмы в образовании (культурологический анализ) / И. Г. Агапов, Н. Г. Агапова // Личность. Культура. Общество. – 2008. – Т. 10. – С. 265–271. **2.** Белая К. Ю. Руководство ДОУ: контрольно-диагностическая функция / К. Ю. Белая. – М. : ТСфера, 2004. – 64 с. **3.** Романюк І. А. Аналіз, планування, контроль як функції управлінської діяльності керівника дошкільного навчального закладу / Романюк І. А. – Київ : Мандрівець, 2012. – 280 с. **4.** Кононко О. Л. Методичні аспекти реалізації Базової програми розвитку дитини дошкільного віку «Я у Світі» / О. Л. Кононко [та ін.]. – Київ : Світич, 2009. – 208 с. **5.** Крутій К. Л. Чинники якості освіти: теоретичні надбання чи нагальна потреба? / К. Л. Крутій // Дитячий садок. Шкільний світ. – № 21–23. – С. 7–14.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

УДК 331.108

Гужва К. А.

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

Анотація. *Розглянуто теоретичні засади управління трудовими ресурсами. Проаналізовано і систематизовано сучасні тенденції та проблеми в управлінні трудовими ресурсами вітчизняних підприємств.*

Ключові слова: *управління трудовими ресурсами, мотивація персоналу, оцінка персоналу, розвиток персоналу.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические аспекты управления трудовыми ресурсами. Проанализированы и систематизированы современные тенденции и проблемы в управлении трудовыми ресурсами отечественных предприятий.*

Ключевые слова: *управление трудовыми ресурсами, мотивация персонала, оценка персонала, развитие персонала.*

Annotation. *The theoretical aspects of Human Resources Management. Analyzed and systematized current trends and issues in human resources management of domestic enterprises.*

Keywords: *human resources management, staff motivation, personnel evaluation, personnel development.*

Сучасна ситуація управління трудовими ресурсами в Україні є результатом існування проблем та суперечностей, які тривалий час не вирішувались та продовжують загострюватися. Це незбалансованість наявних трудових ресурсів та робочих місць, короткострокова економічна діяльність.

Управління трудовими ресурсами являє собою свідомий, складний, багатофакторний процес, що характеризується специфічними особливостями та закономірностями, системністю та завершеністю.

За останні роки в Україні намагаються змінити застарілу концепцію управління персоналом. Проте перш ніж змінювати концепцію управління персоналом, доцільно створити продуману систему роботи з трудовими ресурсами. Наявна система, неефективність якої стає щораз помітнішою, радикально не змінюється. Недостатньо глибоко розуміються в основах кадрової політики керівники різних рівнів і спеціалісти кадрових служб, серед яких більше осіб із технічною освітою, що визначає технократичну орієнтацію системи управління підприємством загалом. Це пояснює часто негативне ставлення керівників до інтересів соціального і культурного характеру, планування і організації результативної роботи з персоналом.

На сьогодні проблемам використання трудових ресурсів присвячені роботи таких відомих зарубіжних та вітчизняних вчених, як А. Воронін, О. І. Замора, Є. П. Качан, В. О. Романішин, В. В. Травін [1–5].

Метою статті є узагальнення сучасних тенденцій в управлінні трудовими ресурсами вітчизняних підприємств.

© Гужва К. А., 2016

Існує багато підходів щодо визначення поняття «трудові ресурси». Так, В. О. Романішин визначає трудові ресурси як головну продуктивну силу суспільства [4], а В. В. Травін визначає їх як частину населення країни, яка володіє фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями, необхідними для заняття суспільно корисною працею [5]. Крім того, Є. П. Качан розглядає трудові ресурси як сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, встановленими межами працездатності як тих, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих вартостей і соціально-культурних цінностей, так і потенційно здатних до суспільно корисної діяльності [3].

Сучасні ж погляди на управління персоналом тісно пов'язуються з управлінням людиною з позиції теорії людських відносин на відміну від поглядів, які існували раніше, – це збагачений технологіями, наукою і культурою інтелектуальний і духовний потенціал населення (працівника).

Сьогодні швидко змінюються смаки та потреби клієнтів, а просту роботу окремих працівників усе ширше замінюють інноваційні технології.

У сучасних динамічних умовах працівники повинні володіти двома важливими компетенціями: орієнтованістю на потреби клієнта і орієнтованістю на результат. Головне в організації – працівник, а за її межами – споживач продукції і послуг. Тому, вирішуючи проблеми управління трудовими ресурсами, перш за все необхідно пам'ятати про специфіку людських (трудових) ресурсів, а саме :

1) люди мають інтелект, їхня реакція на зовнішній вплив емоційно свідома, а це означає, що процес взаємодії між організацією і співробітниками повинен бути двостороннім;

2) люди, на відміну від інших ресурсів, здатні до постійного удосконалення і розвитку;

3) трудова діяльність людини проходить в сучасному суспільстві 30–50 років, відповідно взаємостосунки людини і організації носять довготривалий характер;

4) на відміну від інших ресурсів, люди приходять в організацію з певною метою і чекають від організації допомоги в її реалізації;

5) управління людськими ресурсами являє собою особливий вид діяльності, який вимагає виконання спеціальних функцій і наявності особливих якостей у тих людей, які займаються цією діяльністю.

Суттєво змінюються і способи та методи оцінки персоналу. З одного боку, акцент робиться на виробничій поведінці – багато організацій відмовилися оцінювати те, як співробітник працював протягом певного періоду (добре, задовільно, погано), а віддають перевагу оцінці того, наскільки він оволодів кожною з необхідних компетенцій протягом цього періоду. З іншого боку – увага приділяється досягненню значущих і вимірюваних результатів як на рівні окремого працівника, так і на рівні підрозділу та організації загалом.

Характерними для провідних установ є такі тенденції:

– залучення до оцінки співробітника колег, підлеглих і навіть зовнішніх клієнтів. Щораз популярнішою стає «360-градусна» атестація, коли працівник одержує оцінку від свого керівника, підлеглих і партнерів. В американській компанії Johnsonvill Foods співробітники спільно оцінюють кожного зі своїх колег за його внеском у досягнення цілей підрозділу, ефективністю комунікації з колегами, кооперацією та участю в нарадах підрозділу. Багато організацій починають проводити опитування клієнтів із метою оцінки своїх представників;

– врахування підсумків роботи підрозділу й організації при оцінці співробітника. Працівник не може одержати високу оцінку, якщо його підрозділ не впорався з поставленими завданнями, як би добре він не працював на своєму місці;

– значне поширення методу управління за допомогою постановки цілей, використання кількісних показників для оцінки працівників усіх рівнів і професій. Дослідження показують, що кількісні цілі (як, наприклад обсяг продажів або відсоток дефектів) є набагато сильнішими мотиваторами, ніж суб'єктивні оцінки («добре» або «погано»);

– перегляд традиційних термінів оцінки (рік, півроку) на користь інших варіантів (зміна термінів).

Більшість провідних компаній використовує метод пільгового продажу акцій своїм співробітникам та надає їм можливість брати участь у розподілі прибутку. На наш погляд, одним із важелів впливу на трудові ресурси є впровадження преміювання за підсумками роботи підрозділів, що може бути подальшими дослідженням.

Проаналізувавши загальні тенденції в управлінні трудовими ресурсами, ми виокремили сучасні тенденції в управлінні трудовими ресурсами (табл. 1).

Таким чином, результатом цього дослідження є систематизація сучасних тенденцій в управлінні трудовими ресурсами вітчизняних підприємств, а перспектива подальших наукових досліджень у цьому напрямі полягає в розробці дієвих механізмів управління персоналом.

Таблиця 1

Сучасні тенденції в управлінні трудовими ресурсами

Функціональна сфера	Розвиток в Україні	Проблеми
Підбір, відбір, найм персоналу	Найчастіше використовуються традиційні методи підбору персоналу, неофіційна зайнятість	Часті помилки при відборі персоналу
Адаптація персоналу	Іноді розроблюються Welcom-тренінги. Використовується наставництво	Належна увага не приділяється розробці та реалізації спеціальних програм адаптації персоналу. Не застосовуються нові методи адаптації, які не вимагають витрат
Оцінка персоналу	Спостерігаються найбільш поширені методи оцінки персоналу: атестація, анкетування, тестування	Оцінка персоналу не завжди встановлює рівень розвитку професійних, ділових та особистих якостей
Мотивація персоналу	Переважає матеріальна мотивація	Роль нематеріальної мотивації зведена до мінімуму із-за низького рівня життя
Розвиток персоналу	Обмежується зазвичай підвищенням кваліфікації	Відсутнє планування і управління діловою кар'єрою. Часто перепідготовка і підвищення кваліфікації здійснюється відривом від виробництва
Звільнення персоналу	Зазвичай звільнення відбувається за власним бажанням або за згодою сторін	Відсутній належний супровід і підтримка звільненого персоналу з боку колишнього роботодавця

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Воронин А. Эффективность производства и распределение экономии общественного труда между субъектами рынка / А. Воронин, А. Пастух // Экономика Украины. – 2013. – № 3. – С. 27–37. **2.** Замора О. І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О. І. Замора // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 4. – С. 85–91. **3.** Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Є. П. Качан. – Київ : Юрид. кн., 2012. – 358 с. **4.** Романишин В. О. Рынок труда Украины: современное положение и пути реформирования / В. О. Романишин // Актуальные проблемы экономики. – 2009. – № 6. – С. 214–219. **5.** Травін В. В. Кадрова політика в сучасних умовах / В. В. Травін. – Київ : Юрид. кн., 2011. – 364 с.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ ТА СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОСТУ ПЕРСОНАЛУ

УДК 005.953

Гужва К. А.

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

Анотація. *Головним чинником досягнення успіху господарювання на підприємстві є ефективне та результативне кар'єрне зростання. В умовах наявних рівнів і темпів розвитку технології та економіки, коли на ринку діє жорстка конкуренція, найважливішу роль відіграє професійно-кваліфікаційний потенціал персоналу підприємства та його кар'єрне зростання.*

Ключові слова: *трудова кар'єра, планування трудової кар'єри, резерв, професійний розвиток, навчання.*

© Гужва К. А., 2016

Аннотация. *Главным фактором достижения успеха хозяйствования на предприятии является эффективный и результативный карьерный рост. В условиях существующих уровней и темпов развития технологии и экономики, когда на рынке действует жесткая конкуренция, важнейшую роль играет профессионально-квалификационный потенциал персонала предприятия и его карьерный рост.*

Ключевые слова: *трудовая карьера, планирование трудовой карьеры, резерв, развитие, обучение.*

Annotation. *The main factor of success in the enterprise management is effective and efficient career. In terms of existing levels and rates of development of technology and economy, where the market has tough competition, is crucial professional qualification of personnel potential of the company and its career opportunities.*

Keywords: *employment career, the employment career planning, provision, professional development, training.*

Кар'єра займає важливе місце в структурі потреб сучасної людини, надаючи тим самим вплив на її задоволеність як працею, так і життям загалом. Успішна кар'єра забезпечує людині матеріальне благополуччя, задоволення її вищих психологічних потреб – потреби в самореалізації, повазі та самоповазі, в успіху та владі, потреби у розвитку та розширенні простору долі.

Процес формування трудової кар'єри став предметом досліджень таких учених, як А. П. Єгоршин, А. М. Колот, Є. В. Маслов, В. К. Тарасов, С. В. Шекшня та ін.

Метою цього дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка рекомендацій щодо розвитку та планування трудової кар'єри як фактору професійного зростання персоналу.

Процес планування індивідуальної кар'єри починається з виявлення співробітниками своїх потреб та інтересів (бажаної посади, рівня доходів тощо) і потенційних можливостей, на підставі чого з урахуванням перспектив організації і об'єктивних особистих даних формулюються основні цілі кар'єри. Потім самостійно або за допомогою керівника і після консультації фахівця з роботи з персоналом визначаються варіанти просування по службі як у власній фірмі, так і за її межами, і необхідні для цього заходи.

В організації для цього необхідний постійний аналіз можливостей розвитку кар'єри та регулярне заповнення форми, що передає (де можливо – в балах) результативність праці, оцінку кваліфікації, знань, професійних навичок керівництва і спілкування, здібностей вирішувати проблеми, перспективи росту потенціалу на 3–5 років і максимально досяжний рівень посади.

Працівників з конкретним змістом цієї форми не знайомлять, хоча думка про них у загальних рисах їм повідомляється, сама ж форма передається вищим керівникам, і без її наявності просування по службі безпосереднього керівника, незважаючи ні на що, може бути затримане.

Ефективне управління трудовою кар'єрою передбачає наявність необхідної інформації про те, що відбувається з працівниками на різних етапах їхньої кар'єри. Для цього в організації можуть проводитися спеціальні дослідження, результати яких оформляють у вигляді кар'єрограми.

Кар'єрограма – інструмент управління кар'єрою; опис оптимального розвитку співробітника для заняття ним бажаної позиції [1]. Кар'єрограма дає уявлення про те, який шлях повинен пройти спеціаліст, які знання, навички отримати, а також дає змогу відстежувати трудову біографію працівника.

Цей документ, що складається на 5–10 років, містить, з одного боку, зобов'язання адміністрації по горизонтальному і вертикальному переміщенню працівника, а з іншого боку, зобов'язання останнього підвищувати рівень освіти, кваліфікації, професійної майстерності.

Планування кар'єри забезпечує взаємозв'язок цілей організації і співробітника, облік їхніх потреб, вивчення і оцінку потенціалу їхнього просування; визначення його критеріїв, ознайомлення людей з реальними перспективами їхнього росту й умовами, які дозволять їм досягти бажаного і уникнути при цьому «кар'єрних глухих кутів» [2].

Планування кар'єри працівника має бути спрямоване на забезпечення зв'язку між цілями кар'єри персоналу, його потребами зі стратегією управління організацією. Підвищення рівня професіоналізму, самоствердження працівника та його соціального статусу є важливими чинниками удосконалення управлінської та соціальної структури організації.

Одним із найважливіших інструментів пропаганди і закріплення бажаного ставлення до справи, до організації та роз'яснення того, яку поведінку організація очікує від своїх працівників, які вчинки будуть заохочуватись, підкріплюватися, вітатися, є навчання. Навчання і підвищення кваліфікації персоналу покликане не тільки передавати працівникам необхідні знання, а й розвивати у них професійні навички.

Навчання персоналу – основний шлях отримання професійної освіти. Це цілеспрямовано організований, планомірно й систематично здійснюваний процес освоєння знань, вмінь, навичок та способів спілкування під керівництвом досвідчених керівників, наставників, спеціалістів [3].

Для планування розвитку професійної кар'єри доцільним буде розглянути більш детально підвищення кваліфікації, адже це навчання після отримання основної освіти спрямоване на послідовне підтримання та вдосконалення професійних та економічних знань (поглиблення, приведення відповідно до вимог більш високої посади), навичок, зростання майстерності за наявною професією. Для цього створюються різні цільові курси, школи передових прийомів, а поза організації – спеціальні інститути та факультети. Водночас підвищення кваліфікації може здійснюватися і стажуванням.

Підвищення кваліфікації кадрів має бути комплексним по охопленню, диференційованими за окремим категоріям працівників, індивідуалізованим, безперервним, орієнтованим на перспективні професії [4].

Навчання є одним із основних чинників трудової кар'єри як фактору професійного росту персоналу. Навчання персоналу сприяє не тільки самовдосконаленню та саморозвитку, а й підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці. Підприємство повинне сприяти розвитку найманих працівників через те, що розвиток персоналу забезпечує розвиток підприємства. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних і економічних переваг.

Призначення керівника організації чи структурного підрозділу, просування фахівця на керівну посаду повинне здійснюватися не спонтанно, а планомірно, на основі плавного заміщення звільненої посади керівника. Робота з резервом кадрів для висування на керівні посади є одним з найважливіших напрямків у діяльності керівників [5].

Кадровий резерв – це потенційно активна і підготовлена частина персоналу організації, здатна заміщати вищі посади, а також частина персоналу, що проходить планомірну підготовку для заняття робочих місць більш високої кваліфікації [3]. Наявність резерву кадрів дозволяє забезпечити заміщення вакантних посад у разі смерті, хвороби, відпустки, відрядження і звільнення працівників.

Формування резерву кадрів здійснюється на основі професійного відбору кадрів, результатів атестації персоналу, філософії організації, вивчення особистих справ співробітників, штатного розкладу, планів кар'єри працівників.

Основні завдання формування кадрового резерву полягають у: виявленні серед працівників організації осіб, що мають потенціал для призначення на керівну посаду; підготовці осіб, які зараховані до резерву керівників, для керівних посад; забезпеченні своєчасного заміщення вакантних посад керівників з числа компетентних і здатних до управлінської роботи працівників; створенні належних умов для наступності та сталості управління організацією та її підрозділами.

Наявність резерву дозволяє заздалегідь з науково і практично обґрунтованою програмою готувати кандидатів на новостворювані і на ті, що підлягають заміщенню, вакантні посади, ефективно організувати навчання і стажування фахівців, зарахованих до резерву, раціонально їх використовувати на різних напрямках і рівнях в системі управління. За своїм якісним і кількісним складом резерв керівних кадрів повинен відповідати чинним організаційно-штатним структурам з урахуванням перспектив їхнього розвитку [6].

Планування кадрового резерву має на меті спрогнозувати персональні просування, їхню послідовність і супутні їм заходи. Воно вимагає опрацювання всього ланцюжка просувань, переміщень, звільнень конкретних співробітників. Основою планування кадрового резерву для висування на управлінські посади організації є докладний облік керівних посад, враховуючи і ті, які стануть вакантними найближчим часом, і складання списку кандидатів на заміщення по кожній посаді.

Плани кадрового резерву можуть складатися у вигляді схем заміщення посад, які мають різноманітні форми залежно від особливостей і традицій різних організацій. Підготовка резерву керівників є досить складним процесом, що потребує постійної уваги з боку першого керівника організації, служби управління персоналом на всіх етапах формування резерву.

Загалом планування кар'єри повинне бути пов'язане з мотивацією просування по службі і бути довгостроковою програмою переміщення за горизонталлю і вертикаллю. Як результат співробітники демонструють велику задоволеність працею, бачення перспектив; можливість планувати інші аспекти власного життя, цілеспрямовано підвищувати кваліфікацію і готуватися до майбутньої роботи.

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

Література: 1. Егоршин А. П. Управление персоналом: учеб. пособие / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 1999. – 450 с. **2.** Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посібник / А. М. Колот – Київ : КНЕУ, 1998. – 359 с. **3.** Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие / Е. В. Маслов ; [под ред. П. В. Шеметова]. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 2000. – 380 с. **4.** Надольский Ю. Подводные камни оценки служебной деятельности / Ю. Надольский // Кроссворды для руководителя. – М. : Дело, 2009. – С. 27–35.

5. Тарасов В. К. Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров : учеб. пособие / В. К. Тарасов. – Л. : Машиностроение. Ленингр. отд-ние, 1989. – 340 с. **6.** Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учеб.-практ. пособие / С. В. Шекшня. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 326 с.

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОЕКТНОГО ФІНАНСУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

УДК 330.322 (477)

Гура В. О.

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

Анотація. *Розглянуто сучасний механізм проектного фінансування в інвестиційному процесі та можливі шляхи підвищення його ефективності в сучасних умовах. Виявлено основні обмеження. Наведено результати проектного фінансування за кордоном. Надано рекомендації щодо впровадження банківського проектного фінансування на вітчизняному ринку банківських послуг.*

Ключові слова: *проектне фінансування, банки, кредитування, інвестиційний проект.*

Аннотация. *Рассмотрен современный механизм проектного финансирования в инвестиционном процессе и возможные пути повышения его эффективности в современных условиях. Выявлены основные ограничения. Приведены результаты анализа этого процесса за рубежом. Даны рекомендации по внедрению банковского проектного финансирования на отечественном рынке банковских услуг.*

Ключевые слова: *проектное финансирование, банки, кредитование, инвестиционный проект.*

Annotation. *The modern role of project finance in an investment process and increase of their efficiency is investigated in modern terms. The author described main barriers of implementation and development of this type of lending in Ukraine. The results of the empirical analysis of the process abroad are presented. The recommendations on the implementation of bank project financing in the domestic banking market which currently depends on innovation and investment development of Ukraine's economy and its individual sectors.*

Keywords: *project financing, banks, lending, investment project.*

В умовах розвитку ринкових відносин важливого значення набуває інвестування, без якого неможливе оновлення, розвиток та інноваційне нарощення виробничого потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності.

Актуальність цієї теми підтверджується тим, що для розвинених країн і країн, які розвиваються, дослідження теоретичних і практичних аспектів проектного фінансування на разі не достатньо для ефективної оцінки реалізації великих і амбіціозних проектів, кількість яких останнім часом зростає.

Проблемі формування, оцінки та реалізації інвестиційних проектів присвячено багато праць як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, серед них О. П. Гузенко, В. В. Жуков, В. Р. Кучеренко, Т. П. Куриленко та інші.

Метою статті є розробка рекомендацій щодо подальшого розвитку проектного фінансування в Україні на основі аналізу його сутності та світового досвіду реалізації.

Термін «проектне фінансування» є порівняно новим поняттям для фінансової науки. Існують різні підходи і відповідно різні трактування поняття проектного фінансування. Науковці розглядають його як:

– спосіб мобілізації різних джерел фінансування, інструмент перерозподілу ризику між суб'єктами інвестиційного процесу [1, с. 115];

– фінансування, що базується на життєздатності самого проекту без урахування платоспроможності його учасників [2, с. 123];

© Гура В. О., 2016

– метод фінансування інвестиційних проектів, коли основним забезпеченням наданих банками кредитів є сам проект [3, с. 39];

– фінансування, що характеризується особливим способом забезпечення, основою якого є підтвердження реальності одержання запланованих потоків готівки шляхом виявлення і розподілу всього комплексу ризиків, пов'язаних з проектом, між сторонами, які беруть участь у реалізації та виконанні проекту [4, с. 12].

Ефективність реалізації інвестиційного проекту залежить від вибору адекватного методу фінансування. У табл. 1 наведено кілька прикладів реалізації інвестиційних проектів методом проектного фінансування, їх розгляд дасть змогу виявити певні загальні риси, характерні саме для цього методу.

Співвідношення власних і залучених коштів може варіювати, але для проектного фінансування характерною є висока частка позикових коштів порівняно з власними [4]. Проаналізувавши міжнародний досвід, можна виокремити цілу низку переваг у застосуванні проектного фінансування, коли певна фінансова структура надає суб'єктові підприємницької діяльності кошти задля забезпечення одержувача початковою фінансовою підтримкою [5, с. 122]. Переваги та недоліки проектного фінансування наведені в табл. 2.

Таблиця 1

Приклади використання проектного фінансування в реалізації деяких інвестиційних проектів

Назва	Вартість
«Євротунель». Будівництво тунелю між Великобританією та континентальною Європою	12 млрд дол. США
«Зеравшан». Видобуток золота в Узбекистані	195 млн дол. США
«Сахалін-2». Освоєння нафтогазового родовища	10 млрд дол. США
Будівництво Ярезького гірничого комплексу	16,2 млрд руб.

Таблиця 2

Переваги та недоліки проектного фінансування

Переваги	Недоліки
Склад і зацікавленість партнерів які беруть участь у фінансуванні проекту	Високі трансакційні витрати, що є наслідком більш складної підготовчої стадії
Передбачає фінансування окремого інвестиційного проекту	Організація проектного фінансування є досить тривалим процесом
Ефективний розподіл ризиків і прибутку від участі в інвестиційному проекті	Вартість проектного фінансування вище вартості традиційного кредиту

Одним з засобів залучення додаткових коштів є фінансування за допомогою експортно-кредитних агенцій. Такі агенції надають експортні кредити під страхове покриття країни-експортера. На вітчизняному банківському ринку послуги проектного фінансування експортно-кредитні агенції пропонують здійснювати через банки.

Найбільш активними учасниками українського ринку проектного фінансування є «Укрексімбанк», «Райффайзен Банк Аваль», «Укрсоцбанк», ОРТ Bank, «УкрСиббанк». Однак слід констатувати, що, на превеликий жаль, на сьогодні відсутня офіційна статистика Національного банку України стосовно обсягів проектного фінансування [5, с. 160]. У табл. 3 наведено послуги з проектного фінансування, що пропонують вітчизняні банки.

Таблиця 3

Послуги банківського проектного фінансування в Україні

Назва банку	Особливості проектного фінансування
«ОРТ Bank»	– мінімальний ліміт фінансування становить 1 млн євро; – строк фінансування до 5 років; – застава всіх активів Проекту [6]
«Райффайзен Банк Аваль»	– розробка індивідуальної схеми фінансування; – строк фінансування до 10 років; – диференційне погашення заборгованості [7]
«Укрсоцбанк»	– кредитний портфель становить більше ніж 600 млн доларів США; – основним джерелом погашення кредиту є грошовий результат; – основним забезпеченням Проекту є активи [8]

Аналізуючи наведені дані, можна стверджувати, що перевагами проектного фінансування за допомогою українського банківського ринку є вигідні відсоткові ставки, залучення коштів на довгий термін із можливістю індивідуального гнучкого графіку погашення і можливість надання пільгового періоду погашення кредиту. Проте є низка чинників, які пригальмовують розвиток ринку послуг проектного фінансування в Україні.

Проблеми розвитку проектного фінансування в Україні зображено на рис. 1.

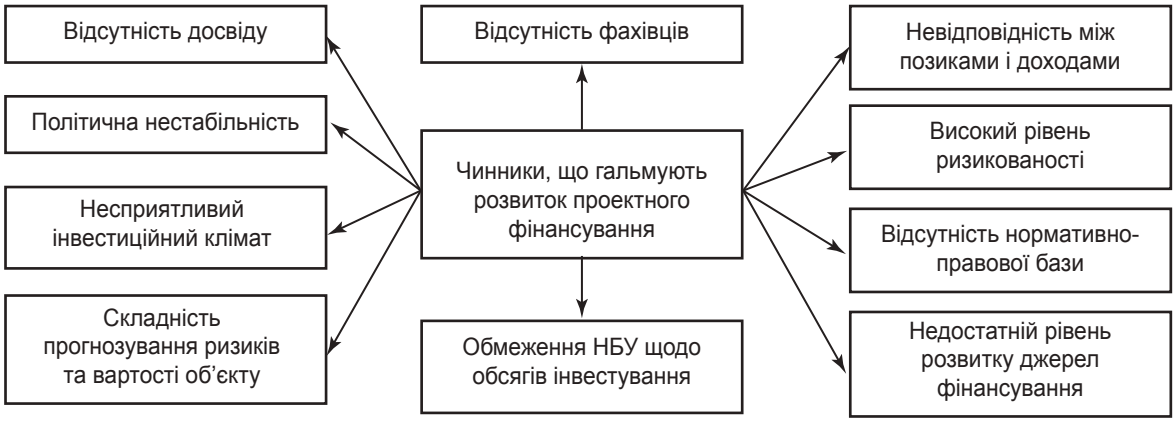


Рис. 1. **Проблеми розвитку проектного фінансування в Україні** [9]

З урахуванням проведеного аналізу запропоновано такі рекомендації щодо розвитку проектного фінансування в Україні:

– сприяти підвищенню привабливості інвестиційного клімату країни для залучення капіталу;

– забезпечити доступність довгострокових інвестиційних кредитів для позичальника шляхом зниження їхньої вартості;

– запровадити державне відшкодування (часткове) процентних ставок за довгостроковими інвестиційними кредитами та поліпшувати законодавчу базу у сфері узгодження та розподілу ризиків;

– створювати та розвивати мережу спеціалізованих фінансових інститутів, інвестиційних банків, інвестиційних фондів [10].

За сучасних умов в Україні аспекти фінансування є однією з ключових проблем системи управління проектами. При цьому найбільш перспективною формою є проектне фінансування. Тому розуміння основ, принципів, форм проектного фінансування, особливостей його реалізації та використання в Україні дасть можливість оптимального розподілу ризиків та побудови ефективної схеми взаємодії між кредитором та позичальником, що так само впливатиме на успішність реалізації проектів.

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

Література: 1. Гузенко О. П. Проектне фінансування (практикум) : навч. посіб. / О. П. Гузенко. – Львів : Магнолія, 2008. – 336 с. **2.** Жуков В. В. Проектне фінансування : навч. посіб. / В. В. Жуков. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2004. – 248 с. **3.** Куриленко Т. П. Проектне фінансування : підручник / Т. П. Куриленко. – Київ : Кондор, 2006. – 207 с. **4.** Кучеренко В. Р. Управління діловими проектами : навч. посіб. / В. Р. Кучеренко, О. С. Маркітан. – Київ : Центр навч. літ., 2005. – 280 с. **5.** Пересада А. А. Проектне фінансування : підручник / А. А. Пересада, Т. В. Майорова, О. О. Ляхова. – Київ : КНЕУ, 2005. – 736 с. **6.** ПАТ «ОРТ Банку» : офіц. сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ua.otpbank.com.ua/. **7.** ПАТ «Райфайзен Банк Аваль» : офіц. сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.aval.ua/. **8.** ПАТ «Укрсоцбанк» : офіц. сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.unicredit.ua/. **9.** Юнко О. М. Банківське проектне фінансування в Україні: проблеми, реалії і перспективи розвитку / О. М. Юнко // Вісник університету банківської справи Національного банку України. – 2014. – Вип. 1 (19). – С. 121–125. **10.** Вовчак О. Банківське проектне фінансування: стан, досвід та перспективи / О. Вовчак // Вісник Львівського університету. Серія «Економіка». – 2004. – Вип. 33. – С. 155–161.

КОРУПЦІЯ ТА МЕТОДИ БОРОТЬБИ З НЕЮ

УДК 35.072.22

Гурба О. І.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто поняття корупції, її вплив на економічне зростання країни. Проаналізовано дані міжнародних організацій та деякі соціальні опитування населення. Досліджено антикорупційні законодавчі акти в Україні, основні методи боротьби з корупцією, а також взаємозв'язок із зарубіжним досвідом регулювання цього питання.*

Ключові слова: *корупція, дискреційна влада, антикорупційне законодавство, електронний уряд.*

Аннотация. *Рассмотрено понятие коррупции, ее влияние на экономический рост страны. Проанализированы данные международных организаций и некоторые социальные опросы населения. Исследованы антикоррупционные законодательные акты в Украине, основные методы борьбы с коррупцией, а также взаимосвязь с иностранным опытом регулирования этого вопроса.*

Ключевые слова: *коррупция, дискреционная власть, антикоррупционное законодательство, электронное правительство.*

Annotation. *In this article the concept of corruption and its impact on economic growth were examined. Data of international organizations and some social survey population were analyzed. Anti-corruption legislation in Ukraine, the main methods to combat corruption, and the relationship with foreign experience of this problem were examined.*

Keywords: *corruption, discrete authority, anti-corruption legislation, electronic government.*

Корупція у сучасному українському суспільстві досягла такого рівня, коли вона особливо загрожує економічному зростанню країни та значно пригнічує соціальний розвиток. Корупція – це протиправна діяльність, яка полягає у використанні службовими особами їхніх прав і посадових можливостей з метою особистого збагачення. Найчастіше цей термін використовують стосовно політичної еліти та бюрократичного апарату. Корупції може бути схильна будь-яка людина, яка володіє дискреційною владою – владою над розподілом ресурсів, що не належать їй, на свій розсуд. Корупція стримує будь-яке реформування в країні, що особливо актуально для нашої держави останнім часом.

Вагомий внесок у розробку окремих аспектів цієї проблеми серед західних вчених зробили Е. Файге, Р. Хіллард, Ф. Шнайдер, Л. Грехем, І. Масакова, І. Єлісєєва, Є. Капралова, В. Ісправніков, Н. Бокун. У сучасній економічній науці поставлені проблеми досліджували такі українські вчені: З. Варналій, Ю. Харазішвілі, С. Чернявський, О. Турчинов, І. Мазур.

Розв'язання проблеми корупції – це один із пріоритетів для українського суспільства на сьогоднішньому етапі розвитку держави. Ефективне протистояння корупції потребує дійсного законодавчого забезпечення, тобто введення комплексу нормативно-правових актів, які чітко б визначали способи запобігання їй та посилення юридичної відповідальності стосовно тих осіб, які порушують законодавство.

За даними деяких досліджень, саме корупція стала однією із причин, що призвела до масових протестів в Україні наприкінці 2013 року [1, с. 4]. За інформацією Служби безпеки України, втрати від корупційних схем під час здійснення державних закупівель становили 10–15% видаткової частини бюджету (тобто від 35 до 52 млрд грн).

За даними досліджень Індексу сприйняття корупції, що проводяться міжнародною організацією Transparency International [2], українці найкорумпованішою сферою визнали судову (66%), за нею розташовуються правоохоронні органи (64 %), державна служба (56 %), сфера охорони здоров'я (54 %), парламент (53 %), політичні партії (45 %), освітня система (43 %), бізнес (36 %), військова сфера (28 %), ЗМІ (22 %), релігійні інституції (21 %), громадські організації (20 %).

Одним з найбільш істотних чинників у подоланні корупції є ставлення населення до цієї проблеми. Як свідчать результати досліджень, проведених в Україні протягом останніх років, більше половини населення схильне до вчинення корупційних правопорушень, якщо це може сприяти розв'язанню проблеми. Крім того, значна частка населення з огляду на брак відповідних знань не кваліфікує певні види поведінки як корупційні, усвідомлюючи при цьому невідповідність такої поведінки нормам моралі чи професійної етики.

Систему законодавчих актів, які утворюють антикорупційне законодавство, становить:

© Гурба О. І., 2016

1. Закон України «Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014–2017 роки» від 14 жовтня 2014 р.;

2. Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р.;

3. Закон України «Про Національне антикорупційне бюро України» від 14 жовтня 2014 р.;

4. Кримінальний кодекс України (ККУ);

5. Кодекс України про адміністративні правопорушення (КУпАП).

Правовий аспект корупції проявляється в тому, що, з одного боку, вона порушує право як об'єктивну категорію, тобто вона порушує Закон, а з іншого – держава вживає передбачених законом правових та інших заходів щодо боротьби з цим соціальним злом. У правовій державі не може бути інших засобів боротьби з корупцією, крім правових [3, с. 63].

Питання про сутність та види корупційних правопорушень вирішується у законодавстві України та інших країн неоднозначно. Це зумовлено різним розумінням сутності корупції, різновидів її проявів.

Можна зазначити, що коло осіб, які підпадають під дію антикорупційного законодавства, доволі широке. Такими особами є посадові і службові особи всіх суб'єктів владних повноважень або ті особи, які надають публічні послуги, – аудитори, нотаріуси, оцінювачі, експерти тощо [4, с. 8].

Одним із найбільш ефективним методом боротьби с корупцією сучасні науковці називають введення електронного уряду, завдяки якому буде забезпечена прозорість влади у розподілі державних надходжень та видатків.

Наша держава, безумовно, намагається побороти корупційні процеси в країні. Це і децентралізація влади, і посилення покарання за участь у корупційних схемах, і введення нової патрульної поліції, дії яких фіксуються на відеокамеру, що блокує бажання отримати хабара через страх втратити престижну високооплачувану роботу та бути засудженим.

Але, незважаючи на вищесказане, існують інші концептуальні методи боротьби з корупцією, наприклад:

- прийняття надалі лаконічних та чітких законів;
- запровадження повної звітності урядовців і жорстке їх покарання за порушення законів;
- створення єдиного органу контролю над корупцією;
- активна участь у заходах боротьби, запроваджених ООН, Радою Європи, Інтерполом та МВФ;
- незалежність ЗМІ, забезпечення можливості розслідувань;
- скорочення бюрократичного апарату;
- виховання небайдужості до корупції з боку громадян та молодого покоління.

Засоби боротьби з корупцією поділяються на два види – попереджувальні, або м'які, і реакційні, або жорсткі, методи. До м'яких методів належать, наприклад, навчання, персональна політика (зокрема ротація) та організаційно-культурний розвиток, а також певні механізми контролю. До жорстких методів належать закони і покарання. У боротьбі різних держав проти корупції застосовуються різні методи. Так, для цієї мети розроблені теле- і радіопередачі, соціальні кампанії, навчальні курси, інформація для громадськості, правові акти, дослідження корупції, інформаційні буклети, доповнення до законів та ін. У більшості держав Західної Європи закони, які регулюють антикорупційну діяльність, багато в чому схожі. Одним з найбільших борців за рівноцінне покарання корупційних дій є робоча група з боротьби з хабарами (OECD). Її метою є забезпечити, щоб хабарник не залишився безкарним в одній державі, якщо в сусідній державі покарання дуже суворі. Також вони намагаються стежити, щоб у всіх союзних державах діяли для чиновників схожі вимоги.

В Україні, коли йдеться про держбюджет, то чомусь прийнято більше інвестувати у «hardware», ніж у «software». Це означає, що у нас люблять займатися ремонтами, закуповувати техніку, але ніхто не любить і не вміє інвестувати в навчання людей, щоб вони почали діяти по-іншому. Ви коли прийдете у податкову, можете побачити там нові двері та вікна, але там сидітиме та сама людина, яка звикла працювати за старими стереотипами. Тому боротьбу із корупцією в Україні слід починати комплексно і робити перші кроки зі свідомості кожної людини як члена держави. Але для цього потрібен час, інакше кажучи, для того щоб відчути якійсь дійсно позитивні зміни, в українському парламенті просто необхідна «свіжа кров», яка будує свою діяльність вже на нових принципах, на принципах прозорості, чесності та відповідальності [2].

Скориставшись досвідом Чехії, можна ввести в школах предмет «антикорупція», крім того, потрібно звернути на це увагу ЗМІ та активної молоді. Підсумовуючи, можна сказати, що всі проблеми корупції зводяться до «прогалин» у законодавстві, якими користуються зловмисники, та здійснення зовнішнього та внутрішнього аудиту, особливо в тих сферах діяльності, де відбувається розподіл та перерозподіл бюджетних коштів.

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

Література: 1. Погляд громадян на проблему корупції в Україні : аналітичний звіт за результатами соціологічного дослідження (загальнонаціональне опитування) // Центр «Імідж-Контроль» для програми «Партнерство за прозоре суспільство». – Київ, 2015. – 94 с. **2.** Міжнародна антикорупційна організація Transparency International [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.feg.org.ua/. **3.** Невмержицький Є. В. Корупція в Україні: причини, наслідки, механізми протидії : монографія / Є. В. Невмержицький. – Київ : КНТ, 2008. – 368 с. **4.** Невмержинський Є. В. Правові проблеми боротьби з економічною злочинністю і корупцією : навч. посіб. / Є. В. Невмержинський. – Київ : АПСВ, 2010. – 415 с.

НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

УДК 005.336.1

Давидова М. О.

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

Анотація. *Розкрито сутність поняття ефективності діяльності підприємства, а також розглянуто найбільш оптимальні шляхи підвищення ефективності діяльності підприємств у сучасних умовах в Україні.*

Ключові слова: *ефективність, підприємство, розвиток, ефект.*

Аннотация. *Раскрыта сущность понятия эффективности деятельности предприятия, а также рассмотрены наиболее оптимальные пути повышения эффективности деятельности предприятий в современных условиях в Украине.*

Ключевые слова: *эффективность, предприятие, развитие, эффект.*

Annotation. *The article deals with the notion of effectiveness of the company and reveals its essence, and are considered the most appropriate in the current circumstances ways of increasing the efficiency of enterprises in modern conditions in Ukraine.*

Keywords: *efficiency, enterprise, development, effect.*

Становлення ринкової системи господарювання та розвиток досконалих конкурентних відносин між її суб'єктами в Україні вимагають впровадження одночасно керівного та керованого організаційно- економічного механізму, здатного 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.

Методологічним фундаментом здійснення дослідження обраної тематики стали праці провідних вчених, фахівців, науковців, зокрема дослідженням показників підвищення ефективності роботи підприємства займалися І. М. Бойчик, О. О. Гетьман, І. В. Ковальчук, С. Ф. Покропивний, Ю. В. Пономарьова, В. А. Сідун, В. М. Шаповал та інші. Однак нестабільність та невизначеність сучасних економічних умов функціонування підприємств потребують подальшого дослідження і визначення адекватних вимогам сучасності шляхів стабілізації та можливого підвищення ефективності їхньої роботи [1].

Метою роботи є дослідження організаційно-економічного механізму управління підприємством, підходів до його вдосконалення з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.

© Давидова М. О., 2016

На всіх етапах розвитку економіки основною її ланкою є підприємство. Як господарюючий суб'єкт підприємство здійснює виробничу, науково-дослідну, іншу господарську діяльність. Успішна реалізація стратегії розвитку підприємства передбачає здійснення не лише результативної, а й ефективної господарської діяльності. Аби бути успішною впродовж тривалого часу, щоб вижити і досягти своїх цілей, діяльність підприємства має бути як результативною, так і ефективною.

Зміст категорії «ефективність» складний та багатогранний, і не існує єдиного визначення цього поняття. Категорія «ефективність» на рівні підприємства характеризує зв'язок між величиною отриманого результату (ефекту) його діяльності й кількістю інвестованих або витрачених у виробництві ресурсів. Розкриттю сутності ефективності діяльності підприємства допомагає розмежування і чітке визначення таких категорій, як ефект; ефективність діяльності підприємства; критерій ефективності [2].

Ефект – категорія, яка демонструє перевищення результатів діяльності над витратами, пов'язаними з її здійсненням, у певному періоді часу. Проте абсолютна величина ефекту часто не вказує на ступінь результативності роботи підприємства [3, с. 498]. Ефективність діяльності підприємства – комплексна оцінка кінцевих результатів використання основних та оборотних засобів, трудових і фінансових ресурсів та нематеріальних активів за певний період часу, це категорія, яка виражає відповідність результатів і витрат підприємства цілям діяльності та інтересам власників [4, с. 187].

Ефективність виробництва – це узагальнене і повне відображення кінцевих результатів використання засобів, предметів праці і робочої сили на підприємстві за певний проміжок часу. Загальну економічну ефективність виробництва ще називають загальною продуктивністю виробничої системи [1].

Процес вимірювання очікуваного чи досягнутого рівня ефективності діяльності підприємства методично пов'язаний, передусім, із визначенням належного критерію і формуванням відповідної системи показників [5, с. 91].

До системи показників оцінки економічної ефективності діяльності підприємства входить кілька груп показників:

- узагальнюючі показники ефективності діяльності;
- показники ефективності використання праці (персоналу);
- показники ефективності використання виробничих (основних та оборотних) фондів;
- показники ефективності використання матеріальних ресурсів;
- показники ефективності використання фінансових коштів;
- показники якості продукції [6, с. 85].

Комплексна оцінка ефективності діяльності підприємства дозволяє виявити фактори впливу на неї, проаналізувати адекватність прийнятих управлінських рішень та дає змогу коригувати процес управління.

У сучасних умовах господарювання підвищення ефективності діяльності підприємства є головним стратегічним напрямом розвитку всіх галузей економіки, об'єктивною необхідністю, викликаною вимогами економічних законів. Сутність проблеми підвищення ефективності полягає в тому, щоб на кожну одиницю витрат досягти максимального результату.

Основними факторами підвищення ефективності діяльності підприємства, на нашу думку, є: прискорення науково-технічного прогресу, підвищення технічного рівня виробництва, інноваційна політика, структурна перебудова економіки, вдосконалення управління, організації виробництва і праці, зміна обсягу і структури виробництва, поліпшення якості природних ресурсів тощо.

Важливо знайти дійові напрямки підвищення ефективності діяльності підприємства. Серед основних шляхів підвищення ефективності діяльності підприємства можна виділити три напрямки: ресурсний, технологічний та організаційний.

У межах ресурсного напрямку виділяють напрямки підвищення ефективності використання основних засобів, оборотних коштів та трудових ресурсів. До інтенсивних напрямків підвищення ефективності використання основних засобів можна віднести: механізацію та автоматизацію виробництва; технічне переозброєння та модернізацію; удосконалення технологічних процесів; скорочення тривалості операційного циклу виробництва; застосування прогресивних форм організації та управління виробництвом; підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня промислово-виробничого персоналу.

До екстенсивних напрямків підвищення ефективності використання основних засобів можна віднести такі напрями:

- скорочення простоїв обладнання внаслідок своєчасного забезпечення сировиною, матеріалами, напівфабрикатами та підвищення якості ремонтів і обслуговування обладнання;
- збільшення кількості машино-змін роботи обладнання та скорочення кількості устаткування, що не працює;
- введення додаткового обладнання.

Щодо ефективності використання другої групи ресурсів, то в межах пріоритетних напрямків стратегічної роботи підприємства в сфері управління оборотними коштами, конкретними шляхами підвищення ефективності їх використання є: обгрунтоване встановлення норм і нормативів праці; встановлення прямих постійних взаємозв'язків з постачальниками; зменшення вартості застосовуваних у виробництві сировини та матеріалів на основі придбання їх за оптовими цінами чи заміни дешевшими аналогами; використання відходів у виробництві; уніфікація технології виробництва продукції; інтенсифікація виробничих процесів; перехід до безперервного здійснення виробничих процесів; прискорення обробки партій постачання матеріальних ресурсів [3, с. 296].

Удосконалення управління виробничими ресурсами і запасами означає раціональне використання всіх видів матеріальних ресурсів, застосування енергозберігаючих технологій, регулювання виробничих запасів згідно з прогресивними нормами [7, с. 33].

У межах другого, технологічного, напрямку основним є вирішення проблеми технологічного відставання, що особливо важливо для українських підприємств. До другого напрямку належить: прискорення впровадження результатів науково-технічного та організаційного прогресу у практику діяльності підприємства; удосконалення організаційної та виробничої систем управління, форм і методів організації діяльності, її планування і мотивації; підвищення якості і конкурентоспроможності продукції; удосконалення і постійне коригування всіх видів діяльності для забезпечення їхньої відповідності вимогам сучасності.

Удосконалення організаційної структури підприємства означає, зокрема, необхідність встановлення оптимальної чисельності управлінського апарату, а також чисельності працівників виробничих підрозділів згідно з чинними нормативами.

Кожен із зазначених напрямків на ефективність діяльності підприємства впливає по-різному. На кожному етапі діяльності підприємства менеджери мають звертатися до найбільш актуальних і суттєвих за результативністю з них. Проте стратегічний план розвитку підприємства повинен передбачати застосування всіх можливих напрямків підвищення ефективності.

Отже, важливою складовою ефективності підприємства, а отже, і значним резервом її підвищення, є організація виробничого процесу. У конкретних умовах підприємства слід проаналізувати всі аспекти, що визначають ефективність організації робіт – від рівня робочого місця окремого робітника чи спеціаліста до рівня підприємства загалом. Проблема визначення ефективності діяльності підприємства та пошуку шляхів її підвищення є актуальною у будь-який час і потребує подальшого вивчення.

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

Література: 1. Шляга О. В. Шляхи підвищення ефективності роботи підприємства [Електронний ресурс] / О. В. Шляга. – Режим доступу : http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_066.pdf. **2.** Петрищева Ю. Напрямки підвищення ефективності діяльності підприємства в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс] / Ю. Петрищева. – Режим доступу : http://conference.spkneu.org/2014/12/napryamki-pidvishhennya-efektivnosti-diyal-nosti-pidpriyemstva-v-suchasnih-umovah-gospodaryuvannya/. **3.** Ковальчук І. В. Економіка підприємства : навч. посіб. / І. В. Ковальчук. – Київ : Знання, 2008. – 679 с. **4.** Бедринець М. Д. Ефективність діяльності суб'єктів підприємництва в сучасних умовах господарювання / М. Д. Бедринець // Бізнес Інформ. – № 4. – С. 183–190. **5.** Головко В. А. Теоретико-методичні засади визначення сутності категорії «ефективність діяльності підприємства» / В. А. Головко // Науково-технічний збірник. – 2011. – № 98. – С. 88–94. **6.** Ващенко А. А. Ефективність виробничо-господарської діяльності в механізмі управління промисловими підприємствами / А. А. Ващенко // Economics Bulletin. – 2014. – № 1. – С. 80–87. **7.** Макаровська Т. П. Економіка підприємства / Т. П. Макаровська, Н. М. Бондар – Київ : МАУП, 2003. – 297 с.

ОЦЕНКА РИСКА БАНКРОТСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ

УДК 005.334.4

Диченко А. А.

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрена антикризисная концепция управления предприятием, применение которой может способствовать своевременному предотвращению появления кризисных ситуаций. Также определены стадии кризиса, что поможет осуществить мониторинг риска банкротства и ликвидировать процесс на ранних стадиях проявления за счет принятия соответствующих управленческих решений.*

Ключевые слова: *банкротство, риск, кризисный процесс, регулирование.*

Анотація. *Розглянуто антикризову концепцію управління підприємством, застосування якої може сприяти своєчасному запобіганню появи кризових ситуацій. Також визначено стадії кризи, що допоможе здійснити моніторинг ризику банкрутства і ліквідувати процес на ранніх стадіях прояву за рахунок прийняття відповідних управлінських рішень.*

Ключові слова: *банкрутство, ризик, кризовий процес, регулювання.*

Annotation. *The article discusses the concept of anti-crisis enterprise manage¬ment, the use of which can facilitate the timely prevention of the emergence of crisis situations for them. Also, stages of the crisis are determined to help implement the monitoring of the risk of bankruptcy at early stages and elim-inate this process by accepting appropriate management decisions.*

Keywords: *bankruptcy, risk, crisis processes, regulation.*

Анализ финансового положения субъекта хозяйствования и оценка риска банкротства относится к числу наиболее актуальных тем экономической теории. Любое предприятие может столкнуться с про¬блемой неустойчивого финансового состояния, неплатежеспособностью и, как следствие, с банкротством. Своевременное распознавание признаков возможных финансовых затруднений даст шанс принять правильные управленческие решения и избежать несостоятельности в будущем.

В данной теме вели исследования такие ученые-экономисты, как Г. Г. Кадыков, О. П. Зайцева, Э. А. Маркарьян, Л. В. Донцов, С. Е. Кован и другие. Среди зарубежных ученых, научные работы которых в области оценки риска банкротства представляют высокую теоретическую и практическую значимость, следует отметить Э. Альтмана, Дж. Бегли, У. Бивера, К. Леннокса, Дж. Минг, Дж. Минусси, Г. Кристека, В. Мюллера.

Цель данной статьи заключается в предоставлении теоретических основ для диагностики причин несостоятельности и оценки эффективности деятельности предприятия, следовательно, и ликвидации кризисных процессов.

Главной целью функционирования любого предприятия является наращивание собственного капитала, повышение конкурентоспособности и укрепление позиций на рынке. В силу того что в процессе деятельности предприятия происходит непрерывный кругооборот капитала, изменяется структура источников поступления средств и уровень потребности в инвестициях, изменяется и финансовое положения субъекта в целом. Основным внешним проявлением состояния предприятия является его платежеспособность. Финансовое положение предприятия может быть охарактеризовано совокупностью показателей, которые свидетельствуют о реальной способности данного субъекта вести свою производственную деятельность и своевременно рассчитываться по всем обязательствам. Финансовая недееспособность субъекта хозяйствования приводит к разорению и, как следствие, банкротству предприятия. Во избежание финансового краха строятся стратегии наиболее эффективного использования ресурсов и ликвидации источников убытков. Рациональное использование финансовых ресурсов предопределяется результатами комплексных исследований финансового состояния предприятия. Данный анализ позволяет дать адекватную оценку степени финансовых рисков и прогнозировать доходность капитала предприятия.

Согласно современному экономическому словарю, банкротство – (от итал. banco – скамья и rotto – сломаный) – неспособность должника платить по своим обязательствам, вернуть долги в связи с отсутствием у него денежных средств для оплаты. Банкротство следует рассматривать как сложный про¬цесс, происходящий в результате долгосрочного несостоятельного функционирования пред-приятия. В зависимости от причин разорения выделяют следующие виды банкротства:

© Диченко А. А., 2016

– «форс-мажорное», или «несчастное», возникает независимо от деятельности предприятия вследствие непредвиденных обстоятельств (стихийных бедствий, военных действий, политической нестабильности общества, общего спада производства);

– «ложное», или преднамеренное, происходит в результате умышленного сокрытия собственного имущества (или доходов) с целью уклонения от уплаты долгов кредиторам;

– «неосторожное», или непреднамеренное, что является следствием неэффективной работы, осуществления рискованных операций, принятия нерациональных решений, отступлений от принятой стратегии.

Наиболее распространенным является третий вид банкротства. Именно поэтому важно провести анализ деятельности субъекта хозяйствования и составить целостное представление о финансовом состоянии предприятия в данный момент времени.

Важным шагом является не только установление наличия кризиса предприятия, но и определение степени охваченности предприятия этим процессом. Неплатежеспособность предприятия является заключительным этапом прохождения предыдущих стадий кризиса. Для комплексной оценки состояния предприятия и разработки дальнейшей стратегии следует рассмотреть каждую из составляющих кризисного процесса. Вследствие рассмотрения процесса банкротства с разных точек зрения, были разработаны различные модели стадий развития банкротства. Однако в каждой из них прослеживается переход от качественных изменений производства до количественных потерь. Все модели отражают кривую прохождения кризиса от его зарождения до разрешения и призваны достигнуть единой цели – определить, на какой стадии кризиса является предприятие и разработать методы его преодоления.

Рассмотрим модель Г. Кристека, которая основана на критерии потенциала преодоления кризиса. Так, выделяется 4 основных стадии:

– потенциальный кризис;

– скрытый кризис;

– острый преодолимый кризис;

– острый непреодолимый кризис.

Потенциальный кризис является своеобразной стартовой линией развития кризисных процессов. На данном этапе кризис определить еще практически невозможно, т. к. предприятие ведет свою деятельность в привычном режиме.

Скрытый этап может быть определен лишь с помощью специальных методик ранней диагностики кризиса. На данной этапе предотвратить дальнейшее развитие процесса можно принятием управленческих решений, которые направлены на более внимательное выявление начальных признаков падения производительности труда на производ¬стве и предотвращение дальнейшего развития этих процессов. В следующей фазе острого преодолимого кризиса он становится более ощутимым. Управленческие решения в этом периоде должны приниматься неотложно из-за появления нехватки времени. Трудность преодоления этой фазы заключается в мобилизации всех сил управления в кратчайшие сроки и нахождении эффективного метода ликвидации кризиса в сложившихся условиях. Улучшение основных показателей деятельности организации может быть достигнуто такими путями, как: увеличение объемов продаж и рентабельности, финансовой устойчивости, обеспеченности собственными средствами и др. Положительная тенденции изменения этих показателей говорит о скором завершении кризиса. Главная задача руководства на данном этапе – сохранение контроля над протекающими в организации процессами.

В случае продолжения кризисного процесса, не остановленного во время третьей фазы, наступает следующая – острый непреодолимый кризис. Причинами ее наступления могут стать нехватка времени на принятие решений, неудачные управленческие стратегии, интенсивные деструктивные процессы. Пребывание предприятия на данной стадии характеризуется следующими особенностями: снижение объемов продаж; утрата или снижение платежеспособности, рентабельности, ликвидности активов; дисквалификация и утечка опытных кадров. Сложность преодоления этой стадии состоит в том, что для выхода из положения требуется потенциал гораздо больший, чем имеется на предприятии. Именно поэтому данный этап вынуждает к переходу в режим сокращенного производства на предприятии и дальнейшей его ликвидации. Финансовое положение хозяйственного субъекта, находящегося в фазе острого непреодолимого кризиса, можно выразить в виде неравенства, получившего название экономической формулы кризиса:

$$ДС < ТХП + ТФП,$$

где $ДС$ – собственно денежные и эквивалентные им средства. Именно сумма денежных средств, находящихся в распоряжении предприятия, является показательной для определения его кризисного состояния;

$ТХП$ – текущая хозяйственная потребность в оборотных средствах. $ТХП$ представляет собой разницу между суммой производственных и непроизводственных расходов на планируемый период;

ТФП – текущая финансовая потребность в оборотных средствах. Определяется она как сумма предстоящих на момент расчета формулы вы¬плат по возврату долгов (включая проценты по ним), а также штрафов и пени (в случае просроченных платежей) за планируемый период. Покрывается денежными средствами или приемлемыми для кредиторов по содержанию и условиям взаимозачетными операциями.

Согласно данной формуле, последняя фаза кризиса обозначает дефицит оборотных средств как для поддержания текущей хозяйственной потребности (производства), так и для финансовой (кредиторов).

Таким образом, разделение кризисного процесса на этапы дает возможность принять меры по устранению кризисных явлений в зависимости от фазы, в которой находится в данный момент предприятие. Это поможет значительно сократить время принятия управленческих решений и тем самым предотвратить банкротство предприятия.

Профилактические меры в системном управлении организацией – один из основных методов поддержания благоприятного финансового состояния предприятия. Среди наиболее действенных концепций управления можно выделить контроллинг. Основной задачей данного метода является анализ совокупности управленческих задач и создание модели успешного функционирования предприятия. Суть концепции заключается в следующих мерах:

- разработка информационной системы согласно задачам целевого управления предприятия;
- становление ориентира на долговременную эффективную деятельность субъекта;
- формирование структуры, которая отвечает целям и задачам организации;
- структуризация управленческого процесса и выделение циклов деятельности, что в дальнейшем обеспечит принятие наиболее целесообразных корректирующих решений, придаст точности планированию.

Использование данной концепции дает возможность решить, как стратегические, так и оперативные задачи. Значимой частью антикризисного управления является постановка и выполнение следующих целей: определение круга контрольных показателей деятельности предприятия, сравнение плановых и фактических показателей для установления и ликвидации несоответствий, выявление недочетов в системе управления, анализ показателей экономической эффективности (в частности инвестиций и инноваций).

Результатом применения техники контроллинга является своевременное распознавание негативных процессов на предприятии на ранних этапах кризисного процесса и их эффективное устранение в кратчайшие сроки.

Стабильная работа хозяйственных субъектов достигается при вмешательстве государства, осуществляющего антикризисную политику. Выделяют два основных метода антикризисного регулирования деятельности любого хозяйственного субъекта. Первый из них – прямое регулирование посредством налогообложения, предоставления льгот, проведения политики протекционизма и т. д. Второй метод заключается в нормативном воздействии на субъекты путем выдачи законов, устанавливающих нормы взаимодействия между ними и правила управления собственностью.

Рассматривая более конкретно антикризисную политику государства на примере разорения предприятий, можем определить его влияние на протекание кризисного процесса предприятия. Так, благодаря контролю отношений предприятия с кредиторами, появляется возможность получения дополнительных ресурсов для развития хозяйствующего субъекта, что помогает в условиях кризиса заместить нехватку сил производства. Также государство оказывает влияние на процесс воздействием на акционеров предприятия, которые способны временно ослабить контроль за должником и дать возможность субъекту найти альтернативное решение.

Подводя итоги вышесказанному, можно говорить о том, что ранняя диагностика причин и признаков несостоятельности – это залог успешной реабилитации. Именно поэтому проведение мониторинга деятельности и оценка эффективности являются особо важными факторами прибыльного функционирования хозяйственного субъекта.

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

Литература: 1. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 495 с. **2.** Зубарев И. С. Анализ несостоятельности (банкротства) в условиях современной действительности / И. С. Зубарев // Пермский аграрный вестник. – 2014. – № 4 (8). – С. 68–73. **3.** Овсянников С. В. Антикризисная планомерность как основа использования механизма предупреждения банкротства промышленных предприятий / С. В. Овсянников // Российское предпринимательство. – 2012. – № 9 (207). – С. 48–53. **4.** Есипов В. Е. Оценка бизнеса / В. Е. Есипов, В. В. Маховиков, В. В. Терехов. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 464 с. **5.** Данилова Ю. А. Банкротство компаний: проблемы прогнозирования / Ю. А. Данилова // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 9. – С. 65–70.

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 331.08

Дубовицький А. М.

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

Анотація. *Проаналізовано сучасний стан функціонування системи управління персоналом. Визначено основні проблеми, наведено напрямки розвитку ефективної системи управління персоналом відповідно до ринку праці України.*

Ключові слова: *управління персоналом, система управління персоналом, ринок праці, функції системи управління персоналом.*

Аннотация. *Проанализировано современное состояние функционирования системы управления персоналом. Определены основные проблемы, представлены направления развития эффективной системы управления персоналом в соответствии с рынком труда Украины.*

Ключевые слова: *управление персоналом, система управления персоналом, рынок труда, функции системы управления персоналом.*

Annotation. *The article analyzes the current state of personnel management system. The main problems are presented and direction of effective personnel management system in accordance with the labor market in Ukraine.*

Keywords: *personnel management, personnel management system, labor market, human resource management functions of the system.*

В Україні проблема розвитку ефективної системи управління персоналом є актуальною, тому що завдяки їй підприємство зможе підвищити конкурентоспроможність, підвищити ефективність функціонування, збільшити прибуток. Задля досягнення цієї мети виникає необхідність у розвитку ефективної системи управління персоналом з урахуванням ринкових умов.

Метою цієї статті є аналіз сучасного стану функціонування системи управління персоналом, визначення основних проблем та наведення напрямків розвитку ефективної системи управління персоналом відповідно до ринкових умов. Об'єктом цього дослідження є процес розвитку ефективної системи управління персоналом. Предметом є персонал підприємства.

Питання, пов'язані з розвитком ефективної системи управління персоналом підприємств, розглянуті в працях таких авторів: В. Данюк [1], Л. П. Дядечко [2], Ф. І. Хміля [3], Г. В. Щокіна [4] та ін. [5]. У цих роботах автори досліджують сутність поняття управління персоналом, пропонують різні методичні підходи для оцінки ефективності управління персоналом підприємств.

Л. П. Дядечко розглядає поняття «управління персоналом» як сукупність логічно пов'язаних дій, спрямованих на оптимізацію трудових ресурсів підприємства в аспекті їхньої діяльності, якісних і кількісних характеристик, з метою раціонального досягнення поставлених перед організацією цілей [2].

Ф. І. Хміль зазначає: «Ефективність управління персоналом – це процедура, за допомогою якої визначається ступінь відповідності стану системи управління персоналом, виявленого під час оцінки, визначеним вимогам (критеріям, факторам, нормам) в організації без подальших рекомендацій щодо отриманих результатів» [3].

При визначенні розвитку ефективної системи управління персоналом В. М. Данюк [1] та Г. В. Щокін [4] виходять з положення про те, що об'єктом ефективної системи управління персоналом є процес цілеспрямованої взаємодії і взаємовпливу працівників у трудовій діяльності організації.

Проаналізуємо сучасний стан функціонування системи управління персоналом. Щоб здійснити цей захід, необхідно проаналізувати та визначити проблеми невідповідності функцій системи управління персоналом ринковим умовам.

Такі функції, як планування персоналу, управління найманням персоналу, мотивація персоналу, розвиток персоналу, правове забезпечення персоналу, потребують вдосконалення. Це вдосконалення слід провести з метою організації цих функції таким чином, щоб вони відповідали вимогам ринку праці.

Такі функції, як облік персоналу, оцінка, навчання та розвиток персоналу, його інформаційне забезпечення, забезпечення оптимальних умов праці, не потребують вдосконалення. Облік персоналу не потребує вдосконалення, тому що на підприємствах він достатньо розвинений: облік прийому, переміщень, звільнень персоналу;

© Дубовицький А. М. , 2016

управління зайнятістю. Оцінку, навчання та розвиток персоналу також не потрібно вдосконалювати, адже на підприємствах достатньо розвинене навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу; введення в посаду та адаптацію нових працівників; організація та проведення заходів з оцінки персоналу; управління розвитком кар'єри. Те ж саме стосується інформаційного забезпечення персоналу: не потребує вдосконалення облік і статистика персоналу; інформаційне та технічне забезпечення системи управління персоналом; забезпечення персоналу необхідної для роботи науково-технічною інформацією. Така функція, як забезпечення оптимальних умов праці, не потребує вдосконалення, тому що вона відповідає ринковим умовам, а саме: забезпечення і контроль дотримання вимог психофізіології та ергономіки праці, охорони праці та навколишнього середовища.

Для того щоб система управління персоналом ефективно функціонувала, необхідно провести вдосконалення таких функцій управління персоналом, як планування персоналу, управління найманням персоналу, мотивація персоналу, розвиток персоналу, правове забезпечення персоналу.

Функція планування персоналу потребує вдосконалення, тому що прогнозування потреби в певній категорії персоналу принесе підприємству прибуток в майбутньому. А саме потребують вдосконалення такі заходи, як: розробка кадрової політики і стратегії управління персоналом; аналіз кадрового потенціалу організації та ринку праці; організація кадрового планування та прогнозування потреби в персоналі; підтримання взаємозв'язків із зовнішніми джерелами, що забезпечують організацію кадрами.

Функція управління найманням персоналу потребує вдосконалення, тому що правильна організація набору та відбору кадрів зможе підвищити конкурентоспроможність та ефективність функціонування підприємства. Потребують вдосконалення такі заходи, як: організація набору кандидатів на вакантну посаду; організація відбору (співбесіди та оцінки) і прийому персоналу.

Функція мотивації персоналу потребує вдосконалення, тому що ефективна мотивація персоналу зможе підвищити продуктивність праці персоналу, а в майбутньому – збільшити прибуток підприємства. Потребують вдосконалення такі заходи, як: нормування трудового процесу і тарифікації оплати праці; розробка систем матеріального і нематеріального стимулювання.

Така функція, як розвиток персоналу, також потребує вдосконалення, оскільки розвиток персоналу підприємства зможе підвищити професійні здібності працівника. Підвищення професійних здібностей зіграє позитивну роль у моральній мотивації працівника, як наслідок, – покращить соціальний клімат у колективі.

Функція правового забезпечення персоналу потребує вдосконалення, тому що знання працівником своїх прав зіграє позитивну роль у довірі працівника до керівництва та підприємства загалом. Також цей захід може покращити трудові відносини між керівництвом підприємства та працівником. Потребують вдосконалення такі заходи, як: вирішення правових аспектів трудових відносин, узгодження розпорядчих та інших документів з управління персоналом [5].

Таким чином, щоб подолати нинішні негативні прояви, пов'язані з невідповідністю системи управління персоналом вимогам ринку праці України, необхідно реалізувати напрямки розвитку ефективної системи управління персоналом. А саме: необхідно провести вдосконалення таких функцій управління персоналом, як планування персоналу, управління найманням персоналу, мотивація персоналу, розвиток персоналу, правове забезпечення персоналу. Це дозволить забезпечити ефективну економічну діяльність підприємства, підвищити результативність роботи підприємств, його конкурентоспроможність та в майбутньому – збільшити прибуток підприємства.

Практичним результатом цього дослідження є підвищення ефективності системи ефективного управління персоналом. Результати дослідження можна впровадити у практичну діяльність вітчизняних підприємств. Це дозволить підвищити ефективну діяльність як персоналу, так і підприємства в цілому.

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

Література: 1. Данюк В. Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці / В. Данюк // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 6. – С. 8–12. **2.** Дядечко Л. П. Творчий потенціал трудового колективу підприємства – основа його конкурентоспроможності / Л. П. Дядечко // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр. – 2007. – Вип. 23. – Т. 2. – 427 с. **3.** Хміль Ф. І. Управління персоналом : підруч. для вузів / Ф. І. Хміль. – Київ : Академвидав, 2006. – 488 с. **4.** Щокін Г. В. Теорія кадрової політики : монографія / Г. В. Щокін. – Київ : МАУП, 1997. – 176 с. **5.** Управління персоналом в організаціях малого бізнесу: особливості та проблеми [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1370.

ПРОБЛЕМА ПОРЯДКУ ЗАСТОСУВАННЯ ДЕЯКИХ ВИДІВ ГОСПОДАРСЬКО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

УДК 34.03

Євсеічева К. П.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Викладено комплексний аналіз змісту поняття «господарсько-правова відповідальність», а також обґрунтовано особливості застосування заходів господарсько-правової відповідальності. Звернено увагу на необхідність узгодження низки положень Цивільного і Господарського кодексів України, що регулюють відносини відповідальності.*

Ключові слова: *господарсько-правова відповідальність, неустойки у вигляді пені, проценти річних, проценти за користування чужими коштами.*

Аннотация. *Изложен комплексный анализ содержания понятия «хозяйственно-правовая ответственность», а также обоснованы особенности применения мер хозяйственно-правовой ответственности. Обращено внимание на необходимость согласования ряда положений Гражданского и Хозяйственного кодексов Украины, регулирующих отношения ответственности.*

Ключевые слова: *хозяйственно-правовая ответственность, неустойки в виде пени, проценты годовых, проценты за пользование чужими денежными средствами.*

Annotation. *The article presents a comprehensive analysis of what constitutes "economic liability", and features reasonable application of economic and legal liability. Attention is drawn to the need to harmonize certain provisions of the Civil and Commercial Codes of Ukraine regulating relations responsibilities.*

Keywords: *economic liability and penalties as fines, interest per annum, interest on other people's money.*

Категорія юридичної відповідальності з усіма її проявами є досить популярним об'єктом наукових досліджень протягом останнього століття як для вітчизняної, так і для зарубіжної доктрини. Такий постійний інтерес зумовлюється внутрішнім змістом цього поняття: поєднанням жорстких законодавчих рамок і глибинних соціологічних аспектів у кожному конкретному випадку. Детальному аналізу змісту поняття «юридична відповідальність» присвячували свої праці провідні вітчизняні науковці – І. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин, О. Е. Лейст, О. С. Іоффе та С. М. Братусь.

Метою цієї статті є узагальнення наукових підходів до розуміння господарсько-правової відповідальності, розкриття особливостей її застосування, визначення шляхів узгодження положень Цивільного і Господарського кодексів України, а також формування основних напрямів наукових досліджень проблем господарсько-правової відповідальності.

Часто економічні інтереси учасників господарських відносин виходять за межі, встановлені законом чи договором, або реалізуються всупереч встановленому господарському порядку, що зумовлює необхідність запровадження в механізм правового регулювання господарських відносин правового засобу, здатного своїм впливом привести економічні інтереси до встановлених вимог, обмежити реалізацію протиправних інтересів, поставити носія інтересу у становище, в якому посягання на встановлений господарський правопорядок породжує більш негативні результати, ніж очікувана вигода. Одним із таких правових засобів є господарсько-правова відповідальність, яка в тій або іншій формі чинить вплив на економічні інтереси порушника.

З такого погляду господарсько-правова відповідальність є правовим засобом впливу на економічні інтереси, що виявляється у формі відновлення майнового становища потерпілого учасника господарських відносин і обмеження майнового характеру чи створення організаційних труднощів для порушника [3, с. 417]. Вищезгадане розуміння господарсько-правової відповідальності стало підґрунтям доктринального погляду, згідно з яким цей вид юридичної відповідальності є формою негативного економічного стимулювання у сфері господарювання [1, с. 24]. Зазначена форма прояву господарсько-правової відповідальності виражається в кількох аспектах: в самій загрозі застосування господарських санкцій до правопорушника; у виконанні правопорушником обов'язків щодо сплати неустойки, відшкодування збитків, сплати адміністративно-господарських штрафів.

Стаття 217 ГК України визначає господарськими санкціями заходи впливу на порушника у сфері господарювання, в результаті застосування яких для нього настають несприятливі економічні та правові наслідки. Зазначен-

© Євсеічева К. П., 2016

ня в договорі тих чи інших штрафних санкцій, їх розміру повинно слугувати надійним інструментом уникнення невиконання або неналежного виконання стороною покладеного на неї зобов'язання. Прогалини у законодавстві, нечіткість формування норм статей та не зовсім вдалі формулювання визначень в Законі, врешті-решт, диспозитивність господарського законодавства призводять до плутанини у визначенні сторонами у господарському договорі.

Актуальною проблемою судової практики на сьогодні є питання щодо співвідношення понять та порядку застосування неустойки у вигляді пені (за ч. 3 ст. 549 ЦК України) із поняттям та порядком застосування трьох процентів річних (за ч. 2 ст. 625 ЦК України) та процентів за користування чужими коштами (за ст. 536 ЦК України). Законодавством встановлено єдиний спосіб нарахування штрафних санкцій, зокрема ч. 3 ст. 549 ЦК України визначено, що пеня обчислюється у відсотках від суми несвоєчасно виконаного грошового зобов'язання за кожен день прострочення виконання. За змістом ч. 2 ст. 625 ЦК України, три проценти від простроченої суми грошового зобов'язання вираховуються саме як річні. Водночас ч. 2 ст. 536 ЦК України визначає лише розмір процентів за користування чужими грошовими коштами, що встановлюється договором, законом або іншим актом цивільного законодавства, і не встановлює спосіб нарахування цих процентів за користування чужими грошовими коштами. Жоден нормативний акт визначення такого способу також не містить.

Недостатньо чітке формування положень законодавства тягне за собою можливість неоднозначного їх використання на практиці. Як свідчить практика розгляду господарських справ судами, предметом яких є саме визначення правової природи, зазначеної у договорі, санкцій і вирішення питання щодо застосування та не застосування такої санкції до правопорушника, суди вирішують суперечки по-різному.

Поширена така думка, що якщо умовою договору визначена відповідальність за користування чужими коштами у процентах за кожен день прострочення, ця відповідальність підпадає під правову природу пені через визначення «за кожен день», що є подібним до визначення способу нарахування пені за ст. 569 ЦК України. За деякими рішеннями Верховного Суду України (у справах №8/5025/1402/12, №11/6026/1826/2842) у ч. 3 ст. 692 ЦК України фактично конкретизовано передбачений статтею 536 ЦК України обов'язок боржника сплатити установлений договором або законом розмір процентів за користування чужими грошовими коштами за ст. 625 ЦК України і право продавця вимагати від покупця сплати 3 % річних за весь час користування, якщо інший розмір процентів не встановлений договором або законом. Отже, встановлені проценти за користування чужими грошовими коштами прирівнюються до 3 % річних, визначених ст. 624 ЦК України, звідки випливає, що обидва види процентів є ідентичними, а себто спосіб їх обчислення здійснюється у річних відсотках.

Така позиція Верховного Суду України є цілком логічною та законною, якби не порушення до неї, які містить господарське законодавство щодо типових питань. За ч. 6 Постанови Пленуму Вищого господарського суду України № 14 «Про деякі питання практики застосування законодавства про відповідальність за порушення грошових зобов'язань» від 17.12.2013 проценти річних, про які йдеться у ч. 2 ст. 625 ЦК України, необхідно відрізняти від процентів за користування чужими коштами, передбачених ст. 586 ЦК України. Стягнення процентів річних є заходом відповідальності за порушення грошового зобов'язання і водночас, як зазначалося, способом захисту майнового права та інтересу кредитора, тобто зобов'язанням сплатити кошти, тоді як проценти, зазначені у ст. 536 ЦК України, – це плата за користування чужими коштами, зокрема безпідставно одержаними, збереженими грішми (ст. 1214 ЦК України); спільним для цих процентів є те, що вони народжуються саме у зв'язку з користуванням чужими коштами [4]. Розгляд вирахування обсягу процентів за використання чужих коштів за кожен день з урахуванням того, що законодавством єдиний, відмінний від наведеного, спосіб вирахування таких процентів прямо не встановлений, з об'єктивних причин може спиратися на такі норми законодавства, як: ч. 3 ст. 198 ГК України, за якою відсотки за грошовими зобов'язаннями учасників господарських відносин застосовуються у випадках, розмірах та порядку, визначених законом або договором; ч. 2, ст. 536 ЦК України, за якою розмір процентів та користування чужими грошовими коштами встановлюється договором, законом або іншим актом цивільного законодавства; ч. 2 ст. 6 ЦК України, за якою сторони мають право врегулювати у договорі свої відносини , які не врегульовані актами законодавства, що узгоджуються із ст. 627 ЦК України щодо свободи договору, за якою сторони є вільними в укладенні договору, в виборі контрагента та визначенні умов договору з урахуванням вимог законодавства, звичаїв ділового обороту, вимог розумності та справедливості.

Отже, суб'єкти господарювання можуть визначити розмір і порядок сплати відсотків за користування грішми, якщо іншими актами законодавства не будуть встановленні вимоги щодо розміру і порядку сплати відсотків, – певна презумпція методу нарахування. За своєю правовою природою проценти, передбачені тільки ст. 536 , ч. 3 ст. 692, ч. 3 ст. 693, ст. 1048, 1057 ЦК України, є однорідними, тому виключається одночасне застосування лише перелічених процентів на підставі двох або декількох названих статей, обмеження застосування одночасно з ними процентів річних ст. 625 ЦК України не встановлено.

До такого розуміння способу вирахування процентів за користування чужими грошовими коштами у контексті зазначених статей схиляються деякі інші рішення Верховного суду України (Постанови ВСУ від 30 травня

2011 р. та від 20 серпня 2013 р.), Вищого господарського суду України (у справах № 11/434, №32/5005/3471/2012), що є, так би мовити, антагоністами вищезазначених рішень.

У зв'язку з подібною невизначеністю норм законодавства, в судових процесах щодо відповідальності за невиконання грошових зобов'язань юристи постійно схрещують списи в словесно-письмових дуелях щодо того, чи не суперечить «процент за кожен день» ст. 61 Конституції України, згідно з якою ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за те саме правопорушення, якщо умовами договору встановлені такі форми відповідальності, як пеня та проценти за користування чужими грошовими коштами. Таким чином, загроза, що прецедентні творіння найвищої судової інстанції щодо правильності визначення процентів за користування чужими грошовими коштами довільними способами будуть спонукати учасників господарських відносин нав'язувати один-одному величезних розмірів господарську відповідальність, існує поряд із загрозою протилежного змісту – при фактично відмові у захисті порушених прав суб'єкта господарювання за небездоганністю способу визначення процентів ст. 536 ЦК України у більшості випадків нівелюється вплив на економічні інтереси правопорушника, що породжує ще більш негативні наслідки і сприяє використанню такої прогалини в господарському законодавстві у вчиненні правопорушень в майбутньому.

На тісний зв'язок судового процесу і права вказував ще К. Маркс, зазначаючи, що «один і той самий дух повинен одушевляти судовий процес і закони, оскільки процес є лише формою життя закону, отже, проявом його внутрішнього життя» [2, с. 158].

Як зазначено в ч. 2 ст. 216 ГК України, застосування господарських санкцій повинне гарантувати захист прав і законних інтересів громадян, організацій та держави, зокрема відшкодування збитків учасниками господарських відносин, завданих внаслідок правопорушення, та забезпечувати правопорядок у сфері господарювання. Тому застосування господарських санкцій є не лише засобом захисту порушених прав, а й стимулом для суб'єктів господарювання, порушників охоронюваних прав та інтересів до невчинення в майбутньому правопорушень у сфері господарювання та уникнення таким суб'єктом (правопорушником) настання економічно несприятливих наслідків та застосування господарських санкцій. З огляду на вищезазначене існує необхідність в узгодженості, гармонізації норм щодо господарських договорів, господарсько-правової відповідальності.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Сущ О. П.

Література: 1. Мамутов В. К. Підприємство та матеріальна відповідальність : підручник / В. К. Мамутов, В. В. Овсієнко, В. Я. Юдин. – Київ : Наук. думка, 1971 – 24 с. **2.** Маркс К. Дебаты по поводу закона о краже леса : сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Изд-во полит. лит.,1955. – 663 с. **3.** Щербина В. С. Актуальні проблеми господарського права : навч. посіб. / О. А. Белянкевич та ін. ; за заг. ред. В. С. Щербини. – Київ : Юрінком Інтер, 2013. – 417 с. **4.** Господарський кодекс України : від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18–22. – Ст. 144. **5.** Цивільний кодекс України : від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356. **6.** Про деякі питання практики застосування законодавства про відповідальність за порушення грошових зобов'язань [Електронний ресурс] : Постанова Пленуму Вищого господарського суду України від 17.12.2013 за № 14. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0014600-13.

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОНФЛІКТІВ

УДК 316.455

Єфремова О. О.

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

Анотація. *Розглянуто поняття організаційного конфлікту та його основні види. Проаналізовано причини організаційних конфліктів і їхній вплив на організацію, у якій вони виникають. Розглянуто основні рекомендації щодо регулювання організаційних конфліктів.*

Ключові слова: *конфлікт, організаційний конфлікт, організація, регулювання організаційних конфліктів.*

Аннотация. *Рассмотрено понятие организационного конфликта и его основные виды. Проанализированы причины организационных конфликтов и их влияние на организацию, в которой они возникают. Рассмотрены основные рекомендации по регулированию организационных конфликтов.*

Ключевые слова: *конфликт, организационный конфликт, организация, регулирование организационных конфликтов.*

Annotation. *We consider the concept of organizational conflict and its main types. The reasons of organizational conflicts and their impact on the organization in which they arise. Determined basic guidelines for regulating organizational conflicts.*

Keywords: *conflict, organizational conflict, organization, organizational conflict regulation.*

Конфлікти існують стільки, скільки існує сама людина, тому що виникають вони тільки в процесі спілкування. Велику кількість часу людина проводить на роботі, взаємодіючи з керівництвом і підлеглими, спілкуючись з товаришами по службі, будуючи спільну діяльність з партнерами компанії. При такому щільному графіку спілкування виникає маса причин, через які люди не зовсім правильно розуміють один одного, що і призводить до суперечок. Якщо ситуація, що створилася, являє собою загрозу досягнення поставлених цілей хоча б для одного з учасників взаємодії, то виникає конфлікт. Вирішення організаційного конфлікту на сьогодні набуває щораз більшої значущості для подальшого успішного розвитку організацій.

Автор багатьох наукових досліджень у галузі управління організаційними конфліктами Т. С. Кабаченко вважає, що організаційний конфлікт – це найбільш гострий спосіб усунення протиріч, що виникають у процесі взаємодії сторін у організації [1].

За словами дослідника цієї ж теми В. Р. Весніна, під організаційним конфліктом розуміється зіткнення протилежно спрямованих тенденцій у взаєминах людей, їхніх формальних і неформальних об'єднаннях, обумовлене розходженням поглядів, позицій і інтересів. Конфлікт – багаторівневе явище, ключовим елементом якого є розбіжність між окремими членами (групами членів) організації [2].

Через те що люди мають різні цілі, по-різному сприймають ситуацію, отримують різну винагороду за працю, в організаціях виникають конфлікти.

Організаційні конфлікти є наслідком ієрархічних відносин, регламентування діяльності людини, застосування розподільчих відносин в організації: використання посадових інструкцій, функціонального закріплення за працівником прав та обов'язків; впровадження формальних структур управління; наявності положень з оплати й оцінювання праці, преміювання співробітників [3].

Щоб ефективно управляти організаційним конфліктом, необхідно знати, які конфлікти бувають, як вони виникають і протікають і як їх можна вирішувати.

У літературі існує безліч різних класифікацій організаційних конфліктів. Розглянемо найбільш цікаві з них, систематизовані на рис. 1.

Конфлікти мають не тільки негативну забарвленість, часом вони бажані, тому що, по-перше, конфлікти дають інформацію про проблеми, по-друге, поліпшують взаєморозуміння, співпрацю, по-третє, забезпечують розрядку психологічної напруженості, по-четверте, стимулюють появу нових ідей, ініціюють оновлення.

Цікаві дані були отримані Т. Г. Закранець. Вона показала, що в організації переважає тип конфліктної поведінки, передусім, пов'язаний з соціально-економічними і демографічними чинниками – вік, структура професійної діяльності. Крім того, на вибір стратегії конфліктної взаємодії великий вплив має тип ситуації, або природа протиріччя, що викликає конфліктну поведінку. В організації найбільша диференціація реакцій причетних до конфлікту осіб характерна для ситуацій, зумовлених матеріально-технічним і кадровим забезпеченням діяльності, при підготовці нововведень [4].

© Єфремова О. О., 2016

Рис. 1. **Класифікація організаційних конфліктів** [1]

В організації конфлікти призводять до роз'єднаності і погіршення соціально-психологічного клімату в колективі; знижують мотивацію персоналу; призводять до зниження ефективності окремих співробітників і цілих команд; стимулюють «плинність» кадрів; підривають довіру до керівництва.

Тим самим конфлікти перешкоджають розвитку організації загалом і вимагають втручання.

Але також слід зазначити, що конфлікти грають і позитивну роль в житті організації як своєрідний барометр, що визначає благополучність відносин між співробітниками, їхню залученість у роботу і прагнення приділяти їй якомога більше часу [2].

Конфлікти слугують розрядкою напруженості між сторонами, що конфліктують (нерідко «холодна війна» між співробітниками набагато гірше відкритого протистояння), вони сприяють згуртуванню колективу, знімають синдром покірності у підлеглих (це сприяє підвищенню їхньої активності, вони більш відкрито висловлюють свою думку з ключових питань роботи відділу) і тощо.

Керівник відділу повинен розуміти, що відбувається в його відділі, і контролювати ситуацію. Так, він не повинен допускати зіткнення повноважень між працівниками [5].

Ініціатива співробітника повинна заохочуватися, але тільки в тому разі, якщо вона принесла помітні позитивні результати (наприклад, розробка якогось проекту, його реалізація, отримання гранту тощо), які позначаються на іміджі всього відділу.

У відділі повинна бути присутня здорова конкуренція. Це означає, що конфлікт присутній, але в мінімальному виявленні і протікає рівно, викликаючи лише відчуття легкого стресу у співробітників, який сприятливо позначається на їх уважності, активності.

На думку Є. Г. Молл, введення штатного психолога у відділ недоцільно, але у департамент необхідно. Альтернатива – служба психологічної підтримки при адміністрації [6].

Необхідно налагоджувати відносини між співробітниками поза роботою. Корпоративні свята, виїзди на природу тощо сприяють розв'язанню цієї проблеми. Але в будь-якому випадку сприятливий клімат в організації повинен контролювати керівник. У його завдання має входити не тільки надання роботи, але і своєчасне реагування на всілякі конфліктні ситуації.

Конфлікт – явище багаторівневе, та його регулювання в кожному окремому випадку унікальне, тому що залежить від особистісних характеристик працівників, їхньої професійної діяльності та посадового рівня. Загалом управління конфліктом має забезпечувати два найбільш значущі процеси: можливість його уникнення і здатність зупинити конфлікт раніше, ніж він зможе принести величезний моральний і матеріальний збиток як для кожного співробітника, так і для подальшого розвитку організації загалом. Регулювання організаційних конфліктів є дуже важливим аспектом всієї системи управління персоналом в організації.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Єрмоленко О. А.

Література: 1. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 1997. – 607 с. **2.** Веснин В. Р. Менеджмент : учеб. для вузов / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2005. – 502 с. **3.** Пугачев В. А. Управление персоналом организации / В. А. Пугачев. – М. : Асток-прес, 1998. – 420 с. **4.** Травин В. В. Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 1995. – 368 с. **5.** Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Т. С. Кабаченко. – СПб. : Питер, 2003. – 400 с. **6.** Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – СПб. : Питер, 2003. – 352 с.

ОСОБЛИВОСТІ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ У БРИГАДАХ

УДК 331.103

Єфремова О. О.

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

Анотація. *Розглянуто основні особливості нормування праці у бригадах, значення бригадної організації праці й особливості розподілу заробітної плати між членами бригади.*

Ключові слова: *виробнича бригада, колективна форма організації праці, нормування праці, бригадна форма організації праці.*

Аннотация. *Рассмотрены основные особенности нормирования труда в бригадах, значение бригадной организации труда и особенности распределения заработной платы между членами бригады.*

Ключевые слова: *производственная бригада, коллективная форма организации труда, нормирование труда, бригадная форма организации труда.*

Annotation. *The article discusses the main features valuation work in teams, value Brigade Labour Organisation and features of the distribution of wages among team members.*

Keywords: *production team, a collective form of work organization, standardization work, brigade form of work organization.*

Бригадна форма організації праці на виробництві набуває все більшого значення. Причиною цього є насамперед соціально-економічний розвиток країни, а також перехід на ринковий тип господарювання.

Дослідженням бригадної форми організації праці займалися такі вчені, як В. М. Данюк, В. П. Пашуто, С. М. Семенов, В. І. Білоконенко та ін.

Мета цієї статті – дослідити основні особливості нормування праці у бригадах та його значення.

На сьогодні головним завданням функціонування підприємств є підвищення рентабельності, тобто забезпечення ефективності виробництва, конкурентоспроможності підприємства на ринку. Крім того, важливим в ринкових умовах є можливість підвищення матеріального рівня учасників виробництва і зацікавленості в кінцевих результатах праці. Забезпечити ці умови на виробництві дозволяє бригадна форма організації праці. До того ж бригадна форма організації праці має низку інших економічних та соціальних переваг.

Основною економічною перевагою бригадної форми організації праці є швидкі темпи підвищення продуктивності праці. Значні результати досягаються завдяки великим можливостям суміщення професій і трудових функцій, багатоверстатного обслуговування, раціонального використання робочого часу та ін. В сучасних умовах прискореного оновлення продукції важливо швидко освоювати нові вироби, технологічні процеси і обладнання. Завдяки широкому поєднанню професій, високої мобільності та маневреності бригад ці процеси здійснюються набагато успішніше [5].

© Єфремова О. О., 2016

В умовах бригади кваліфікація підвищується за рахунок вдосконалення всередині бригади поділу праці, спеціалізації працівників на виконанні таких операцій, які найбільш повно відповідають їхнім здібностям. Це не завжди вдається здійснити при індивідуальній формі організації праці.

Виробнича бригада – групова форма безпосередньої інтеграції (кооперації) праці кількох робітників, які виконують спільне виробниче завдання і несуть колективну відповідальність за результати роботи. Основною передумовою такого об'єднання є організаційно-технологічні умови виробництва, за яких не тільки можлива, а й економічно доцільна колективна форма ведення виробничого процесу [2].

Бригади створюються:

1) для обслуговування великих і складних виробничих агрегатів;

2) на потокових лініях;

3) у разі спільного виконання комплексного виробничого завдання кількома робітниками, коли результати роботи кожного з них неможливо або недоцільно планувати і враховувати окремо;

4) для виконання певної роботи в обмежені строки, чого один робітник за цього обсягу роботи забезпечити не може;

5) з метою безпосередньої взаємодії між обслуговуючими, допоміжними та основними робітниками в межах певної виробничої дільниці;

6) для полегшення поточного розподілу оперативних завдань між працівниками за відсутністю постійного закріплення робочих місць або певного кола робіт за кожним виконавцем [1].

Особливістю бригадної форми організації праці є те, що в її умовах об'єктом нормування є колективна праця бригади. При цьому бригаді встановлюються бригадні (комплексні) норми праці, норми часу, норми виробітку, нормовані завдання. На основі комплексних норм бригадам плануються обсяги робіт, оцінюються їхні результати, здійснюється матеріальне стимулювання [4].

Комплексна норма часу встановлюється на планово-облікову одиницю кінцевого результату праці бригади (виріб, вузол, бригадо-комплект та ін.) в такому порядку: визначається склад операцій, пов'язаних з виробництвом продукції або виконанням комплексу робіт, закріплених за бригадою; встановлюються раціональні методи та послідовність виконання операцій (за рахунок вдосконалення розподілу і кооперації праці, взаємодопомоги та ін.) з урахуванням можливостей, створюваних колективною організацією праці, а також створюються організаційно-технічні умови для роботи бригад; визначається час, необхідний для виконання операцій, пов'язаних з виробництвом планово-облікової одиниці, закріпленої за бригадою [2].

Крім того, нормоване завдання може бути розраховане на місяць, на час виконання роботи (кілька днів), зміну. Так, у хімічній промисловості місячне нормоване завдання пропонується з розбивкою за днями, в умовах серійного і дрібносерійного виробництва – на певний період часу (зміну, місяць). Для формулювання завдання використовуються норми часу і норми виробітку (для слюсарів з ремонту технологічного устаткування, слюсарів-інструментальників, слюсарів з ремонту контрольно-вимірювальних приладів, контролерів, лаборантів, водіїв електрокарів). Для поліпшення організації праці при введенні нормованих завдань розробляються карти організації праці, схеми обслуговування виробництва, типові проекти організації праці та інші документи, що регламентують працю почасових робітників [4].

Нормовані завдання оцінюються залежно від організаційно-технічних умов виробництва. Кількісна оцінка встановлюється там, де обсяг продукції залежить від діяльності бригади (зміни, працівника). Це витрати праці (нормо-годин), випуск продукції в натуральному вимірі (м, т, шт. тощо). Якісна оцінка роботи (здача продукції ВТК з першого пред'явлення, вихід придатної продукції, випуск виробів з державним знаком якості, число завантажень без добавок і т. д.) у поєднанні з кількісними показниками здійснюється там, де обсяг продукції не залежить від робітників, що обслуговують обладнання (регламентований процес). Зі зміною (поліпшенням) організаційно-технічних умов виробництва нормовані завдання повинні переглядатися (збільшуватися) [3; 5].

До технічно обґрунтованих комплексних норм належать норми, встановлені методами технічного нормування на основі паспортних даних про виробниче обладнання, результатів аналізу використання робочого часу з урахуванням наукової організації виробництва і праці.

Технічно обґрунтовані норми сприяють підвищенню кваліфікації робітників, раціональному використанню устаткування, зростанню продуктивності праці. Бригада має право брати участь у розробці пропозицій, спрямованих на розширення застосування технічно обґрунтованих норм трудових витрат і створення умов для їхнього виконання [6].

Основною особливістю нормування праці у бригадах все ж таки є розподіл заробітної плати між членами бригади. При бригадній організації праці виробництву кожної одиниці продукції нерідко потрібне виконання кілька різних за своїм характером робіт, які найчастіше і тарифікуються за різними розрядами. Тому розрахунок загальної бригадної відрядної розцінки за одиницю продукції слід виробляти по нормативній трудомісткості виконуваних робіт за кожним з тарифно-кваліфікаційних розрядів і відповідними їм тарифними ставками.

Між членами бригади заробіток розподіляється відповідно до індивідуальної кваліфікації і фактично відпрацьованим кожним членом бригади часом. Як показник рівня кваліфікації членів бригади найчастіше беруться їхні тарифні ставки, відповідні привласненим їм тарифними розрядами.

Відпрацьований робочий час враховується в годинах або змінах, якщо робота виробляється змінами рівної тривалості, як у звичайні, так і передвихідні та передсвяткові дні.

Цей метод розподілу загального відрядного заробітку бригади по так званому коефіцієнту заробітку (зазвичай цей коефіцієнт не зовсім правильно називають коефіцієнтом приробітку) є найбільш універсальним і прийнятним, оскільки в окремих випадках до складу бригади можуть входити робочі, які залежно від характеру виконуваних робіт можуть за однакових розрядів мати різний рівень тарифних ставок (з урахуванням шкідливих умов виробництва та ін.) [7].

Таким чином, нормування праці у бригадах є важливою галуззю нормування праці. Тому з огляду на те, що нормування праці не зазнає істотних змін загалом, – їх не зазнає і нормування праці у бригадах. Всі нормативні матеріали потребують оновлення. В економічному становищі нашої країни це неможливо, адже цей процес дуже затратний.

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

Література: 1. Білоконенко В. І. Нормування праці. Конспект лекцій / В. І. Білоконенко. – Харків : ХДЕУ 2004. – 140 с. **2.** Семенов С. М. Научная организация и нормирование труда в машиностроении : учеб. для студ. машиностроит. спец. вузов / Под ред. С. М. Семенова. – М. : Машиностроение, 1991. – 240 с. **3.** Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учеб.-практ. пособие / В. П. Пашуто. – М. : КНОРУС, 2005. – 320 с. **4.** Данюк В. М. Нормування праці : підручник / За ред. В. М. Данюка, В. М. Абрамова. – Київ : 1995. – 208 с. **5.** Нормування праці бригади [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kref.ru/info/trudovoepravo/207099/. **6.** Бригадна форма організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://coolreferat.com/Бригадная_форма_ организации_труда. **7.** Особливості нормування праці при колективній його організації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrefs.com.ua/page,4,205 785-Osobennosti-normirovaniya-truda-pri-kollektivnoiy-ego-organizacii.html.

ІНВЕСТУВАННЯ ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЙ В УКРАЇНІ

УДК 339.727.22

Заєць В. Ю.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано проблеми іноземного інвестування в Україні, визначено умови для надходження інвестицій. Досліджено фактори, що заважають розширенню обсягів інвестування економіки України.*

Ключові слова: *інвестиції, інвестування, іноземне інвестування, інвестиційний клімат держави, залучення іноземних інвестицій, джерела фінансування проектів.*

Аннотация. *Проанализированы проблемы иностранного инвестирования в Украину, определены условия для поступления инвестиций. Исследованы факторы, мешающие расширению объемов инвестирования экономики Украины.*

Ключевые слова: *инвестиции, инвестирование, иностранное инвестирование, инвестиционный климат государства, привлечения иностранных инвестиций, источники финансирования проектов.*

© Заєць В. Ю., 2016

Annotation. *The article provides an overview of the status and problems of foreign investment in Ukraine; conditions for the inflow of investments; factors that hinder the expansion of direct investment in Ukraine's economy.*

Keywords: *investment, investing, foreign investments, investment climate of the state, attracting foreign investment, sources of financing projects.*

Постановка проблеми. Інвестиції є основою розвитку підприємств, окремих галузей та економіки України загалом. Економічна діяльність підприємств значною мірою характеризується обсягом і формами здійснюваних інвестицій.

Залучення як вітчизняних, так і іноземних інвестицій, є запорукою розвитку та життєздатності будь-якого підприємства. Іноземні інвестиції у країнах з перехідною економікою відіграють важливу роль у стабілізації економіки та забезпечують економічне зростання. Україна не є винятком, тобто вона також серед інших якісних перетворень має налагоджувати зовнішньоекономічні зв'язки та відкритість для залучення іноземних інвестицій, щоб не втратити конкурентоспроможності на світовому ринку. Проте аналіз досвіду низки зарубіжних країн дає підстави твердити, що залучення і функціонування іноземного капіталу має як переваги, так і недоліки.

Аналіз світового досвіду підтверджує, що іноземні інвестиції допомагають розв'язанню проблеми недостатності власних грошей як джерела фінансування. При їх ефективному використанні країна може не тільки компенсувати нестачу внутрішніх інвестиційних ресурсів, а ще й підвищити ефективність виробництва та конкурентоспроможності вітчизняної продукції завдяки введенню новітніх технологій та аналізу прогресивного досвіду управління інших країн світу. До того ж саме залучення іноземних інвестицій виводить країну на світові ринки, налагоджує зв'язки зі світовою економікою та допомагає вийти із кризи [1, с. 312]. Отже, без збільшення іноземних інвестицій в Україну національна економіка не зможе покращити свій стан та ефективно ввійти в сучасну світову господарську систему. Саме тому дослідження сучасного стану іноземного інвестування в економіку України набуває особливої актуальності.

Теоретичні питання впливу іноземних інвестицій на реструктуризацію національної економіки та її зростання розглядалися у роботах К. Акмацу, Л. Абалкіна, Р. Вернена, Дж. Даннінга, Р. Нарули, Б. Оліна, М. Портера, Д. Рікардо, Дж. Сміта, Р. Шмалензі, Й. Шумпетера, Й. Штейна. Проблеми залучення іноземного інвестування відображено у працях В. Амітана, В. Андріанова, М. Долішнього, С. Єкимова, Б. Кліяненка, Г. Козаченко, В. Мамутова, В. Лотош, О. Пирогова, С. Писаренко, М. Якубовського та ін.

Метою дослідження є виявлення стану та основних проблем іноземного інвестування в Україні, інвестиційного клімату, створення сприятливого комплексного підходу до дослідження факторів, що впливають на поліпшення іноземного інвестування.

Викладення основного матеріалу. Інвестиції – це економічна категорія розширеного відтворення, яка є основним інструментом формування мікро- та макроекономічних пропорцій і визначає темпи економічного зростання. Таким чином, інвестиції – це те, що «відкладають» на завтра, щоб мати можливість більше споживати в майбутньому. У перекладі з англійської мови – це капітальні вкладення. Вони є довгостроковими, цільовими, здійснюються державними і недержавними (приватними або індивідуальними) інвесторами на підставі інвестиційної угоди, передбачають отримання прибутку інвестором, підлягають державній реєстрації [2, с. 125–127].

Іноземні інвестиції стимулюють розвиток економіки країни-реципієнта, сприяють зростанню обсягів торгівлі обох країн, відбувається обмін передовими технологіями та новітніми досягненнями, більш розвинута країна «підтягує» до свого рівня країну, яка є менш розвинутою і якій для цього розвитку не вистачає власних коштів. Інвестиції дають можливість запроваджувати зарубіжний досвід менеджменту, що є важливим фактором становлення і розвитку ринкових форм і методів господарювання.

Інвестиційний клімат держави – це сукупність політичних, економічних та соціальних умов, що забезпечують та сприяють інвестиційній діяльності вітчизняних та закордонних інвесторів. Сприятливий інвестиційний клімат має забезпечити захист інвестора від інвестиційних ризиків [1, с. 161].

Забезпечення сприятливого інвестиційного клімату в Україні залишається питанням стратегічної важливості, від реалізації якого залежать соціально-економічна динаміка, ефективність залучення в світовий поділ праці, можливості модернізації на цій основі національної економіки.

Проте залучення іноземного капіталу має як переваги, так і недоліки. Приплив іноземних інвестицій стимулює науково-технічний прогрес, внутрішнє інвестування країни, забезпечує створення додаткових робочих місць, сприяє інтеграції до міжнародних ринків капіталу. Перевагами є запровадження сучасних технологій, підвищення рівня кваліфікації робочої сили та зайнятості, організаційного та управлінського досвіду, збільшення рівня комплексного використання сировинних ресурсів. До недоліків належать посилення експлуатації сировинних ресурсів, підвищення рівня конкуренції на ринку та витіснення внутрішніх виробників і постачальників, відплив частини прибутків за кордон. До іноземної допомоги треба ставитися обережно, адже іноземний капітал мобілізує ресурси для забезпечення своїх потреб, іноземні компанії експортують свою продукцію і заважають аналогічному імпорту конкурентів, відбувається вивіз капіталу з країни транснаціональними корпораціями піс-

ля освоєння інвестицій, спостерігається відплив інтелектуального потенціалу за рахунок різниці в оплаті праці в Україні і розвинутих країн [3, с. 145]. Для запобігання подібним негативним явищам мають розроблятися відповідні програми, концепції, положення, стратегії, які б гарантували економічну безпеку країни та захищали вітчизняних товаровиробників та інвесторів. Також обов'язково мають враховуватися менталітет країни-донора і країни-реципієнта і світові тенденції.

Джерелом фінансування будь-яких проектів є інвестиційні ресурси, до яких належать усі види економічних ресурсів, що залучаються з метою вкладення в об'єкти інвестування. Розрізняють такі форми інвестиційних ресурсів: фінансові, матеріальні, нематеріальні, трудові, інформація та підприємницький хист. Враховуючи це, доцільно виокремити фінансові й не фінансові джерела формування інвестиційних ресурсів.

За оцінками як внутрішніх, так і іноземних економічних суб'єктів, інвестиційний клімат в Україні залишається несприятливим. Серед основних причин, що зумовлюють несприятливий інвестиційний клімат в Україні та стримують економічний розвиток, численні вітчизняні та зарубіжні дослідження традиційно відзначають нестабільність українського законодавства, зарегульованість більшості ринків, нерозвиненість ринкової інфраструктури, зокрема фондового ринку, сильний податковий тиск, бюрократизм і корупцію в місцевих і центральних органах влади [4, с. 188]. Проте не можна не відзначити і наявні конкурентні переваги нашої країни з позиції сучасного та потенційного стану розвитку країни.

У сучасних умовах досягти сталого економічного розвитку можна лише, досягши структурних зрушень у національній економіці. Враховуючи, що інвестиції виступають дієвим важелем здійснення структурної перебудови економіки, розв'язання соціальних і економічних проблем, то головними завданнями державного управління є покращення інвестиційного клімату, активізація інвестиційної активності, накопичення інвестиційних ресурсів та їхня концентрація на пріоритетних напрямах розвитку економіки.

Інвестиційний клімат безпосередньо впливає на основні показники соціально-економічного розвитку країни. Позитивний інвестиційний клімат сприяє розв'язанню соціальних проблем, забезпечує високий рівень зайнятості населення, дозволяє оновлювати виробництво, проводити модернізацію й нарощування основних фондів підприємств, впроваджувати новітні технології тощо. Отже, на сьогодні стабілізація інвестиційного клімату є найважливішим завданням для України.

Загалом з часу набуття незалежності Україна пройшла важливі етапи на шляху до інтеграції в світовий економічний простір та поліпшення інвестиційної привабливості країни [5, с. 63]:

- 1 березня 1998 року набула сили Угода про партнерство і співпрацю з Європейським Союзом;
- ЄС і США надали Україні статус країни з ринковою економікою;
- підписано міждержавні угоди щодо сприяння і взаємний захист інвестицій з 70 країнами світу;
- укладено 60 міжнародних договорів про уникнення подвійного оподаткування практично зі всіма країнами СНД, Європи, багатьма країнами Азії, Північної і Південної Америки і кількома країнами Африки;
- 16 травня 2008 року Україна набула статус члена СОТ. Вступ України до СОТ дає позитивний сигнал для активізації співпраці між Україною і ЄС по всіх напрямах, а також в інвестиційній сфері;
- станом на жовтень 2009 року проведено більшу частину переговорів між Україною та Європейською асоціацією вільної торгівлі (ЄАВТ) щодо підписання угоди про вільну торгівлю;
- на сьогодні продовжуються переговори щодо спільної енергетичної системи з ЄС та вступу України в Європейську енергетичну асоціацію;
- співпраця з Міжнародним валютним фондом і Міжнародним банком, Європейським банком реконструкції та розвитку, Європейським інвестиційним банком [6, с. 95];
- прийняття низки законів щодо поліпшення правового середовища іноземного інвестування, зокрема Закони України «Про захист іноземних інвестицій в Україні», «Про режим іноземного інвестування», «Про усунення дискримінації в оподаткуванні суб'єктів підприємницької діяльності, створених з використанням майна та коштів вітчизняного походження»;
- підвищується рівень інституційного розвитку. З метою реалізації державної інноваційної політики при Кабінеті Міністрів України створена Рада інвесторів, працює Державне агентство України з інвестицій та розвитку [7, с. 100].

Проте навіть після всіх зусиль, спрямованих на поліпшення інвестиційного клімату країни, на залучення іноземних інвестицій в національну економіку, на підтримку та посилення зв'язків із зарубіжними країнами, ще необхідно вжити цілу низку заходів щодо оптимізації інвестиційного потенціалу країни, який передбачає розв'язання багатьох проблем процесу іноземного інвестування в Україну [8, с. 284].

На сьогодні основними негативними ознаками інвестиційного клімату в економіці України є:

1. Політична нестабільність. У рейтингу світового співробітництва Україна належить до країн з підвищеним рівнем політичних та економічних ризиків. На це впливають постійні зміни керівників усіх гілок влади.

2. Нестабільна законодавча база з питань іноземного інвестування.

3. Зовнішній борг та дефіцит бюджету. Останнім часом виникає загроза економічної незалежності України. Це зумовлено зростанням зовнішнього боргу та спадом виробництва валового внутрішнього продукту.

4. Реформування економіки. В Україні досі не відбулося належного реформування власності, утворення необхідного ринкового середовища, невизначені повністю питання власності на землю тощо.

5. Недостатній рівень розвитку інфраструктури інвестиційного ринку. Незадовільний стан доріг, транспорту, підприємств обслуговування, постачання та збуту та ін.

6. Інфляційні процеси. Темп інфляції – один з індикаторів, який негативно впливає на формування інвестиційного клімату держави.

7. Платоспроможна здатність населення. Низький рівень доходів населення знижує його платоспроможну здатність, що звужує ринок збуту готової продукції і негативно впливає на інвестиційний клімат і загальну економічну ситуацію в країні.

8. Внутрішні інвестиції. Україна потребує пожвавлення внутрішнього інвестування, адже, якщо національні інвестори не вкладають капітал у розвиток української економіки, то іноземних інвесторів це також не привабить [9].

Висновки. На сьогодні іноземні інвестори вимагають законодавчих гарантій; великі корпорації та інвестиційні компанії вимагають урядових пільг. Проте механізм реалізації правових гарантій поки що недостатньо відпрацьований. До того ж відсутні достатні судові засоби для забезпечення дотримання законних прав інвесторів та врегулювання спорів. Для іноземних інвесторів більш привабливa така інстанція для вирішення суперечок, яка незалежна від уряду країни-господаря. У зв`язку з цим велике значення надається приєднанню України до багатосторонньої конвенції по врегулюванню інвестиційних спорів між державою та фізичними і юридичними особами інших країн [10].

Важлива умова, необхідна для приватних капіталовкладень (як іноземних, так і вітчизняних), – постійний та загальновідомий набір норм та правил, сформульованих таким чином, щоб потенційні інвестори могли розуміти, що ці правила будуть застосовуватись до їх діяльності. В Україні ж, яка перебуває в стані безперервного реформування влади, правовий режим непостійний.

Надалі на різних рівнях влади діють закони та правила, що часто суперечать один одному. Додатковим джерелом нестабільності є надання законам та інструкціям зворотної сили. Така практика серйозно турбує іноземних інвесторів, коли законодавство зачіпає наявні капіталовкладення.

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

Література: 1. Кириченко О. А. Інвестування : підручник / О. А. Кириченко, С. А. Єрохін. – Київ : Знання, 2009. – 573 с. **2.** Бланк И. А. Основы инвестиционного менеджмента / И. А. Бланк. – Киев : Ника-Центр, 2001. – 511 с. **3.** Гутекевич С. А. Инвестиционная привлекательность аграрного сектора экономики / С. А. Гутекевич. – Київ : Изд-во Европ. ун-та, 2003. – 251 с. **4.** Мельник М. Принципи побудови інвестиційних моделей регіонального розвитку / М. Мельник // Регіональна економіка. – 2005. – № 1. – С. 187–195. **5.** Носова О. В. Інвестиційний клімат в Україні: основні напрями поліпшення / О. В. Носова // Стратегічні пріоритети. – 2008. – № 1 (6). – С. 59–65. **6.** Фишер П. Как превратить Россию в привлекательный рынок для иностранных инвесторов / П. Фишер // Вопросы экономики. – 2002. – № 2. – С. 83–100. **7.** Яковлев А. Энергетический потенциал Украины. Инвестиционное исследование / А. Яковлев. – Киев-Москва : Фонд «Свободная Европа», 2007. – 116 с. **8.** Сімонова М. В. Оцінка інвестиційної привабливості України на основі аналізу методик, розроблених провідними міжнародними організаціями / М. В. Сімонова // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2012. – № 1 (59). – С. 283–287. **9.** Проблеми іноземного інвестування в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.asconf.com/rus/archive_view/593. **10.** Динаміка результатів Індексу інвестиційної привабливості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zno.znaimo.com.ua/docs/180/index-8275.html.

ВІДОБРАЖЕНЯ ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕННЯ АУДИТУ ВИТРАТ НА РЕМОНТ І ПОЛІПШЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

УДК 657.6:638.512

Захарова О. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу та міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено поняття ремонту та поліпшення основних засобів, узагальнено ключові етапи проведення аудиту витрат на ремонт та поліпшення основних засобів.*

Ключові слова: *ремонт основних засобів, поліпшення основних засобів, витрати звітного періоду, капітальні інвестиції, фінансовий результат.*

Аннотация. *Определено понятие ремонта и улучшения основных средств, обобщены ключевые этапы проведения аудита затрат на ремонт и улучшение основных средств.*

Ключевые слова: *ремонт основных средств, улучшение основных средств, расходы отчетного периода, капитальные инвестиции, финансовый результат.*

Annotation. *The concept of the repair and improvement of fixed, summarizes the key stages audit costs for the repair and improvement of fixed assets.*

Keywords: *repair of fixed assets, improvement of fixed assets, expenses of the reporting period, capital investments, financial results.*

Основні засоби виступають одним з найважливіших ресурсних потенціалів кожного підприємства. Наявність потужних та справних основних засобів визначає ресурсний потенціал підприємства. На сьогодні в умовах політичної невизначеності та економічної кризи перед кожним підприємством гостро постає питання правильності визначення та віднесення витрат на поліпшення та ремонт основних засобів, адже від цього залежить і правильність визначення фінансового результату. Тому слід зазначати, що аудит відображення витрат на ремонт та поліпшення основних засобів є актуальним питанням.

Питанню методики та організації проведення аудиту витрат на ремонт основних засобів приділялась увага у працях Ф. Ф. Бутинця, О. П. Рудановського, В. В. Кириченко, В. І. Леонтьєва, М. І. Бондар та інших авторів.

Метою дослідження є теоретичне обгрунтування основних етапів проведення аудиту витрат на ремонт та поліпшення основних засобів.

Для досягнення поставленої мети були поставлені такі задачі дослідження: розкрити економічну сутність ремонту основних засобів та їхнього поліпшення; узагальнити джерела інформації під час проведення аудиту; дослідити основні етапи проведення аудиту витрат на ремонт основних засобів.

Компенсацію частково зношених або фізично спрацьованих основних засобів можливо здійснити за допомогою застосування ремонту або поліпшення об'єкта основних засобів. У загальному плані під «ремонтом» розуміють комплекс заходів щодо відновлення працездатності об'єктів чи їхніх частин, після чого такий об'єкт має бути здатним виконувати усі задані йому функції та відповідати нормативно-технічним вимогам [1]. Таке визначення ремонту можна застосувати і до визначення ремонту основних засобів – це система заходів щодо підтримування об'єктів основних засобів у робочому стані протягом строку їхнього корисного використання. Поліпшення основних засобів визначається як використання різних видів робіт, що поліпшують стан основних засобів [2].

Аудит правильності відображення витрат на ремонт та поліпшення основних засобів є важливою складовою усієї аудиторської перевірки. Передусім, від підтвердження аудитором достовірності та правильності віднесення таких витрат залежить правильність визначення фінансового результату, а тим самим і правильність визначення величини прибутку. Від останнього залежить розмір податку на прибуток підприємств.

Перед проведенням аудиту кожний аудитор повинен визначитися з нормативно-правовою базою та джерелами інформації аудиторської перевірки. Для проведення аудиту витрат на ремонт та поліпшення основних засобів такими є П(С)БО 7 «Основні засоби», Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку основних засобів (розділ VI), Податковий кодекс України. Також джерелами інформації для аудитора під час аудиторської перевірки виступають внутрішні документи підприємства, а саме – наказ про облікову політику, звіти або рапорти про роботу обладнання.

© Захарова О. В., 2016

На початку аудиторської перевірки аудитору передусім слід встановити, який вид робіт проводиться на підприємстві – ремонт або поліпшення. Після цього аудитор встановлює, чи мало на балансі підприємство власні основні засоби та орендовані. Наявність об'єктів основних засобів аудитор встановлює на початок звітного періоду.

Об'єктами аудиту витрат на ремонт або поліпшення основних засобів, які перебувають на балансі підприємства, є бухгалтерські записи на рахунку 15 «Капітальні інвестиції», 10 «Основні засоби». Вивчати такі записи аудитор повинен за кожним об'єктом, що підлягав поліпшенню.

Витрати під час оновлення основних засобів належать до витрат звітного періоду [5]. Відповідно до цього об'єктом аудиторської перевірки є бухгалтерські записи на рахунку 23 «Виробництво». Якщо підприємство для обліку витрат використовує 8 клас рахунків, то об'єктом аудиту будуть виступати записи за 8 класом «Витрати по елементам» [4].

Будь-які витрати на підприємстві мають вплив на величину прибутку, це стосується також і витрат на оновлення основних засобів. Аудитор повинен перевірити правильність визнання таких витрат. Складність проведення аудиту у цьому напрямку полягає у тому, що порядок віднесення витрат згідно з Податковим кодексом України (далі – ПКУ) дещо відрізняється від порядку згідно з П(С)БО 7. Згідно з ПКУ, якщо сума витрат на оновлення основних засобів не перевищує 10 % сукупної балансової вартості всіх груп основних засобів, то така сума зараховується до складу витрат звітного періоду, якщо ж навпаки, така сума перевищує 10 %, то вона списується на об'єкт основних засобів, до якого був застосований ремонт або поліпшення [5].

При перевірці орендованих основних засобів аудитор повинен перевірити правильність складання та умови орендно-лізингових договорів. Така перевірка проводиться у двох напрямках: 1) перевірка правомірності збільшення витрат після проведення ремонту або поліпшення; 2) перевірка правомірності збільшення доходів, які підприємство-орендар має визнати у себе в обліку [6].

Після цього перед аудитором постає завдання визначити, яким способом здійснювався ремонт на підприємстві: господарським чи підрядним.

У разі, якщо оновлення здійснювалося господарським способом, аудитор повинен перевірити обсяг списаних та фактично затрачених матеріалів на ремонт або поліпшення, правильність відображення списаних матеріалів на бухгалтерських рахунках, своєчасність виконання робіт. Також аудитору слід визначити, чи правильно було здійснено підприємством розмежування ремонту між капітальним та поточним.

Якщо ж оновлення здійснювалося підрядним способом, аудитор повинен перевірити правильність укладання договору, проектну та кошторисну документацію, якість та своєчасність ремонту. При аудиті витрат на ремонт та поліпшення основних засобів аудитору слід пам'ятати, що під час проведення такого виду робіт (ремонт або поліпшення) завжди існує можливість того, що підприємство завищує обсяги ремонтних робіт. Тому під час перевірки аудитору слід уважно вивчити розрахунки, кошториси, калькуляції, акти виконаних робіт тощо, аби виключити таку можливість, акти прийому-передачі виконаних робіт, технічного огляду будинків і споруд.

Таким чином, у роботі розкрито поняття ремонту та поліпшення основних засобів, досліджено основні джерела проведення аудиту витрат на ремонт основних засобів та етапи проведення такого аудиту. Слід зазначити, що аудит витрат на ремонт та поліпшення основних засобів є дуже важливою складовою усього процесу аудиторської перевірки. Від результату такого аудиту залежить підтвердження достовірності витрат на ремонт та поліпшення основних засобів, а отже, і правильності розрахунку фінансового результату підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Головачко В. М. Методика обліку витрат на ремонт і поліпшення основних засобів [Електронний ресурс] / В. М. Головачко // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія : Економіка. – 2014. – Вип. 2. – С. 95–98. **2.** Податковий кодекс України [Електронний ресурс] : від 20.09.2015 № 2755-17. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-173. **3.** Кузик Н. П. Особливості аудиту витрат на ремонт і поліпшення основних засобів / Н. П. Кузик // Облік і фінанси АПК. – 2012. – № 3. – С. 28–31. **4.** Бабіч В. В. Витрати на ремонт та поліпшення основних засобів: обліковий та податковий аспекти / В. В. Бабіч // Бухгалтерський облік і аудит. – 2012. – № 8. – С. 10–13. **5.** Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби», затверджене наказом Міністерства фінансів України від 27.04.2000 № 92 (зі змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0288-00. **6.** Огійчук М. Ф. Аудит: організація і методика : навч. посіб. / М. Ф. Огійчук, І. Т. Новіков, І. І. Рагуліна. – Київ : Алерта, 2010. – 584 с.

КОНФЛІКТ ЯК МЕТОД МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

УДК 005.332.4:331.101.3

Звягінцев П. А.

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

Анотація. *Розглянуто конфлікт як метод стимулювання та мотивації робочого персоналу в організації для підвищення ефективності праці.*

Ключові слова: *конфлікт, стимул, стимулювання праці, мотивація персоналу, ефективність праці.*

Аннотация. *Рассмотрен конфликт как метод стимулирования и мотивации рабочего персонала в организации для повышения эффективности работы.*

Ключевые слова: *конфликт, стимул, стимулирование труда, мотивация персонала, эффективность труда.*

Annotation. *Disclosure of conflict as a method of stimulating and motivating staff working in the organization to improve performance.*

Keywords: *conflict, incentive, promotion work, staff motivation, efficiency of labor.*

Цінність підприємницької діяльності для власників компаній у сучасному менеджменті розглядається як отримання прибутку за допомогою управління. Для отримання максимального прибутку необхідно за допомогою грамотних управлінських дій отримувати найбільш ефективну працю робітників на підприємстві в робочому середовищі. Інструментами цієї мети виступають відповідні системи стимулювання праці. Метою статті є дослідження можливостей застосування конфлікту як ефективного в сучасному менеджменті методу в управлінській діяльності для досягнення максимальної ефективності роботи персоналу.

Великий внесок у дослідження цих питань зробили у своїх роботах Р. Дарендорф «Соціальні класи і класові конфлікти в індустріальному суспільстві» і Л. Козер «Функції соціальних конфліктів», що вивчали конфлікт на тлі суспільства та організації [1].

Якщо говорити про конструктивні функції конфлікту на загальному рівні, то маємо, передусім, на увазі те, що кожний конфлікт виконує інформаційну функцію, дає додаткові імпульси до усвідомлення своїх і чужих інтересів у протиборстві.

Інакше кажучи, ця функція полягає в тому, що конфлікт сприяє отриманню інформації про навколишнє соціальне середовище у співвідношенні силового потенціалу конкуруючими формуваннями. Тобто конфлікт сприяє пізнанню інтересів, цінностей, позицій, які стикаються у протиборстві суб'єктів; відображає сутність соціальних змін, виражених протиріччями, що лежать в основі конфлікту.

Конфлікт може допомогти правильно оцінити свої сили і здібності, виявити нові, раніше не відомі сторони характеру особистості. Може також загартувати характер. Конфлікт сприяє адаптації працівника в колективі, оскільки саме під час конфлікту люди значно розкриваються. Особа або приймається членами групи, або вони ігнорують її. В останньому випадку, звичайно, ніякої адаптації не відбувається. Крім того, розв'язання конфлікту може запобігти виникненню більш серйозних конфліктів, які могли б виникнути, якби не було цього [2].

Конфлікт інтенсифікує й стимулює групову творчість, сприяє мобілізації енергії для виконання завдань, поставлених перед суб'єктами. У процесі пошуку шляхів розв'язання конфлікту відбувається активізація розумових сил для аналізу важких ситуацій, розробляються нові підходи, ідеї, інноваційні технології тощо [1].

Основним позитивним аспектом конфлікту для менеджера є його здатність створювати для працівника мотив, а також мотивувати його. Це пов'язано з тим, що система управління людськими ресурсами не почне ефективно функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна модель мотивації, тому що мотивація спонукає конкретного індивіда і колектив загалом до досягнення особистих і колективних цілей [3].

Мотивація – це процес стимулювання людини або групи людей до активізації діяльності задля досягнення цілей організації. Сучасні теорії мотивації базуються на даних психологічних досліджень. Вони спираються на виявлення переліку та структури потреб людей [4].

Потреби – це усвідомлення нестачі чого-небудь, що спричиняє спонукання до дії [4].

Залежно від потреб працівників організації, менеджеру треба розробити систему ефективних мотиваторів стосовно специфіки колективу і сфери діяльності – один з основних резервів підвищення ефективності управлін-

© Звягінцев П. А., 2016

ня. Органічним підходом стосовно мотивації проектної команди є: пошук та застосування низки індивідуальних факторів мотивації, що значною мірою впливають на поведінку працівника; сприятливий клімат у команді; можливість повної реалізації прихованих можливостей, розкриття творчого потенціалу, професійного зростання кожного працівника; чітке визначення поставлених цілей у роботі; точні критерії для визначення успіху; винагорода ефективного трудового внеску в загальні результати роботи; рівні можливості при прийомі на роботу і просуванні по «службовій драбині», що залежать від професіоналізму співробітників, результатів їхньої діяльності, компетенції, досвіду; умови для задоволення потреб у контактах [3].

З огляду на це менеджер повинен розуміти, що без конфліктів, без протиріч, які є джерелом розвитку, не може бути просування вперед. Тому він повинен вміти розпізнати категорію конфлікту і вибрати стратегію управління, яка дозволяє не тільки розв'язати конфлікт, але і забезпечити доцільну реалізацію проекту.

Керівник повинен прогнозувати конфліктогенний вплив усіх здійснених змін, аналізувати всю систему зв'язку людей групи, вміти управляти конфліктами і знаходити способи робити їх конструктивними.

Таким чином, слід дійти висновку, що конструктивне розв'язання конфлікту є можливим у разі, коли конфлікт сприймається всіма сторонами адекватно, тобто, не спотворюючи особистими пристрастями, оцінюють вчинки та наміри – власні та опонента; учасники готові до відкритого і ефективного діалогу, всебічного обговорення виниклих проблем, відвертого висловлення власних поглядів на події та пошуку прийнятних шляхів розв'язання конфлікту; створення необхідної атмосфери співробітництва і взаємної довіри. Дотримання цих та інших важливих аспектів при використанні конфлікту як методу підвищення ефективності праці і є головним завданням менеджера [5].

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Єрмоленко О. А.

Література: 1. Олейник А. Н. Основы конфликтологии. Психологические средства деятельности сотрудников органов внутренних дел в ситуации конфликтов / А. Н. Олейник. – М. : АПО, 1992. – 53 с. **2.** Розанова В. Психологические особенности конфликтов / В. Розанова, Н. Беседина // Управление персоналом. – 2000. – № 3. – С. 42–46. **3.** The Plam [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.plam.ru/psiholog/konflikt. **4.** The Knowledge [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://knowledge.allbest.ru/management. **5.** Дмитренко А. В. Психологія конфліктів / А. В. Дмитренко. – М. : Гардарика, 2009. – 148 с.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ УКРАЇНИ

УДК 331.5-053.6(477)

Звягінцев П. А.

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

Анотація. *Обґрунтовано пріоритетність державного регулювання працевлаштування молоді в Україні. Проаналізовано стан розвитку молодіжного сегмента ринку праці України. Систематизовано проблеми розвитку ринку праці молоді в Україні.*

Ключові слова: *молодь України, соціально-трудові відносини, ринок праці, ринок праці молоді.*

Аннотация. *Обоснована приоритетность государственного регулирования трудоустройства молодежи в Украине. Проанализировано состояние развития молодежного сегмента рынка труда Украины. Систематизированы проблемы развития рынка труда молодежи в Украине.*

Ключевые слова: *молодежь Украины, социально-трудовые отношения, рынок труда, рынок труда молодежи.*

© Звягінцев П. А., 2016

Annotation. *Grounded priority for state regulation of youth employment in Ukraine. The condition of the youth segment of the labor market in Ukraine. Systematized problems of the youth labor market in Ukraine.*

Keywords: *youth of Ukraine, labor relations, the labor market, the labor market of young people.*

У сучасних умовах світового соціально-економічного розвитку молодь стикається щораз з більшими проблемами у соціально-трудовій сфері економіки. Потрапляючи на ринок праці, молодь стикається зі значними труднощами при працевлаштуванні, що негативно впливає на рівень економічної активності та зайнятості населення країни загалом.

Проблеми адаптації молоді на ринку праці досліджували такі вчені, як Е. Е. Лібанова, О. О. Цимбал, Л. Г. Лісогор, І. М. Марченко, О. В. Ярош [1], що в своїх роботах намагались донести та обґрунтувати важливість сприяння держави в розвитку ринку праці молоді.

Метою статті є виявлення проблем розвитку ринку праці молоді та окреслення шляхів їхнього розв'язання.

Предмет дослідження – проблемні аспекти ринку праці молоді.

Об'єкт дослідження – процес розвитку ринку праці молоді України.

Суб'єкт дослідження – молодь України.

Методом дослідження є соціально-економічний та статистичних аналіз соціально-трудових відносин.

Молодь – виключно важливий ресурс продуктивних сил суспільства, оскільки є не тільки енергійної і працездатною робочою силою, а й такою, що може швидко навчатися. Це солідна частина потенційної робочої сили [1].

Соціально-трудові проблеми молоді – це комплекс проблем, пов'язаних з соціалізацією (від лат. socialis – суспільний) молоді. Під соціалізаціє розуміється процес засвоєння людиною вже накопиченого (виробленого) суспільством досвіду, передусім системи соціальних ролей. Цей процес здійснюється в сім'ї, дошкільних установах, школі, трудових та ін. колективах. Він формує особистість і її самосвідомість, дозволяє засвоїти соціальні норми, вміння, стереотипи, соціальні установки, прийняті в суспільстві форми поведінки і спілкування, варіанти життєвого стилю. Найважливіша роль у цьому належить соціально-трудової адаптації молоді, її включенню в економічну сферу діяльності суспільства, що так само пов'язане з розв'язанням комплексу проблем, зокрема становища на ринку праці та перспективами професійної самореалізації [1].

Аналіз статистичних даних станом на кінець третього кварталу свідчить про досить низьку зайнятість молоді в Україні (табл. 1).

Таблиця 1

Зайнятість населення України за віком станом на 01.07.2015 [2]

	Всього	За віком у % від вікової категорії	
		15–24	25–29
Все населення	56,6	29,5	71,6
жінки	51,9	25,2	62,7
чоловіки	61,8	33,6	80,2

Якщо природний рівень безробіття дорівнює 5 %, то безробіття молоді в середньому віком від 15 до 29 років становить 9,9 %.

Тобто за даними Державного комітету статистики України рівень безробіття серед молоді віком від 15 до 29 років становить майже 10%, що вдвічі перевищує природний.

Тобто на сучасному ринку праці України працездатна молодь, що закінчила середньотехнічну та вищу освіту, не може працевлаштуватись. Це пояснює низка причин:

1. Застій кадрів в організаціях і підприємствах із-за жорсткого законодавчого регулювання, що регулює причини, термін та вік виходу на пенсію і інші моменти, пов'язані з відтворенням кадрів на ринку праці.

2. Недостатня кількість сфер для молодіжної самореалізації на ринку праці і недостатнє регулювання та керування цими процесами з боку держави.

3. Упереджене ставлення роботодавців до молодих кадрів.

З огляду на це молодь знаходить самореалізацію в місцях з неповним робочим днем або ж місцях продажу Fastfood, бо ж упереджене ставлення роботодавців, які не бажають платити за перепідготовку кадрів та втрачати старі досвідчені кадри, частіше відмовляють, вимагають досвід роботи чи встановлюють меншу заробітну плату, тим самим не даючи змоги для самореалізації та розширення ринку праці для молоді. В результаті багато молоді, шукаючи більших прибуток, займає робочі місця в тіньовій економіці.

Ще однією проблемою молоді на ринку праці є високі стандарти та вимоги до молодих спеціалістів з боку роботодавців. Причиною цього є те, що економіка не стоїть на місці, постійно змінюються знання, правила та стандарти, які молодь повинна опановувати самостійно при закладенні в собі сучасного спеціаліста.

Відповідно до рекомендації МОП № 195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» перед державами – членами МОП стоїть завдання «розробляти національні кваліфікаційні основи, що сприяють безперервному навчанню працівників, надавати підприємствам і службам зайнятості допомогу в приведенні у відповідність попиту і пропозиції фахівців потрібної кваліфікації, орієнтувати громадян у їхньому виборі форм професійної підготовки і напрямків професійного зростання, сприяти визнанню отриманої раніше освіти і здобутих навичок та досвіду» [3].

Центральною ланкою для розв'язання зазначених проблем молоді на ринку праці в процесі його регулювання державою є центр занятості України. Сучасне законодавство досить суттєво обмежило функціональні можливості ЦЗУ, але він і тепер має право виступати як ініціатор соціально важливих проектів, пов'язаних з використанням елементів стратегічного планування і прогнозування заходів, спрямованих на узгодження попиту і пропозиції на робочу силу в межах регіонів (муніципалітетів).

Тобто мається на увазі те, що ЦЗУ буде створювати та регулювати двох- або трьохсторонні договори між роботодавцями та навчальними закладами для підготовки, перепідготовки, стажування та забезпечення робочими місцями молодих спеціалістів і таким чином забезпечить рівність між попитом та пропозицією на ринку праці серед молоді.

Таким чином, науковими результатами цього дослідження є систематизація проблем розвитку ринку праці молоді в Україні, що в майбутньому під час подальшого наукового дослідження сприятиме розробці дієвих методів розвитку молодіжного сегмента ринку праці в Україні.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Перехід на ринок праці молоді України / [Е. Е. Лібанова та ін.]. – Женева : МОП, 2014. – 16 с. **2.** Статистична інформація, 2016 [Електронний ресурс] // Державний комітет статистики України. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/. **3.** Кирко В. М. Соціально-трудові проблеми молоді [Електронний ресурс] / В. М. Кирко, Г. Г. Вилков, А. М. Марапа. – Режим доступу : http://voluntary.ru/dictionary/985/word. **4.** Лісогор Л. Г. Проблеми зайнятості молоді [Електронний ресурс] / Л. Г. Лісогор. – Режим доступу : http://knowledge.allbest.ru.

РОЛЬ ТА АКТУАЛЬНІСТЬ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

УДК 331.103.3

Звягінцев П. А.

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

Анотація. *Обґрунтовано пріоритетність нормування праці для підприємств та організацій України. Проаналізовано стан нормування праці підприємств України. Систематизовано проблеми розвитку нормування праці в Україні.*

Ключові слова: *нормування, праця, нормування праці, розвиток підприємств, проблеми розвитку нормування.*

© Звягінцев П. А., 2016

Аннотация. *Обоснована приоритетность нормирования труда для предприятий и организаций Украины. Проанализировано состояние нормирования труда предприятий Украины. Систематизированы проблемы развития нормирования труда в Украине.*

Ключевые слова: *нормирование, труд, нормирование труда, развитие предприятий, проблемы развития нормирования.*

Annotation. *Grounded prioritize valuation work for companies and organizations in Ukraine. The state of regulation of labor companies Ukraine. Systematized problems of valuation work in Ukraine.*

Keywords: *regulation, labor, regulation of labor, the development of enterprises, problems of valuation.*

У сучасних умовах світового соціально-економічного розвитку з проблемами стикаються підприємства, які не можуть правильно та раціонально управляти своїми трудовими ресурсами та їхнім трудовим потенціалом, що так само впливає на прибуток та рентабельність організацій та призводить до значних економічних втрат країни загалом.

Проблеми недосконалості систем нормування праці на підприємствах досліджували такі вчені, як В. І. Білоконенко [1], В. М. Данюк, що в своїх роботах намагались донести та обґрунтувати важливість нормування праці для підприємств на сучасному етапі економічному розвитку.

Метою статті є виявлення ролі та актуальності нормування праці для сучасних підприємств та організацій.

Предмет дослідження – актуальність та роль нормування праці.

Об'єкт дослідження – процес розвитку нормування праці на підприємствах України.

Нормування праці – це сукупність методів і прийомів з виявлення резервів робочого часу та встановлення науково обґрунтованих норм (необхідної міри праці). Основним завданням нормування праці в промисловості є створення умов для забезпечення неухильного підвищення продуктивності праці шляхом систематичного впровадження науково обґрунтованих норм праці. Нормування є основою організації праці, а норми праці є одним із найважливіших показників (трудомісткість) в економічних розрахунках і обґрунтуваннях, стимулюванні ефективної виробничої діяльності та прогнозуванні в умовах освоєння нових видів робіт [1].

В умовах ринкових відносин недоліки в організації нормування є серйозною перешкодою у використанні підприємствами резервів зростання продуктивності праці. Таким чином, нормування праці є одним із найважливіших засобів удосконалення організації виробництва на промисловому підприємстві [2].

Нормування праці є основою внутрішньовиробничого поточного планування. За допомогою норм визначають виробничі програми цехів і дільниць, планові завдання для робочих місць, розраховують кількість необхідного обладнання, а також використання виробничої потужності дільниць, цехів, підприємства загалом. На основі норм праці обчислюється планова трудомісткість виготовлення деталей, вузлів і виробів, а потім – необхідна кількість робітників, фонд їхньої заробітної плати. Крім того, визначаються календарно-планові нормативи: розміри партій, тривалість виробничого циклу, обсяги незавершеного виробництва.

У комплексі робіт з організації та оплати праці на підприємстві велика роль належить нормуванню праці, яке забезпечує:

– вивчення організації виробничих процесів та організації праці на робочих місцях, що дозволяє виявляти резерви і визначати шляхи вдосконалення цих процесів;

– вивчення передових методів праці та створення умов, що забезпечують їхнє оптимальне використання та поширення на підприємстві;

– аналіз витрат робочого часу і визначення їхньої величини на виконання різних робіт і окремих прийомів;

– розробку раціональних режимів праці для робітників і устаткування на основі вивчення організації праці і витрат робочого часу на робочих місцях;

– визначення та впровадження у виробництво технічно обґрунтованих норм виробітку і норм часу;

– визначення чисельності робітників для обслуговування робочих місць і ділянок виробництва, встановлення норм обслуговування;

– створення умов для організації заробітної плати відповідно до принципів розподілу за кількістю та якістю праці [3].

При переході до ринкової економіки можна відзначити об'єктивну необхідність підвищення ролі нормування праці як однієї з істотних ланок економічного механізму, що визначає ефективність діяльності підприємств. Оскільки прибутки роботодавців від основної діяльності підприємств та заробітна плата найманих працівників безпосередньо залежать від обсягу виробленої та реалізованої продукції, від її ціни і собівартості, обидві категорії зацікавлені у збільшенні кількості поставок на ринок товарів, розширенні асортименту, підвищенні їхньої привабливості для споживачів як за якістю, так і за ціною. Цього можна досягти, лише використовуючи механізм нормування праці, спрямований на підвищення її ефективності, тобто збільшуючи результати праці відносно

витрат на їх досягнення. Цим, власне, і визначається початкова функція нормування як процесу встановлення нормативно обґрунтованих витрат часу на виконання одиниці конкретної роботи [4].

Слід пам'ятати, що найбільш здатними до скорочення є витрати у праці. Здебільшого їхнє зменшення одночасно забезпечує зниження витрат на одиницю продукції та інших видів виробничих ресурсів (витрат на основні фонди, паливо, енергоносії), У результаті істотно знижується собівартість виробництва навіть при невисокій частці витрат, пов'язаних з оплатою праці.

Крім того, підприємства, що скоротили трудові витрати, можуть отримати додатковий прибуток за рахунок збільшення обсягу випуску продукції при незмінній технічній базі та виробничих площах.

З урахуванням цього тісного взаємозв'язку між ефективністю використання праці та загальними економічними результатами діяльності підприємств є досить актуальним проведення систематичної роботи зі зниження питомих трудових витрат. Саме тому зростає роль служб, що діють на підприємствах і займаються нормуванням праці.

Нормування праці є основою внутрішньовиробничого поточного планування. За допомогою норм визначають виробничі програми цехів і дільниць, планові завдання для робочих місць, розраховують кількість необхідного обладнання, а також використання виробничої потужності дільниць, цехів, підприємства загалом. На основі норм праці обчислюється планова трудомісткість виготовлення деталей, вузлів і виробів, а потім – необхідна чисельність робітників, фонд їхньої заробітної плати. Крім того, визначаються календарно-планові нормативи: розміри партій, тривалість виробничого циклу, обсяги незавершеного виробництва [5].

Нормування праці є також основою раціональної організації праці і виробництва. У процесі розрахунку норм визначається оптимальний варіант послідовності виконання операції (роботи), планування робочого місця, його обслуговування, методів праці. При використанні на підприємстві потокових методів організації виробництва на основі норм праці на виконання окремих операцій проводиться розрахунок необхідної кількості обладнання, робочих місць і робітників, їхнє завантаження в часі, тривалість виробничого циклу.

Нормування праці забезпечує також підвищення ефективності виробничих і трудових процесів. Методи вивчення витрат робочого часу, які застосовують у нормуванні, дозволяють виявляти недоліки в організації виробництва і використанні резервів, щоб надалі розробити заходи щодо оптимізації використання робочого часу та раціоналізації виконання трудових операцій.

Все зазначене є життєво необхідним механізмом для ефективного управління виробництвом.

Не менш важливим є і те, що зміни, які відбуваються в соціально-трудових відносинах, змінюють мотивацію і результативність праці як окремого працівника, так і всієї сукупності найманих працівників. Досвід низки підприємств нашої країни, який підтверджує і практика розвинених країн, зокрема Японії, свідчить, що організація та нормування праці перетворюються в комплексне соціально-економічне завдання, що охоплює розв'язання питань задоволеності працею, розвитку працівників, перспектив їхньої подальшої трудової діяльності.

На завершення хотілося б наголосити, що нормування праці, визначаючи міру винагороди за працю, є основою організації заробітної плати, стає обґрунтуванням вибору та застосування форм і систем оплати праці. Обов'язковою умовою раціональної організації почасової оплати праці є наявність норм, що визначають необхідний результат праці працівника (колективу), оскільки оплачується виконана робота в необхідній кількості та необхідної якості протягом відпрацьованого часу. Норми витрат праці залежать від якості ії нормування.

Розширення самостійності підприємств у ринкових умовах господарювання підвищило їхню відповідальність у галузі організації та оплати праці з позиції забезпечення як зростання рівня заробітної плати, так і якості та ефективності організації праці на основі її нормування.

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

Література: 1. Білоконенко В. І. Конспект лекцій з курсу «Нормування праці» для студентів спеціальності 6.050100 «Управління персоналом і економіка праці» усіх форм навчання / В. І. Білоконенко. – Харків : Вид-во ХДЕУ, 2004. – 144 с. **2.** Абрамов В. М. Нормування праці. Підручник для економістів / За ред. В. М. Абрамова, В. М. Данюка. – Київ, 1995. – 208 с. **3.** Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 407 с. **4.** Грішнова О. А. Сучасне нормування праці на підприємствах [Електронний ресурс] / О. А. Грішнова. – Режим доступу : http://knowledge.allbest.ru. **5.** Нормирование труда. Учебно-методическое пособие для самостоятельной работы. – Київ : КНЕУ, 2000. – 104 с.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

УДК 331.36

Зимина А. В.

Студент 3 курса
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены особенности развития персонала, описаны виды и направления профессионального обучения кадров в организациях. Также детально проведен анализ методов обучения персонала в зависимости от категории работников в современных условиях.*

Ключевые слова: *обучение персонала, развитие персонала, виды обучения, методы обучения, мотивация.*

Анотація. *Розглянуто особливості розвитку персоналу, описано види і напрямки професійного навчання кадрів в організаціях. Також детально проведено аналіз методів навчання персоналу залежно від категорії працівників у сучасних умовах.*

Ключові слова: *навчання персоналу, розвиток персоналу, види навчання, методи навчання, мотивація.*

Annotation. *This article describes the features of training, describes the types and directions of professional training of personnel in institutions. Also detailed analyzes methods of training of personnel, depending on the category of workers in modern conditions.*

Keywords: *training, staff development, types of training, teaching methods, motivation.*

Актуальность данной темы заключается в том, что эффективное функционирование предприятия в первую очередь определяется степенью развития его персонала. В условиях современного быстрого старения теоретических знаний, умений и практических навыков способность предприятия постоянно повышать профессиональный уровень своих сотрудников является одним из важнейших факторов обеспечения его конкурентоспособности на рынке, обновления и роста объемов производства товаров или предоставления услуг.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические аспекты управления развитием персонала исследовали такие зарубежные и отечественные ученые: И. Ансофф, К. Боумэн, О. Виханский, А. Наумов, С. Беляева, А. Кибанов, Н. Виноградский, А. Журавлев, О. Крушельницкая, Д. Мельничук, В. Савченко. Однако и сегодня существуют вопросы, которые нуждаются в дальнейшем изучении.

Целью статьи является анализ особенностей системы управления персоналом, обоснование методов обучения персонала в организациях в современных условиях.

Изложение основного материала. В современных условиях любые навыки и знания быстро устаревают, поэтому ключевую роль в управлении персоналом играет профессиональное обучение и развитие. На ведущих предприятиях обучение и развитие персонала является комплексным непрерывным процессом. Обучение персонала, прежде всего, нужно в тех случаях, когда: работник приходит на предприятие; работника назначают на новую должность или поручают ему новую работу; у работника не хватает навыков для выполнения своей работы, а также когда происходят серьезные изменения в экономике предприятия, во внешней среде. Развитие персонала – это понятие, охватывающее психологические, педагогические, социальные и экономические проблемы [1].

Ученый А. Я. Кибанов рассматривает развитие персонала как совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом в сфере обучения персонала организации, его переподготовки и повышения квалификации. Эти меры охватывают вопросы профессиональной адаптации, оценки кандидатов на вакантную должность, текущей периодической оценки кадров, планирования деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения кадров, работы с кадровым резервом [2].

Выделяют следующие виды профессионального обучения кадров рабочим профессиям на предприятии:

1. Первичная профессиональная подготовка.
2. Переподготовка персонала.
3. Повышение квалификации персонала [3].

Основными направлениями профессионального обучения и повышения квалификации являются: первичное обучение в соответствии с задачами предприятия и спецификой работы; обучение для ликвидации разрыва между требованиями должности и имеющимися качествами работника; обучение для повышения квалификации; обучение для работы по новым направлениям развития организации; обучение для усвоения новых приемов и мероприятий выполнения трудовых операций [4].

© Зимина А. В., 2016

С целью повышения квалификационного уровня работников предприятия необходимо составить конкретный долгосрочный план обучения персонала с учетом потребностей предприятия. Роль и цели управления находятся в тесной связи между собой. Роль руководителя, занимающего определенную должность, представляет набор поведенческих правил, степень его влияния и степень участия в целенаправленной деятельности. Таким образом, управление персоналом эффективно настолько, насколько успешно сотрудники организации используют свой потенциал для реализации стоящих перед ней целей; то есть насколько эти цели являются достигнутыми.

В теории и практике существует большое количество методов обучения, направленных на развитие различных компетенций, умений и навыков, усвоения различного объема информации. Однако в то же время в научной литературе нет единого подхода к классификации профессионального обучения. Следует выделить такой классификационный признак, как уровень мотивации обучения. Он отражает, насколько сильна мотивация работника к обучению, понимание его необходимости в будущем. В табл. 1 представлены результаты анализа методов обучения, которые следует применять для разных категорий персонала с учетом их предпочтений [5].

Таблица 1

Методы обучения по категориям персонала

Категория работников	Методы обучения	Основные преимущества метода
Руководители	Тренинги	1. Обучение принципам тайм-менеджмента 2. Увеличение эффективности переговоров, презентации своей компании 3. Целостная программа с использованием различных методов
	Деловая игра	1. Наиболее приближенная к реальной ситуации на работе 2. Ролевые игры 3. Игра проходит в динамике, поэтому запоминается лучше.
	Коучинг	1. Раскрытие потенциала работника 2. Повышение результативности, развития работника. 3. Помогает ответить на основные вопросы: «Что ты хочешь?», «Что случилось?», «Что нужно сделать?», «Что ты будешь делать?»
Специалисты	Ротация	1. Приобретение новых знаний 2. Изменение места помогает открыть новые качества 3. Возможность овладеть несколькими профессиями 4. Положительное влияние на мотивацию работников
	Лекции	1. Возможность за короткое время получить большой объем информации 2. Групповые дискуссии, где обсуждаются компромиссные решения 3. Решение практических задач
	Семинары	1. Общее обсуждение программ 2. Мозговой штурм 3. Оптимизация работы с документами
Рабочие	Наставничество	1. Без отрыва от работы, на рабочем месте 2. Руководит опытный специалист 3. Вместе с наставником обсуждают проблемные моменты
	Инструктаж	1. Ознакомление с техникой безопасности 2. Показ организации рабочего места, трудовых операций 3. Предусматривает помощь со стороны
	Повышение квалификации	1. Расширение и углубление ранее полученных знаний, умений, навыков 2. Усвоение лучшего отечественного и зарубежного опыта 3. Возможность знакомства с новыми людьми

Определение форм и методов обучения зависит от личных качеств работников, которые обучаются (должностной уровень, образование, опыт работы, возраст и т. д.), их численности, стоимости и источников финансирования, содержания самого обучения. Бюджет на обучение находится в прямой зависимости от количества учеников, их места в организации (чем выше уровень работника, тем больше денег выделяется на его обучение) и от того, насколько велика потребность предприятия в обучении [6].

Выводы. Одним из основных направлений развития персонала предприятий является организация взаимосвязанных процессов развития личностных способностей наемного работника. Развитие персонала способствует росту умений, навыков, знаний работника, повышает его интеллектуальный, духовный, профессиональный уровень, все это, в свою очередь, повышает конкурентоспособность наемного работника на рынке труда. Система развития персонала на предприятии должна быть гибкой, способной изменять содержание, методы и организационные формы в соответствии с потребностями производства и ситуацией, которая складывается на рынке труда.

В связи с этим управление развитием персонала должно сконцентрировать свои усилия на решении таких проблем, как разработка стратегии по вопросам формирования квалифицированного персонала, определение потребностей в обучении работников, выбор форм и методов профессионального развития персонала, финансовое обеспечение всех видов обучения в необходимом количестве.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Горобинская М. В.

Литература: 1. Савченко В. А. Управление развитием персонала : учеб. пособие / В. А. Савченко. – М. : Финансы, 2002. – 351 с. **2.** Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учеб. пособие / А. Я. Кибанов. – М. : Инфра, 2001. – 638 с. **3.** Крушельницкая О. В. Управление персоналом : учебное пособие / О. В. Крушельницкая, Д. П. Мельничук. – Киев : Кондор, 2006. – 292 с. **4.** Зайцева Т. В. Управление персоналом : учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. – М. : ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2008. – 336 с. **5.** Балабанова Л. В. Управление персоналом : учеб. пособие / Л. В. Балабанова, А. В. Сардак. – М. : ИД «Профессионал», 2006. – 512 с. **6.** Магура М. И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : Интел-Синтез, 2005. – 216 с.

ПОРІВНЯННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ КОНТРОЛЮ ЯКОСТІ АУДИТУ ТА СТАНДАРТІВ АУДИТУ СПОЛУЧЕНИХ ШТАТІВ АМЕРИКИ

УДК 657.6

Зуєнко Д. Д.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу та міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проведено порівняння стандартів аудиту Сполучених Штатів Америки та Міжнародних стандартів аудиту, розроблених Міжнародною федерацією бухгалтерів, проаналізовано й узагальнено головні відмінності між ними, зазначено причини їхніх розбіжностей.*

Ключові слова: *міжнародні стандарти аудиту, стандарти аудиту США.*

Аннотация. *Проведено сравнение стандартов аудита Соединенных Штатов Америки и Международных стандартов аудита, разработанных Международной федерацией бухгалтеров, проанализированы и обобщены основные различия между ними, указаны причины их различий.*

Ключевые слова: *международные стандарты аудита, стандарты аудита США.*

Annotation. *The article compares USA Auditing Standards and International Standards on Auditing, which were designed by IFAC, analyzes and generalizes the main differences between them and points reasons of their difference.*

Keywords: *international standards on auditing, US auditing standards.*

Сьогодні, коли МСА стають більш поширеними, виникає питання про порівняння їх зі стандартами окремих країн з метою виділення загальних відмінностей, переваг, недоліків. Досліджуваною країною є США, де певні особливості ведення бізнесу сформували інші стандарти аудиту. Основною рисою, якою розрізняються стандарти, є деталізація: стандарти США є більш деталізованими, ніж МСА, що пояснюється двома причинами. Перша причина – МСА, щоб бути впровадженими у великій кількості країн, були розроблені такими чином, що багато положень у них можуть трактуватися по-різному. Друга причина полягає у тому, що в останні десятиріччя у Сполучених Штатах зросла кількість корпоративних правопорушень, і це привело до появи більш точних стандартів, які не дозволяють подвійного трактування. Таким чином, обрана тема дослідження є актуальною, оскільки вияв-

© Зуєнко Д. Д., 2016

лення відмінностей у стандартах дозволить всебічно досліджувати аудиторську діяльність, що позитивно вплине на розвиток аудиту в світі.

Питанням порівняння МСА та стандартів США займалися Г. Щек, Д. Ліндберг, Д. Сейферт, Л. Стек, П. Бішвік, П. Пактер, Р. Кнехель, Р. Мьювіссен, Р. Мюррей, У. Корнелл та ін.

Мета дослідження полягає в виділенні основних відмінностей між МСА та стандартами аудиту США.

Для досягнення поставленої мети були виконані такі завдання: досліджено умови, які вплинули на відмінності між стандартами; узагальнено основні напрямки, де стандарти мають розбіжності.

Об'єктом дослідження є Стандарти аудиту США (Auditing Standards, скорочено AS), розроблені Комітетом з нагляду за звітністю публічних акціонерних компаній (Public Company Accounting Oversight Board, скорочено PCAOB), Загальноприйняті стандарти аудиту США (General Accepted Auditing Standards, скорочено GAAS), розроблені Американським інститутом сертифікованих аудиторів (American Institute of Certified Public

Accountants, скорочено AICPA) та Міжнародні стандарти аудиту (International Standards on Auditing, скорочено ISA), розроблені Міжнародною федерацією бухгалтерів (International Federation of Accountants, скорочено IFAC).

Процеси глобалізації та інтернаціоналізації не оминули і аудит. Метою

МСА є зближення національних стандартів окремих країн, де аудит тільки почав розвиватися або був недостатньо розвиненим, до стандартів країн, що мали міцний правовий фундамент аудиту, розробили наукові форми його організації та мали накопичений досвід методичної роботи.

Однією з таких країн є США, що має дві системи стандартів аудиту. GAAS використовуються в аудиті приватних підприємств. До 2002 року GAAS використовувалися також у аудиті публічних компаній, однак згодом у США як реакція на численні корпоративні скандали, пов'язані з недобросовісними менеджерами великих корпорацій, виникли нові, більш вимогливі стандарти (AS).

З огляду на те, що ISA, намагаючись охопити світовий досвід у сфері аудиту, орієнтувалися також на досвід США і що аудитори США нині проводять заходи по зближенню стандартів США та МСА, ці стандарти мають багато спільних рис. Проте, незважаючи на це, є п'ять основних напрямків, в яких ISA, GAAS та AS розрізняються, а саме: документування аудиторських процедур, припущення про безперервність діяльності, оцінка та звітність з питань внутрішнього контролю, оцінка ризиків та відповідь на оцінені ризики, використання іншого аудитора.

Вимоги до документування аудиторських процедур у GAAS та AS концептуально відрізняються від вимог щодо ISA. GAAS та AS є більш директивними, ніж ISA, які дають більше свободи аудиторам, покладаючись на їхнє професійне судження. Наприклад, AS вимагають складання меморандуму про завершення аудиту, який описує визначені під час аудиту важливі питання та процес їхнього розв'язання, що в ISA не є обов'язковим. Відрізняються також вимоги щодо термінів зберігання аудиторських документів. GAAS вимагає, щоб аудиторська документація зберігалася протягом принаймні п'яти років, AS встановлює термін у щонайменше сім років, ISA (МСА 230 «Аудиторська документація») вимагає зберігати документацію не менше п'яти років.

Стосовно припущення про безперервність діяльності стандарти встановлюють різний строк обґрунтованого періоду часу, який повинен розглядатися достатнім для того, щоб вважати, що підприємство буде існувати і надалі. GAAS встановлює, що аудитор несе відповідальність за оцінку сумнівів у період часу, що не перевищує один рік після дати складання фінансової звітності. AS розглядає строк у 12 місяців. ISA (МСА 570 «Безперервність») встановлює мінімальний строк у 12 місяців.

З приводу оцінки та звітності з питань внутрішнього контролю особливо виділяються стандарти AS. AS вимагає від аудиторів публічних компаній проведення експертизи системи внутрішнього контролю. На додаток до висловлення думки про достовірність фінансової звітності аудитори публічних компаній США також повинні висловитися щодо ефективності системи внутрішнього контролю суб'єкта. GAAS вимагають від аудитора загальної оцінки внутрішнього контролю у рамках врахування її впливу на інформацію у фінансовій звітності. ISA вимагають від аудитора перевірки системи контролю на адекватність та функціональність. І все ж ні GAAS, ні ISA не мають ніяких вимог щодо висловлення думки про ефективність системи внутрішнього контролю клієнта.

Концептуально ISA та GAAS схожі у питаннях оцінки ризиків та відповіді на оцінені ризики, однак з формального погляду, якщо ISA розглядає ризик навмисного викривлення інформації в рамках оцінки ризиків, то GAAS має окремий стандарт, який розглядає шахрайство у фінансовому звіті з аудиту, і стверджує, що окремий стандарт дозволяє розслідувати шахрайство більш ретельно. AS після введення нової редакції стандартів у 2010 році мають більше спільних, ніж відмінних рис з ISA у цьому питанні.

Під час перевірки «головний» аудитор може залучити іншу аудиторську фірму для виконання якоїсь частини аудиту. Відповідно до GAAS та AS основна аудиторська фірма може не робити посилання на виконану іншою аудиторською фірмою роботу. І все ж основний аудитор також може «поділити» відповідальність в аудиторському звіті, посилаючись на роботу і доповідь іншого аудитора. ISA не дозволяє основному аудитору робити посилання на роботу іншого аудитора.

Різниця у стандартах залежить від оточення, в якому функціонують підприємства та здійснюється аудит. Так, AS мають достатньо жорсткі вимоги через поширеність корпоративних правопорушень серед публічних компаній у США. МСА позиціонують себе як уособлення найкращих традицій аудиту та пропонують найякісніші стандарти та фундамент, на якому стає можливим побудувати аудиторську діяльність у великій кількості країн з різними економічними та культурними особливостями, що робить ці стандарти гнучкими та універсальними.

Таким чином, в результаті дослідження було розглянуто умови, які вплинули на відмінності між стандартами. Крім того, було виділено та узагальнено основні розбіжності у стандартах. З погляду розвитку аудиту в світі МСА є більш оптимальними варіантом, оскільки вони надають більше свободи аудиторам та створюють більш сприятливі умови для розвитку методичної бази аудиту.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Handbook of international quality control, auditing, review, other assurance and related services pronouncements // International Federation of Accountants, 2013. – 988 p. **2.** Evaluation of the differences between International Standards on Auditing (ISA) and the standards of the US Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) // Maastricht Accounting, Auditing and Information Management Research Center (MARC), 2009. – 121 p. **3.** Lindberg L. Deborah A Comparison of U.S. Auditing Standards with International Standards on Auditing / Deborah L. Lindberg, Deborah L. Seifert // The CPA Journal. – 2011 – April. – P. 17–31. **4.** Auditing Standards [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pcaobus.org/Standards/Auditing/Pages/default.aspx. **5.** Generally Accepted Auditing Standards [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pcaobus.org/Standards/Auditing/Pages /AU150.aspx. **6.** Substantive Differences Between the International Standards on Auditing and Generally Accepted Auditing Standards [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.aicpa.org/InterestAreas/FRC/AuditAttest /DownloadableDocuments/Clarity/Substantive_Differences_ISA_GASS.pdf.

ОСНОВНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ АНАЛІЗУ ТОРГОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 339.142.37:33.021

Ісмайлова В. В.

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

Анотація. *Розглянуто і узагальнено поняття «роздрібний товарообіг», обґрунтовано роль аналізу роздрібного товарообороту. Розглянуто інформаційну базу для аналізу діяльності торгових підприємств. Надано характеристику моделей факторного аналізу роздрібного товарообігу.*

Ключові слова: *товарообіг, роздрібний товарообіг, факторний аналіз, торгове підприємство, аналіз товарообігу.*

Аннотация. *Рассмотрено и обобщено понятие «розничный товарооборот», обоснована роль анализа розничного товарооборота. Рассмотрена информационная база для анализа деятельности торговых предприятий. Охарактеризованы модели факторного анализа розничного товарооборота.*

Ключевые слова: *товарооборот, розничный товарооборот, факторный анализ, торговое предприятие, анализ товарооборота.*

© Ісмайлова В. В., 2016

Annotation. *The article reviews and summarizes the concept of "retailsales", grounded the role of analysis retail turnover. The information base for analysis of commercial enterprises was considered. The characteristic patterns of factor analysis of the retail trade was given.*

Keywords: *trade, retail trade, factor analysis, trade company, analysis of turnover.*

З переходом до ринкової економіки ускладнились форми організації бізнесу, виникли нові підходи до управління, які потребують іншої інформації та методів її аналізу, відповідних сучасним вимогам. Це привело до зміни теоретичних засад економічного аналізу діяльності підприємства. Зміни також торкнулися аналізу роздрібного товарообігу торговельного підприємства. Роздрібний товарообіг є основним показником діяльності торговельних підприємств, він виражає економічні відносини, що виникають на кінцевій стадії руху товарів зі сфери обігу в особисте споживання.

Вивченням питання аналізу роздрібного товарообігу підприємств торгівлі займались такі вчені-економісти, як М. І. Баканов, Н. Н. Ряузов, Л. І. Кравченко, І. Т. Абдукарімов, І. О. Бланк та ін. Економічна ситуація в країні дуже швидко змінюється, тому на питання аналізу роздрібного товарообігу немає повної відповіді у наукових виданнях. Попередні розробки вчених потребують удосконалення з урахуванням сучасного стану економіки.

Метою статті є удосконалення методичного забезпечення аналізу роздрібного товарообороту як процесу.

Для початку розглянемо декілька визначень роздрібного товарообігу, запропонованих різними авторами.

Роздрібний товарообіг – це обсяг реалізації товарів населенню й іншим споживачам через організований споживчий ринок у грошовому виразі [1].

Роздрібний товарообіг – це сума виручки від реалізації споживчих товарів населенню переважно за готівку або за розрахункові чеки банків чи через організовані споживчі ринки [2].

Роздрібний товарообіг визначається як кількісний показник, що характеризує кінцеву стадію руху товарів у сфері обігу, коли товари зі сфери обігу надходять у сферу особистого (індивідуального або спільного) споживання шляхом їхнього обміну на грошові доходи [3].

З огляду на наведені тлумачення, можна сформулювати поняття роздрібного товарообігу. Роздрібний товарообіг – це кількісний показник, який характеризує обсяг реалізації товарів кінцевому покупцю, що завершує процес обігу товарів на споживчому ринку у грошовому виразі.

Значення економічного аналізу роздрібного товарообороту випливає із його завдань, до яких належать: 1) виявлення тенденцій і закономірностей зміни товарообороту і відповідності його попиту населення; 2) оцінка відхилень товарообороту від прогнозованих, індикативно-планових чи інших нормативних орієнтирів; 3) кількісне вимірювання і узагальнення впливу факторів, які зумовлюють ці відхилення; 4) виявлення резервів подальшого росту товарообігу, підвищення якості обслуговування покупців; 5) розробка заходів, спрямованих на усунення виявлених у процесі аналізу недоліків, і максимальна мобілізація резервів зростання роздрібного товарообороту за рахунок більш ефективного використання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, покращення торговельно-технологічних процесів і менеджменту; 6) обґрунтування тактики поточного коригування відхилень від індикативно-планових орієнтирів, а також регулюючих стратегій на більш віддалену перспективу та інших управлінських рішень, що приймаються за наслідками аналізу [1].

Інформаційною базою для аналізу діяльності торгових підприємств є фінансова звітність (ф. №1 «Баланс», ф. №2 «Звіт про фінансові результати», ф. №3 «Звіт про рух грошових коштів», ф. №4 «Звіт про власний капітал»), статистична звітність (звіт про товарообіг, звіт про продаж і запаси товарів у торговій мережі та мережі ресторанного господарства тощо), вибіркові облікові дані (товарно-грошові звіти касирів, відомості відвантаження і реалізації продукції, звіт про обіг каси), позаоблікові джерела інформації (матеріали нарад, доповідні і пояснювальні записки, довідники, прейскуранти тощо) [2].

На обсяг товарообігу у різні періоди функціонування торговельного підприємства впливають різноманітні фактори. Серед них виокремлюються фактори, пов'язані з товарними фондами, використанням трудових ресурсів, матеріально-технічної бази, змінами ринкової кон'юнктури, соціальними чинниками. Щоб визначити оцінку впливу різних факторів на суму товарообігу, застосовують факторний аналіз.

Фактори, пов'язані з товарним забезпеченням, впливають на обсяг роздрібного товарообігу через зміну величини запасів на початок і кінець звітного періоду, надходження товарів та їхнього іншого вибуття. Між цими величинами є балансовий зв'язок, що виражається формулою товарного балансу:

$$Nзн + Nп = Nр + Nв + Nзк, \quad (1)$$

де $Nзн$ – запаси товарів на початок періоду;

$Nп$ – надходження товарів;

$Nр$ – обсяг роздрібного товарообігу (реалізації);

$Nв$ – інше вибуття товарів;

$Nзк$ – запаси товарів на кінець періоду.

Використовуючи формулу товарного балансу, можна визначити величину кожного з доданків. Сума продажу товарів буде дорівнювати:

$$Np = Nзн + Nп – Nв – Nзк \quad (2)$$

Отже, на обсяг роздрібного товарообігу впливає кожний з алгебраїчних доданків товарного балансу. Збільшення початкових запасів і надходження товарів здійснює позитивний вплив на суму продажу товарів, їхнє зменшення, навпаки, сприяє скороченню розмірів реалізації. Зменшення іншого вибуття товарів, скорочення кінцевих запасів товарів позитивно впливають на суму продажу, їхнє збільшення позначається негативно на величині товарообігу певного звітного періоду.

Розглянемо вплив різних факторів на суму товарообігу (табл. 1).

Таблиця 1

Факторні моделі аналізу роздрібного товарообігу

Назва	Модель	Залежність	Тлумачення символів
Вплив на обсяг роздрібного товарообігу трудових ресурсів та ефективність їхнього використання	$T = П \times Ч$	$T(\Delta П) = (Пф – Ппл) \times Чпл;$ $T(\Delta Ч) = Пф \times (Чф – Чпл)$	Т – обсяг роздрібного товарообігу, грн; Ч –середньооблікова чисельність працівників, осіб; П – продуктивність праці одного працівника, грн
Вплив ефективності використання матеріально-технічної бази на обсяг товарообігу	$T = ОПФ \times ФО$	$T(\Delta ОПФ) = (ОПФф – ОПФпл) \times ФОпл;$ $T(\Delta ФО) = ОПФф \times (ФОф – ФОпл)$	ОПФ – середньорічна вартість основних фондів; ФО – фондовіддача
	$T = П \times Н$	$T(\Delta П) = (Пф – Ппл) \times Нпл;$ $T(\Delta Н) = Пф \times (Нф – Нпл)$	П – площа торгового залу; Н – навантаження;
Вплив ефективності використання матеріально-технічної бази на обсяг товарообігу	$T = П \times Д \times Тр \times В$	$T = (Пф – Ппл) \times Дпл \times Трпл \times Впл;$ $T = Пф \times (Дф – Дпл) \times Трпл \times Впл;$ $T = Пф \times Дф \times (Трф – Трпл) \times Впл;$ $T = Пф \times Дф \times Трф \times (Вф – Впл)$	Д – середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік; Тр – тривалість робочого дня; В – середньогодинний виторг одного торгового працівника з 1 кв. м торгової площі

На обсяг товарообігу негативно впливає середньорічна кількість торгового персоналу та середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік. Тривалість робочого дня змінюється, тому на обсяг товарообігу не впливає. Позитивно на обсяг товарообігу впливає лише зміна середньогодинного виторгу одного працівника. Але й цей показник можна збільшити за рахунок покращення організації праці, дозволу внутрішнього сумісництва професій, механізації та автоматизації робіт щодо сортування, фасування, пакування продукції, за необхідності – залучення додатково працівників [6].

Для оцінки змін ринкової кон'юнктури використовують факторну модель:

$$T = \sum_{i=1}^{n} d_i \times Ц_i, \quad (3)$$

де q – кількість реалізованих товарів;

$Ц$ – ціна одиниці товару;

i – вид товару (номенклатура);

n – кількість видів (номенклатур) товарів.

За допомогою аналізу цінового фактору можна відповісти на такі питання: наскільки ціни відображають рівень витрат; як впливає зміна цін на обсяг товарообігу; який рівень цін у підприємства порівняно з конкурентами та середньогалузевими цінами.

На обсяг товарообігу впливають соціальні чинники, тобто рівень організації праці та відпочинку, матеріальне стимулювання персоналу, психологічний клімат у колективі тощо [2].

Таким чином, роздрібний товарообіг є важливим показником соціально-економічного розвитку країни, який виражає економічні відносини, що виникають на кінцевій стадії руху товарів із сфери обігу в особисте споживання. Розвиток роздрібного товарообігу відображає народногосподарські пропорції між виробництвом і споживанням, попитом і пропозицією. Він перебуває у тісному взаємозв'язку з грошовим обігом. Результатом проведення цього дослідження є уточнення поняття «роздрібний товарообіг» та переліку і змісту факторного аналізу роздрібного товарообігу.

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

Література: 1. Гринів Б. В. Аналіз товарообігу підприємств роздрібної торгівлі : навчальний посібник / Б. В. Гринів. – Львів : ЛКА, 2014. – 148 с. **2.** Отенко І. П. Аналіз у галузях виробництва і послуг : навч. посіб. / І. П. Отенко, О. Ю. Мішин, С. В. Мішина. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2013 – 324 с. **3.** Економічна енциклопедія: у 3 т. Т. 2 / За ред. С. В. Мочерного [та ін.]. – Київ : Академія, 2012. – 952 с. **4.** Факторний аналіз роздрібного товарообігу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ua-referat.com. **5.** Роздрібний товарообіг [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ua-referat.com. **6.** Отенко І. П. Особливості економічного аналізу в галузях народного господарства / І. П. Отенко. – Харків : Вид-во ХДЕУ, 2002. – 196 с.

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПОЛЬЩІ Й УКРАЇНИ

УДК 316.42/.43(438)(477)

Кадієвська А. С.

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

Анотація. *Розглянуто та проаналізовано показники соціального розвитку України та Польщі, здійснено їхню порівняльну характеристику. Обґрунтовано можливість застосування іноземного досвіду у реформуванні соціальної політики держави.*

Ключові слова: *соціальна політика, споживчий кошик, соціальні стандарти, соціальне забезпечення.*

Аннотация. *Рассмотрены и проанализированы показатели социального развития Украины и Польши, осуществлена их сравнительная характеристика. Обоснована возможность применения зарубежного опыта в реформировании социальной политики государства.*

Ключевые слова: *социальная политика, потребительская корзина, социальные стандарты, социальное обеспечение.*

Annotation. *The article identified and analyzed indicators of social development in Ukraine and Poland. A comparison of their characteristics was conducted. The feasibility of an application of foreign countries' experience in the reformation of Ukrainian governmental social policies was also investigated.*

Keywords: *social policy, consumer basket, social standard, social security.*

У соціальній політиці сучасної соціально відповідальної держави ключову роль відіграє держава, завдяки якій виникають, існують і діють інші суб'єкти (об'єднання, громадські, благодійні організації тощо). Для держави, яка проголосила побудову соціально орієнтованої ринкової економіки (згідно з Конституцією Україна поставила це собі за мету), соціально-політична діяльність пов'язана з низкою заходів уряду, спрямованих на підвищення добробуту населення і посилення соціального захисту громадян шляхом реалізації різноманітних соціальних програм та заходів.

Соціальна політика за своєю сутністю і повинна бути спрямована на побудову держави загального добробуту. Питання оцінки показників соціального розвитку розглядаються в працях таких вчених, як В. І. Куценко, Е. М. Лібанова, С. П. Плечко, О. А. Грішнова [1–4]. Проте ці питання потребують подальшого дослідження у зв'язку з сучасними економічними процесами в Україні і зростанням соціальної напруги у суспільстві.

Метою дослідження є розгляд можливостей застосування польського досвіду в практиці формування соціальної політики України

Україна є демократичною, соціальною та правовою державою [5]. Реалізація цієї конституційної норми передбачає активну діяльність держави, спрямовану на забезпечення високого рівня соціальної захищеності грома-

© Кадієвська А. С., 2016

дян, досягнення соціальної справедливості та солідарності, гармонізацію відносин між інститутами державного управління й громадянським суспільством тощо. Згідно з Постановою Кабінету міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423 «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України», Міністерство соціальної політики відповідно до покладених на нього завдань:

– визначає щомісяця фактичний розмір прожиткового мінімуму на одну особу, а також для осіб, що належать до основних соціальних і демографічних груп населення;

– розробляє та вносить в установленому порядку пропозиції стосовно удосконалення державної політики щодо демографічного розвитку, зокрема підвищення рівня народжуваності та розвитку сім'ї;

– розробляє та вносить в установленому порядку пропозиції щодо зайнятості населення, зокрема надання громадянам додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню, щодо попиту та пропонування робочої сили на ринку праці, соціального захисту від безробіття, професійного навчання, регулювання трудової міграції громадян України;

– проводить моніторинг у сфері оплати та нормування праці [5].

Положення постанови Кабінету міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423 «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України» [5], на нашу думку, заслуговує великої уваги з таких причин:

– по-перше, втілення у життя цих положень матиме значний ефект для країни, а саме трудових ресурсів, працівників бюджетної сфери, незахищених прошарків населення і населення загалом;

– по-друге, діяльність держави з цих актуальних питань не дає максимального ефекту і навіть інколи викликає негативні явища у соціальній сфері.

Для підтвердження наведеної думки нами був здійснений порівняльний аналіз деяких показників соціальної політики України і Польщі : динаміки мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму; державної соціальної допомоги сім'ям з дітьми, малозабезпеченим сім'ям. У таблиці 1 наведені дані України та Польщі, які відображають рівень соціальних стандартів у цих країнах [6–7].

Таблиця 1

Порівняння розмірів соціальних виплат України та Польщі у 2015 році

	Мінімальна заробітна плата, грн	**Прожитковий мінімум, грн**		**Мінімальна пенсія**
Україна	1378	1330		1074 (з 1 вересня 2015 р.)
Польща	10342,08 (1286,16 злотих), з 1 січня 2016 – не може бути нижче за 11047,18 (1850 злотих)	Життєвий мінімум	Соціальний мінімум	10450,04 (1750 злотих)
		Від 2528,73 до 3202,56	Від 4872,72 до 6255,13	

Щоб проаналізувати ефективність соціальної політики, яка проводиться в Україні, необхідно скласти порівняльну характеристику соціальних показників з країною, яка має високі соціальні стандарти і гарантії, схожі економічні, соціальні, демографічні умови, але вже досягла високих результатів у всіх сферах розвитку. Наведену думку підтверджує індекс людського розвитку Польщі (0,834), яка займає 36 місце серед країн світу і 18 місце серед країн Європи. Ми посилаємось на цей показник, оскільки він має інтегроване значення і враховує індекс освіти, доходу і тривалості життя, а соціальна політика має не опосередкований, а прямий вплив на ці показники [8].

В Польщі проблему реального та статистичного життя розв'язали введенням двох мінімумів: перший, життєвий, мінімум, тобто сума грошей, яка дозволяє вижити, другий мінімум – це соціальний, який дозволяє виховувати та народжувати дітей, ходити в кіно та купувати книги.

Складові прожиткового мінімуму такі: харчування, експлуатація, а також оснащення житла різними зручностями, освіта (тільки для сімей з дітьми), одяг і взуття, ліки, гігієна та інші витрати.

Щоб співвіднести витрати на життя українців і поляків, необхідно розглянути середні витрати, які здійснює родина. У Польщі сім'я з 3 осіб витрачає на оренду квартири 1200 злотих, на оплату комунальних платежів йде 400 злотих на місяць.

Обов'язкове медичне страхування – це близько 1000 злотих на рік. Продуктовий набір в місяць на сім'ю становить приблизно на 700–1000 злотих. У підсумку отримуємо суму у 3500-4000 злотих в місяць на трьох.

Ситуація в Україні є зовсім іншою. Міністерство соціальної політики України відповідно до статті 5 Закону України «Про прожитковий мінімум» повідомляє, що фактичний розмір прожиткового мінімуму у цінах червня 2015 року у розрахунку на місяць на одну особу мав складати 2555 грн. А фактичний розмір прожиткового мінімуму на працездатну особу становить 1378 грн. Неважко зрозуміти, що цих грошей катастрофічно недостатньо.

Також необхідно врахувати те, що споживчий кошик недосконалий. Прикладом є те, що, на думку держави, для життя людині необхідна одна краватка на 10 років, штани і сорочка на 4 роки, а жінкам одна спідниця на 5 років, одна напівшерстяна сукня на 5 років і одна бавовняна на 3 роки, один светр – на 3 роки (пенсіонеркам – на 6 років), а штани жінкам не передбачені зовсім.

У країнах ЄС споживчий кошик формується по-іншому: там оцінюють, на що витрачав гроші середньостатистичний споживач, а у нас вказують, що йому можна купити за мінімальну зарплату. У польському кошику – 2000 продуктів, і кошик змінюється щороку – залежно від структури споживання домашніх господарств.

Науковим результатом цього дослідження є розробка рекомендацій щодо застосування польського досвіду в реформуванні соціальної політики України. Перспективою подальших наукових досліджень у цьому напрямі є розробка дієвих механізмів реформування соціальної політики в Україні.

Незважаючи на істотні відмінності в соціально-економічній і політичній ситуації в країнах розвиненої ринкової та перехідної економіки, зарубіжний досвід соціальної політики має важливе значення у формуванні ефективної моделі соціального захисту населення України. На основі аналізу статистичних даних щодо розвитку соціальної політики Польщі ми запропонували для впровадження в Україні такі заходи:

– введення окрім життєвого мінімуму ще й соціального, який буде враховувати культурні, транспортні та освітні потреби;

– періодична індексація прожиткового мінімуму кожні два роки (на прикладі Польщі);

– спрощення механізму надання соціальної допомоги за рахунок впровадження інтернет-порталу соціальної допомоги, саме такий існує у Польщі і має назву «Перший портал соціальної допомоги», він містить нововведення у соціальній політиці і призначений не тільки для населення, а ще й для соціальних робітників [6];

– покращення зайнятості людей, які потребують соціальної допомоги. Прикладом такої політики є впровадження у Польщі для пенсіонерів програми ASOS щодо поліпшення соціальної активності літніх людей. Метою програми є поліпшення якості та рівня життя літніх людей і розвиток їхнього потенціалу шляхом надання їм можливості соціальної діяльності;

– надання не тільки економічної допомоги, а й допомоги в адаптації у мінливих умовах сучасного світу. Досягти цього можна шляхом створення і фінансування університетів для людей «третього віку». У Польщі за останнє десятиліття було створено понад 520 таких університетів [9].

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Куценко В. І. Соціальна держава (проблеми теорії, методології, практики) : монографія / В. І. Куценко, В. П. Удовиченко, Я. В. Остафійчук. – Київ : Заповіт, 2003. – 228 с. **2.** Лібанова Е. М. Перспективи трансформації соціальної сфери України / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – № 1–2. – С. 45–51. **3.** Плечко С. П. Соціальна сфера в процесі становлення демократичного суспільства [Електронний ресурс] / С. П. Плечко // Центр перспективних соціальних досліджень. – Режим доступу : http://www.cpsr. org.ua. **4.** Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О. А. Грішнова. – Київ : КНЕУ, 2006. – 308 с. **5.** Про прожитковий мінімум [Електронний ресурс] : Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/966-14. **6.** Офіційний сайт Державного комітету статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua. **7.** Міністерство праці і соціальної політики Польщі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.mpips.gov.pl/. **8.** Human Development and Ukraine's European Choice [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://hdr.undp.org/sites/default/files/ukraine_nhdr_2008_en.pdf. **9.** Перший портал соціального забезпечення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ops.pl/kategoria/newsy/.

РОЛЬ ГЕЙМІФІКАЦІЇ У ПІДВИЩЕННІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

УДК 005.32:331.101.3

Калашник О. О.

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

Анотація. *Проаналізовано наукові праці, де доведено, що гейміфікація підвищує мотивацію до діяльності, адже у грі зосереджено безліч її точок – змагальність, призові стимули, логіка подолання перешкод тощо. Визначено роль гейміфікації, що сприяє поліпшенню якості комунікації в команді, виявленню лідерів, зниженню кількості конфліктів, підвищенню загального рівня продуктивності праці, стимулюванню до діяльності тощо.*

Ключові слова: *персонал, мотивація, управління персоналом, методи мотивації, гейміфікація, завдання гейміфікації.*

Аннотация. *Проанализированы научные труды, где доказано, что геймификация повышает мотивацию к деятельности, ведь в игре сосредоточено множество ее точек – состязательность, призовые стимулы, логика преодоления препятствий и т. п. Определена роль геймификации, что способствует улучшению качества коммуникации в команде, выявлению лидеров, снижению количества конфликтов, повышению общего уровня производительности труда, стимулированию к деятельности и др.*

Ключевые слова: *персонал, мотивация, управление персоналом, методы мотивации, геймификация, задачи геймификации.*

Annotation. *In this article the use of gaming devices in non-gaming areas is being discussed. Reviewed scientific papers, which proved that gamification increases the motivation for activity, because the game focused a lot of its points – competitiveness, prize incentives, the logic of overcoming obstacles and the like. The role of gamification, which helps to improve the quality of communication in the team, identifying leaders, reducing the number of conflicts, increasing overall productivity, stimulus to activity, and others.*

Keywords: *personnel, staff motivation, personnel management, motivation techniques, gamification, task of gamification.*

На сьогодні гостро стоїть питання щодо мотивації персоналу. Стає зрозуміло, що з часом стандартні методи мотивації втрачають свою актуальність, підходять вузькому колу співробітникам. Персонал хоче відчувати себе частиною компанії, часи, коли керівники просто говорили своїм підлеглим, що їм робити, вже пройшли. Щоб отримувати задоволення від роботи, їм потрібно відчувати: те, що вони роблять, має реальну цінність. Коли людям подобається їхня робота, вони виконують її добре. Якщо персонал недостатньо мотивований, то в компанії з'являються проблеми (від простих прогулів до великої плинності кадрів), адже ринок праці завжди готовий запропонувати привабливі пропозиції.

Тема статті є актуальною, бо мотивація персоналу в усі часи була і залишається найважливішою частиною стратегії компанії. Тому треба підлаштовуватись до всіх змін, які відбуваються в нашому світі, отже, це впливає на персонал і тому важливо аналізувати вже наявні методи мотивації і створювати нові, щоб підвищувати процес мотивування. Одним з таких сучасних методів є гейміфікація. За допомогою гейміфікації компанії зможуть виявити та ефективно використовувати ресурси співробітників, досягти успіхів, при цьому йдучи в ногу з часом.

За короткий час свого існування сфера гейміфікації набула значного розвитку. Існує чимало досліджень і публікацій, серед них праці Кевіна Вербаха, Майкла Барбера, Дональда Кларка, Тома Чатфілда, Джейн Макгонігел, Мачей Ласковські та ін.

Метою роботи є дослідження теоретичних аспектів гейміфікації, а також можливості впровадження її в практику вітчизняних підприємств.

Найважливішим ресурсом будь-якої компанії є її співробітники. Від того, наскільки ефективною виявиться праця співробітників, залежить успіх будь-якої компанії. Завдання керівництва – максимально ефективно використовувати можливості персоналу. Коли персонал зацікавлений в результатах своєї праці, значно підвищується продуктивність праці. Щоб досягти таких результатів, застосовують різноманітні методи мотивації.

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 [1, с. 5].

© Калашник О. О., 2016

Методи мотивації працівників – це частина організаційної культури. Основне призначення методів – виконання загальних завдань підприємства шляхом максимального залучення працівників. Виділяють такі основні методи:

– *примушення* – засновано на почутті страху перед покаранням, наприклад, у вигляді звільнення, переведення на нижчеоплачувану роботу, штрафу та ін.;

– *винагородження* – засновано на системі економічного (заробітна плата, премії, участь у прибутках тощо) та не економічного (нагорода, подяка тощо) стимулювання високопродуктивної праці.

– *солідарність* – розвиток у працівників власних цінностей і цілей, які близькі до цінностей і цілей організації, що досягаються шляхом переконання, виховання, навчання і створення сприятливого організаційного клімату в організації;

– *моральні методи стимулювання – визнання*, яке може бути особистим або публічним. Суть особистого визнання полягає в тому, що кращих працівників постійно згадують в спеціальних доповідях вищому керівництву організації, їх персонально вітає адміністрація з приводу ювілеїв і сімейних свят. Публічне визнання полягає у розповсюдженні інформації про досягнення працівників на спеціальних стендах, нагородження людей почесними знаками, грамотами [2, с. 226–227].

У сучасному світі відбувається швидкий розвиток підприємств та впровадження нових технологій, разом з тим треба удосконалювати методи мотивації персоналу. Впровадження нових методів значно підвищить мотивацію персоналу. Одним із таких методів являється гейміфікація.

Гейміфікація – це використання ігрових прийомів у неігрових процесах, а також комплекс мотиваційних управлінських технік, запозичених у комп'ютерних ігор і їхніх творців [3].

Основою стратегії гейміфікації є винагородження за виконані завдання. Можуть бути різні види заохочень: бали, відзнаки, поміщення фотографії працівника на дошку пошани, видача премії, нагородження цінним подарунком, нагородження нагрудним знаком тощо.

Гейміфікація – сучасний метод мотивації персоналу, застосування якого підвищить діяльність співробітників в кілька разів. Розглянемо основні форми гейміфакції:

– змагальна;

– переможна;

– естетична.

При застосуванні гейміфікації робота стає більш приємною і цікавою, адже у грі зосереджено безліч точок мотивації – дух суперництва, призові стимули, логіка подолання перешкод.

Впроваджуючи цей спосіб мотивації персоналу, можна застосовувати як всі три форми гейміфікації, так і одну. Однак, як показує закордонна практика передових компаній, поєднуючи всі три форми гейміфікації, досягають максимального ефекту.

Методи гейміфікації прагнуть залучити природні людські інстинкти: конкуренцію, альтруїзм, досягнення, статус, самовираження, виконання завдань [3].

Це сприяє створенню відчуття причетності, вкладу у спільну справу, інтересу до досягнення цілей.

Гейміфікація ефективно бореться з психологічної інерцією, допомагає працювати ефективніше, створює відчуття причетності, вкладу у спільну справу, інтересу до досягнення цілей.

Застосування в управлінні персоналом елементів гри є надзвичайно ефективним інструментом, що сприяє підвищенню мотивації працівників до роботи, якості її виконання, зміцненню команди, стимулюванню творчості колективу, виявленню нових талантів.

Гейміфікація дозволяє виконувати такі завдання, як:

– підвищити загальний рівень продуктивності праці;

– виявити лідерів;

– визначити вектор розвитку кожного конкретного співробітника і команди загалом і стимулювати їх розвиватися в цьому напрямку;

– забезпечити всіх співробітників оперативним зворотнім зв'язком за результатами діяльності;

– підвищити видимість результатів роботи кожного із співробітників;

– поліпшити якість комунікації в команді;

– знизити кількість конфліктів;

– об'єднати співробітників загальною ідеєю, залучити до командної роботи [5].

Проаналізувавши гейміфікацію, її форми, можна виділити такі її переваги і недоліки.

Таблиця 1

Переваги та недоліки застосування гейміфікації

Переваги	Недоліки
залученість всіх співробітників у подоланні проблем підприємства	короткостроковий ефект
виявлення талантів персоналу	розвиток конкуренції може призвести до низького корпоративного духу та конфліктів
можливість самореалізації співробітників	не враховує фізичний стан співробітника
рутинна робота перетворюється в цікаву гру	не враховує вік персоналу
підвищення згуртованості колективу	
візуалізація досягнень і прогресу співробітників	

З табл. 1 видно, що гейміфікація має більше переваг, ніж недоліків що при застосуванні такого методу позитивно вплине на мотивацію персоналу

Застосування цього способу багато в чому залежить від вікової структури персоналу, а також їхніх потреб. Тільки глибоке знання своїх співробітників може визначити можливість і необхідність впровадження цього способу в систему мотивації [6].

Однак, враховуючи досвід американських і європейських передових компаній, а також тенденції до омолодження персоналу компаній, варто сказати, що гейміфікація та її форми неодмінно підвищать ефективність роботи не тільки всіх співробітників, а й компанії загалом.

Таким чином, на думку автора, гейміфікація є найефективнішим сучасним методом мотивації та відіграє значну роль в підвищенні мотивації персоналу. При цьому не варто забувати, що тільки при поєднанні всіх видів мотивації можна підвищити ефективність системи мотивації персоналу, а отже, і діяльність компанії загалом.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лаптєв В. І.

Література: 1. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2002. – 337 с. **2.** Королев Ю. Б. Менеджмент в АПК / Ю. Б. Королев, В. Д. Коротнев, Г. Н. Кочетова и др. – М. : КолосС, 2007. – 424 с. **3.** Гончарук Н. Що наше життя? Гра [Електронний ресурс] / Н. Гончарук. – Режим доступу : http://archive.kontrakty.ua/gc/2012/40/13-chim-pakhnut-remesla.html?lang=ua. **4.** Гейміфікація [Електронний ресурс] / Вікіпедія – вільна енциклопедія. – Режим доступу : http://uk.wikipedia.org/Гейміфікація. **5.** Сергеєва Л. Гейміфікація: ігрові техніки у мотивації персоналу [Електронний ресурс] / Л. Сергеєва // Theory and methods of educational management. – 2014. – № 2. – Режим доступу : http://tme.umo.edu.ua/. **6.** Виханский О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс : учеб. пособие / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : МГУ, 1995. – 438 с. **7.** Вебрах К. Уроки геймификации [Електронний ресурс] / Кевин Вебрах. – Режим доступу : http://digitaloctober.ru/. **8.** Laskowski M. Student projects as an addendum to university study path / Maciej Laskowski // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 10. – С. 447–451. **9.** Стамблер М. Игровые технологии в гражданских приложениях и образовании [Електронний ресурс] / Мария Стамблер // Контракты. – 2012. – № 40. – Режим доступу : http://te-st.ru/2012/11/12/gamificationedu-ngo/. **10.** Барбер М. Обучающая игра: аргументы в пользу революции в образовании / Майкл Барбер. – М. : Просвещение, 2007. – 349 с.

ПЕРЕВАГИ МОНОПОЛЬНОЇ ВЛАДИ НА ПРИКЛАДІ ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА «УКРЗАЛІЗНИЦЯ»

УДК 005.58:336.226.132

Калініна В. Ю.

Студент 1 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Показано деякі переваги монопольної влади на прикладі «Укрзалізниці», яка займає панівне становище на українському ринку. Розраховано індекс Херфіндаля-Хіршмана, який визначив монополізацію «Укрзалізниці».*

Ключові слова: *монополія, монопольна влада, конкуренція, суб'єкт господарювання, домінуюча фірма, індекс Херфіндаля-Хіршмана.*

Аннотация. *Показаны некоторые преимущества монопольной власти на примере «Укрзализныци», которая занимает господствующее положение на украинском рынке. Рассчитан индекс Херфиндаля-Хиршмана, который определил монополизацию «Укрзализныци».*

Ключевые слова: *монополия, монопольная власть, конкуренция, субъект хозяйствования, доминирующая фирма, индекс Херфиндаля-Хиршмана.*

Annotation. *Some of the benefits of monopoly power on the example of "Ukrzaliznytsia", which occupies a dominant position in the Ukrainian market. Calculated Herfindahl-Hirschman index, which defined the monopolization "Ukrzaliznytsya".*

Keywords: *monopoly, monopoly power, competition, economic agent, dominant firm, Herfindahl index.*

Тема цієї статті є дуже актуальною. Справжні монополії на ринках товарів та послуг можна зустріти не досить часто. Найбільш характерним для неї є домінування однієї фірми над іншою. В сучасних умовах заслуговують уваги проблеми, які пов'язані з монополізацією залізничного транспорту в Україні. На українському ринку таким прикладом є державне підприємство «Укрзалізниця».

Проблемою монопольної влади займались такі вчені, як: О. Мельникова, яка досліджувала особливості національної монополії, В. Полуянов, який розглядав монополізованість промисловості, Г. Филюк, який вивчав природну монополію, С. Крук, який розглядав стан та окремі тенденції змін конкурентних умов в економіці України.

Метою статті є аналіз переваг монопольної влади в Україні та визначення рівня монополізації на прикладі «Укрзалізниці»

Монополія – це такий тип економічних відносин, що дає можливість одному з учасників цих відносин диктувати свої вимоги на ринку певного товару. Згідно з методикою Антимонопольного комітету України, монополіст – це фірма, частка ринку якої більше 35 %. Виділяють 3 види монополії – закрита, відкрита та природна монополія [1]. У Законі України «Про захист економічної конкуренції» монополізація визначається як досягнення суб'єктом господарювання монопольного (домінантного) становища на ринку товарів, підтримання або посилення цього становища. У статті 12 цього Закону також подається більш чітке визначення монопольного становища. Суб'єкт господарювання займає монопольне становище на ринку товарів, якщо: на цьому ринку немає жодного конкурента; немає значної конкуренції внаслідок обмеженої можливості доступу інших підприємств на ринок; частка підприємства на ринку продукції перевищує 35% і суб'єкт господарювання не довів, що зазнає конкуренції [2].

Отже, з урахуванням цього Закону Україну можна стверджувати, що ДП «Укрзалізниця» є монополією. Також це підприємство можна вважати природною монополією. По-перше, «Укрзалізниця» займає весь український ринок, тому що на ринку немає фірми, яка б могла надати альтернативні послуги. По-друге, якщо наша фірма змінить ціни на квитки, то попит все одно залишиться незмінним.

«Укрзалізниця» здійснює управління цілою галуззю, до її структури входять різнопрофільні підприємства. Відповідно до територіального принципу до складу «Укрзалізниці» входять 6 залізниць – юридичних осіб, основною діяльністю яких є перевезення пасажирів та вантажів у визначеному регіоні.

Відповідно до Закону України «Про природні монополії», «Природна монополія – стан товарного ринку, при якому задоволення попиту на цьому ринку є більш ефективним за умови відсутності конкуренції внаслі-

© Калініна В. Ю., 2016

док технологічних особливостей виробництва, а товари, що виробляються суб'єктами природних монополій, не можуть бути замінені у споживанні іншими товарами, у зв'язку з чим попит на цьому товарному ринку менше залежить від зміни цін на ці товари, ніж попит на інші товари» [3].

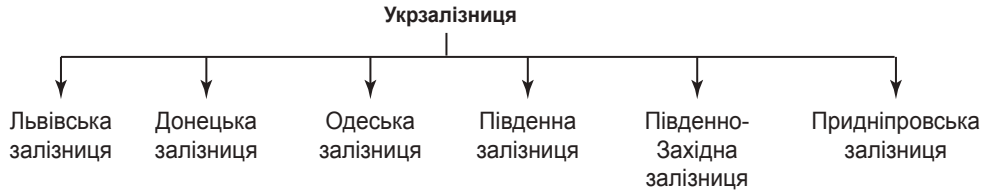


Рис. 1. **Структура «Укрзалізниці» за територіальною ознакою**

Попит на послуги «Укрзалізниці» має стійкий, постійний характер, майже унеможливлює появу на ринку природних монополій нових суб'єктів. Слід зазначити, вартість входження підприємства на такий ринок є занадто високою, щоб інвестори зацікавилися проектом. Логічно, коли природна монополія належить державі, щоб надприбутками користувалося суспільство. Оскільки інвестувати в ще одні рейки занадто дорого, конкуренції тут немає. Дублювання функцій цих підприємств невигідне суспільству загалом.

На сьогодні «Укрзалізниця» працює в збиток. Через військові події в Україні знищено 187 залізничних об'єктів, і за півроку борг «Укрзалізниці» зріс ще на 3 млрд грн. Міжнародні перевезення є єдиним прибутком для цього підприємства, водночас внутрішні – це основний збиток, через це у серпні 2014 року «Укрзалізниця» підвищила ціни на свої послуги на 10 %. Свою роль відіграє також недостатнє фінансування з боку держави – тільки 50 % від потрібної суми, велика вартість утримання та обслуговування транспорту. Допомогти врятувати становище може індексація цін та посилена підтримка з боку держави, а для того щоб тарифи внутрішніх перевезень довести до нульової рентабельності, потрібно їх підвищити у 2,7 разу (тобто більш ніж на 270 %) [4].

Оскільки залізничний транспорт України є природною монополією, то всередині залізничної підгалузі конкуренція відсутня. Однак насправді при прийнятті рішення про здійснення поїздки або перевезення вантажу споживач обирає з-поміж пропозицій різних видів транспорту, які ведуть між собою конкурентну боротьбу, пропонуючи послуги-субститути. Тому для збільшення обсягів перевезень та розмірів прибутку залізничні підприємства повинні постійно підвищувати конкурентоспроможність послуг.

Слід зазначити, що різні види транспорту характеризуються певною сукупністю конкурентних переваг, які визначають частку в окремих сегментах транспортного ринку. Рівень конкуренції на транспортному ринку можна визначити за допомогою індексу Херфіндаля-Хіршмана, який розраховується за наступною методикою:

$$IXX = \frac{10000 \times (V^2 + 1)}{n}, \tag{1}$$

де IXX — індекс Херфіндаля-Хіршмана;

V — коефіцієнт варіації ринкових часток підприємств;

n — кількість підприємств на ринку

$$V = \frac{\delta}{\dot{x}}, \tag{2}$$

де δ – середнє квадратичне відхилення часток підприємств,

$\dot{x}$ – середня частка підприємств на ринку

$$\delta = \sqrt{\frac{\sum (x - \dot{x})^2}{n}}, \tag{3}$$

де x — частка підприємств на ринку.

Після розрахунку можемо бачити дані, наведені в таблиці.

Державне регулювання діяльності природних монополій на сьогодні в Україні проводиться вкрай неефективно, тому застосування принципу суворого державного адміністрування є загальноприйнятим та загальнонеобхідним у процесі подальшої побудови державної політики щодо регулювання діяльності природних монополій.

Таблиця 1

Показник значення індексу для пасажирських та вантажних перевезень [5]

Пасажирські перевезення	Вантажні перевезення
7365	3928

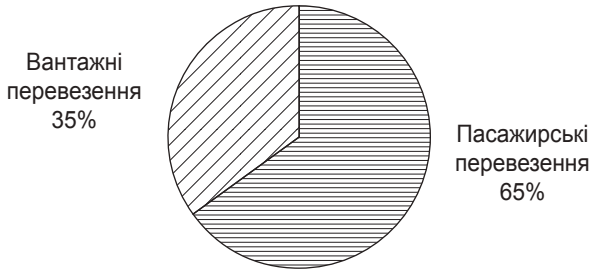


Рис. 2. **Показник розрахунку індексу ДП «Укрзалізниці»**

Отже, «Укрзалізниця» є основним перевізником як вантажів, так і пасажирів. Однак питання про доцільність реформ, спрямованих на усунення монополізму, та їхні наслідки і дотепер залишається дискусійним. Можна навести велику кількість аргументів, які свідчать про необхідність зміни статусу природної монополії. Стільки ж існує аргументів проти створення конкурентних відносин у цьому секторі економіки. Так, з одного боку, реструктуризація вертикально інтегрованої компанії – монополіста «Укрзалізниці» – покликана створити на ринку перевезень вільну конкуренцію і тим самим залучити в галузь додаткові інвестиції. З іншого боку, не можна не враховувати можливість неконтрольованого зростання тарифів на перевезення.

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

Література: 1. Башнянин Г. І. Мікроекономічна теорія : навч. посіб. / Г. І. Башнянин, О. В. Щедра. – Львів : Новий світ, 2007. – 640 с. **2.** Про захист економічної конкуренції [Електронний ресурс] : Закон України від 1.01.2001 № 2210-III. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2210-14. **3.** Про природні монополії [Електронний ресурс] : Закон України від 01.12.2006 № 1682-III. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1682-14. **4.** Петренко Е. А. «Укрзалізниця» как естественная монополия / Е. А. Петренко // Економіка промисловості. – 2010. – С. 49–57. **5.** Мироненко В. К. Прогноз обсягів перевезень залізничним транспортом [Електронний ресурс] / В. К. Мироненко. – Львів, 2014. – Режим доступу : http://www.kgt.ua/uploads/file/Text.pdf.

ФОРМУВАННЯ ДЕПОЗИТНОЇ ПОЛІТИКИ БАНКУ

УДК 336.713

Каліна С. В.

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

Анотація. *Розкрито основні актуальні питання формування депозитної політики банків та її вплив на їх депозитну діяльність. Визначено положення формування та реалізації депозитної політики банку в сучасних умовах. Проаналізовано депозитний ринок.*

Ключові слова: *банк, депозитна політика, депозитні операції, ресурси банку.*

© Каліна С. В., 2016

Аннотация. *В статье раскрыты основные актуальные вопросы формирования политики банков и ее влияние на депозитную деятельность. Определено положение формирования и реализации депозитной политики банка в современных условиях. Проанализирован депозитного рынка.*

Ключевые слова: *банк, депозитная политика, депозитные операции, ресурсы банка.*

Annotation. *The article deals with the major issues of policy banks and its impact on deposit activities. It determines the position of the formation and implementation of the bank's deposit policy in modern conditions. Provided analysis of the deposit market.*

Keywords: *bank, deposit policy, deposit operations, resources of a bank.*

Банківська система України на сучасному етапі розвитку переживає часи економічної нестабільності, що пов'язано, передусім, з відсутністю довіри до банків як основних суб'єктів фінансового ринку з боку вкладників та кредиторів, зниження інвестиційної привабливості банківської системи, зарегульованість банківської діяльності, яка випливає з реалізації макроекономічних функцій банківської системи. Тому актуальності в сучасних умовах набуває формування банками ефективної депозитної політики, за якої інтереси як банку, так і його клієнтів, були б задоволені, а також досягнуто оптимальне поєднання взаємних інтересів.

Метою написання статті є дослідження наявного механізму формування депозитної політики банку і внесення пропозицій щодо його деталізації.

Дослідженню теоретико-методологічних основ формування депозитної політики банку присвячені численні наукові праці як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, а саме: П. С. Роуз [1], Л. А. Гуріної [2], Р. Р. Коцовської [3] та ін.

Формування депозитної політики банків займає провідне місце у забезпеченні ефективної депозитної діяльності банків. Тривалий час питанню депозитної політики в Україні не приділялося належної уваги. Це пов'язано з тим, що попит на банківські послуги значно перевищував пропозицію. Висока інфляція, наявність дешевих ресурсів – усі ці умови забезпечували високу норму прибутку банківських операцій, змінюючи саму природу їхнього ризику.

У процесі нашого дослідження слід звернути увагу на визначення депозитної політики. Так, можна знайти такі тлумачення цього терміну:

1) Депозитна політика – це стратегія і тактика банку щодо залучення грошових коштів вкладників та інших кредиторів і визначення найефективнішої комбінації їхніх джерел [3].

2) Депозитна політика – це одна з основних частин управління пасивами, тому що управління пасивними операціями являє собою діяльність, пов'язану з залученням коштів вкладників та кредиторів і визначенням відповідної комбінації джерел коштів для певного банку [1].

3) Депозитна політика банку являє собою політику із залучення грошових коштів вкладників в депозити і ефективного управління процесом залучення [2].

Беручи до уваги наведені визначення, сформульовані вітчизняними та зарубіжним економістами, пропонуємо власне визначення цього поняття: це сукупність принципів, методів і способів здійснення, дій по залученню коштів на умовах зворотності з метою ефективного функціонування банку.

Відповідно ефективність управління та функціонування банків значною мірою визначається ефективністю реалізації депозитної політики.

Загалом можна сказати, що в економіці України з початку 2015 року зберігалися негативні тенденції минулого року, зумовлені зупинкою та руйнуванням підприємств і інфраструктури внаслідок ведення воєнних дій; скороченням зовнішнього попиту внаслідок ускладнених торговельних відносин з Російською Федерацією; зниженням споживчого та інвестиційного попиту, зокрема зростання індексу споживчих цін прискорилося у січні до 28,5 % в річному вимірі, базової інфляції – до 26,1 % внаслідок знецінення гривні, високих інфляційних та девальваційних очікувань та підвищення акцизів, падіння обсягів промислового виробництва прискорилось до 21,3 % в річному вимірі, дефіцит платіжного балансу становив 890 млн дол. США, золотовалютні резерви знизилися до 6,4 млрд дол. США.

Кошти суб'єктів господарювання за період дослідження зростали, але меншими темпами, ніж кошти фізичних осіб (на 212 133 млн грн, або більше ніж у п'ять разів). Відповідно, їхня частка в зобов'язаннях за 2015 рік зменшилась на 13 в. п. і становила 22 %. Динаміка коштів суб'єктів господарювання мала схожу динаміку з коштами фізичних осіб, але їхні залишки мали менші коливання: зростання до початку 2009 року; у період кризи 2008–2009 рр. – скорочення залишків на 28 724 млн грн; за 2009–2014 рр. стабільне зростання кожного року, що привело до нарощення ресурсів на 137 057 млн грн.

Таким чином, ми можемо стверджувати про вплив на формування депозитних ресурсів банків їхньої депо-

зитної політики, соціальної відповідальності та фінансової грамотності населення (якщо враховувати чинники ринкової економіки без політичних рішень) [6].

Сучасні виклики розвитку банківської діяльності засвідчують, що для успішного функціонування та розширення діяльності банківської установи недостатньо залучати кошти за нижчою ціною, а розміщувати за вищою, для цього необхідно створювати ефективну систему менеджменту банків. Для підтримки своєї конкурентоспроможності банки вимушені пропонувати своїм клієнтам нові послуги, застосовувати різноманітні фінансові інструменти [4].

Основними перепонами розвитку ефективної депозитної політики в банках є, по-перше, наявність тенденцій до поступової девальвації гривні стосовно іноземних валют, що негативно впливає на темп інфляції в країні, який є ключовим фактором при розробленні відсоткових ставок за депозитами; по-друге, зменшення довіри до банків з боку населення через хвилю банкрутств (приблизно в 50 банках введено тимчасову адміністрацію).

Задля підвищення ефективності депозитної діяльності банкам можна запропонувати:

– розширення кола депозитних рахунків клієнтів з різноманітним режимом функціонування, що надаватиме вкладникам банку додаткові можливості використання коштів із прийнятним рівнем доходів [5];

– об'єднання банківських та страхових послуг. При цьому банк за власний рахунок страхує власників пластикових карток – вкладників від нещасних випадків;

– систему бонусів для клієнтів. Банк залежно від важливості певного виду продукту визначає бонус за бальною шкалою (депозити, кредитні картки, валюто-обмінні операції, споживчий кредит та ін.);

– перехресний продаж банківських послуг; Персонал різних підрозділів банку, що безпосередньо працює з клієнтами, пропонує їм не лише «власні» послуги, а й послуги інших підрозділів;

– споживчі кредити можуть надаватися під гарантії корпоративним клієнтам, їхнім співробітникам або фізичним особам за умови наявності певної суми на депозитному рахунку (з урахуванням чинників їхньої кредитоспроможності).

Дослідивши сутність та основні характеристики ситуації на депозитному ринку, можна дійти таких висновків:

– депозитна політика банку являє собою сукупність принципів, методів і способів здійснення, дій по залученню коштів на умовах зворотності з метою ефективного функціонування банку;

– за дійсними умовами запозичення коштів та великою конкуренцією серед банків для ефективного функціонування необхідна ретельно спланована депозитна політика, ефективності якої можна досягти шляхом запровадження новітніх банківських послуг та продуктів, а також інноваційних методів підходу до клієнта.

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

Література: 1. Роуз П. С. Банковский менеджмент / П. С. Роуз ; [пер. с англ., под ред. Ю. Н. Каптуревского]. – М. : Дело, 2005. – 768 с. **2.** Гуріна Л. А. Теоретичні та практичні аспекти ефективності депозитної політики банку / Л. А. Гуріна // Регіональна економіка. – 2006. – № 1. – С. 121–125. **3.** Коцовська Р. Р. Банківські операції : навч. посіб. / Р. Р. Коцовська, О. Г. Павлишин, Л. М. Хміль. – Суми : ДНВЗ «УАБС НБУ», 2007. – 390 с. **4.** Дмитрієва О. А. Оптимізація депозитної діяльності комерційного банку / О. А. Дмитрієва // Фінанси України. – 2008. – № 5. – С. 15–17. **5.** Герасимович А. М. Аналіз банківської діяльності : підручник / А. М. Герасимович, М. Д. Алексеєнко, І. М. Парасій-Вергуненко та ін. ; за ред. А. М. Герасимовича. – Київ : КНЕУ, 2004. – 599 с. **6.** Монетарний та макроекономічний огляд за лютий 2015 року [Електронний ресурс] // Генеральний департамент грошово-кредитної політики. – НБУ, 2015. – С. 15–20. – Режим доступу : http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=14994179.

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ

УДК 336.225-674-021.361

Карасьов Б. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу та міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено сутність внутрішнього аудиту, обґрунтовано необхідність системи внутрішнього аудиту на підприємствах та визначено основні напрямки розв'язання проблеми якості організації та функціонування служби внутрішнього аудиту.*

Ключові слова: *аудит, внутрішній аудит, ефективність управління підприємством, контроль, фінансова звітність, економічний потенціал.*

Аннотация. *Исследована сущность внутреннего аудита, обоснована необходимость системы внутреннего аудита на предприятиях и определены основные направления решения проблемы качества организации и функционирования службы внутреннего аудита.*

Ключевые слова: *аудит, внутренний аудит, эффективность управления предприятием, контроль, финансовая отчетность, экономический потенциал.*

Annotation. *The essence of internal audit, the necessity of internal audit at the enterprises and the main directions of solving the problem of the quality of the organization and functioning of the internal audit.*

Keywords: *audit, internal audit, the effectiveness of management, control, financial reporting, economic potential.*

На сучасному етапі зростає роль і значення внутрішнього аудиту в підвищенні ефективності управління підприємством. Процес управління фірмою та налагоджену систему внутрішнього контролю не можна розділяти, не порушивши при цьому ефективність функціонування усієї системи управління. Звідси з'являється потреба в постійно діючому і ефективному елементі, який входить в систему внутрішнього контролю і є її невід'ємною частиною.

Роль ефективного механізму, який допомагає забезпечити власників і керівників підприємства необхідною інформацією щодо функціонування всіх його підсистем, відіграє служба внутрішнього аудиту. Організація на вітчизняних компаніях підрозділів внутрішнього аудиту та їхнє нормативне регулювання на сьогодні є актуальним, складним і водночас цікавим питаннями. Внутрішній аудит потрібен, передусім, для запобігання втрат ресурсів, стабілізації бухгалтерського обліку та для організації необхідних змін всередині організації. Особливістю внутрішнього аудиту можна назвати і те, що він виконується в момент здійснення та документального оформлення фінансово-господарських операцій. Це дозволяє вчасно виявляти всі недоліки в роботі та вживати необхідні заходи для їхнього запобігання

Метою дослідження є обґрунтування необхідності існування внутрішнього аудиту на підприємствах України та теоретичне дослідження організації його функціонування.

Для досягнення мети були поставлені такі завдання:

- обґрунтувати поняття «внутрішній аудит»;
- обґрунтувати необхідність внутрішнього аудиту на підприємствах України;
- дослідити проблеми наявної системи внутрішнього аудиту на підприємствах.

У дослідження проблем сутності, функцій та змісту внутрішнього контролю, його місця у системі наук зробили внесок такі відомі вітчизняні і зарубіжні вчені, як Б. Усач, Л. Нападовська, А. Богомолов, М. Білуха, Ю. Воропаєв, Є. Калюга, В. Сопко, Ф. Бутинець, Е. Аренс, Р. Адамс, Р. Додж, Дж. Лоббек, Дж. Робертсон, А. Роджер. Слід зауважити, що ступінь дослідженості цієї теми в економічній літературі доволі високий, але все ж проблеми залишаються:

- *внутрішні проблеми* – нестача коштів для підприємства на введення ефективної системи внутрішнього аудиту;
- *зовнішні проблеми* – немає стимулу з боку держави для введення системи внутрішнього аудиту на підприємствах.

Міжнародний Інститут внутрішніх аудиторів розкриває таке визначення внутрішнього аудиту: «діяльність з надання незалежних та об'єктивних гарантій і консультацій, спрямованих на вдосконалення діяльності організації» [1].

© Карасьов Б. О., 2016

З огляду на це під внутрішнім аудитом розуміють встановлену внутрішніми документами компанії діяльність, пов'язану з контролем за усіма складовими управління і різними аспектами функціонування компанії, яка здійснюється службовцями спеціального контрольного органу у процесі допомоги органам управління фірми в рамках встановлених нормативів, враховуючи економічну доцільність для підприємства, а також з дотриманням встановленого порядку ведення бухгалтерського обліку.

Завдання внутрішнього аудиту в організації визначаються залежно від стану системи внутрішнього контролю та від рівня менеджменту і персоналу фірми, а також системи управління ризиками загалом. Внутрішній аудит надає керівництву підприємства об'єктивну, надійну і своєчасну інформацію про діяльність компанії для досягнення загальнокорпоративних цілей.

Залежно від організаційно-правого статусу внутрішній аудит є ексклюзивним для кожного суб'єкта господарювання (рис. 1).

Створення власної служби внутрішнього аудиту передбачає, що співробітники організації добре знайомі з внутрішньою структурою компанії та галузевими особливостями бізнесу. Позитивним аспектом є і те, що коли аудиторські завдання виконуються власними штатними співробітниками, то отримані ними навички та досвід залишаються всередині компанії. Крім того, керівництво фірми може використовувати внутрішній аудит як основу для професійного зростання та отримання певних навичок майбутніх управлінських кадрів.

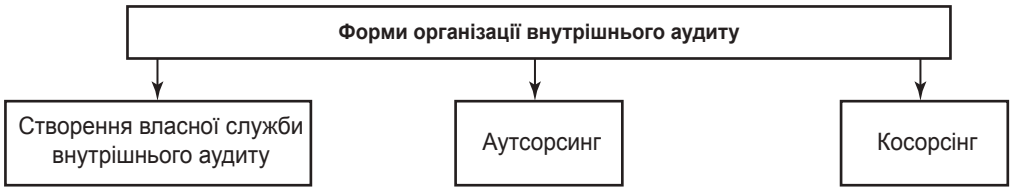


Рис. 1. **Форми організації внутрішнього аудиту**

Аутсорсинг (від англ. outsourcing – виконання всієї сукупності функцій або тільки конкретної частини з управління організацією сторонніми фахівцями) припускає повну або часткову передачу функцій з ведення внутрішнього аудиту спеціалізованій компанії чи зовнішньому консультанту. А сутність косорсінгу полягає в тому, що в рамках компанії створюються органи внутрішнього аудиту, але разом з тим в деяких випадках можуть залучатися експерти спеціалізованої компанії або зовнішні консультанти.

Підвищення ефективності роботи компанії можна досягти шляхом інтеграції внутрішнього аудиту з управлінським обліком. Спільними зусиллями вони повинні утворити таку систему, за допомогою якої з'явиться можливість пошуку і мобілізації всіх допустимих резервів для економії ресурсів, раціоналізації технологічних процесів, зменшення собівартості виробленої продукції, робіт і послуг та підвищення конкурентоспроможності компанії [4]. Серед найбільш проблемних аспектів внутрішнього аудиту можна виділити:

- невеликий обсяг необхідних методичних розробок;
- неефективність чинної нормативно-правової бази, що займається регулюванням внутрішнього аудиту;
- низький досвід діяльності аудиторів;
- відсутність уніфікованих форм необхідних документів;
- відсутність автоматизації внутрішнього контролю за діяльністю.

Використовуючи систему внутрішнього аудиту, компанія має низку істотних переваг, які пов'язані, передусім, з виявленням резервів коштів та джерел отримання необхідних коштів підприємства.

Не менш важливе значення має і розробка рекомендацій щодо вдосконалення системи обліку і внутрішнього контролю або принаймні оцінка використання вже наявного на підприємстві інформаційно-програмного забезпечення. Велике значення при визначенні об'єктивності проведеного внутрішнього аудиту відводитися визначенню рівня його незалежності від інших складових структури управління. У зв'язку з тим, що менеджери не завжди здатні об'єктивно оцінити ситуацію, вони повинні використовувати ту інформацію, якою повною мірою володіє внутрішній аудит. Саме цей інструмент, тобто всебічна інформація про всі аспекти діяльності фірми, допоможе провести аналіз і підвищити ефективність прийнятих рішень служби менеджменту. Саме завдяки внутрішньому аудиту, менеджеру вдається по-новому поглянути на речі і оцінити якість прийнятих управлінських рішень [5]. Найбільш ефективні перспективи при створенні служби внутрішнього аудиту для організацій полягають, по-перше, в тому, що це дозволить органу управління компанією встановити ефективний контроль за структурними підрозділами організації. По-друге, здійснювані внутрішніми аудиторами перевірки та аналіз допоможуть виявити резерви виробництва і найбільш перспективні напрями розвитку. По-третє, внутрішні аудитори можуть виконувати і консультативні функції, що стосуються посадових осіб фінансово-економічних, бухгалтерських та інших служб в організації.

Таким чином, необхідно відзначити, що в сучасних умовах становлення і розвитку ринкових відносин надається шанс внутрішньому аудиту продемонструвати свої можливості і довести свою необхідність як власникам, так і менеджменту компаній. Досліджено поняття «внутрішній аудит», обґрунтовано його необхідність на підприємстві, адже при організації відділу внутрішнього аудиту у керівництва компаній з'являється потужний інструмент, за допомогою якого можна підвищити ефективність бізнесу, та визначено основні проблеми якості організації та функціонування служби внутрішнього аудиту та напрями їхнього розв'язання.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Международные профессиональные стандарты внутреннего аудита [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.iia_ru.ru/. **2.** Кравченко В. В. Проблеми та перспективи розвитку внутрішнього аудиту в сучасних умовах господарювання / В. В. Кравченко // Наукові праці Київського національного торговельно-економічного університету. Економічні науки. – 2013. – № 17. – С. 32–35. **3.** Макеєва О. К. Перспективи розвитку внутрішнього аудиту в Україні / О. К. Макеєва // Економіст. – 2012. – № 6. – С. 54–57. **4.** Рудницький В. С. Внутрішній аудит: методологія, організація : монографія / В. С. Рудницький. – Тернопіль : Економ. думка, 2000. – 106 с. **5.** Сонин А. Зачем компании нужен внутренний аудит? [Електронний ресурс] / А. Сонин. – Режим доступу : http://www.iiaru.ru/publication. **6.** Винниченко Н. В. Сучасний стан розвитку державного внутрішнього фінансового контролю в Україні [Електронний ресурс] / Н. В. Винниченко, Н. В. Шевченко // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури. – 2010. – № 28. – Режим доступу : http://jrnl.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/viewFile/217.

АНАЛІЗ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 658.15.65

Карпенко Т. В.

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

Анотація. *Дано визначення фінансового стану та фінансового аналізу торговельного підприємства. Розглянуто фактори, що впливають на фінансовий стан підприємства. Проаналізовано наявні види та методи фінансового аналізу.*

Ключові слова: *фінансовий стан, торговельне підприємство, платоспроможність, ліквідність.*

Аннотация. *Дано определение финансового состояния и финансового анализа торгового предприятия. Рассмотрены факторы, влияющие на финансовое состояние предприятия. Проанализированы существующие виды и методы финансового анализа.*

Ключевые слова: *финансовое состояние, торговое предприятие, платежеспособность, ликвидность.*

Annotation. *The article provides a definition of the financial condition and financial analysis of trade enterprises. The factors, which affecting the financial condition of enterprise. The existing types and methods of financial analysis were analyzed.*

Keywords: *financial condition, commercial enterprise, solvency, liquidity.*

На сьогодні в умовах ринкової економіки набули особливої актуальності питання аналізу фінансового стану торговельних підприємств. Цей напрямок визначає економічний потенціал підприємства, конкурентоспроможність та ефективність його діяльності.

© Карпенко Т. В., 2016

Одним з важливих моментів аналізу фінансового стану є оцінювання вірогідності виникнення банкрутства у нестабільних економічних та політичних умовах.

Торговельна діяльність є важливою галуззю народного господарства в Україні, і її фінансовий стан зумовлює розвиток всього народного господарства. В загальному розумінні фінансовий стан – це здатність підприємства фінансувати свою діяльність. Це поняття можна деталізувати – забезпечувати підприємство не лише фінансовими ресурсами, але й вчасно виплачувати борг перед кредиторами.

Особливу увагу дослідженню питань аналізу фінансового стану підприємства приділили такі науковці: Г. І. Кіндрацька, М. С. Білик, А. Г. Загородній, П. Я. Попович, Г. І. Андрєєва та ін. Вони досліджували проблеми ефективності управління фінансовим станом.

Метою статті є дослідження особливостей аналізу фінансового стану торговельних підприємств.

Предметом статті є торговельні підприємства, а об'єктом – процес аналізу їхнього фінансового стану.

Фінансовий стан визначається за допомогою фінансового аналізу, який полягає в наданні оцінки та складанні планів, прогнозів щодо стану підприємства на основі бухгалтерської звітності. Виокремлюють зовнішній та внутрішній аналіз. Зовнішній проводиться сторонніми особами, які не мають доступу до інформаційної бази. Внутрішній – працівниками цього підприємства для прийняття ефективних управлінських рішень.

Фінансовий аналіз може проводитися з використанням найбільш поширених методів: вертикального, горизонтального, трендового, порівняльного, аналізу відносних коефіцієнтів, факторного [1]. Вибір правильного методу для аналізу необхідний для його успішного здійснення.

Інформаційною базою для здійснення аналізу є фінансова звітність підприємства.

Для визначення фінансового стану підприємства торгівлі найважливішими показниками є платоспроможність та ліквідність. Перший характеризується як здатність підприємства сплачувати свої борги, а другий – спроможність швидко перетворювати свої активи у гроші [5].

Надати оцінку фінансового стану підприємства можна за допомогою наступних груп показників: майнового стану, фінансової стійкості, грошових потоків, рентабельності [3].

Кожна група має свою систему показників, які аналізують фінансовий стан підприємства.

При здійсненні аналізу фінансового стану необхідно звертати увагу на фактори, які можуть впливати на фінансовий стан торгівельного підприємства. Їх можна поділити на дві групи: внутрішні та зовнішні.

На думку автора, до внутрішніх факторів належать: особливості товарів і послуг, рівень кваліфікації працівників, стосунки з контрагентами, організація роботи на підприємстві, забезпечення необхідною інформацією.

До зовнішніх факторів, що впливають на фінансовий стан підприємств належать: нестабільна політична та економічна ситуація в країні, зміни законодавчої бази, кількість конкурентів на ринку, рівень інфляції, розвиток та запровадження нових технологій та систем.

Завдяки аналізу факторів, що впливають на фінансовий стан, знаходять напрямки його зміцнення. Аналіз фінансової стійкості є важливим елементом аналізу фінансового стану підприємства. Цей елемент характеризується здатністю розвиватися та здійснювати свою діяльність в нестабільних ринкових та конкурентних умовах, зберігаючи власний капітал та зобов'язання. Виділяють стійкий, нестійкий та кризовий фінансовий стан.

Стійкий фінансовий стан характеризується ситуацією, коли власні джерела формування оборотних активів покривають запаси і витрати. Якщо це не відбувається, то фінансовий стан підприємства вважається нестійким, у підприємства в майбутньому виникнуть фінансові труднощі. Отже, можна виділити основні передумови фінансової стійкості: виконання плану реалізації продукції, стабільний рівень прибутковості, збереження власного оборотного капіталу, прискорення оборотності оборотних активів [2].

Коли підприємство має критичну неплатоспроможність, яка є ознакою потенційного банкрутства, то це свідчить про критичний стан.

На думку автора, ознаками виникнення кризової ситуації є: підвищення рівня збитків, незадовільність структури майна у торгівлі, уповільнення оборотності запасів торговельного підприємства, зростання сумнівної дебіторської заборгованості у складі активів, зростання зобов'язань.

Таким чином, аналіз фінансового стану торговельних підприємств допомагає виявити причини неефективного функціонування підприємства, оцінити його поточний фінансовий стан і спрогнозувати шляхи більш ефективної його діяльності. З метою підвищення ефективності управління на підприємствах торгівлі необхідно впровадити комплексну економічну діагностику, яка має велике значення в сучасних умовах.

Науковим результатом цього дослідження є систематизація внутрішніх і зовнішніх факторів впливу на фінансовий стан підприємства та ознак кризового фінансового стану. Перспективою подальших наукових досліджень у цьому напрямі є використання в аналізі фінансового стану економіко-математичних методів.

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

Література: 1. Гринів Б. В. Економічний аналіз торговельної діяльності : навч. посіб. / Б. В. Гринів. – Київ : Центр учб. літ., 2011. – 392 с. **2.** Обущак Т. А. Сутність фінансового стану підприємства / Т. А. Обущак // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 9. – С. 11–15. **3.** Кіндрацька Г. І. Економічний аналіз : підручник / Г. І. Кіндрацька, М. С. Білик, А. Г. Завгородній. – Київ : Знання, 2012. – 487 с. **4.** Кручок С. І. Оцінка фінансового стану підприємств / С. І. Кручок // Фінанси України. – 2012. – № 8. – С. 40–47. **5.** Смірнова П. В. Оцінка майбутньої ліквідності та платоспроможності підприємства торгівлі / П. В. Смірнова, Н. О. Власова // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2011. – № 5. – С. 101–103.

МІСЦЕ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БАНКУ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ

УДК 351.84

Катіба В. В.

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

Анотація. *Узагальнено поняття конкурентоспроможності як економічної категорії та визначено місце конкурентоспроможності банку у процесі формування стратегії розвитку. Розроблено елементи процесу проведення стратегічного аналізу позиції банку при побудові його стратегії розвитку.*

Ключові слова: *конкуренція, конкурентоспроможність, аналіз конкурентоспроможності, стратегія, стратегічний аналіз.*

Аннотация. *Обобщено понятие конкурентоспособности как экономической категории и определено место конкурентоспособности банка в процессе формирования стратегии развития. Разработаны элементы процесса проведения стратегического анализа позиции банка при построении его стратегии развития.*

Ключевые слова: *конкуренция, конкурентоспособность, анализ конкурентоспособности, стратегия, стратегический анализ.*

Annotation. *This paper summarizes the concept of competitiveness as an economic category, and the place competitiveness of the bank in the process of strategy development. Developed elements of the process of strategic analysis of the position of the bank in the construction of its development strategy.*

Keywords: *competition, competitiveness, competition analysis, strategy, strategic analysis.*

Формування ринкової економіки сприяє розвитку конкуренції на ринку. Це ж стосується й банківського сектора, зокрема його суб'єктів. Конкурентна боротьба на ринку банківських послуг спрямована на досягнення позицій лідера у галузі бізнесу, але саме серед тих установ, що охоплюють сегмент ринку, який збігається загалом або частково.

Важливим завданням для банків є підвищення конкурентоспроможності на ринку фінансових послуг. Сучасні риси ведення банківського бізнесу характеризуються негативними наслідками кризових явищ, ознакою яких є підвищення банківських ризиків, падіння довіри до банків, масовий відплив грошових коштів із банківського сектора, збільшення частки проблемних заборгованостей. Основою ефективної та стабільної банківської системи є спроможність банків успішно тримати конкурентні позиції за умов постійної зміни зовнішнього середовища [1].

Актуальність аналізу конкурентоспроможності установи в процесі формування стратегії розвитку полягає у розробці та проведенні основних етапів побудови стратегії розвитку у взаємозалежній формі.

Метою статті є визначення та формування взаємозв'язку аналізу конкурентоспроможності і побудови стратегії розвитку банку та впливу на їхню взаємодію фактора «довіри» клієнта до банку.

© Катіба В. В., 2016

Гнучкість у реагуванні на зміни ринкових показників, пошук та створення нових продуктів, що забезпечать потреби споживача – все це формує спроможність банку впливати на показники власної конкурентоспроможності. А отже, конкурентоспроможність банків є узагальненим показником фінансової стабільності та стійкості банківської установи, а також її здатності забезпечити собі лідерські чи кращі позиції в умовах високої конкуренції.

Під поняттям конкурентоспроможності зазвичай прийнято розуміти здатність організації (економічної одиниці) отримувати кращі результати в досягненні поставлених цілей. Тобто це є поняттям ефективності функціонування об'єкта в певному часовому проміжку в умовах суперництва (конкуренції) на ринку.

У праці С. М. Козьменко [6] конкурентоспроможність визначається як боротьба між суб'єктами господарювання на ринку, що приводить до їхньої здатності володіти кращим рівнем реального чи потенційного задоволення попиту споживача порівняно з аналогічними суб'єктами, що репрезентовані на певному ринку.

Важливо зауважити, що така економічна категорія, як конкурентоспроможність, є показником, який визначається за умови аналізу групи організацій, що належать до однієї галузі, та є відносним показником (оскільки для його визначення необхідно проводити порівняння всіх об'єктів серед обраної групи установ). Так, наприклад, одна установа може бути конкурентоспроможною серед установ певного сегмента, а на регіональному рівні – ні. Тобто аналіз за показником конкурентоспроможності здійснюють за умови існування в обраній аналітичній групі єдиної стратегічної зони функціонування. Зрештою така категорія, як конкурентоспроможність, приводить до необхідності створення установою відмінних конкурентних переваг властивості установи та її продуктів, що зумовлюють залучення найбільш привабливих споживчих сегментів [5]. Таким чином, конкурентоспроможність є похідним поняттям, яке сформувалося при існуванні такого ринкового елементу, як конкуренція.

Будь-яка конкуренція як форма суперництва суб'єктів господарювання має власні засоби реалізації, об'єкти та предмети здійснення. Для банківських установ такими є:

1. Предмети – банківські продукти;
2. Об'єкти – споживач, а саме – потреби груп споживачів, які входять до цільового ринку;
3. Суб'єкти – ті учасники ринку, які здатні задовольнити потреби цільових ринків та прагнуть це зробити, реалізовуючи господарську діяльність на ринку.

Конкуренція може виникати між банківськими продуктами та між банківськими установами, що пропонують продукти для задоволення потреб споживачів [5].

Особливого значення набуває стратегічний аналіз як процес оцінки конкурентоспроможності установи в умовах конкуренції на банківських ринках та введення певних нових обмежень з боку регулюючих установ (для України – це Національний банк України) в кризовий період, що може призводити до банкрутства банків [4].

Стосовно етапів проведення стратегічного аналізу конкурентоспроможності банку на ринку важливо пам'ятати, що такий аналіз зосереджується на комплексному дослідженні факторів, які банк може використати для свого розвитку в майбутньому. Тому не слід відкидати і вплив інших факторів на формування стратегії банку.

З урахуванням основних етапів стратегічного аналізу конкурентоспроможності банку схематично можна навести систему формування стратегії розвитку банку через призму аналізу та зміни показників конкурентоспроможності установи на рис. 1.

Головним в аналізі конкурентоспроможності є можливість визначити вплив критерію довіри до банку споживача, тобто рівень його «надійності» з погляду клієнта. Саме споживчий сектор (клієнти) як ресурс функціонування компанії може прийняти рішення, який із банків на певний момент та в найближчому майбутньому є «надійним» для збереження та примноження активів споживача [6].

Важливим є те, що клієнт-позичальник не завжди буде звертати увагу на рівень надійності банку, а вкладник постійно оцінює майбутні перспективи співробітництва. Але в обох випадках конкурентоспроможний банк має привертати до себе увагу клієнтів для розширення частки ринку споживачів. Саме тому частка кредитно-депозитного ринку, що належить банку, а також темпи зростання цього показника можуть формувати критерій довіри клієнтів до установи банку, а отже, бути основним для аналізу конкурентоспроможності банківської установи.

В сучасних умовах формулою конкурентоспроможності є співвідношення показників аналізу, побудови стратегії розвитку та «довіри» клієнта до банківської установи (рис. 2).

Фактори формування показника конкурентоспроможності банку, які зображені на рис. 2, свідчать про необхідність існування та аналізу конкурентної переваги банку як особливого фактора впливу на клієнта. Конкурентна перевага – унікальна, ключова перевага, яка дозволяє вплинути на вибір потенційного клієнта та одержати перемогу в конкурентній боротьбі на ринку [3].

План досягнення конкурентоспроможності банку, що характеризується активною чи пасивною позицією установи, є його стратегією розвитку. Банк намагається посилити свої конкурентні позиції (у разі активної позиції) чи утриматись на вже наявних (при пасивній позиції).

Етапи аналізу конкурентоспроможності банку	Формування стратегії розвитку банку
	2. Елементи тактики:
1. Аналіз фактичної позиції банку на ринку	2.1. Аналіз: 2.1.1. Фінансово-економічний; 2.1.2. Маркетинговий; 2.1.3. Менеджмент; 2.1.4. Політико-правовий; 2.1.5. Конкурентний, інші
2. Мета: підвищення конкурентної позиції банку	2.2. Привабливість конкуретної банківської установи для клієнтів, а саме – вирішення таких питань: 2.2.1. Швидкість та якість внутрішньої роботи та виконання поставлених клієнтом завдань; 2.2.2. Швидкість виконання транзакцій; 2.2.3. Надійність та конфіденційність; 2.2.4. Урахування ринковий тенденцій; 2.2.5. Адекватне відношення ціни, якості та швидкості; 2.2.6. Аналіз конкурентів та визначення їх переваг
3. Визначення та оцінка факторів, які впливають на формування стратегії	2.3. Ключові фактори: 2.3.1. Постачальники; 2.3.2. Споживачі; 2.3.3. Новачки на ринку; 2.3.4. Субститути; 2.3.5. Конкуренти та їх: 2.3.5.1. Постачальники; 2.3.5.2. Споживачі; 2.3.5.3. Субститути
4. Формування та оцінка стратегії залежно від факторів впливу (попередня стратегія)	2.4. Попередня стратегія
5. Аналіз зіставлення реальної стратегії банку із запланованою	2.5. Корегування стратегії, визначення можливостей її реалізації
6. Корегування стратегії	2.6. Визначення очікуваних кінцевих результатів
7. Реалізація стратегії	2.7. Реалізація стратегії за пунктами
8. Зіставлення та аналіз очікуваних результатів із плановими	2.8. Аналіз результатів

Рис. 1. **Взаємозв'язок етапів стратегічного аналізу конкурентоспроможності банку та формування стратегії його розвитку**

Рис. 2. **Фактори формування показника конкурентоспроможності банку**

Отже, розкритий взаємозв'язок етапів аналізу конкурентоспроможності банку на ринку і формування стратегії розвитку банку має важливе значення для розуміння та ефективного управління учасниками ринку власною діяльністю. Схематичне зображення етапів аналізу конкурентоспроможності банку та зв'язку і побудови стратегії розвитку установи дозволяє більш ґрунтовно вивчити способи досягнення кращих показників конкурентоспроможності банком, що має позитивний вплив на розвиток економіки та її темпи, а необхідність особливої уваги до фактору «довіри» клієнта є важливою умовою аналізу конкурентоспроможності установи у сучасних умовах, адже клієнт є головним джерелом грошових потоків банківського сектора. Тому вивчення питання «довіри» клієнта в поєднанні з системою «аналіз-стратегія» допоможе банкам значно покращити свої конкурентні позиції.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Медведєва І. Б.

Література: 1. Андрушків Н. Конкуренція як рушійна сила розвитку банківських послуг в Україні / Н. Андрушків // Наука молода. – 2007. – № 8. – С. 76–79. **2.** Брикова І. В. Теоретичні основи міжнародної конкурентоспроможності регіону / І. В. Брикова // Економіка та підприємство. – 2010. – № 15. – С. 91–102. **3.** Вовк В. В. Особливості формування конкурентної стратегії банку на ринку банківських послуг / В. В. Вовк // Вісник НБУ. – 2011. – № 9. – С. 20–26. **4.** Гарачук Ю. О. Підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок управління конкурентоспроможністю / Ю. О. Гарачук // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 2. – С. 60–65. **5.** Гірченко Т. Д. Стратегія конкурентоспроможності банків в умовах активізації розвитку ринку банківських послуг / Т. Д. Гірченко // Регіональна економіка. – 2010. – № 4. – С. 122–127.

ОБҐРУНТУВАННЯ РОЗВИТКУ СКЛАДОВИХ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ НА ОСНОВІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ

УДК 331.108.45

Кібкало А. Р.

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

Анотація. *Визначено сутність складових інтелектуального капіталу і встановлено взаємозв'язок між наявними моделями компетентності персоналу.*

Ключові слова: *інтелектуальний капітал, людський капітал, знання, навички, досвід, компетентність.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность составляющих интелектуального капитала и установлена взаимосвязь между существующими моделями компетентности персонала.*

Ключевые слова: *интелектуальный капитал, человеческий капитал, знания, навыки, опыт, компетентность.*

Annotation. *The article describes the essence of the components of intellectual capital. Relationship between the existing models of the competence of personnel is revealed.*

Keywords: *intellectual capital, human capital, knowledge, skills, experience, competence.*

© Кібкало А. Р., 2016

Складні процеси, які відбуваються в Україні та пов'язані з економічною кризою, зумовлюють комплексні проблеми підвищення ефективності роботи підприємства. Людський фактор при цьому відіграє щораз більшу роль, адже основна конструктивна перевага будь-якого підприємства, яке намагається зміцнити свої позиції на ринку, – його інтелектуальний капітал, пошук шляхів активізації якого стають одними з основних факторів підвищення ефективності діяльності підприємства. Сьогодні інтелектуальний капітал визначає темп і рівень розвитку як окремої фірми, так і національної економіки.

Важлива роль у розробці теоретичних засад інтелектуального капіталу належить таким відомим вченим, як В. С. Пономаренко, А. М. Колот, О. П. Кендюхов, Г. В. Назарова, О. В. Бервено, Н. С. Маркова, Д. П. Богиня, Б. К. Близнюк, М. С. Дороніна, К. В. Клецова, О. В. Крисальний. Проте нові питання вдосконалення інтелектуального капіталу визначають і нові вимоги подальших досліджень.

Метою дослідження є пошук шляхів підвищення рівня інтелектуального капіталу за рахунок виявлення взаємозв'язків професійних компетентностей у структурі інтелектуального капіталу підприємства.

Дослідження понять інтелектуального капіталу має велике теоретичне та практичне значення для розвитку інтелектуального потенціалу України. Робота з опрацювання необхідності втілення в життя концепції інтелектуального капіталу в нашій державі дозволить в скрутних кризових умовах діяльності економіки почати розв'язувати проблеми підвищення ефективності роботи підприємств.

Вважається, що вперше термін «інтелектуальний капітал» було використано Дж. Гелбрейтом у 1969 р., але як нова економічна категорія він почав досліджуватися порівняно недавно – з 80-х років XX ст. Особливої актуальності ця категорія набуває для України в наш час, коли на підприємствах відчутна тенденція до старіння кадрів та їхня нездатність оволодіти новими знаннями, які відповідають основним вимогам технічного прогресу.

Слід відзначити, що інтелектуальний капітал як економічну категорію можна визначити як систему відносин різних економічних суб'єктів з приводу раціонального, стійкого його відтворення на основі прогресивного розвитку науки з метою виробництва конкретних товарів, послуг, доходу, підвищення життєвого рівня, розв'язання проблеми нерівномірності світового й регіонального розвитку на основі персоніфікованих економічних інтересів суб'єктів.

Інтелектуальний капітал – це знання, інформація, досвід, організаційні можливості, інформаційні канали, які можна використовувати, щоб створювати багатство. Це знання, які можуть бути конвертовані у вартість. Інакше кажучи, це сума всього того, що знають і чим володіють працівники, а також те, що формує конкурентоспроможність підприємства [1].

До інтелектуального капіталу належить продукт розумової, інтелектуальної праці, продукт творчих зусиль. Щоб глибше усвідомити поняття та механізм функціонування інтелектуального капіталу, доцільно розглядати також структуру інтелектуального капіталу, виділення якої є дискусійним і мало висвітленим питанням в економічній літературі. Інтелектуальний капітал характеризує знання, уміння, навики, що є складовими професійної компетентності, а також інтелектуальний потенціал організації. Інтелектуальний капітал має такі складові (рис. 1): персональний капітал, організаційний, або структурний, та споживчий капітал [2].

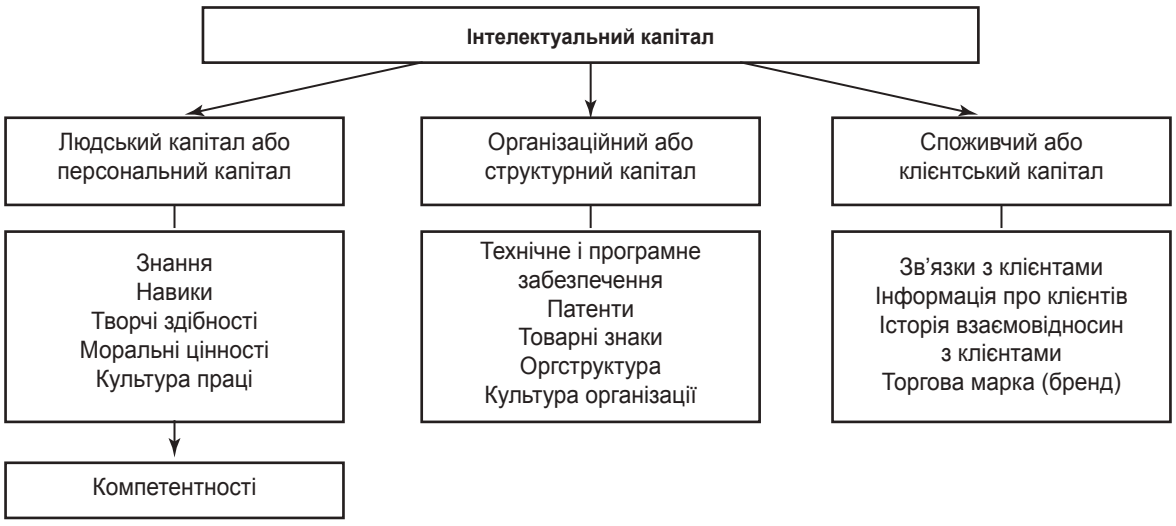


Рис. 1. **Структура інтелектуального капіталу**

Отже, людський капітал формується на основі інтелектуального та організаційного капіталу суспільства, перетворюючись на найбільш перспективний та пріоритетний загальнонаціональний ресурс – організаційний,

або структурний. Інтелектуальний капітал так само виступає як результат синергетичної взаємодії всіх його складових. І якщо одна із складових відсутня, то про наявність інтелектуального капіталу вже не йдеться [3].

Таким чином, складові інтелектуального капіталу існують тільки завдяки людським знанням, умінням та навичкам, тобто складовим професійної компетентності, її трансферу, що як наслідок виражається в синергетичному ефекті від їхнього використання. Цей ефект і визначає джерела цінностей, які наділяють підприємство високою ринковою вартістю [4].

Аналіз визначень компетентності дозволяє зробити висновок про те, що ключовими її характеристиками є сукупність знань і моделі професійної поведінки працівника, які дозволяють йому успішно виконувати свою роботу (рис. 2.) [5]:

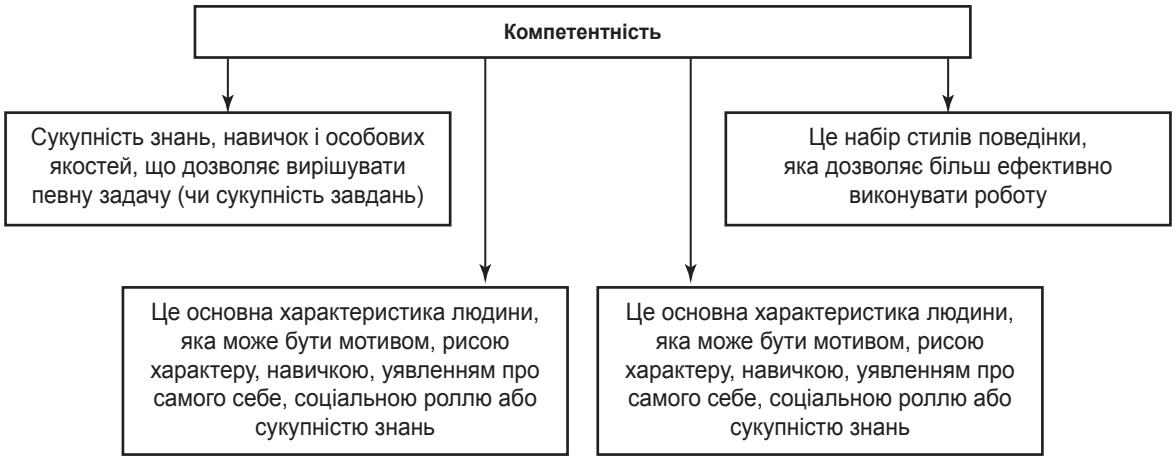


Рис. 2. **Визначення компетентності**

У наукових дослідженнях поняття «компетентність» визначається як: єдність знань, навичок та відносин у процесі професійної діяльності, зумовлених вимогами посади, конкретної ситуації, цілями організації (Ю. І. Алюшина і Н. А. Дмитрієвська); складова отриманої освіти, що допомагає виявитися знанням, умінням і навичкам у незнайомій ситуації, тобто є більш високим рівнем узагальнення останніх (С. Е. Шишов і І. Н. Агапов); сукупність професійно значущих якостей та проявлення творчості в процесі професійної діяльності (В. Л. Шаповалов і В. І. Горова) [3].

Таким чином, можна стверджувати, що компетентність – це сукупність взаємозалежних якостей особистості (знань, умінь, навичок, способів діяльності), що задаються стосовно певного кола предметів і процесів, щоб якісно й продуктивно діяти стосовно них [4].

Можна констатувати існування як широкого, так і більш вузького тлумачення поняття «компетентність». У широкому сенсі компетентність переважно розуміється як ступінь соціальної й психологічної зрілості людини, який передбачає певний рівень психічного розвитку особистості, психологічну готовність до певного виду діяльності, що дозволяє індивіду успішно функціонувати в суспільстві та інтегруватися в нього. У вузькому сенсі компетентність розглядається як характеристика, як міра інтегрованості людини в діяльність. А це передбачає певну світоглядну спрямованість особистості, ціннісне ставлення до діяльності та її предметів [6].

Отже, компетентність є готовністю людини діяти в будь-якій сфері. Вона передбачає оволодіння людиною знаннями, які охоплюють її особистісне ставлення до предмета діяльності. Компетентна в окремій галузі людина володіє певними знаннями та здібностями, які дозволяють їй бути компетентною в цій галузі, ефективно діяти в ній.

Загальну компетентність працівників підрозділяють на такі складові, визначаючи таким чином модель компетентності: професійна компетентність (теоретичні знання, практичне застосування), соціальна компетентність (здатність до ефективної взаємодії і конструктивного спілкування), методична компетентність (здатність самостійно розв'язувати проблеми, здатність організувати свою роботу), особистісна компетентність (реальна самооцінка, відповідальність, культура праці, здатність до соціальної та професійної адаптації, саморозвиток, самонавчання) [7].

Узагальнення трактувань компетентності персоналу дає змогу надати термінологічне визначення цього поняття, встановити взаємозв'язок між кваліфікацією, професійно важливими якостями та психофізіологічними властивостями персоналу, дозволяє диференціювати складові компетентності та надати термінологічне визначення цьому поняттю, під яким розуміється здатність співробітника виконувати певні професійні завдання, функції, використовуючи для цього наявні знання, вміння, навички, досвід, які так само формують інтелектуальний капітал підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Бервено О. В. Інтелектуальний капітал: економічний зміст і особливості формування в транзитному суспільстві : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.01.01 / Бервено Оксана Володимирівна. – Харків, 2002. – 20 с. **2.** Маркова Н. С. Дослідження тенденцій формування інтелектуальних складових людського капіталу / Н. С. Маркова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 3. – С. 45–49. **3.** Близнюк Б. Людський капітал як фактор економічного зростання / Б. Близнюк, Т. Власенко // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 6. – С. 9–11. **4.** Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2006. – 240 с. **5.** Клецова К. В. Формування компетенцій персоналу як основа забезпечення його конкурентоспроможності на ринку праці / К. В. Клецова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2010. – № 1 (143). – Ч. І. – С. 144–151. **6.** Полякова Г. А. Формування професійної компетентності фахівців у вищому навчальному закладі / Г. А. Полякова // Соціально-психологічні технології управління персоналом: ІІ всеукр. наук.-практ. конф. (26–27 берез. 2010 р.). – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2010. – 100 с. **7.** Пономаренко В. С. Концептуальные основы автоматизации процесса управления современным ВУЗом / В. С. Пономаренко // Управління розвитком. – Харків : ХНЕУ, 2010. – № 6 (82). – С. 5–11.

СВІТОВИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

УДК 005.73(1-87)

Кіяшко А. В.

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

Анотація. *Розглянуто основні принципи корпоративної культури за кордоном, її ефективність і необхідність.*

Ключові слова: *корпоративна культура, корпорація, компанія, працівники, бізнес.*

Аннотация. *Рассмотрены основные принципы корпоративной культуры за рубежом, ее эффективность и необходимость.*

Ключевые слова: *корпоративная культура, корпорация, компания, работники, бизнес.*

Annotation. *The basic principles of corporate culture abroad, its effectiveness and necessity have been described.*

Keywords: *corporate culture, corporation, company, employees, business.*

За останні кілька років питання культури і особливо культури у великих організаціях все більше привертають увагу теоретиків і практиків. Корпоративна культура — це не тільки імідж компанії, але й ефективний інструмент стратегічного розвитку бізнесу. Її формування завжди пов'язане з інноваціями, спрямованими на досягнення бізнес-цілей і, отже, підвищення конкурентоспроможності. У «класичному» розумінні корпоративна культура розглядається як інструмент стратегічного розвитку компанії через стимулювання інновацій та управління змінами. Корпоративна культура існує в будь-якій компанії з моменту появи організації і до самого кінця незалежно від того, створюється спеціальна служба для роботи з нею чи ні. Грамотне ж управління корпоративною культурою здійснює саме позитивний вплив на бізнес компанії [1].

На практиці фахівці з управління людськими ресурсами по-різному інтерпретують поняття корпоративної культури. Одне з найбільш поширених його визначень: «Корпоративна культура – це система цінностей і методів управління». Перша частина визначення стосується нематеріальних активів організації, а друга – конкретних механізмів. Ці два, на перший погляд, протилежних аспекти поняття і призводять до його неоднозначного тлумачення [5]. Світовий досвід переконує, що корпоративна культура, зокрема й культура спілкування як її основа, – на сьогодні один з найважливіших ресурсів збереження і розвитку організацій. Це потужний стратегічний інструмент, що допомагає працівникам орієнтуватися на стратегічні цілі та вибирати відповідну поведінку, пра-

© Кіяшко А. В., 2016

вильно інтерпретувати все, що відбувається в організації. Корпоративна культура стимулює самосвідомість і відповідальність кожного, створює моделі для наслідування; дає змогу полегшити взаємодію між працівниками; поєднує організацію і людей, які там працюють, створює зовнішнє уявлення про них.

Дослідження свідчать, що успішні компанії характеризуються високим рівнем корпоративної культури, яка формується внаслідок зусиль, спрямованих на розвиток духу корпорації для усіх зацікавлених сторін. Недарма основні цінності і пріоритети таких гігантів, як Hewlett Packard, Procter and Gamble, Motorola, Nokia, залишаються незмінними, тоді як стратегія і тактика бізнесу постійно адаптуються до змін зовнішнього середовища [3].

За статистикою корпоративна культура сформована і нормалізована у 10 % компаній Великобританії, 20 % – США і 50 % – Японії. Перевагою японців є розуміння філософії корпорації. Японська система через довготермінове планування, довічний найм, налагодження схем внесення змін молодшим керівним складом гарантує збереження тісних відносин між різними категоріями керівників, що забезпечує колективну гармонію. Характерними особливостями американського стилю управління є організаторські здібності, компетентність персоналу і розвиненість індустрії вдосконалення менеджменту. Американські підприємці вважають, що будь-яка справа має бути вигідною, тобто приносити виграш у грошах, у часі і задоволенні. На відміну від американців англійці є доволі стриманими у проявах своїх емоцій. Для них найважливішою рисою у діловому спілкуванні є самоконтроль, який вони вважають найціннішою рисою людського характеру. Вони консервативні щодо дотримання ритуалу переговорів, погано сприймають незвичні для них форми спілкування.

Рис. 1. **Основні риси «корпорації-спільноти»**

Ставлення до бізнесу як до «механізму», а до працівників як до взаємозамінних «гвинтиків» – це спадщина індустріальної епохи, вважають представники електронної еліти, вони добре розуміють, що ключ до успіху – людська індивідуальність. Керівники таких компаній, як Microsoft, Dell, Intel, Apple, є прихильниками управлінської концепції «корпорації-спільноти» на противагу підходу «корпорація-машина» [2].

Створення саме спільнот, а не систем «механізмів» дало можливість американським компаніям, що працюють у галузі електронних високих технологій, швидко досягти успіху [4].

Рис. 2. **Основні риси «корпорації-машини»**

Розглянемо конкретні приклади. У 1993 року компанія IBM, один з гігантів американської індустрії і лідерів своєї галузі, трохи не опинилася на порозі фінансового краху. Рада директорів запросила на фірму зовнішнього консультанта з компанії «Маккінзі». Л. Герстнер запропонував: IBM рекомендується змінити культуру управління, для цього необхідно:

1. Уважно стежити за ринком і пропонувати споживачеві те, що хоче він.

2. Компанія повинна твердо дотримуватися у своїй діяльності лінії на задоволення попиту на ринку.

3. Весь управлінський апарат повинен працювати разом як єдина команда.

Герстнер встановив вісім принципів управління, тим самим змінивши корпоративну культуру IBM, яка була актуальна в умовах, коли фірмі належало 40 % прибутку на світовому комп'ютерному ринку.

Громіздкий бюрократичний апарат виявився не здатним зрозуміти, що навколишній світ змінився, причому так швидко і в таких напрямках, що під загрозу було поставлено фінансове благополуччя компанії [5].

Таким чином, можна сказати, що на сьогодні при формуванні корпоративної культури сувора ієрархія не вітається, хоча повністю заперечувати її значення недоцільно.

Корпоративна культура багатьох світових компаній прагне надихати своїх працівників на роботу, яка максимально допомагатиме досягти основних цілей компанії.

Компанія Merck – одна із найстаріших компаній Німеччини в фармацевтичній та хімічній галузі організовує свою корпоративну культуру на таких принципах: корпоративна соціальна відповідальність; вдосконалення у всіх аспектах компанії; інновація, заснована на науці; чесність і прямота; прибуток від праці на користь людства.

Компанія Philip Morris – провідна міжнародна тютюнова компанія, спирається на такі принципи: право на свободу вибору; виграти – перемогти інших у чесній боротьбі; заохочення індивідуальної ініціативи; важка робота і постійне вдосконалення.

Компанія Sony сприяє розвитку корпоративної культури за допомогою таких принципів: підняття японської культури і національного статусу; бути новатором, не наслідувати інших, робити неможливе; заохочення індивідуальних здібностей і продуктивності.

В компанії Walt Disney сформовані такі принципи: відсутність цинізму; прийняття і пропаганда «доброчинних американських цінностей»; творчість, мрії і уява; зосереджена увага на кожній деталі; збереження і контроль магії Disney.

Nestle має внутрішні правила поведінки, описані в «Політиці Nestle щодо техніки безпеки та охорони праці», що визначають безпеку як абсолютний пріоритет ділової культури компанії, у «Кодексі ділової етики Nestle» та «Принципах управління та лідерства Nestle» міститься опис ділової культури та основних цінностей, які очікуються від усіх працівників [4].

В компанії Henkel існує кодекс корпоративної поведінки, що містить основні корпоративні принципи і правила поведінки і призначений допомагати співробітникам діяти коректно згідно з прийнятими етичними та юридичними нормами. Кодекс лідерства та роботи в команді є керівництвом як для менеджменту, так і для співробітників на всіх рівнях. Кодекс стійкого корпоративного розвитку компанії містить принципи стійкого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності.

Також Henkel передбачає 10 корпоративних цінностей, обов'язкових для кожного співробітника, у вигляді малюнків, що забезпечують більший візуальний акцент [1]. Компанія Google, відома своїми чудовими умовами праці, при виборі працівників звертає увагу не стільки на досвід, скільки на здібності, в компанії існує дружня атмосфера, заохочення до захоплень та надання можливості пропонувати ідеї, тобто вони прагнуть підтримати умови стартапу [4].

Зарубіжні компанії дотримуються принципів та основних засад корпоративної культури, визначених керівництвом. При цьому, безумовно, присутній момент адаптації до ментальних особливостей. Успішність функціонування компаній свідчить про те, що корпоративній культурі варто приділяти достатньо уваги, і це є кроком до якісно нового етапу в житті компанії.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.

Література: 1. Бала О. І. Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види / О. І. Бала, О. В. Мукан, Р. Д. Бала // Персонал-Мікс. – 2013.– № 1. – 175 с. **2.** Захарчин Г. М. Корпоративна культура / Г. М. Захарчин // Економіка АПК. – 2014. – № 16. – С. 255–260. **3.** Кузнецов А. А. Корпоративная или организационная культура как объект менеджмента [Електронний ресурс] / А. А. Кузнецов // Основы экономики, управления и права. – Режим доступу : http://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-ili-organizatsionnaya-kultura-kak-obekt-menedzhmenta. **4.** Офіційний сайт компанії Google [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.google.com.ua/intl/ru/about/company. **5.** Чопсієв Г. А. Складові корпоративної культури підприємства [Електронний ресурс] / Г. А. Чопсієв // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. – Львів, 28-29 березня 2014 року. – Режим доступу : http://www.lef.lviv.ua/files/archive/2014/03_2_2014.pdf#page=29.

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ СЛУЖБОВОГО ЕТИКЕТУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

УДК 174-057.212

Книшова О. К.

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

Анотація. *Розглянуто теоретичні та практичні аспекти понять етикету, службового етикету та їхнє значення у формуванні етичної поведінки ділової людини. Розроблено правила службового етикету та підвищення його рівня на робочому місці.*

Ключові слова: *етикет, службовий етикет, нетікет, телефонний етикет, менеджер.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические и практические аспекты понятий этикета, служебного этикета и их значение в формировании нравственного поведения делового человека. В статье разработаны правила служебного этикета и повышения его уровня на рабочем месте.*

Ключевые слова: *этикет, служебный этикет, нетикет, телефонный этикет, менеджер.*

Annotation. *The theoretical and practical aspects of the concept of etiquette, office etiquette and their importance in the formation of ethical conduct business person. In the article the official rules of etiquette and raising its level in the workplace.*

Keywords: *etiquette, office etiquette, netiquette, telephone etiquette, manager.*

Володіння здатністю до роботи не завжди приводить до здатності бути ефективним менеджером. Потрібно багато досвіду і знання, щоб мотивувати, оцінювати і керувати командою. Менеджер повинен швидко схоплювати знання в бізнесі, але також і повинен бути в змозі спілкуватися добре з іншими – навик, який не завжди дається з народження.

Службовий етикет – невід'ємна частина ділової культури різних країн. Він передбачає стандартну схему, в рамках якої ділові люди працюють та спілкуються. Увага до етикету – ознака професіоналізму та поваги до інших. Тому на сьогодні питання службового етикету набуває все більшої актуальності.

Питання формування службового етикету на підприємстві та його значення розглянуто в працях таких вчених, як М. М. Безруких, Й. М. Гах, Т. Б. Гриценко, Ю. І. Пелехи, Т. К. Чмут та ін. Однак питання значення службового етикету для працівників та підвищення його рівня менеджерами не знайшли належного розгляду.

Метою дослідження є розробка правил службового етикету та підвищення його рівня на робочому місці.

Службовий етикет охоплює цілий діапазон факторів: усна і невербальна комунікація, стиль спілкування, зовнішність, чутливість часу.

На думку автора, службовий етикет має відповідати певним правилам (рис. 1).

Можливо, найпростіший спосіб продемонструвати професіоналізм полягає в тому, щоб постійно бути пунктуальним. Звичайно, висока ефективність і якість роботи теж дуже важливі, але не тільки [1, с. 93].

Будь-яке спілкування починається з привітання. Це демонструє гарний тон стосовно інших. Про цю частину службового етикету завжди потрібно пам'ятати.

Для кожної дитини такі слова, як «будь ласка» та «дякую», є «чарівними словами», які використовуються при проханні чого-небудь. Ці слова завжди мали і матимуть чільне місце в діловому світі, їх необхідно використовувати при кожній можливості. Навіть в невимушеній професійній атмосфері ця головна форма ввічливості як і раніше необхідна.

Пунктуальність вказує, наскільки людина цінує свій час. Відчуття млявості та відсутності уваги до деталей може бути результатом запізнень. Людині, яка постійно запізнюється, можливо, потрібно прокидатись на декілька хвилин раніше, збирати потрібні на роботу речі та готувати одяг ввечері. Все це допоможе розв'язати проблему з запізненням.

Business casual (стиль одягу, що характеризується підвищеною елегантністю і свободою, особливо порвняно з лаконічним офісним одягом) став нормою для багатьох роботодавців, але багато людей досі не знають, про що йдеться. Загальноприйняте правило полягає в тому, щоб одягатися, як клієнт, але з перевіркою зовнішнього вигляду керівником. Якщо працівник одягнеться, як забажає менеджер або люди на наступному ієрархічному рівні підприємств, то працівник ймовірно підійде на відповідне робоче місце.

© Книшова О. К., 2016

Мова працівника не допускає використання жаргону, діалектів і сленгу. Досягти успіху у професійній сфері неможливо без культури ділового мовлення, вміння грамотно писати та певних навичок ораторського мистецтва.

Рис. 1. **Комплекс правил службового етикету**

Щодо поваги можна сказати, що егоїстичну людину, яка думає лише про себе, свою вигоду і дохід, не поважають ні в діловому світі, ні на власному підприємстві. Уміння поважати чужу думку – важливий компонент ділового етикету.

Майже на кожному підприємстві існує конфіденційна інформація, яка не підлягає розголошенню. Кожному керівнику важливо з перших же днів роботи своїх співробітників видати наказ про нерозголошення комерційної таємниці.

Робота в команді вимагає від кожного члена команди пунктуальності, активності, креативності, ініціативності та поваги. Важливим є для працівника вміти правильно реагувати на критику і у подальшому аналізувати зазначені недоліки, приймати допомогу від колег і надавати її у разі необхідності.

Корпоративні заходи та ділові переговори вимагають від працівників виконання встановлених правил ділового етикету. Такі переговори та ділові зустрічі передбачають підтримання зв'язків з партнерами або співробітниками в неформальній обстановці, що у майбутньому дасть змогу розширити сфери впливу підприємства.

Якщо зробити фотографію робочого дня більшості співробітників офісів і підприємств, картина буде вельми гнітючою. 80 % робочого часу витрачається на плітки, відвідування соціальних мереж, розв'язання особистих справ. І лише 20% – на роботу, за яку платять гроші. Співробітник, який приносить прибуток підприємству, швидко робить кар'єру. Секрет його успіху простий: 80 % робочого часу він працює, поки інші «відпочивають» [5, с. 128].

Уміння слухати та розуміти інших – це рідкісний дар, даний від природи. В бізнесі цей дар приносить мільйони. У діловому світі цей навик важливий ще й тому, що допомагає зберегти час, який дорожче грошей, оскільки його не можна накопичити.

Ділове спілкування неможливе без телефонних переговорів, етика в цьому випадку допомагає швидко налагодити відносини і гідно провести переговори. Багато клієнтів та бізнес-партнерів формують перше враження від компанії, придивляючись до телефонних бесід і відповідей співробітників по телефону. Порожні телефонні розмови заважають колегам, відвертають увагу співробітників і формують імідж несерйозної порожньої людини.

Бізнес-нетікет передбачає спілкування в соціальній мережі. Для того щоб професійно та правильно спілкуватися зі своїми клієнтами по листуванню, необхідно знати і дотримуватися певних правил. У багатьох компаніях листи без назви та теми автоматично видаляються, тому обов'язково потрібно дотримуватися цього пункту. Робочу електронну скриньку слід використовувати тільки для робочого листування, тому що листи, написані з цієї адреси, розглядаються як корпоративна комунікація і можуть переглядатися.

Така частина бізнес-етикету, як ділові жести, заслуговує декількох томів опису з барвистими малюнками. Жести, манери, міміка можуть розповісти про людину більше слів. Контролювати слова, текст або думки зовсім нескладно, контролювати жести і міміку набагато важче.

Згідно з правилами ділового етикету керівник до всіх співробітників повинен ставитися рівно, однаково, дотримуючись при цьому розумної дистанції. Зауваження підлеглим завжди потрібно робити віч-на-віч, показову публічну «прочуханку» логічно організовувати після того, як співробітник не відреагував на осуд начальника. Підлеглий повинен виконувати накази і розпорядження керівника, при цьому має право висловити власний погляд, дати пораду щодо поліпшення розв'язання певного питання.

Все це сприятиме надійним і довготривалим відносинам з клієнтами, зростанню прибутків підприємства. Службовий етикет передбачає стосунки з іноземцями. Для ділового спілкування з ними потрібно добре знати звичаї, традиції країни, представником якої є ваш партнер, а також прийнятні там правила етикету. Але слід пам'ятати, що одним з найважливіших принципів закордонного ділового етикету є підтримка чесних і поважних відносин з партнером [3, с. 275].

Робоче місце керівника є «мозковим центром» підприємства і часто задає стилістику оформлення всього офісу. Існує безліч різних методів, які можуть бути використані менеджерами, щоб поліпшити етикет на робочому місці і створити більш гармонійну робочу атмосферу [1, с. 230].

Проте, на думку автора, доцільним є врахування таких напрямів щодо поліпшення етикету на робочому місці:

1. Менеджер як приклад для працівників. Менеджери повинні бути прикладом, до якого працівники будуть прагнути, перебуваючи на своєму робочому місці та копіюючи його гарні манери.

2. Інформування працівників про етикет на робочому місці. Найлегший шлях зробити працівників обізнаними в етикеті робочого місця – помістити правила в «Керівництво робочого місця».

3. Етикет і повага на робочому місці. Керівники повинні уникати пліток на роботі та намагатися запобігти фаворитизму на робочому місці. Для всіх працівників відносини повинні бути рівні.

4. Дискусії та конфлікти між робітниками. Менеджери повинні вміти розв'язувати конфлікти співробітників, оскільки це входить в їхні посадові обов'язки. Лідер повинен бути здатний повністю уникнути конфлікту в подальшій роботі та допомогти розв'язати його, перш ніж вдаватися до дисциплінарних процедур.

5. Використання тімбілдінгу та рольових ігор. Багато менеджерів покладаються на використання тімбілдінгу, рольових ігор, щоб привнести повагу та гармонійні стосунки у робочу атмосферу [4, с. 157].

6. Формування службового етикету має базуватися на правилах та принципах корпоративної культури підприємства, яка визначає вимогу до правил поведінки співробітників з клієнтами та одним з одним, що роками формувалися на підприємстві, взаємодопомоги, поваги та інших норм. Правила, принципи, норми, вимоги до службового етикету на кожному підприємстві мають бути оформлені у вигляді документу. Прикладом може бути розроблений корпоративний кодекс, розділи якого мають бути обов'язковими для виконання на підприємстві. Для цього слід розробляти технологію впровадження нових норм та правил службового етикету на підприємстві.

Бездоганному службовому етикету неважко навчитися, але це – навик, який постійно потрібно практикувати та покращувати протягом усієї кар'єри. Дотримання працівниками запропонованих автором норм, правил та напрямів поліпшення етикету на робочому місці приведе до таких конкурентних переваг підприємства:

- формування позитивного іміджу серед клієнтів;
- розвиток лояльності працівників до свого підприємства за рахунок ефективної корпоративної культури;
- підвищення конкурентоспроможності підприємства на тлі позитивного іміджу та залучення нових клієнтів.

Подальші наукові дослідження з цієї проблеми лежать в площині розробки заходів з формування комунікаційних компетентностей персоналу в процесі навчання.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лаптєв В. І.

Література: 1. Безруких М. М. Правила поведения для всех : учебник / М. М. Безруких. – М. : Полит. лит., 2008. – 317 с. **2.** Гах Й. М. Етика ділового спілкування : навч. посіб. / Й.М. Гах. – Київ : Центр навч. літ., 2005. – 160 с. **3.** Гриценко Т. Б. Етика ділового спілкування : навч. посіб. / Т. Б. Гриценко. – Київ : Центр учб. літ., 2007. – 344 с. **4.** Пелеха Ю. І. Ділова етика : навч.-метод. посіб. / Ю. І. Пелеха. – Київ : Вид-во Європ. ун-ту, 2004. – 309 с. **5.** Чмут Т. К. Етика ділового спілкування : навч. посіб. / Т. К. Чмут, Г. Л. Чайка. – Київ : Знання, 2007. – 230 с. **6.** Хміль Ф. І. Ділове спілкування : навч. посіб. / Ф. І. Хміль. – Київ : Академвидав, 2004. – 280 с.

ФОРМУВАННЯ ТА ПРОБЛЕМИ ПРОЦЕСУ КОМУНІКАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ШЛЯХИ ЇХНЬОГО РОЗВ'ЯЗАННЯ

УДК 658.8

Книшова О. К.

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

Анотація. *Розглянуто теоретичні аспекти поняття комунікації як чинника вдалого функціонування підприємства; створено модель комунікаційного процесу з виділенням основних елементів та етапів; досліджено проблеми процесу комунікацій на підприємстві та виявлено ефективні шляхи їхнього розв'язання.*

Ключові слова: *комунікація, комунікаційний процес, відправник, повідомлення, канал.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические аспекты понятия коммуникации как фактора успешного функционирования предприятия; создана модель коммуникационного процесса с выделением его основных элементов и этапов; исследованы проблемы процесса коммуникаций на предприятии и выявлены эффективные пути их решения.*

Ключевые слова: *коммуникация, коммуникационный процесс, отправитель, сообщение, канал.*

Annotation. *The article deals with theoretical aspects of the concept of communication as a factor in the successful operation of the enterprise; created a model of the communication process with the release of its basic elements and stages; the problems of communication in the company and found effective solutions.*

Keywords: *communication, communication process, the sender, message, channel.*

У сучасному суспільстві одним з найголовніших чинників інтеграції управління є комунікації. Вони мають велике значення на підприємстві, як чинник його вдалого функціонування. Комунікація – це цілеспрямована діяльність інформаційного обміну між двома або більше особами, яка спрямована на ефективне розповсюдження інформації за допомогою знаків, поглядів, емоцій, засобів зв`язку та має вирішальне значення для успіху в бізнесі та житті. Керівники, які ефективно працюють, ефективні в комунікаціях. Ці люди повинні уявляти сутність процесу спілкування, добре володіти навичками усного та письмового спілкування, розуміти, як середовище впливає на обмін інформацією.

Не випадково німецькі вчені В. Зигерт і Л. Ланг зазначають: «Хліб людей організації – інформація та комунікації. Якщо порушуються інформаційні потоки всередині підприємства і зв'язку із зовнішнім світом, саме існування цього підприємства під загрозою» [1].

У зв'язку з цим однією з головних цілей управління в організації є створення системи комунікації, її запуск і контроль над нормальним функціонуванням.

Проблемам теорії та практики комунікаційних процесів приділено достатньо велику увагу в роботах вітчизняних фахівців та зарубіжних науковців, серед яких О. Лаговська, Дж. Лейхіф, Д. Ньюстром, Л. Сагер та деякі інші.

Метою дослідження є організація комунікаційного процесу на підприємстві, виявлення його проблем й шляхи їхнього розв'язання.

Для успішної реалізації ділових комунікацій необхідне дотримання формально-рольових принципів взаємодії з урахуванням посадових ролей, прав і функціональних обов'язків, субординації і ділового етикету. Всі учасники взаємодії повинні розуміти предметно-цільовий зміст комунікації і зобов'язані контактувати незалежно від своїх симпатій і антипатій. Партнерам по комунікації необхідно усвідомлювати взаємозалежність у досягненні результату і в реалізації особистих намірів [2].

Формування ефективних комунікацій на підприємстві досягається за допомогою добре організованого комунікаційного процесу. Комунікаційний процес – це процес обміну інформацією між двома і більше людьми з метою розв'язання певної проблеми [5]. Основною метою комунікаційного процесу є досягнення розуміння інформації як предмета в процесі обміну. Для кращого розуміння процесу обміну інформацією й умов його ефективності варто мати уявлення про стадії процесу, в якому беруть участь двоє чи більше осіб.

На думку автора, процес обміну інформацією містить такі елементи та етапи комунікаційного процесу (рис. 1).

© Книшова О. К., 2015

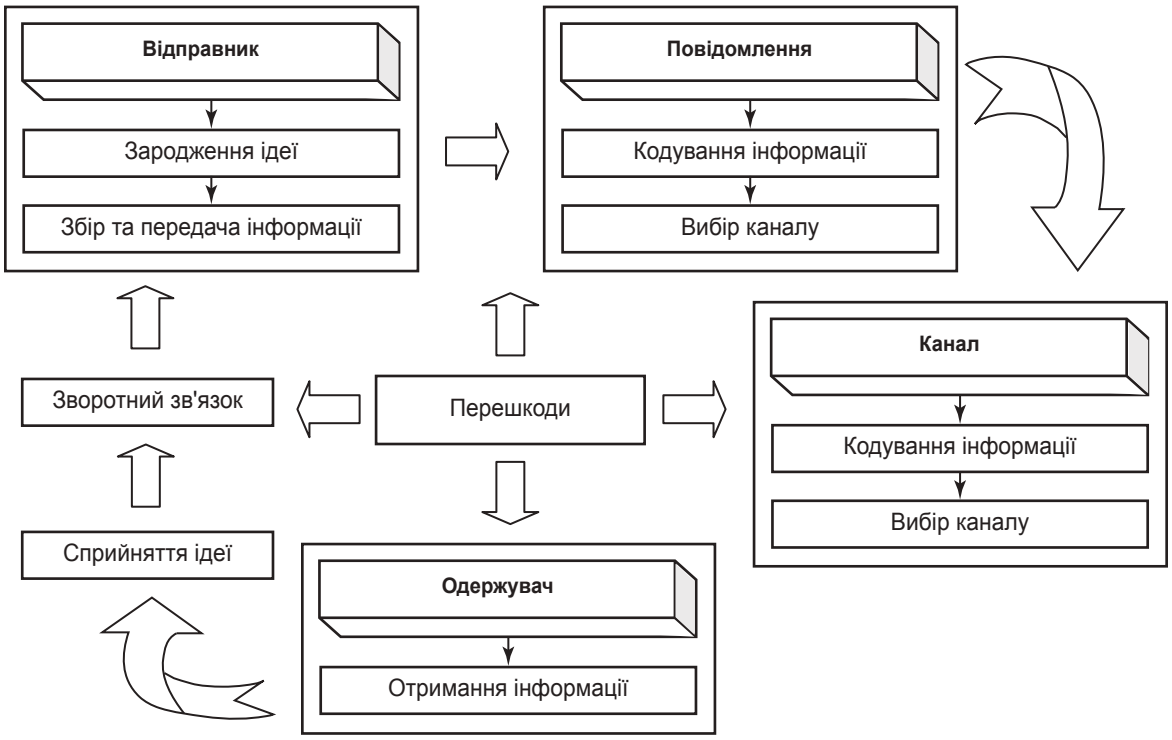


Рис. 1. **Модель комунікаційного процесу**

Як можна побачити з рис. 1, елементами комунікаційного процесу є:

1) відправник – особа, що генерує ідеї або збирає інформацію та передає її;

2) повідомлення – інформація, закодована за допомогою символів; змістом і значенням повідомлення є ідеї, факти, цінності, відносини, почуття, які належать відправнику.

3) канал – засіб передачі інформації;

Каналом передачі може бути саме довкілля, а також технічні пристрої та пристосування. Вибір каналу повинен бути сумісний з типом символів, використовуваних при кодуванні.

4) одержувач – особа, якій призначена інформація та яка інтерпретує її [3].

При обміні інформацією відправник і одержувач проходять кілька взаємозалежних етапів. Їхнє завдання – скласти повідомлення та використовувати канал для його передачі таким чином, щоб обидві сторони зрозуміли вихідну ідею. Це важко, тому що кожен етап є одночасно місцем, у якому зміст може бути пошкодженим або повністю втраченим. На рис. 1 зазначені такі взаємозалежні етапи: 1) зародження, формулювання ідеї; 2) кодування та вибір каналу; 3) передача; 4) декодування повідомлення; 5) зворотний зв'язок; 6) перешкоди.

Переважно процес комунікацій триває кілька секунд, що ускладнює виділення його етапів. Проаналізуємо вищезазначені етапи, щоб показати проблеми, які можуть виникати на різних стадіях:

1) формулювання ідеї. Обмін інформацією починається з формулювання ідеї або відбору інформації. Відправник вирішує, яку значиму ідею або повідомлення варто зробити предметом обміну, формулює зміст того, що він хоче передати.

2) кодування та вибір каналу. Кодування – це трансформування призначеного для передачі значення в послання або сигнал, який може бути переданий. Повідомлення набуває певну форму, якою можуть бути мова, текст, малюнок, вчинок і т. д. Уміння говорити, писати, жестикулювати, позувати відіграють важливу роль в здатності відправника кодувати передане значення.

3) передача. На третьому етапі відправник використовує канал для доставки повідомлення (закодованої ідеї або сукупності ідей) одержувачу. Ідеться про фізичну передачу повідомлення, яку багато людей помилково приймають за сам процес комунікацій. Одночасно передача є одним з найважливіших етапів, через який необхідно пройти, щоб донести ідею до іншої особи.

4) декодування повідомлення. Після передачі повідомлення відправником одержувач декодує його. Декодування – це переведення символів відправника в думки одержувача. Якщо символи, обрані відправником, мають таке ж значення для одержувача, останній знатиме, що саме мав на увазі відправник, коли формулювалася його ідея. Якщо реакції на ідею не потрібно, процес обміну інформацією на цьому завершується.

5) зворотний зв'язок є реакцією одержувача інформації, що показує відправнику, чи є зрозумілою інформація, тобто допомагає подолати перешкоди.

6) перешкоди не є етапом комунікації, але їх не можна не брати до уваги, адже вони здійснюють дуже значний вплив на якість комунікації. Перешкоди – це будь-яке втручання в процес комунікації, що спотворює сенс повідомлення [4].

Кожен з етапів необхідний для того, щоб думки та ідеї одного індивіда стали зрозумілі іншому.

Розглянувши модель комунікаційного процесу, можна дійти висновку, що високий ступінь його розвиненості підвищує гнучкість та саморегуляційні можливості підприємства. Він є основним засобом навчання та вдосконалення менеджерів середньої ланки управління. Розвиток комунікаційних процесів на підприємстві стимулюється технічним прогресом і використанням передових технологій.

Щоб ефективно організовувати комунікаційний процес, а тим паче керувати ним, слід мати уявлення про основні проблеми, пов'язані з комунікаціями:

- втрати в процесі передачі або зберігання – спотворення і втрата первісного сенсу повідомлення при кожній послідовній усній передачі через здатність людської пам'яті забувати інформацію;
- страх – почуття невпевненості щодо правильності повідомлення, часу і точності його викладу;
- інформаційні перевантаження – неможливість ефективно реагувати на всю інформацію в процесі інформаційного обміну через її великий обсяг.

Чітко сформулював основні проблеми, з якими стикається керівник, автор визначив ефективні шляхи їхнього розв'язання, які допоможуть йому підвищити керованість організацією:

1) домагатися від себе ясності і точності формулювання повідомлень, вчитися висловлювати свої думки такою мовою і передавати інформацію таким чином, щоб вона була зрозуміла підлеглим;

2) дотримуватися принципу, що управлінські повідомлення є засобами, а не кінцевими цілями, метою яких є сприяння встановленню порозуміння між людьми в процесі їх співробітництва, спрямованого на досягнення цілей підприємства;

3) використовувати в процесі комунікацій неформальні організації на додаток до формальних, постійно вдосконалюючи при цьому навички спілкування в міжособистісних комунікаціях;

4) вдало застосовувати емпатію (тобто проявляти увагу до почуттів інших людей, співпереживання, підтримка відкритості в розмові);

5) прагнути до регулювання інформаційних потоків, намагатися визначити, що таке «забагато» і «замало» в інформаційних обмінах;

6) прагнути до управління інформаційними потоками шляхом створення періодичних зібрань, коротких зустрічей з підлеглими для обговорення майбутніх змін, нових пріоритетів тощо;

7) використовувати систему зворотного зв'язку на організаційному рівні;

8) використовувати систему збору пропозицій, метою якої є зниження гостроти тенденцій фільтрації та ігнорування ідей на шляху зверху-вниз та полегшення надходження інформації нагору, де всі працівники при цьому отримують можливість генерувати ідеї, що стосуються вдосконалення;

9) використовувати інформаційні бюлетені, публікації та відеозаписи, метою яких є пропаганда цілей і політики організації в сфері подальшого розвитку;

10) використовувати у своїй роботі сучасні інформаційні технології для підвищення ефективності інформаційного обміну;

11) створювати в процесі діяльності спеціальні комунікативні мережі, які дозволяють забезпечити надходження правильної інформації потрібним людям в потрібний час.

У наш бурхливий час актуальність комунікацій не знижується, а, навпаки, зростає. Комунікації важливі у всіх сферах діяльності людини. Всі ми живемо, обмінюючись інформацією один з одним. І чим ефективніше і досконаліше цей обмін, тим більше відкривається можливостей для ефективної роботи та благополуччя в особистому житті.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лаптєв В. І.

Література: 1. Зигерт В. Руководить без конфликтов : учебник / В. Зигерт, Л. Ланг. – М. : Экономика, 1990. – 200 с. **2.** Лаговська О. А. Організаційні комунікації в системі управління: обліковий контекст / О. А. Лаговська // Міжнародний збірник наукових праць. – 2012. – № 3 (21). – С. 222–232. **3.** Лэйхифф Д. М. Бизнес-коммуникации :

учебник / Д. М. Лэйхифф, Д. М. Пенроуз. – СПб. : Питер, 2008. – 369 с. **4.** Ньюстром Д. В. Организационное поведение : учебник / Д. В. Ньюстром. – СПб. : Питер, 2009. – 186 с. **5.** Сагер Л. Ю. Дослідження ролі та значення комунікацій на підприємстві [Електронний ресурс] / Л. Ю. Сагер. – Режим доступу : http://vuzlib.com.ua/articles/book/26870-Doslidzhennja_roli_ta_znache/ 1. html.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОЦЕСУ АУДИТУ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ

УДК 336.225.674:657.37

Ковалівська О. О.

Магістрант 1 курсу навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Наведено основні якісні характеристики фінансової звітності, дотримання яких перевіряє аудитор; розглянуто основні організаційні етапи проведення аудиту фінансової звітності на підприємстві, що перевіряється.*

Ключові слова: *аудит, фінансова звітність, організація аудиту фінансової звітності, етапи аудиту фінансової звітності, аудиторський процес.*

Аннотация. *Приведены основные качественные характеристики финансовой отчетности, соблюдение которых проверяет аудитор, рассмотрены основные организационные этапы проведения аудита финансовой отчетности на проверяемом предприятии.*

Ключевые слова: *аудит, финансовая отчетность, организация аудита финансовой отчетности, этапы аудита финансовой отчетности, аудиторской процесс.*

Annotation. *The basic qualitative characteristics of financial reporting, compliance with which checks the auditor, the basic organizational stages of the audit of the financial statements of the audited company.*

Keywords: *auditing, financial reporting, financial statements audited organization, stages of audit of financial statements, audit process.*

На сучасному етапі розвитку економічних відносин між суб'єктами господарювання та функціонування підприємства в економічному просторі на управлінський персонал покладено великий обсяг зобов'язань. Відображення бухгалтерського обліку як основного показника діяльності здійснюється за допомогою складання форм фінансової звітності. Щоб інформація відповідала критерію достовірності, необхідно якісно організувати процес обліку на підприємстві та правильно відображувати активи, зобов'язання, власний капітал, а також дохід, витрати діяльності та результати функціонування у грошовому і натуральному виразі на підприємстві.

Однак трапляються ситуації, коли відображувана інформація у бухгалтерському обліку за своїми параметрами не відповідає інформації, наданій у фінансовій звітності. Це пояснюється спробами управлінського персоналу покращити показники результатів діяльності організації. Також такі порушення здійснюються суб'єктами господарювання, щоб підвищити привабливість підприємства для інвесторів і кредитоспроможність для зовнішніх користувачів. Ці дії пояснюються тим, що у будь-якому разі інформація про фінансовий та майновий стан підприємства цікавить як інвесторів, зовнішніх кредиторів, так і не тільки їх.

Важливу роль у працях науковців з аудиту відведено саме організації процесу аудиту фінансової звітності. В спеціальній економічній літературі питання щодо проблем аудиту фінансової звітності, а особливо організація аудиту фінансової звітності, досліджуються достатньо. До авторів, які займаються цими питаннями, належать: В. М. Голіков, С. А. Данілкова, Н. М. Кірієнко, Т. М. Ковбич, Р. О. Костирко, Б. В. Кудрицький, С. А. Молодкіна, К. О. Редько, О. А. Петрик, В. С. Рудницький [3], В. С. Савченко [4], Д. А. Янок [5] та інші. Всі дослідження вищезазначених авторів є актуальними та доповнюють один одного.

© Ковалівська О. О., 2016

Метою дослідження є висвітлення теоретичних аспектів аудиту фінансової звітності на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання:

- визначити основні якісні характеристики фінансової звітності;
- навести основні організаційні етапи проведення аудиту фінансової звітності на підприємстві, що перевіряється відповідні процедури аудиторської перевірки для виявлення, оцінки та запобігання ризиків.

Узагальнювальною, зведеною та водночас вторинною документацією на підприємстві є фінансова звітність, показники якої також сприяють забезпеченню виконання бухгалтерським обліком покладених на нього зобов'язань [1].

Згідно з вимогами П(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» фінансова звітність повинна формуватися із дотриманням таких її якісних характеристик [2]:

- зрозумілість;
- доречність;
- достовірність;
- зіставність.

Тобто інформація, подана у фінансовій звітності, має бути зрозумілою для тлумачення користувачами, вміщувати актуальну і доречну для прийняття рішень інформацію, давати змогу оцінити її з різних поглядів, бути достовірною для того, щоб забезпечувати відсутність помилок і перекручень, уможливлювати порівняння звітів як за різні періоди, так і за різними підприємствами.

У процесі аудиту фінансової звітності в організаційному плані виділяють такі етапи (рис. 1).

Рис. 1. **Узагальнений процес аудиту фінансової звітності** [узагальнено автором]

Ці етапи узагальнюють процес проведення аудиту фінансової звітності. На першому етапі розробляють загальну стратегію і тактику проведення аудиту фінансової звітності та визначають терміни і обсяг відповідної перевірки аудитором.

Етап вивчення характеризується попереднім оглядом та оцінкою стану бухгалтерського обліку та фінансової звітності замовника аудиту.

На третьому етапі збирають якомога більше інформації про об'єкт дослідження задля його аналізу та оцінки для формування обґрунтованої думки.

На етапі встановлення достовірності має відбуватися підтвердження інформації, наданої раніше, про правильність відображення інформації в звіті про активи, пасиви та результати діяльності підприємства.

На останньому етапі звітування аудитор висловлює думку про фінансову звітність, оформлюючи звіт незалежного аудитора.

Аудит фінансової звітності варто завжди починати, визначаючи відповідність форм звітності на підприємстві нормам законодавчо установлених норм для їх заповнення.

Так, фінансова звітність на підприємстві має бути складена згідно з законодавчими нормами, а певні відхилення у неякісному підході керівництва до ведення її на підприємстві і виявить аудит фінансової звітності незалежним аудитором. Аудиторська перевірка фінансової звітності є відповідальним і важливим процесом, який має відповідні організаційні етапи. Саме дотримання логічної послідовності виконання аудиту фінансової звітності дасть змогу аудиторській фірмі зменшити витрати і час на складання плану та програми, допоможе збільшити ефективність контролю за виконанням аудиторської перевірки.

Таким чином, було наведено основні якісні характеристики фінансової звітності, дотримання яких перевіряє аудитор, та основні організаційні етапи проведення аудиту фінансової звітності на підприємстві, що перевіряється.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Белуха Н. Т. Контроль и ревизия в отраслях народного хозяйства / Н. Т. Белуха. – М. : Финансы и статистика, 2011. – 368 с. **2.** Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» [Електронний ресурс] : Наказ Міністерства фінансів України від 31.03.1999 № 87. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0391-99. **3.** Рудницький В. С. Методологія і організація аудиту / В. С. Рудницький. – Тернопіль : Економ. думка, 2011. – 165 с. **4.** Савченко В. Я. Аудит : навч. посіб. / В. Я. Савченко. – Київ : КНЕУ, 2006. – 328 с. **5.** Янок Д. А. Облік і аудит фінансових результатів в умовах стандартизації звітності : дис. ... канд. екон. наук : 08.06.04 / Янок Дмитро Андрійович. – Київ, 2004. – 223 с.

МЕТОДИКА АУДИТУ ДОХОДІВ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 336.225.674

Ковальчук А. С.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено підходи до визначення процесу аудиту доходів. Розкрито теоретичне обґрунтування методики аудиту доходів підприємства. Розроблено рекомендації стосовно удосконалення нормативного регулювання аудиту доходів.*

Ключові слова: *дохід, аудит, методика аудиту, процес аудиту, аналітичні процедури.*

Аннотация. *Исследованы подходы к определению процесса аудита доходов. Раскрыты теоретические обоснования методики аудита доходов предприятия. Разработаны рекомендации относительно усовершенствования нормативного регулирования аудита доходов.*

Ключевые слова: *доход, аудит, методика аудита, процесс аудита, аналитические процедуры.*

Annotation. *Studied approaches to determining the audit process proceeds. The theoretical justification of methods of audit business income. The recommendations regarding the improvement of regulatory audit revenues.*

Keywords: *income, audit, audit methodology, audit process, analytical procedures.*

У сучасних умовах господарювання управління доходами та витратами у конкурентному середовищі передбачає системне оцінювання можливостей, об'єктивне та неупереджене бачення ситуації. Все більш гостро постає питання процесу проведення аудиту, зокрема аудиту доходів, адже метою діяльності будь-якого підприємства є отримання прибутку. Не завжди керівник підприємства може об'єктивно проаналізувати господарську діяльність підприємства для прийняття ефективних управлінських рішень задля максимізації прибутку та мінімізації витрат. Тому виникає потреба в залученні кваліфікованого спеціаліста, який може виявити проблеми, що виникли в діяльності підприємства. На сьогодні таким спеціалістом є аудитор. Ефективість будь-якого аудиту значною мірою залежить від правильності визначення методики аудиту. Все це зумовлює актуальність цієї теми.

Значний вклад у наукові і практичні дослідження проблем визначення методики аудиту зробили такі вчені, як М. Т. Білуха, Ф. Ф. Бутинець, В. А. Дерій та ін. Безпосередньо організацію та методику аудиту доходів розглядали у своїх працях такі дослідники, як Ю. В. Борисейко та Ю. П. Майданевич. Однак недостатньо уваги приділено розгляду завдань, які необхідні для досягнення поставленої мети.

Метою цього дослідження є визначення процесу аудиту доходів та теоретичне обґрунтування методики аудиту доходів підприємства, розробка рекомендацій щодо нормативного регулювання аудиту доходів. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання: визначити процес аудиту доходів; розкрити теоретичне обґрунтування методики аудиту доходів підприємства; розробити рекомендації щодо удосконалення нормативного регулювання аудиту доходів.

© Ковальчук А. С. , 2016

Аудиторська перевірка – це багатогранний та довготривалий процес. Незалежні аудитори постійно працюють для того, щоб за максимально короткий термін здійснити перевірку, не знижуючи при цьому її якості і не збільшуючи аудиторського та підприємницького ризику. Цю проблему можливо розв'язати за допомогою чіткого формування методики аудиту, під якою розуміють послідовність і порядок застосування способів аудиту, що дають змогу перевірити фінансову звітність компанії системно та в доцільній послідовності задля виявлення істини щодо аудиторської інформації і розкриття інформації через аудиторський висновок для користувачів фінансової звітності та управлінського персоналу. Мету аудиту доходів підприємства визначають як підтвердження достовірності формування прибутків підприємства та правильності їхнього відображення в обліку [1].

Головною частиною методики аудиту є аудиторські процедури. Також Ю. В. Борисейко зазначає, що «обов'язковим елементом організації методики аудиту є складання плану та програми аудиту, що є важливим як для замовника (контроль дій аудитора для виконання поставленої мети), так і для аудитора (забезпечує оперативність і точність аудиту) [2, с. 94].

Це поняття розуміємо як упорядкований процес дій аудитора для одержання необхідних аудиторських доказів на конкретній ділянці аудиту.

Під час проведення аудиту доходів підприємства вивчають процеси і явища, відображені документально і пов'язані з господарською діяльністю підприємства. Якість аудиту прямо пропорційно залежить від того, наскільки ретельно проведено роботу до початку аудиторської перевірки: ретельність проведення опису бізнесу клієнта, встановлення і прийняття умов і зобов'язань підприємства і аудиторської фірми, планування аудиту.

Здійснюючи аудит доходів, аудитор перевіряє: розподіл доходів за їхніми класифікаційними групами; правильність визнання та оцінку доходів; отримання чистого прибутку в поточному періоді; законне розкриття інформації про доходи та фінансові результати у фінансових звітах підприємства [2].

Перш ніж розпочинати перевірку доходів, потрібно визначити конкретні групи доходів, котрі прописані в П(С)БО 15 «Дохід», серед усіх отриманих доходів у поточному періоді. Якщо аудитору вдалося визначити деякі види доходів несуттєвими, він може не вдаватися до подальшої перевірки і зосередити свою увагу на групах доходів, які є суттєвими. Задля реалізації методики організації аудиту доходів та фінансових результатів, а також визначення кількості необхідних аудиторських процедур аудитор проводить тестування внутрішнього контролю та системи бухгалтерського обліку. Після визначення суттєвості доходів та встановлення оцінки внутрішнього контролю та бухгалтерського обліку аудитор приймає рішення, який метод організації перевірки (суцільний, вибірковий, комбінований) застосувати до певних груп доходів.

На основі проведеного дослідження визначено етапи процесу аудиту доходів підприємства (рис. 1) [3].

Рис. 1. **Етапи процесу проведення аудиту доходів підприємства** [4]

Найсуттєвішими проблемами аудиту доходів підприємства за видами діяльності вважають наявність значного ризику виявлення недостовірної інформації, неефективне використання наявної практики та наукових розробок, відсутність досконалої техніки оформлення робочих документів аудитора. Критерієм якості інформації щодо відображення доходів є повнота інформації, яка в Україні найчастіше стає причиною викривлення звітності.

Таким чином, можна визначити такі напрями удосконалення аудиту доходів в умовах вітчизняного та міжнародного законодавства з урахуванням вітчизняних та міжнародних здобутків [2].

Оскільки фінансова звітність надає об'єктивну та актуальну інформацію про господарську діяльність підприємства і є водночас даними для всебічного аналізу для прийняття управлінського рішення, дійти достовірного висновку про діяльність підприємства можна лише за наявності достовірної фінансової звітності, яка забезпечує якісний і об'єктивний аудит.

Зважаючи на те, що система аудиту в Україні ще розвивається, необхідно створити систему контролю якості. На сьогодні якість аудиту фінансової звітності в країні викликає багато нарікань: метод контролю є недосконалим і не повністю враховує сучасні наукові досягнення, які повинні створити основу аудиторської практики [4].

Також удосконалення потребує законодавство України в галузі фінансового контролю. Необхідною складовою частиною є впровадження сучасних прогресивних форм контролю – аудиту. Основним завданням реструктуризації системи в Україні є гармонізація вітчизняного та міжнародного законодавства.

Отже, на основі цього дослідження було розкрито теоретичне обґрунтування методики аудиту доходів підприємства. Було визначено основні етапи процесу аудиту доходів підприємства, розроблено рекомендації щодо удосконалення нормативного регулювання аудиту доходів підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Борисенко Ю. В. Перевірка доходів підприємства: особливості організації аудиту / Ю. В. Борисенко // Вісник Запорізького національного університету. – 2012. – № 1 (13). – С. 93–96. **2.** Майданевич Ю. П. Методика аудита доходов и направления его совершенствования / Ю. П. Майданевич // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки». – 2010. – № 3 (53). – С. 155–257. **3.** Дерій В. А. Витрати і доходи підприємств у системі обліку та контролю : монографія / В. А. Дерій. – Тернопіль : Економ. думка, 2009. – 272 с. **4.** Пелешко Н. М. Аналітичні процедури аудиту доходів і витрат підприємства [Електронний ресурс] / Н. М. Пелешко. – Режим доступу : http://www.vuzllib.su/articles/4197.

ПРОБЛЕМА СИСТЕМАТИЧНОГО ПІДВИЩЕННЯ КІЛЬКОСТІ РОЗЛУЧЕНЬ В УКРАЇНІ

УДК 314.554 (477)

Колєснік Ю. Л.

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

Анотація. *Проаналізовано критичну демографічну ситуацію в контексті розлучень, виявлено причини розлучень. Розглянуто основні мотиви розлучень та наведено аналіз їхніх наслідків для суспільства загалом.*

Ключові слова: *сім'я, розлучення, суспільство, причини розлучень, наслідки розлучень.*

Аннотация. *Анализируется критическая демографическая ситуация в контексте разводов, исследуются причины разводов. Рассмотрены основные мотивы разводов и осуществлен анализ их последствий для общества в целом.*

© Колєснік Ю. Л., 2016

Ключевые слова: *семья, развод, общество, причины разводов, последствия разводов.*

Annotation. *Article is devoted to the analysis of critical demographic situation in the context of a divorce, identify the causes of divorce. The main reasons of divorce and analyzes the effects of divorce on society in general.*

Keywords: *family, divorce, society, causes of divorce, consequences divorces.*

На сьогодні розлучення являє собою одну з найскладніших соціальних проблем майже в усіх сучасних суспільствах, Україна також не стала винятком. За статистикою в Україні за рік розлучається близько 642 тис. пар, в той час як реєструється близько 1 млн 213 тис., зокрема і повторних шлюбів. Якщо порівняти статистику розлучень в Україні 90-х років минулого століття і сьогодення, то кількість розлучень зросла майже в п'ять разів. Розлучення впливають негативно не тільки на окрему сім'ю, а й на суспільство загалом.

Можна з упевненістю сказати, що суспільство і держава зацікавлені в тому, щоб розлучень було менше, а сімейно-шлюбні відносини розвивалися. Розлучення в будь-якому разі свідчить про неміцність і руйнування сімейних зв'язків, тому його об'єктивно не можна розглядати як явище позитивне. Саме тому дослідженню питань мотивів та наслідків розлучень приділяється величезна увага.

Проблема розлучень існувала завжди, і вчені шукали пояснення цьому явищу, з'ясовували його причини, намагалися сформулювати пропозиції щодо зміцнення шлюбу.

Серед основних досліджень слід відзначити праці таких вчених, як Ю. Є. Альошина [1], Ю. Г. Волкова [2], О. Г. Харчев [3], С. Г. Шуман [4], які зробили великий внесок у вивчення причин розлучення та основних закономірностей розпаду сімей.

Метою статті є виконання таких завдань :

- визначення сутності категорій «розлучення» та «сім'я»;
- вивчення основних причин розлучень;
- виявлення мотивів розлучень;
- дослідження основних наслідків розлучень.

Аналіз наукової літератури дає змогу визначити, що сім'я – це суспільний інститут і водночас мала група, що має історично означену організацію, члени якої пов'язані шлюбними або родинними відносинами, спільністю побуту та взаємною моральною відповідальністю, соціальна необхідність якої зумовлена потребами суспільства у фізичному та духовному відтворенні населення [1].

Розлучення – це розірвання подружніх стосунків між чоловіком та дружиною [2].

Розлучення переважно не є одномоментною подією і має свою історію розвитку. За даними дослідження, проведеного на Міжнародній конференції з проблем сім'ї в 2013 році, безпосередньо перед розлученням подружжя звертаються за допомогою не в консультацію з питань сім'ї та шлюбу, а до родичів і друзів: до матері – 75,8 %, друзів – 51,8 %, батька – 39,2 %, а також до юристів – 10,2 %, психологів і лікарів – 4,9 %.

Чекаючи підтримки і співчуття від друзів і батьків, людина, що опинилася в такій ситуації, часто перебуває у стані розгубленості, втрати цінностей життя.

Які ж поради вона отримує: 66,9 % – «роби, що хочеш»; 40 % – «розлучайся»; 14,7 % – «врахуй інтереси дітей, поживи окремо, обміркуй ситуацію»; 21,6 % – «зміни свою поведінку». Найчастіше схвалюють рішення на розлучення друзі та матері дружин. Друзі «рятують» друга, а матері намагаються врятувати доньку [3].

Дослідники виділяють основні причини розлучень:

- зміцнення економічної самостійності та соціальної рівноправності жінки;
- орієнтація під час створення сім'ї на особисте щастя, насамперед на взаємну подружню любов, підвищені вимоги до партнера, якого вибрали через кохання;
- недостатньо розвинене почуття обов'язку в одного з партнерів;
- руйнування сім'ї, коли любов приносять у жертву випадковому зв'язку.

На думку вітчизняних соціологів, основні умови, які призводять до розлучення, – це урбанізація життя, міграція населення, індустріалізація країни, емансипація жінок. Ці фактори знижують рівень соціального контролю, роблять життя людей значною мірою анонімним, у них атрофуються відчуття відповідальності, стійкої прихильності, взаємної турботи один про одного. Але це лише фон: кожне розлучення має власні основні та супутні причини та мотиви [3].

Під мотивом розлучення розуміють обгрунтування рішення про те, що потреби у шлюбі не можуть бути задоволені в цьому шлюбному союзі. Найчастіше виділяють такі мотиви розлучень:

- відсутність спільних поглядів та інтересів (зокрема і релігійні розбіжності);
- невідповідність (несумісність) характерів;

– погані стосунки з батьками (втручання батьків та інших родичів);

– статева незадоволеність;

– насильство в сім'ї, агресивна поведінка чоловіка, що передбачає всі форми прояву агресії – від фізичного насильства до буркотливості і дратівливості;

– приналежність чоловіка до певної професії або заняття іншими видами діяльності, які не можуть бути прийняті партнером через ціннісні, релігійні, політичні, етичні та інші переконання і принципи;

– незадоволене бажання одного з подружжя мати дітей;

– матеріальні проблеми сім'ї.

Колишні подружжя по-різному обґрунтовують рішення розірвати шлюб. Порушенням подружньої вірності пояснюють розлучення 51 % чоловіків і лише 28 % жінок, це підтверджує відоме спостереження про те, що чоловіки різко негативно ставляться до факту жіночої зради; 44,3 % жінок і лише 10,6 % чоловіків пояснюють розлучення пияцтвом партнера [5].

Виділимо основні наслідки розлучень:

– низька народжуваність (можливості дітонародження розлучених жінок залишаються нереалізованими, що негативно впливає на процеси розширеного відтворення населення);

– збільшується кількість неповних сімей, у яких дитина виховується одним із батьків;

– зростання кількості розлучень призводить до зростання кількості людей, які не бажають укладати повторний шлюб;

– розлучення негативно впливає на моральний стан дітей;

– зниження трудової активності;

– висока ймовірність нервових стресів.

Сьогодні в Україні розпадається 61 % шлюбів. Їхня тривалість залежить від тривалості знайомства до шлюбу. Люди, що мали стосунки протягом 1–2 років, стали подружжям у 7,2 % випадків. Лише 0,5 % пар створили сім'ю після п'яти років близького знайомства [5].

Основними напрямками розв'язання проблем, виявлених під час аналізу розлучень в Україні, є:

– формування системи суспільних та особистісних цінностей, орієнтованих на авторитет сім'ї та шлюбу, зміцнення сімейних відносин і традицій, протидія руйнуванню сім'ї як соціального інституту;

– формування у молоді відповідальності у сімейних відносинах, неприйняття споживацького ставлення до шлюбу;

– підвищення правової, психологічної культури населення в питаннях сімейно-шлюбних відносин і виховання дітей;

– впровадження досудових механізмів врегулювання сімейних конфліктів, створення інституту примирення подружжя за участю спеціального посередника – медіатора.

Таким чином, розлучення перетворилося на невід'ємну складову частину сучасного життя і має вкрай негативну динаміку. Тому основним шляхом розв'язання цієї проблеми з огляду на причини є зміна ставлення суспільства до інституту сім'ї.

Науковий керівник – викладач Агавердієва Х. Ф.

Література: 1. Альошина Ю. Є. Індивідуальне та сімейне психологічне консультування / Ю. Є. Альошина // Сімейні відносини. – 2004. – № 3–4. – С. 72–78. **2.** Волков Ю. Г. Браки и разводы / Ю. Г. Волков // Регионоведение. – 2009. – № 2. – С. 49–58. **3.** Харчев А. Г. Проблема ценности в философии / А. Г. Харчев. – М. : ЭКСМО, 2007. – 232 с. **4.** Шуман С. Г. Семейные конфликты / С. Г. Шуман. – Брест : ЛППиП, 1992. – 80 с. **5.** Державний сайт статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://sumy.ukrstat.gov.ua/index.php.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ ЗА РАХУНОК ВИКОРИСТАННЯ АВТОМАТИЗОВАНИХ СИСТЕМ

УДК 005.562:004

Колєснік Ю. Л.

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

Анотація. *Проаналізовано добір персоналу в контексті ефективного використання інформаційних ресурсів. Розглянуто основні етапи добору персоналу, проблеми, що виникають у процесі рекрутингу, та наведено аналіз переваг автоматизованих систем загалом.*

Ключові слова: *добір персоналу, рекрутмент, менеджмент, інформаційні системи, бізнес-процеси.*

Аннотация. *Проанализирован подбор персонала в контексте эффективного использования информационных ресурсов. Рассмотрены основные этапы подбора персонала, проблемы, возникающие в процессе рекрутинга, и представлен анализ преимуществ автоматизированных систем в целом.*

Ключевые слова: *подбор персонала, рекрутмент, менеджмент, информационные системы, бизнес-процессы.*

Annotation. *This article analyzes the staff recruitment in the context of the effective use of information resources. The main stages of recruitment problems in the recruiting process and an analysis of the advantages of automated systems in general.*

Keywords: *recruitment, management, information systems, business processes.*

У сучасному світі в умовах жорсткої конкуренції у всіх сферах бізнесу стає критичним питання ефективності роботи певного ресурсу, джерела або системи. Кожен керівник і власник зацікавлений в пошуку способу досягнення максимальної ефективності всіх бізнес-процесів організації.

Не залишається без уваги і сфера HR, зокрема прагнення підвищити ефективність добору персоналу. Пошук і добір нових співробітників вимагає часу і грошей. На жаль, далеко не всі компанії в умовах кризи готові витрачати великі гроші: багатьом доводиться урізати бюджет на добір персоналу, іноді – значно (до 30–40 %). Тому наразі постає проблема, як у сформованій ситуації продовжувати працювати ефективно і приймати на роботу професіоналів високого рівня, що відповідають запитам роботодавця.

Серед основних досліджень слід відзначити праці таких учених. як І. Р. Ахлакова [1], Ю. В. Гаврилкіна [2], І. К. Макарова [3], які зробили значний внесок у вивчення принципів добору персоналу та підвищення ефективності процесу рекрутингу.

Метою статті є дослідження поняття та змісту основних етапів добору персоналу, а також обґрунтування шляхів підвищення ефективності добору персоналу за рахунок використання автоматизованих систем.

Аналіз наукової літератури дає змогу визначити, що добір персоналу – це важливий етап у роботі з кадрами, що включає розрахунок потреби в персоналі, побудову моделі робочих місць, професійний відбір кадрів і формування резерву [1].

У процесу добору персоналу (рекрутингу) виділяють такі основні етапи:

1. Планування:
- визначення критеріїв відбору;
- підготовка та узгодження вимог до кандидатів;
- визначення каналів пошуку і залучення претендентів.
2. Реалізація:
- самостійне розміщення інформації про вакансії (рекламна активність);
- залучення кадрових агентств і компаній з добору персоналу;
- прийом та опрацювання звернень кандидатів;
- облік кандидатів, резюме та іншої інформації;
- безпосередній добір та оцінка персоналу, тестування, співбесіди;
3. Укладення трудового договору [2].

© Колєснік Ю. Л., 2016

Однак навіть дотримуючись повністю всіх інструкцій, менеджери з добору персоналу стикаються з низкою проблем

Щораз частіше в сучасному світі менеджменту йдеться про масовий рекрутмент, коли потрібно за короткий термін підібрати безліч кандидатів одночасно та зробити це не тільки швидко, але і максимально ефективно та з мінімальними витратами. Виникає проблема управління величезним обсягом інформації, безліччю ресурсів і каналів. Не кожній компанії, кадровій службі з легкістю вдається це зробити. І не кожна система, програмне забезпечення з добору персоналу впорається з цим. Найчастіше у кадровиків просто немає необхідного інструментарію, досвіду і знань для здійснення таких замовлених проектів.

На сьогодні мають великий попит послуги рекрутингових агентств і агентів. Використання такого методу пошуку і добору кандидатів значно зберігає час кадровиків компанії. Але проблема в тому, що дуже часто фахівці компаній з добору персоналу не можуть правильно зрозуміти кадрові потреби і грамотно оцінити кандидата. Якщо відведений час закінчується, а потрібних кандидатів немає, рекрутингові фірми знижують вимоги до кандидатів, починають добирати неякісні кадри, аби виконати свої зобов'язання перед клієнтом.

Не меншою проблемою є те, що трапляються випадки, коли саме клієнти рекрутингових агентств не завжди можуть правильно сформулювати свої вимоги, але чекають, що їхнє замовлення буде виконано на вищому рівні. У кадровій службі компанії мають бути власні сильні HR-менеджери, які повинні добре знати специфіку своєї фірми, слабкі та сильні риси колективу [3].

Під час реалізації проекту з пошуку та залучення (добору) персоналу виникає багато інших проблем і питань: які канали пошуку задіяти; чи звертатися в компанії, що добирають кадри; яку рекламну стратегію обрати; скільки менеджерів з персоналу підключити; скільки часу цьому приділити; як правильно розрахувати бюджет та інші ресурси. А ще: яку базу для обліку кандидатів і резюме використовувати; де зберігати і як обробляти величезний обсяг інформації; як не втратити жодне резюме і не упустити жодного здобувача та, найголовніше, як в умовах цих проблем підвищити ефективність добору персоналу.

Впровадження автоматизованої системи, програми дозволить удосконалити роботу з добору кандидатів, з веденням бази вакансій, кандидатів і резюме, допоможе підвищити керованість і результативність усієї роботи з персоналом.

Сьогодні на українському ринку інформаційних технологій (ІТ) існують багато компаній, що пропонують послуги з впровадження систем і програм управління персоналом. Але більшість з них допомагає автоматизувати лише частину бізнес-процесів. Для якісного добору кадрів потрібна системність і комплексність. Для виконання всіх згаданих завдань потрібна комплексна автоматизація роботи з персоналом, комплексне автоматизоване рішення, повноцінна багатофункціональна HRM-система.

Для оптимізації загальних витрат на добір персоналу інформаційна система окремо і поетапно проаналізує кожну зі статей бюджету:

- оплата оголошень у періодичних друкованих виданнях;
- оплата послуг кадрових агентств і зовнішніх рекрутерів;
- витрати на медогляди, тестування та оцінювання фахівців перед прийомом на роботу (використання платних тестових програм тощо);
- заробітна плата співробітників відділу добору та оцінки персоналу.

Також автоматизована система для добору персоналу дає змогу швидко отримувати перелік усіх можливих кандидатів з мережі, які відповідають вимогам. Для підвищення ефективності існує варіант, де не потрібно витрачати час на анкетування та оцінку кандидатів. Усе це може проводитися через Інтернет завдяки проходженню кандидатами спеціальних онлайн-тестів, після чого менеджер отримує готовий результат з повною аналітичною характеристикою підібраного кандидата (психологічний стан, аналіз компетенцій, навичок, відповідності необхідній посаді і багато іншого).

Такий сервіс робить добір персоналу більш швидким, простим і зручним.

Таким чином, запропоновані варіанти підвищення ефективності роботи з добору персоналу уможливлюють систематизування даних, які дають керівнику організації чітке розуміння про ефективність добору персоналу загалом. Адже наразі в Україні впровадження саме високотехнологічних процесів є проблематичним. Очевидно, що нові технології, якщо використовуються, майже всі спрямовані на зниження витрат на рекрутинг. Така політика ведення діяльності породжує нові проблеми. Компанії, які можуть дозволити собі сучасні підходи, можуть забезпечити зростання ефективності підібраних кандидатів щонайменше на 20 %. Керівники департаментів та відділів рекрутингу повинні рухатися в бік упровадження нових інструментів добору. Рекрутингові агентства, які не звертають уваги на автоматизацію процесів задля підвищення ефективності, так само породжують «розрив» у технологіях рекрутингу та падіння ефективності роботи агентств взагалі. Тому тема є актуальною і для подальших досліджень у сфері підвищення ефективності роботи з добору персоналу.

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

Література: 1. Ахлакова І. Р. Трудові ресурси як фактор економічного зростання / І. Р. Ахлакова // Практика суспільного розвитку. – 2015. – № 4. – С. 30–33. **2.** Гаврилкіна Ю. В. Кадровий резерв / Ю. В. Гаврилкіна // Кадровик. – 2014. – № 8. – С. 11–13. **3.** Макарова І. К. Управління людськими ресурсами / І. К. Макарова. – М. : Справа, 2007. – 232 с. **4.** Оцінка ефективності добору персоналу на підприємстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.hr-director.ru/article/.

ВАЛЮТНІ ЗАСТЕРЕЖЕННЯ В ГОСПОДАРСЬКИХ ДОГОВОРАХ НА ПРИКЛАДІ ФІНАНСОВОГО ЛІЗИНГУ

УДК 346.34

Комар О. В.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано питання застосування валютних застережень у господарських договорах на прикладі фінансового лізингу. Наголошено, що валютне застереження – це умова зовнішньоекономічної діяльності і підтверджується практикою, переважно міжнародного приватного права. Також розглянуто різні види валютних застережень у господарських договорах та шляхи вдосконалення вітчизняної законодавчої бази з приводу валютних застережень.*

Ключові слова: *валютне застереження, господарський договір, фінансовий лізинг, законодавча база.*

Аннотация. *Проанализировано применение валютных оговорок в хозяйственных договорах на примере финансового лизинга. Отмечено, что валютная оговорка – это условие внешнеэкономической деятельности и подтверждается практикой, преимущественно международного частного права. Также рассмотрены различные виды валютных оговорок в хозяйственных договорах и пути совершенствования отечественной законодательной базы по поводу валютных оговорок.*

Ключевые слова: *валютная оговорка, хозяйственный договор, финансовый лизинг, законодательная база.*

Annotation. *In article examines the use of foreign currency clauses in business contracts for example financial leasing. It is noted that the currency clause is a provision of foreign economic activity, and confirmed by the practice, predominantly private international law. The article also discussed various types of currency clauses in commercial contracts, and ways to improve the national legal framework concerning foreign exchange reservations.*

Keywords: *currency clause, business contract, financial leasing, the legislative framework.*

Питання застосування валютних застережень у господарсько-правових договірних відносинах є відносно дослідженим у сучасній науці. Зокрема, питання управління валютними ризиками підприємств розглядали Дж. Вільямсон, А. Гальчинський, П. Жозет, М. Енг, А. Мороз, Л. Мауріс, С. Михайличенко, С. Яременко та ін. Питання мінімізації ризиків лізингової діяльності розглядали А. Аюпов, В. Міщенко, В. Рошило, Н. Внукова, О. Дорофеєва, О. Сухенко та інші. Водночас питання застосування валютних застережень у господарських договорах на прикладі фінансового лізингу на сучасному етапі є дослідженими недостатньо.

Валютне застереження – це умова зовнішньоекономічної діяльності, що підтверджується практикою, переважно міжнародного приватного права.

В Україні валютні застереження застосовуються у внутрішньому торговельному обігу через нестабільність української валюти.

Для чіткого розуміння механізму валютного застереження необхідно розглянути його застосування у зовнішньоекономічних договорах. А задля розгляду законності його застосування у внутрішніх торговельних від-

© Комар О. В., 2016

носинах слід проаналізувати легальність застосування валютного застереження до контрагентів без іноземного елементу.

Валютні застереження застосовуються, насамперед, задля мінімізації економічних ризиків у зовнішньоекономічній діяльності, які умовно можна поділити на деякі окремі види: ризики, пов'язані з відмінністю національних правових систем різних країн та правовою ситуацією в таких країнах, еластичністю та плинністю їхнього законодавства; ризики, пов'язані з політичними обставинами режимів, що правлять; ризики, пов'язані зі змінами ринкової кон'юнктури на національних та регіональних ринках та ін. [1, с. 147]. Певну роль у їхній мінімізації і відіграють валютні застереження.

У сучасній економічній та господарсько-правовій науці склалися різні підходи до визначення категорії «валютне застереження».

На думку Г. О. Дорошенка, формулювання договірної ціни у зовнішньоекономічному контракті, спрямоване на мінімізацію валютних ризиків у міжнародній торгівлі, називається валютним застереженням контракту [2, с. 12]. Існує і така думка, що валютним застереженням є включення у банківський договір положення, що зумовлює перегляд суми платежу пропорційно до зміни курсу валюти застереження [3].

На наш погляд, більш відповідає за ступенем зв'язку з умовами договору розуміння валютного застереження в угоді міжнародної купівлі-продажу як такого, що визначає умови платежу у зв'язку з відмінностями в котируванні різних валют. Таким чином, валютне застереження за своєю сутністю є сформульованим у контракті правилом, згідно з яким відбувається зміна суми платежу у валюті платежу відповідно до змін курсу валюти платежу відносно валюти ціни контракту [4, с. 69].

З економічного погляду, валютне застереження – це умова в міжнародному контракті, що зумовлює перегляд суми платежу пропорційно зміні курсу валюти застереження задля страхування валютного чи кредитного ризику експортера чи кредитора. Тобто усувається ризик втрат для однієї зі сторін договору або, що трапляється рідше, відбувається мінімізація збитків для цих сторін. Така умова визначає, у якій валюті контрагенти здійснюватимуть розрахункові операції та яким чином коригуватиметься ця сума щодо валюти, яку сторони обрали як оціночний еталон. Відповідно, валютою платежу є грошова одиниця, в якій здійснюються фактичні розрахунки сторін. Валюта ціни визначає абсолютну для цього договору ціну товару в грошових одиницях певної економічно стабільної країни. Валюту ціни називають ще валютою контракту, а валюту платежу – валютою боргу [5, с. 266].

В. С. Мілаш говорить про категорію захисного застереження, вказуючи, що це умова зовнішньоекономічного (цивільного) договору, який має особливу структурну побудову (гіпотезу, диспозицію, а іноді й санкцію), головне функціональне призначення якої полягає у стабілізації договірної дисципліни та захисті комерційних інтересів сторін шляхом розподілу між ними можливих ризиків (об'єктивного характеру). Ця категорія, відповідно, регламентує права та обов'язки сторін за обставин, що відповідають певним кваліфікаційним ознакам, і, насамперед, закріплює домовленість сторін щодо модифікації окремих первісних умов договору або (у разі відсутності) їх первісного встановлення [6, с. 14]. На нашу думку, цим наголошуються функції та юридично-технічний механізм дії захисного застереження. Можливо дійти висновку про суб'єктний склад правочину, в якому може бути застосовано валютне застереження.

Щодо класифікації валютних застережень, іх поділяють на декілька видів за типом валютної цінності або механізмом усування ризиків. Так, золоте застереження (gold clause) – договірна умова про платіж у визначеній сумі відповідних золотих монет або умова про оплату у грошових знаках, які будуть існувати в обігу на момент платежу, у відповідній ваговій кількості золота або числі золотих монет. Пряме валютне застереження – умова зовнішньоекономічного договору, яка сформульована так, щоб валюта ціни та валюта платежу співпадали, але ставилися в залежність від іншої валюти. При цьому валютою застереження може бути обрано не одну, а кілька стабільних валют. Непряме валютне застереження – умова зовнішньоекономічного договору, що передбачає фіксацію валюти ціни у більш стабільній валюті, а валюти платежу – у будь-якій, зокрема слабшій валюті. У такому разі валюта ціни відіграє роль захисного застереження. Для більш надійного захисту інтересів імпортера та експортера на практиці набули поширення багатовалютні (мультивалютні) застереження як умова у міжнародному контракті, що зумовлює перегляд суми платежу пропорційно до зміни курсу кошика валют, що заздалегідь вибирають за згодою сторін [2, с. 12]. Таким чином, мультивалютне застереження передбачає перерахунок початкової суми платежу у разі зміни середньоарифметичного курсу декількох визначених валют щодо валюти платежу. Однозахисні застереження спрямовані на захист комерційних інтересів лише однієї сторони в договорі – наприклад, застереження делькредере про більш вигідні продаж та купівлю. Двозахисні застереження передбачають захист комерційних інтересів обох сторін договору. Типовий приклад – застереження від форс-мажору. Якщо склалися певні обставини, що становлять гіпотезу такого застереження, сторона (для якої вони склалися) звільняється від відповідальності за невиконання договірних зобов'язань (незалежно від того, продавець це чи покупець) [7].

З юридичного погляду, валютне застереження являє собою особливу умову договору. Вона визначає, у якій валюті контрагенти здійснюватимуть розрахункові операції, будуть виконувати обов'язки за договором та за яким

механізмом буде коригуватися ця грошова сума щодо валюти, яку сторони обрали як оціночний еталон. На відміну від валюти ціни контракту, валюта платежу як умова договору часто характеризується відносністю (варіативністю), оскільки її сума підлягає перерахунку у разі зміни її курсу щодо валюти контракту. Валюта ціни контракту може визначатися як у валюті однієї зі сторін зовнішньоекономічного договору, так і у валюті будь-якої третьої країни. На практиці зазвичай перевага віддається вільноконвертованим наукам. На вибір валюти контракту може впливати й міжнародна торговельна практика, а саме – вираження ціни певних товарів лише в певних валютах світу. Так, ціни на вовну й деякі кольорові метали визначаються в англійських фунтах стерлінгів, на дорогоцінні метали, нафту й цукор – у доларах США. Вибір валюти контракту можуть визначати й міжнародні договори між країнами сторін контракту. Валюта ціни й валюта платежу співвідносяться між собою як абсолютне та відносне. І саме на дотримання такого співвідношення спрямовані дії з мінімізації валютних ризиків у зовнішньоекономічних угодах [1, с. 150].

Розглянемо особливості застосування валютних застережень у господарських договорах на прикладі фінансового лізингу та інвестування в будівництво житла в Україні.

Як зазначають фахівці, якщо для придбання предмета лізингу лізингова компанія може використовувати кредити банків, видані в іноземній валюті, вона має право застосувати в лізинговому договорі валютне застереження, тобто здійснити прив'язку величини гривневого лізингового платежу до можливих змін курсу гривні відносно валюти фінансування протягом дії лізингової угоди. Для цього використовують, наприклад, таку формулу: Лізинговий платіж періоду = Лізинговий платіж згідно з графіком лізингового договору / курс НБУ грн / валюта фінансування на час укладення договору х курс НБУ грн / валюта фінансування на час сплати лізингового платежу за графіком [8, с. 3]. Важливо і те, що суми коштів, на які збільшився лізинговий платіж унаслідок зміни валютного курсу, мають бути враховані в сумі винагороди лізингодавця, вони не впливають на суму заборгованості за предмет лізингу. Вказані кошти включають до складу валового доходу лізингової компанії та, відповідно, до складу валових витрат лізингоотримувача в період нарахування такої винагороди. Переоцінка лізингових платежів за офіційним курсом НБУ на час сплати, що за умов виконання договору фінансового лізингу включають до винагороди лізингової компанії, здебільшого (з урахуванням нинішньої суттєвої девальвації гривни) призводить до необхідності збільшувати лізинговий платіж на ПДВ, який виникає за умови, що винагорода перевищує подвійну облікову ставку НБУ [8, с. 3]. На нашу думку, такі інфляційні збільшення платежів можуть імовірно призводити до неплатоспроможності боржників та зменшення доходів лізингодавців.

Що стосується законодавства України, то на підставі п. 2 ст. 524 Цивільного кодексу України [9] умова договору про перерахунок платежу під час виконання може розглядатися як істотна умова договору фінансового лізингу, якщо сторони бажатимуть визначити грошовий еквівалент зобов'язання в іноземній валюті. Тобто йдеться про валютне застереження, хоча національне законодавство не застосовує цієї категорії до внутрішньо-державних відносин. У цьому разі лише може бути застосована ч. 2 ст. 533 ЦКУ, де вказано, що якщо у зобов'язанні визначено грошовий еквівалент в іноземній валюті, сума, що підлягає сплаті у гривнях, визначається за офіційним курсом відповідної валюти на день платежу, якщо інший порядок її визначення не встановлений договором або законом чи іншим нормативно-правовим актом [9]. Також може бути застосована змінювана процентна ставка. Так, згідно з ч. 1 ст. 1056-1 ЦКУ, процентна ставка за кредитом може бути фіксованою або змінюваною. Тип процентної ставки визначається кредитним договором. Згідно з ч. 4 ст. 1056-1 ЦКУ, у разі застосування змінюваної процентної ставки кредитор самостійно з визначеною у кредитному договорі періодичністю має право збільшувати та зобов'язаний зменшувати процентну ставку відповідно до умов і в порядку, встановленому кредитним договором [9]. Але в такому разі йдеться тільки про індексацію процентної ставки, без індексації вартості об'єкта лізингу.

З цього питання, наприклад, необхідно звернути увагу на Типову угоду ПАТ КБ «Приватбанк» про приєднання до Договору фінансового лізингу (імпортної сільськогосподарської техніки). Зокрема, у п. 2.6. угоди міститься важливе положення, що вартість майна, зазначена в п. 2.2 цієї угоди, співвідноситься з курсом продажу євро/доларів, зафіксованим на момент закриття торгів на міжбанківському валютному ринку України станом на останній робочий день, що передував:

– даті укладення договору (визначення суми договору);

– даті підписання графіку внесення лізингових платежів – додаток № 2 до договору (визначення суми платежів), який укладається в день підписання акту прийому-передачі майна.

З урахуваннями положень цього договору валютні застереження можуть застосовуватися лише у відносинах, в яких одна зі сторін є іноземцем, що, на нашу думку, є обґрунтованим.

Також привертає увагу проект Закону України «Про реструктуризацію кредитних зобов'язань з іноземної валюти в гривню» № 4185а-2 від 01.07.2014 [11]. Цей Закон спрямований на захист прав і законних інтересів фізичних осіб, що мають зобов'язання за договорами споживчого кредиту в іноземній валюті, укладеними з банками України, шляхом зміни валюти виконання зобов'язань за кредитними договорами на національну валюту України – гривню (проведення реструктуризації). Вважаємо, що прийняття цього Закону є нагальною необхідністю з огляду на вкрай нестабільний курс грошової одиниці України – гривні задля недопущення порушення прав та законних інтересів позичальників відповідних коштів.

Відповідний підхід було б доцільно поширити і на лізингові зобов'язання. При цьому незалежно від курсу долару США чи іншої іноземної валюти перерахунок проводиться за курсом на день здійснення виплати. Так, у Постанові Вищого господарського суду України від 02 лютого 2011 р. № 41/345 було вказано, що, визначивши у договорі фінансового лізингу грошовий еквівалент зобов'язання в іноземній валюті, сторони не порушили норми матеріального права. Законодавчими актами визначено національну валюту України як єдиний законний платіжний засіб на території України, однак вони не містять заборони на вираження у договорі грошових зобов'язань в іноземній валюті, визначення грошового еквіваленту зобов'язання в іноземній валюті, а також на здійснення перерахунку грошового зобов'язання у разі зміни курсу НБУ національної валюти України щодо іноземної валюти [12].

На нашу думку, більш оптимальним є підхід, за якого, по-перше, коригування суми платежів та відсотків може здійснюватися тільки в кредитах, наданих в іноземній валюті, для господарської діяльності суб'єктам, що мають валютну виручку, по-друге, по раніше наданим кредитам до заборони видавати споживчі кредити в іноземній валюті Законом України «Про захист прав споживачів» відбувається коригування суми платежу пропорційно до змін курсу валюти, але не до однієї, а до спеціального підібраного курсу валют, курс яких вираховується як середня величина за допомогою спеціальних математичних методів [15]. Іншим шляхом розв'язання проблеми, на нашу думку, може бути встановлення у законодавстві максимальної межі, на яку може бути змінена сума платежу порівняно з тією, що існувала на день укладення договору. Подібна практика має місце у кредитному законодавстві США. Норми, які містять обмеження щодо розміру відсотків, містяться у законах штатів [16].

Подорожчання іноземної валюти відносно національної призводить до загострення кредитних ризиків банків щодо позичальників, які отримали іпотечні кредити в іноземній валюті, але мають фіксовані доходи в національній валюті. Такі проблеми виникли через те, що, уникаючи валютного та процентного ризиків, банки пропонували кредити в іноземній валюті на значно вигідніших для них умовах. Зокрема, кредити в іноземній валюті пропонувалися на триваліші терміни та під майже вдвічі нижчу процентну ставку. Як інший варіант суперечливого усунення валютних ризиків є формулювання в угодах про надання кредитів у національній валюті. Валютне застереження у разі зміни курсу гривні, що фактично наближувало здебільшого такі кредити до кредитування в іноземній валюті, – опосередковане через національну. Некомпетентна політика органів влади України, зокрема НБУ, призвели до різкого падіння національної валюти відносно основних світових валют. Внаслідок цього, а також через відсутність чіткої законодавчої бази з приводу валютних застережень ми маємо масове невиконання кредитних договорів в іноземній валюті .

Висновок. Таким чином, в управлінні валютними ризиками правовими засобами значну роль відіграють контрактні методи, різновидом яких є валютне застереження, яке слід розуміти як істотну умову в угоді, що передбачає перегляд суми платежу пропорційно до зміни курсу валюти. Також, на нашу думку, на законодавчому рівні треба заборонити встановлення валютних застережень у кредитних договорах для суб'єктів, які не мають валютної виручки, особливо в сільськогосподарській діяльності. Разом з тим на майбутнє доцільно переглянути вітчизняне законодавство та з огляду на досвід інших держав та наших європейських партнерів сформувати більш чітку законодавчу базу з приводу валютних застережень у господарських договорах.

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

Література: 1. Журавка Ф. О. Практичні аспекти використання валютних застережень у зовнішньоекономічних контрактах підприємств / Ф. О. Журавка // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : зб. наук. праць. – 2007. – Т. 19. – С. 146–152. **2.** Дорошенко Г. О. Формування стратегії управління валютними ризиками підприємств / Г. О. Дорошенко // Науковий вісник: фінанси, банки, інвестиції. – 2013. – № 3. – С. 10–12. **3.** Ребрик М. А. Договірні методи управління валютним ризиком банку [Електронний ресурс] / М. А. Ребрик. – Режим доступу : http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/9066/1/Rebryk013t.pdf. **4.** Журавка Ф. А. Золотые и валютные оговорки как метод хеджирования валютных рисков во внешней торговле / Ф. А. Журавка, И. С. Русаненко // Вісник Української академії банківської справи. – 2000. – № 2. – С. 67–70. **5.** Солодчук О. А. Значення застосування валютних застережень під час обліку доходів від експортних операцій за умов наступної оплати / О. А. Солодчук, І. В. Жиглей // Тези Всеукраїнської науково-практичної on-line конференції аспірантів, молодих учених та студентів, присвяченої Дню науки. – Житомир, 2014. – С. 266–267. **6.** Мілаш В. С. Правові особливості захисного застереження як умови зовнішньоекономічного договору : автореф. … канд. юрид. наук. : 12.00.04 / Мілаш Вікторія Сергіївна. – Харків, 2003. – 20 с. **7.** Пашков В. Захисні застереження у змісті зовнішньоекономічного договору [Електронний ресурс] / В. Пашков. – Режим доступу : http://www.apteka.ua/article/749. **8.** Богодухов Д. Практика отримання виконавчого напису нотаріуса з вилучення предмета лізингу у боржника / Д. Богодухов // Фахівцям про лізинг. – Лютий 2009. – С. 1–3. **9.** Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 40–44. – Ст.356. **10.** Постанова Вищого господарського суду України від 01.11.2011 р. у справі № 40/286пд [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://reyestr.court.gov.ua/Review/19048068. **11.** Про реструктуризацію кредитних зобов'язань із іноземної валюти в гривню [Електронний ресурс] : Проект Закону України від 01.07.2014 № 4185а-2. – Режим доступу : http://

w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=51541. **12.** Постанова Вищого господарського суду України від 02.02.2011№ 41/345 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/13669664. 9. Постанова судової палати у господарських справах Верховного Суду України від 7.10.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/41019575. **13.** Постанова Верховного Суду України від 26.12.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/21193516. **14.** Внешнеэкономический договор (контракт). Цена, порядок расчетов и валютная оговорка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://rastamoj.ru/likbes/gotdog.php?dog=gl5. **15.** Иванов О. М. Нормативное ограничение стоимости кредита: запрет ростовщичества в законодательстве зарубежных стран [Електронний ресурс] / О. М. Иванов // Банковское право. – 2011. – № 2. – Режим доступу : http://www.center-bereg.ru/b5780.html.

ПРОБЛЕМИ АНАЛІЗУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ОПТОВОЇ ТОРГІВЛІ ТОВАРАМИ МЕДИЧНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ

УДК 005.52.936.3:61

Конарєва М. Д.

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

Анотація. *Проаналізовано особливі умови діяльності торговельних підприємств медичного призначення, виявлено основні недоліки та запропоновано удосконалення аналізу таких підприємств та шляхи підвищення рівня їхньої прибутковості з урахуванням наданих державою норм.*

Ключові слова: *аналіз, підприємства медичного призначення, торгова націнка, інфляція.*

Аннотация. *Проанализированы особые условия деятельности торговых предприятий медицинского назначения, выявлены основные недостатки, предложено усовершенствование анализа таких предприятий и пути повышения уровня их прибыльности, исходя из предоставленных государством норм.*

Ключевые слова: *анализ, предприятия медицинского назначения, торговая наценка, инфляция.*

Annotation. *The article analyzes the specific conditions of trade enterprises medical revealed major weaknesses and proposed improvements the analysis of such enterprises and ways to improve their profitability, based on rules provided by the state.*

Keywords: *analysis, medical enterprises, margin trade, inflation.*

Актуальність теми зумовлена тим, що аналіз діяльності підприємства допомагає виявити шляхи збільшення обсягів товарообігу, фінансових ресурсів, здобуття високого рівня рентабельності, виявлення слабких місць на підприємстві, що так само є необхідним для успішного управління ним. Тому є важливим дослідити та якомога точніше виправити всі недоліки аналізу.

Проблемні питання аналізу показників діяльності розглянуті у роботах таких вчених, як М. І. Баканов [5], А. Д. Шеремет, М. Н. Вольова [2], В. О. Абрютіна [2], Л. І. Кравченко [3], М. Р. Ковбасюк, Л. М. Чернелевський та ін. Проте недостатньо дослідженими ці питання залишаються щодо підприємств оптової торгівлі товарами медичного призначення.

Мета роботи – дослідження наявної практики та удосконалення аналізу основних показників діяльності українських підприємств оптової торгівлі товарами медичного призначення.

На підприємстві, що веде торговельну діяльність, валовий прибуток дорівнює різниці прибутку від реалізації та закупівельної вартості реалізованих товарів. Тобто валовий прибуток торговельного підприємства можна назвати сумою отриманої торговельної націнки. З урахуванням цього слід зазначити, що можливі зміни валового прибутку можуть відбуватися під впливом таких факторів, як зміна обсягу товарообігу та рівня торговельної націнки.

© Конарєва М. Д. , 2016

Через нерівність умов, що склалися у ринковій економіці на торговельних підприємствах України, здебільшого зникає чесна конкуренція, на зміну якій з'являється тіньова економіка. Це ускладнює ситуацію для підприємств, які ведуть свою діяльність, притримуючись чинного законодавства, адже вони мають більше навантаження з боку податків [1].

Вищезазначене без сумніву стосується й організацій, що мають за діяльність оптову торгівлю товарами медичного призначення, які є об`єктом дослідження у цій роботі. Таким підприємствам також властиві певні особливості, пов'язані з реалізацією своїх товарів підприємствам, які є переважно державними медичними установами і розраховуються за придбані товари державними коштами. З цього випливає низка обмежень, що встановлені Кабінетом міністрів України, які регулюють рівень відпускних цін на лікарські засоби та товари медичного призначення [2].

В одній з публікацій Л. І. Кравченка зазначено, що розглядати показники валового прибутку лише за обсягом роздрібного чи оптового товарообігу є недостатнім, бо в цьому разі зовсім не приділяється увага структурним зрушенням товарообігу, які мають вагомий вплив на результати, бо деякі товари забезпечують більш високу прибутковість, а деякі навпаки є збитковими [3].

Задля пошуку шляхів покращення аналізу діяльності підприємств оптової торгівлі товарами лікувального призначення було проведено аналіз на основі таких даних діяльності ТОВ «Фарма» у табл. 1.

Таблиця 1

Аналіз динаміки основних показників діяльності ТОВ «Фарма» за 2013–2014 роки

Показники	Період			Абсолютне відхилення	
	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2013 від 2012 р.	від 2013 р.
Собівартість (закупівельна вартість) реалізованих товарів, тис. грн	15456,9	16982,7	30400	+ 1525,8	+13417,3
Валовий прибуток, тис. грн (ряд. 1 – ряд. 2)	4904,5	2871,7	4100	-2032,8	+1228,3
Середній відсоток торговельної націнки, %	24,09	14,46	11,88	-9,63	-2,58
Чистий прибуток (збиток), тис. грн	750,9	495,1	900,0	-255,8	+404,9

Наведені розрахунки свідчать про те, що обсяг реалізації товарів на досліджуваному підприємстві у 2014 порівняно з 2013 роком зростає. Зміни одержаного валового прибутку (загальної суми торговельної націнки) за період пояснюються відповідними коливаннями середнього відсотка торговельної націнки, і тільки на 2014 рік передбачається його зростання за рахунок суттєвого збільшення обсягів реалізації товарів. Але слід зазначити, що на основі проаналізованих показників ТОВ «Фарма» можна побачити, як негативно на валовий прибуток вплинула неможливість перевищення середнього відсотка торгової націнки, затвердженого КМУ. Позитивним слід оцінити те, що від 2012 року підприємство отримує значні суми чистого прибутку.

Для цього підприємства варіантом підвищення свого прибутку за таких умов є продаж медичної техніки, що також є основним видом діяльності, яка не підлягає обмеженню законами. Також позитивно вплинути на результат ТОВ «Фарма» можна шляхом реалізації лікувальних товарів приватним лікарським організаціям, на які ці закони не розповсюджуються. Щоб успішно втілити ці заходи, необхідно провести більш детальний структурний аналіз товарів.

Крім цього, в аналізі діяльності торговельних підприємств медичного призначення необхідно звернути увагу на такий чинник, як інфляція, тобто можливе зростання цін та його вплив на валовий прибуток. Слід зазначити, що інфляція може як підвищити прибуток, так і поглинути грошові кошти торговельного підприємства [1].

Отже, під час здійснення аналізу діяльності підприємств оптової торгівлі товарами медичного призначення слід враховувати такі особливості:

1. Розмір торгової націнки таких підприємств регулюється постановами КМУ щодо регулювання рівня націнок на лікарські засоби та товари медичного призначення.

2. Коливання сум валового прибутку здебільшого відбувається за рахунок дотримування підприємствами постанов КМУ.

3. Збільшення обсягу товарообігу можна досягти за допомогою реалізації медичної техніки та лікарських засобів приватним установам, на які ці постанови не розповсюджуються

4. Вплив зміни структури реалізації та зміни (підвищення) цін має вагомий вплив на фінансовий результат підприємства.

Таким чином, науковим результатом цього дослідження є систематизація особливостей аналізу діяльності підприємств оптової торгівлі товарами медичного призначення, що в перспективі дасть змогу удосконалити методичне забезпечення аналізу.

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

Література: 1. Про затвердження Положення про реєстр оптово-відпускних цін на лікарські засоби і вироби медичного призначення : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 18.08.2014 № 705. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1638-12. **2.** Вольова М. Н. Сучасні проблеми розвитку економічного аналізу як інструменту ефективності діяльності / М. Н. Вольова, В. О. Абрютіна. – Одеса : Фенікс. – 2012. – 292 с. **3.** Кравченко Л. И. Анализ хозяйственной деятельности в торговле / Л. И. Кравченко, Н. И. Смехунов. – М. : Новое знание, 2010. – 512 с. **4.** Фармацевтична енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.pharmencyclopedia.com. **5.** Баканов М. И. Теория экономического анализа : учебник / М. И. Баканов, М. В. Мельник, А. Д. Шеремет. – М. : Финансы и статистика, 2011. – 536 с.

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ ЗА ДОПОМОГОЮ МЕТОДІВ СТРАТЕГІЧНОГО АНАЛІЗУ

УДК 005.21.52:69

Король Т. Р.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто методичні основи стратегічного управління, що необхідні для ефективного управління підприємством, проведено дослідження будівельної галузі за допомогою методу SWOT-аналізу, проаналізовано переваги та недоліки цього методу.*

Ключові слова: *SWOT-аналіз, будівельна галузь, фінансова стратегія підприємства, стратегічний аналіз.*

Аннотация. *Рассмотрены методические основы стратегического управления, необходимые для эффективного управления предприятием, был проведен анализ строительной отрасли при помощи метода SWOT-анализа, проанализированы преимущества и недостатки этого метода.*

Ключевые слова: *SWOT-анализ, строительная отрасль, финансовая стратегия предприятия, стратегический анализ.*

Annotation. *In the article the methodological basis of the strategic management required for effective management, a study of the construction industry by the method of SWOT-analysis, analyzed the advantages and disadvantages of methods of analysis.*

Keywords: *SWOT-analysis, building sector, financial strategy of enterprise, strategic analysis.*

В умовах становлення і розвитку ринкової економіки необхідність забезпечення ефективного функціонування підприємств будівельної галузі є одним із найважливіших факторів економічного добробуту України, оскільки на сьогодні будівельна галузь є важливою складовою частиною суспільного виробництва та головною ланкою у забезпеченні належного рівня якості життя людей і прискоренні інноваційного розвитку багатьох сфер матеріального виробництва.

© Король Т. Р., 2016

Проблемі методичного інструментарію стратегічного управління підприємством присвячено велику кількість наукових публікацій. Класичними представниками стратегічного аналізу вважаються К. Ендрюс, К. Крістенсен, Х. Вейхрич, І. Ансофф і Г. Стейнер, Б. Гендерсон, М. Портер, А. Томпсон та А. Стрікленд, Ч. Хофер, Д. Шендель, С. Шоффлер. Серед вітчизняних дослідників концептуальними для розв'язання цієї проблеми є роботи П. Гордієнко, М. Мартиненко, І. Інгатьєвої та ін. [2].

Несприятлива сучасна економічна ситуація негативно позначилася на фінансовому стані підприємств і організацій будівельної галузі. Середнє значення частки збиткових підприємств у загальній кількості будівельних організацій за останні роки становило більше 35 %, тобто більше третини всіх підприємств галузі є нерентабельними.

Така збитковість на сьогодні пов'язана з високим рівнем витрат на будівельно-монтажні роботи, низькою окупністю техніки та інвестиційних проектів. Ще одним важливим фактором, який зумовив збитковість будівельної галузі, стало різке падіння інвестиційної активності в державі [5].

Загальна кількість будівельних підприємств України сьогодні становить 88,737 тис. одиниць, з них великі та середні – 3,6 тис., тобто переважно будівельна галузь України представлена малими підприємствами. Згідно з даними Державної служби статистики України, у державній формі власності перебувають лише 6,2 % будівельних підприємств і організацій, більшість з них функціонує на засадах організаційної самостійності. Тому на сьогодні можна сказати, що в будівельній галузі своєчасно й послідовно здійснено роздержавлення та розукрупнення підприємств-монополістів, що сприяло створенню конкурентного середовища, зміні принципів побудови взаємовідносин учасників інвестиційного процесу [2].

Оскільки будівельна галузь України має нестійку тенденцію розвитку, причиною цього є низка як внутрішніх, так і зовнішніх загроз, які виникають у підприємств галузі, але будівельна галузь є однією з найважливіших галузей промисловості будь-якої індустріально розвинутої країни, потрібно проаналізувати найбільш важливі сильні, слабкі сторони, можливості та загрози розвитку будівельного комплексу, які притаманні більшості підприємств цієї сфери. Для цього слід провести SWOT-аналіз підприємств будівельної індустрії. SWOT-аналіз є необхідною технологією проведення постійної діагностики ресурсів та можливостей підприємств певних галузей [1; 6].

Одним з основних інструментів стратегічного управління є PEST-аналіз і SWOT-аналіз. За допомогою використання цих методів аналізу можливо оцінити внутрішні і зовнішні чинники, макрооточення підприємства, а також провести аналіз чотирьох груп факторів – політика, економіка, суспільство, технологія, які впливають на розвиток підприємства.

Головною метою цієї роботи є розгляд та об'єднання найбільш розповсюджених методів стратегічного аналізу зовнішнього та внутрішнього середовища – PEST-аналізу та SWOT-аналізу.

SWOT-аналіз – це процес встановлення зв'язків між найхарактернішими для підприємства можливостями, загрозами, сильними сторонами (перевагами), слабкостями, результати його в подальшому можуть бути використані для формулювання і вибору стратегій підприємства [4].

Таким чином, на основі розглянутих найголовніших факторів макроекономічного середовища було складено узагальнюючу матрицю SWOT-аналізу (табл. 1).

Таблиця 1

Матриця SWOT-аналізу для підприємств будівельної галузі України

Сильні сторони	**Слабкі сторони**
1. Наявність висококваліфікованого персоналу	1. Низький рівень прибутковості
2. Достатній рівень виробничих потужностей для виконання наявної кількості замовлень	2. Низький рівень маркетингової політики
3. Ефективна політика ціноутворення	3. Низька частка підприємств галузі, які перебувають у державній формі власності
4. Наявність системи професійного навчання та підвищення кваліфікації	4. Низька ефективність просування на закордонні ринки
5. Високий рівень інвестиційної привабливості	5. Використання неякісних матеріалів та дешевої робочої сили, що призводить до низької якості готової продукції
6. Наявність переваг у вартості на послуги	6. Неконкурентоспроможна продукція та неякісно надані послуги порівняно з аналогічною продукцією розвинутих країн
Можливості зовнішнього середовища	**Загрози зовнішнього середовища**
1. Відносно стабільний попит на вітчизняному ринку	1. Поява нових конкурентів на ринку
2. Залучення закордонних інвесторів	2. Відсутність або недостатність державних заходів для розвитку будівельної галузі
3. Удосконалення технології виробництва	3. Загроза збільшення відсоткових ставок та умов кредитування, що призводить до недоступності та нестачі фінансових ресурсів

Закінчення табл. 1

Можливості зовнішнього середовища	Загрози зовнішнього середовища
4. Поява нових постачальників	4. Сезонні коливання на послуги
5. Розширення збутової політики	5. Скорочення обсягів нових замовлень на будівельні роботи
6. Збільшення обсягів замовлення	
7. Високий потенціал ринку збуту в Україні та освоєння нових сегментів ринку	
8. Освоєння закордонних ринків збуту за рахунок нової високоякісної продукції	

SWOT-аналіз порівняно з іншими методами має як переваги, так і недоліки. Основною його перевагою є простота і можливість витрачати невеликі кошти на його проведення, а також гнучкість і наявність безлічі варіантів. Також це систематизація знань про внутрішні та зовнішні фактори, що впливають на процес стратегічного планування; можливість визначити конкурентні переваги підприємства та сформувати стратегічні пріоритети, періодично проводити діагностику ринку та ресурсів підприємства [3].

Недоліками SWOT-аналізу, на які треба звернути увагу, є: неможливість урахування всіх сил і слабкостей, можливостей і загроз; суб'єктивність вибору та ранжування факторів зовнішнього та внутрішнього середовища; погана адаптація до середовища, що постійно змінюється.

Можна дійти висновку, що економічна ситуація України змушує використовувати в управлінні підприємствами нові методи планування та аналізу. Реакцією на зміну умов функціонування підприємств є нова система управління, яка поєднує в собі тактичне й оперативне управління та новий елемент – стратегічне управління, а професійно вміле застосування економічних, соціально-психологічних та організаційних методів стратегічного управління здебільшого забезпечує достатньо ефективне господарювання.

Отже, з проведеного SWOT-аналізу будівельної галузі можна сказати, що ця галузь України перебуває у занедбаному стані. Більшість підприємств мають проблеми, пов'язані із втратою фінансової стійкості. Таким підприємствам потрібно збільшувати розмір обігових коштів, підвищувати свою інноваційну активність, збільшення якої сприятиме додатковому залученню клієнтів та зростанню інвестиційної привабливості підприємства для кредиторів.

Таким чином, для підвищення ефективності діяльності в цій галузі необхідно більше уваги приділяти стратегії збільшення обсягів фінансування (шляхом залучення вітчизняних та іноземних інвесторів), а також стратегії врахування якості будівництва та якості будівельних матеріалів. Стратегія якості будівництва повинна базуватися на системі екологічного забезпечення, використання сучасних технологій та матеріалів, відповідати нормам стандартизації та успішному залученню кадрового потенціалу. Підвищення якості надання послуг дасть змогу збільшити продуктивність праці на підприємствах, забезпечить ефективне використання основних фондів, економію сировини, матеріалів, палива та енергії, що так само сприятиме підвищенню конкурентоспроможності галузі загалом та її окремих підприємств.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Романенко О. О.

Література: 1. Сенів Б. Г. Сучасний стан та перспективи розвитку будівельної галузі України / Б. Г. Сенів // Інноваційна економіка. – 2010. – № 3. – С. 19–24. **2.** Крисько Ж. Аналіз середовища реструктуризації підприємств будівельної галузі / Ж. Крисько // Економічний аналіз. – 2012. – № 10 (4). – С. 203–206. **3.** Балабанова Л. В. SWOT-аналіз – формування маркетингових стратегій : навч. посіб. / Л. В. Балабанова. – Київ : Знання, 2005. – 301 с. **4.** Осауленко О. Г. Статистичний щорічник України за 2010 р. / О. Г. Осауленко. – Київ : Август Трейд, 2011. – 560 с. **5.** Осауленко О. Г. Україна у цифрах у 2010 році / О. Г. Осауленко. – Київ : Держкомстат України, 2011. – 252 с. **6.** Щербата Т. С. Особливості стратегічного управління підприємствами будівельної галузі / Т. С. Щербата, І. П. Малик // Економічний форум. – 2011. – № 2. – С. 46–52.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 330.1

Котова О. О.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проведено аналіз трактування поняття «фінансовий потенціал» та запропоновано всеохоплююче визначення цього поняття. Визначено основні джерела формування фінансового потенціалу, проаналізовано основні фактори, які впливають на фінансовий потенціал підприємства.*

Ключові слова: *підприємство, потенціал, фінансовий потенціал, формування фінансового потенціалу, фактори впливу на фінансовий потенціал.*

Аннотация. *Проведен анализ трактовки понятия «финансовый потенциал» и предложено всеобъемлющее определение данного понятия. Определены основные источники формирования финансового потенциала, проанализированы основные факторы, влияющие на финансовый потенциал предприятия.*

Ключевые слова: *предприятие, потенциал, финансовый потенциал, формирование финансового потенциала, факторы влияния на финансовый потенциал.*

Annotation. *The article analyzes the interpretations of the concept of financial capability and proposed a comprehensive definition of this concept. The main sources of financial capacity, analyzes the main factors influencing the financial potential of the enterprise.*

Keywords: *enterprise, potential, financial potential, formation of the financial potential, the factors influencing the financial potential.*

Постановка проблеми. На сьогодні одним із першочергових завдань для покращення функціонування підприємства є формування й оцінка поточних і перспективних можливостей, тобто фінансового потенціалу підприємства. Дослідження питання потенціалу підприємства зумовлене його недостатнім теоретичним і практичним обґрунтуванням на рівні підприємства. Така категорія, як фінансовий потенціал підприємства, є доволі специфічною. Як продемонструвало дослідження, вчені ще не дійшли однозначної думки щодо визначення поняття «фінансовий потенціал» та напрямків його поліпшення, що не завжди дає змогу приймати науково обґрунтовані рішення стосовно досліджуваної проблеми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням фінансового потенціалу підприємства займалися такі видатні вчені, як П. В. Олєйнік [1], А. М. Поддєрьогін [2], С. С. Шумська [3] та ін.

Виділення нерозв'язаних складових частин загальної проблеми. Складність питання формування потенціалу підприємства зумовлює необхідність і важливість подальшого теоретичного і практичного дослідження його сутності. Дослідження засвідчило, що недостатньо приділено увагу саме формуванню потенціалу підприємства як загальної системи, яка має свої визначені рівні і сфери.

Формулювання цілей. Метою цього дослідження є аналіз визначення поняття «фінансовий потенціал підприємства» та уточнення його складових частин, аналіз основ формування потенціалу підприємства як загальної системи.

Виклад основного матеріалу. Безліч праць присвячено питанням діагностики фінансового потенціалу. В сучасних економічних дослідженнях немає досить чіткого трактування категорії «фінансовий потенціал», що пов'язано з багатозначністю цього поняття. Саме тому на основі аналізу літератури було проведено контент-аналіз основних наявних визначень цієї категорії. Слід зазначити, що трактування цього поняття є достатньо розмитим, бо зазвичай розглядається фінансовий потенціал лише з погляду певної теоретичної проблематики.

Відомості з табл. 1 дають змогу виявити основні елементи поняття «фінансовий потенціал». Навіть з урахуванням різниці джерел і використовуваних формулювань досить чітко простежується повторюваність основних структурних елементів цього поняття.

Ключові елементи, виявлені завдяки аналізу різних трактувань, дають змогу сформулювати таке визначення поняття «фінансовий потенціал підприємства» – обсяг фінансових ресурсів підприємства та його можливостей, за рахунок яких існує потенційна можливість збереження стійкості підприємства, підвищення його конкурентоспроможності, отримання наперед визначеного позитивного фінансового результату, що може бути реалізова-

© Котова О. О., 2016

ним внаслідок управлінського впливу задля досягнення певного наперед визначеного рівня розвитку підприємства як на певний момент часу, так і у перспективі.

Таблиця 1

Характеристика змісту поняття «фінансовий потенціал»

№	Автор	Визначення поняття «фінансовий потенціал»	Основні елементи поняття
1	В. В. Ковальов [4]	Це характеристика фінансового положення та фінансових можливостей підприємства	фінансові можливості
2	А. М. Поддєрьогін	Наявні можливості підприємства, раціональне та ефективне використання яких сприяє досягненню поставлених цілей і отриманню прибутку	Можливості підприємства
3	С. В. Онишко [5, с. 67–68]	Фінансовий потенціал відображає не лише наявні фінансові ресурси, а й їхні резерви, котрі можуть бути використані за певних умов	Фінансові ресурси та їхні резерви
4	Економічний словник [6, с. 561]	Це сукупність наявних грошових ресурсів держави, що можуть бути використані для виконання певного завдання, зокрема ресурси, отримані шляхом перерозподілу з одних сфер використання в інші	Сукупність наявних грошових ресурсів держави
5	Ю. О. Путятин [7]	Це сукупність фінансових спроможностей і можливостей підприємства	Спроможності і можливості

Саме врахування поєднання ресурсів і можливостей формує повний набір здатностей підприємства швидко реагувати на певні виклики зовнішнього економічного середовища господарювання. Зведемо в систему складові частини поняття «фінансовий потенціал», щоб зрозуміти його структуру (рис. 1).

Рис. 1. **Упорядкування складових частин, які формують ФПП**

Фінансовий потенціал підприємства не формується спонтанно та хаотично. Існують певні фактори, які впливають на його збалансованість і ефективність використання. На рис. 2 розглянуто основні фактори. Їх можна розділити на дві групи: внутрішні та зовнішні.

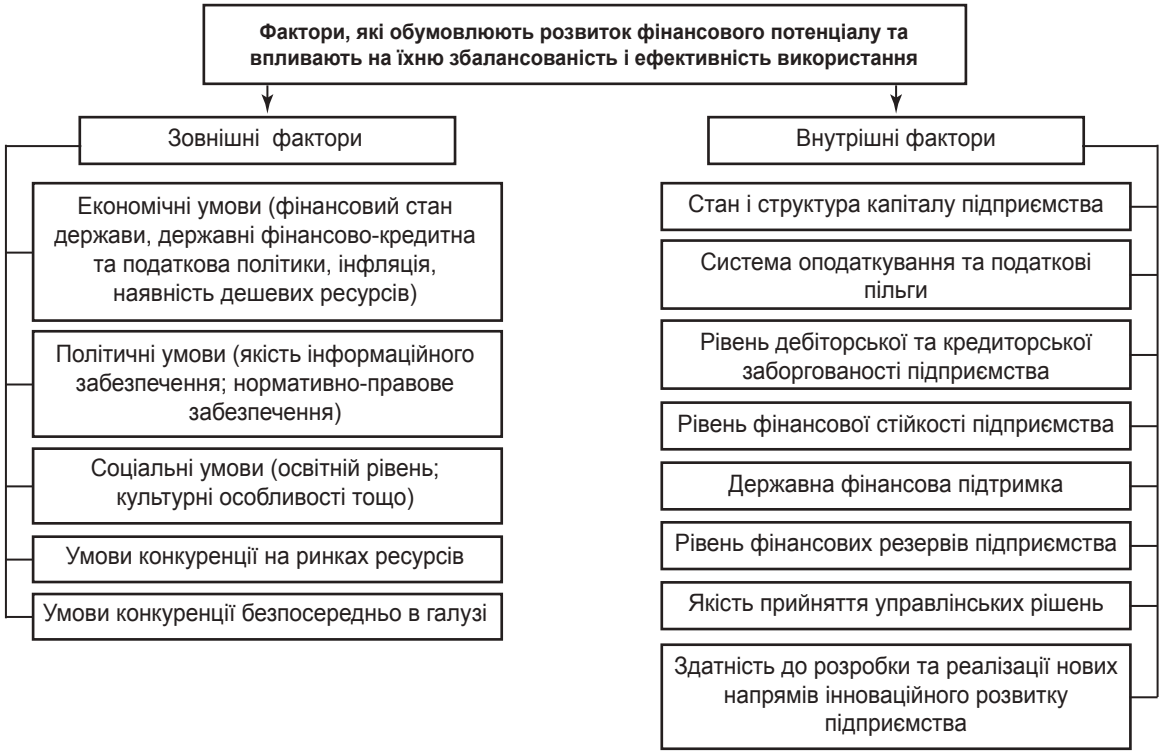


Рис. 2. **Фактори, які зумовлюють розвиток елементів фінансового потенціалу**

До зовнішніх факторів належать економічні, соціальні, політичні умови, вплив яких визначається обмежувальними або стимулювальними заходами з боку різних державних органів, банків, інвестиційних компаній, політичних сил та ін. Такими заходами є податкові, процентні ставки, законодавчі, етичні, суспільні норми, тиск політичних сил. Важливим зовнішнім фактором є також умови конкуренції на ринках ресурсів і умови конкуренції безпосередньо в галузі. Перший фактор пов'язаний з вартістю забезпечення кожного елемента потенціалу ресурсами, яка є альтернативною вартістю цих ресурсів. Другий фактор означає, що для заняття міцних ринкових позицій потенціал підприємства повинний відповідати необхідним конкурентним властивостям продукції. До внутрішніх факторів належить стан і структура капіталу підприємства, система оподаткування та податкові пільги, а також здатність до розробки та реалізації нових напрямів інноваційного розвитку підприємства.

Висновки. Таким чином, фінансовий потенціал підприємства являє собою сукупність усіх ресурсів підприємства, що можуть забезпечити досягнення визначених стратегічних цілей з урахуванням впливу різноманітних факторів. Також, аналізуючи складові частини фінансового потенціалу, можна дійти висновку, що фінансовий потенціал не можна ототожнювати з поняттям фінансових ресурсів підприємства, оскільки фінансовий потенціал – поняття значно ширше, на нього впливають безліч факторів зовнішнього та внутрішнього середовищ. Таким чином, це дослідження необхідне було для теоретичного осмислення сутності фінансового потенціалу підприємства та його складових частин.

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

Література: 1. Олейник П. В. Формирование финансового потенциала инвестирования экономики региона : автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.10, 08.00.05 / Олейник Петр Васильевич. – Москва, 2011. – 19 с. **2.** Фінанси підприємств / За ред. А. М. Поддєрьогіна. – Київ : КНЕУ, 2002. – 571 с. **3.** Шумська С. С. Фінансовий потенціал України: методологія визначення та оцінки / С. С. Шумська // Фінанси України. – 2009. – С. 55–64. **4.** Ковалев В. В. Финансовый анализ: управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности / В. В. Ковалев. – М. : Финансы и статистика, 2011. – 432 с. **5.** Онишко С. В. Фінансовий потенціал інноваційного розвитку економіки / С. В. Онишко // Фінанси України. – 2010. – № 5. – С. 67–74. **6.** Экономический словарь / Под ред. А. Н. Азриляна. – М. : Ин-т новой экономики, 2012. – 561 с. **7.** Путятин Ю. О. Фінансові механізми стратегічного управління розвитком підприємства : монографія / Ю. О. Путятин, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. – Харків : Основа, 2009. – 488 с.

АУДИТ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

УДК 657:658.871.878

Кривець А. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу та міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено питання з аудиту власного капіталу, його інформаційного забезпечення та методики проведення. Запропоновано пропозиції щодо удосконалення аудиту власного капіталу суб'єкта підприємництва.*

Ключові слова: *аудит, власний капітал, інформаційне забезпечення, методика аудиту власного капіталу, етапи аудиту власного капіталу.*

Аннотация. *Исследованы вопросы аудита собственного капитала, его информационного обеспечения и методики проведения. Предложены пути совершенствования аудита собственного капитала субъекта предпринимательства.*

Ключевые слова: *аудит, собственный капитал, информационное обеспечение, методика аудита собственного капитала, этапы аудита собственного капитала.*

Annotation. *There is researched questions about the audit of equity, its information support and methods and were proposed ways of improving audit equity of a business entity.*

Keywords: *audit, equity capital, information technology, methodology of the audit of equity, stages of the audit of equity.*

На сучасному етапі важливе місце у стратегії діяльності підприємства посідають проблеми ефективного формування, раціонального використання й управління власним капіталом. Метою формування капіталу підприємства є придбання необхідних активів та оптимізація структури капіталу з позицій забезпечення умов ефективного його використання. Власний капітал є основним початковим та умовно безстроковим джерелом фінансування господарської діяльності підприємства, а також джерелом погашення його збитків. Практична потреба в дослідженні питань ефективного керування власним капіталом та вироблення методики аудиту свідчить про актуальність цієї проблеми.

Питання про проведення аудиту власного капіталу та шляхи його можливого подальшого удосконалення розглянуто у наукових працях українських та російських учених, серед яких В. Б. Івашкевич, В. А. Ситникова, В. В. Демченко, Л. Т. Гітляровська, В. В. Сопко, Н. І. Гордієнко та ін. Проте проблеми аудиту власного капіталу потребують додаткових досліджень.

Метою статті є теоретичне дослідження питань, пов'язаних з аудитом власного капіталу та чинної методики аудиту власного капіталу, розробка рекомендацій щодо його удосконалення. Для досягнення цієї мети було окреслено такі завдання: дослідити методику аудиту власного капіталу та типові помилки під час його проведення, розробити шляхи удосконалення аудиту власного капіталу.

Аудит власного капіталу є однією з найважливіших частин проведення аудиту, оскільки «власний капітал значною мірою гарантує стабільну діяльність підприємства, а від правильності ведення його обліку залежать майнові відносини власників» [1, с. 192]. Проведення аудиту власного капіталу полягає в підтвердженні аудитором достовірності та правильності інформації про власний капітал, усіх наявних змін, що відбулися в його структурі протягом відповідного періоду.

Основним інформаційним джерелом аудиту є первинні документи, які мають безпосередній вплив на формування бухгалтерських записів, складання облікових регістрів та форм звітності. Окрім них у процесі аудиторської перевірки можуть використовуватися установчі та організаційні документи, форми фінансової звітності, облікові регістри, попередні аудиторські висновки та інша документація, що відображає результати контролю.

Перевірка зазначених документів дасть змогу аудиторам виділити основні порушення та застосувати аудиторські процедури: формування статутного та інших видів капіталу підприємства (фірми, організації); на рахування та виплата дивідендів; операцій з цінними паперами власної емісії; перевірка розподілу отриманого прибутку тощо.

Крім належного інформаційного забезпечення аудиторові необхідно мати чітку методику проведення перевірки капіталу, що «спрямована на збір аудиторських доказів задля проведення аналізу та запровадження заходів

© Кривець А. В., 2016

щодо підвищення ефективності використання капіталу» [2, с. 23]. Також необхідно чітко визначити напрями перевірки та ефективно застосовувати обрані процедури аудиту в процесі проведення аудиту капіталу.

Під час аудиту статутного капіталу перевіряють «правильність формування власного капіталу підприємства згідно з законодавством України; види та кількість випущених та розміщених акцій; доцільність та обґрунтованість зміни уставного капіталу, а також правильність відображення цих операцій в обліку» [3, с. 209] та ін.

Методика аудиту статутного капіталу має враховувати особливості створення та функціонування суб'єктів підприємництва і містити такі складові частини: перевірка установчих документів, статуту підприємства, підтвердження законності та правомірності статутного капіталу, методів оцінки внесків учасників, достовірності обліку та відповідності його загальноприйнятим методологічним засадам.

Під час аудиту додаткового та резервного капіталів перевіряють «дотримання вимог щодо утворення додаткового капіталу; доцільність формування резервного капіталу; правильність уцінки або дооцінки активів підприємства; правильність і достовірність зроблених бухгалтерських записів та ін.» [4, с. 39]. Методика аудиту додаткового та резервного капіталів повинна враховувати організаційно-правову форму підприємства, період створення суб'єкта господарювання.

До аудиторських процедур під час аудиту нерозподіленого прибутку (непокритого збитку) можуть належати: «перевірка легітимності використання прибутку суб'єкта господарювання згідно з вимогами чинного законодавства; перевірка правильності й точності відображення операцій з прибутком в бухгалтерському обліку та фінансовій звітності та ін.» [5, с. 21]. Для повної картини аудиторові необхідно дослідити конкретні причини зміни прибутку за кожним із чинників, які мали вплив на його формування. Для цього доцільно використовувати засоби економічного аналізу і статистичних розрахунків як одних з основних прийомів аудиту.

Під час проведення аудиту власного капіталу можуть бути встановлені порушення, типовими з яких є такі:

- неправильне ведення обліку;
- неправильно оформлені або ж фіктивні документи та операції;
- відсутність документів, що підтверджують здійсненні фінансово-господарські операції з власним капіталом;
- невідображення здійснених операцій;
- неправильне обчислення податку на прибуток;
- невиконання вимог нормативних документів та інші відхилення від норм.

З урахуванням усього вищезазначеного можна запропонувати такі рекомендації щодо удосконалення аудиту власного капіталу:

- детально ознайомитись із бізнесом клієнта, організаційною структурою виробництва та виробничими циклами, вивчити наказ про облікову політику;
- підтвердити, що статутний капітал відображає зафіксовану в установчих документах загальну вартість активів, а його формування виконане згідно з чинним законодавством;
- підтвердити, що додатковий капітал відображає суми дооцінки, уцінки активів, активів, що отримані безкоштовно, та ін., а також перевірити зміну розміру додаткового капіталу в результаті переоцінки основних засобів та обмеження щодо його розподілу між власниками;
- упевнитись, що резервний капітал створено за рахунок прибутку підприємства, а нерозподілений прибуток одержано за рахунок виконання всіх договорів та інших документів, що впливають на капітал;
- одержати копії всіх договорів підприємства, що пов'язані з правами або обмеженнями на всі рахунки капіталу, та визначити суттєвість договорів і їхній вплив на капітал підприємства;
- з'ясувати шляхи надходження капіталу на підприємство та його правове забезпечення, зрозуміти, чи оформлені відповідні договори інвестування, умови тощо;
- вивчити супровідну документацію задля аналізу суттєвих операцій, що впливають на оплачений капітал, внесений капітал, викуплені акції;
- оцінити систему корпоративного управління, сутність та ризики контролю за збереженням капіталу підприємства.

Для покращення ефективності і якості аудиторських послуг необхідно постійно вдосконалювати або ж оновлювати методику проведення аудиту власного капіталу залежно від обставин, що спричиняють проведення такої перевірки. Також потрібно постійно здійснювати вдосконалення робочих документів аудитора та графіків документообігу для належного забезпечення методичної стадії аудиту.

Таким чином, дослідивши питання, пов'язані з аудитом власного капіталу, та методику його проведення, можна сказати, що він складається з кількох напрямів, що потребують ретельного вивчення. Запропоновані рекомендації щодо методики аудиту кожного з видів власного капіталу дають змогу за рахунок визначених напрямів

проведення перевірки своєчасно виявити та попередити порушення, а також у разі необхідності внести потрібні зміни в облікову політику підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Хмелевська А. В. Власний капітал за атрибутами об'єкту бухгалтерського обліку/ А. В. Хмелевська, Г. М. Незборецька // Сталий розвиток економіки. – 2011. – № 2. – С. 192–194. **2.** Душко З. О. Методичні аспекти аудиту власного капіталу / З. О. Душко // Управління економікою. – 2011. – № 2. – С. 22–25. **3.** Коркушко О. Н. Аудиторський контроль складових власного капіталу / О. Н. Коркушко // Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2010. – № 3. – С. 208–210. **4.** Петренко С. Методологічні підходи до здійснення процесу аудиту власного капіталу / С. Петренко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2011. – № 7. – С. 37–41. **5.** Сметанко О. В. Аудит власного капіталу в акціонерних товариствах України / О. В. Сметанко // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. – 2011. – № 3. – С. 20–22.

ОСОБЛИВОСТІ РЕВІЗІЇ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ БЮДЖЕТНОЇ УСТАНОВИ

УДК 657.6:657.3

Кузьменко А. М.

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

Анотація. *Наведено поняття фінансової звітності і характерні особливості фінансової звітності бюджетних установ. Розглянуто необхідність проведення ревізії та узагальнено особливості її проведення у бюджетних установах.*

Ключові слова: *бюджетна установа, контроль у бюджетних установах, фінансова звітність, ревізія, принципи фінансової звітності.*

Аннотация. *Приведено понятие финансовой отчетности и характерные особенности финансовой отчетности бюджетных учреждений. Рассмотрена необходимость проведения ревизии и обобщены особенности ее проведения в бюджетных учреждениях.*

Ключевые слова: *бюджетное учреждение, контроль в бюджетных учреждениях, финансовая отчетность, ревизия, принципы финансовой отчетности.*

Annotation. *In the article the term «financial statements» and the characteristics of financial reporting budgetary institutions. Consider the need for revision and generalized features of its conduct in budgetary institutions.*

Keywords: *budget institution, controls in budgeti nstitutions, financial reporting, auditing, financial reporting principles.*

На сьогодні державні органи контролю доволі часто стикаються з порушеннями, які пов'язані з оформленням фінансової звітності та правильним відображенням у ній операцій та фінансових результатів діяльності установ. Ревізія фінансової звітності, передусім, спрямована на забезпечення користувачів даними звітності, які необхідні для прийняття рішень про фінансовий стан та результати діяльності установи.

Метою цієї статті є обґрунтування необхідності проведення ревізії фінансової звітності бюджетної установи та узагальнення особливостей її здійснення.

Відповідно до визначеної мети окреслено такі завдання:

© Кузьменко А. М., 2016

1) визначення понятійного апарату ревізії фінансової звітності;

2) обґрунтування необхідності проведення ревізії фінансової звітності бюджетних установ;

3) узагальнення особливостей ревізії фінансової звітності.

Відповідно до Бюджетного кодексу України, бюджетні установи – це органи державної влади та органи місцевого самоврядування, а також організації, що були створені ними у встановленому порядку, які повністю утримуються за рахунок відповідно державного бюджету або місцевого бюджету [1].

У зв'язку з тим, що теперішній стан фінансово-бюджетної дисципліни характеризується наявністю великої кількості правопорушень, і їхня динаміка постійно зростає, виникає потреба в ефективній боротьбі з такими правопорушеннями. Це зумовлює необхідність здійснення контролю у бюджетних установах, зокрема і ревізії фінансової звітності.

Контроль у бюджетних установах – це сукупність заходів, які здійснюють уповноважені органи задля перевірки законності, доцільності та ефективності використання установою бюджетних коштів [2].

Контроль у бюджетних установах згідно з чинною законодавчою базою реалізується через здійснення державного фінансового аудиту та інспектування. Інспектування здійснюється у формі ревізії, метою якої є виявлення фактів порушення законодавства та встановлення винних у їх допущенні посадових і матеріально відповідальних осіб.

Процедура здійснення інспектування визначається Порядком проведення інспектування Державною фінансовою інспекцією, її територіальними органами, які затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2006 року № 550 [3].

Говорячи про ревізію у бюджетних установах загалом, доцільно сказати, що вона виявляється в ревізії фінансового стану, результатах діяльності та руху грошових коштів. А для отримання необхідної інформації потрібно перевірити фінансову звітність установи.

Фінансова звітність бюджетної установи є структурованим відображенням її фінансового стану.

Метою заповнення фінансової звітності є надання інформації про фінансовий стан, фінансові результати діяльності та грошові потоки бюджетної установи, яка може стати корисною для широкого кола користувачів для прийняття ними економічних рішень.

У зв'язку з тим, що роль фінансової інформації є досить значущою, виникає потреба в ревізії фінансової звітності бюджетних установ. Отже, ревізія фінансової звітності бюджетної установи – це система перевірки достовірності фінансової звітності задля виявлення порушень і відхилень від встановлених критеріїв, невідповідності положенням і вимогам чинної законодавчої бази, усунення негативних явищ та попередження їхнього виникнення у майбутньому [4].

Під час оформлення фінансової звітності бюджетної установи, як зазначає І. Т. Ткаченко, слід враховувати такі особливості:

1) обов'язковість та державне регулювання, що випливає з характеру затвердження бюджету;

2) єдність форми та змісту, яка дає змогу статистичного згрупування та зведення її показників;

3) методологічна єдність показників, яка передбачає дотримання єдиних методів розрахунку аналогічних звітних показників, їхню обов'язкову відповідність показникам, які були затверджені кошторисами та штатними розписами;

4) достовірність звітних показників, тобто звітність повинна надавати правильне та повне уявлення про фінансовий стан та результати діяльності установи;

5) простота, доступність, зрозумілість та прозорість звітності, що необхідні для широкого залучення всіх працівників до управління, яке полягає в активізації у них людського фактора;

6) цілісність – вимога, яка пов'язана, насамперед, з необхідністю врахування у бухгалтерській звітності даних про всі здійсненні господарські операції бюджетною установою як юридичною особою загалом;

7) послідовність, яка полягає у необхідності постійності змісту та форм бухгалтерського балансу і пояснень від минулого звітного періоду до наступного [5].

Фінансова звітність вважається корисною для користувачів тоді, коли вона містить таку інформацію:

1) загальні відомості про установу (назва, місцезнаходження, організаційно-правова форма та короткий опис діяльності);

2) дата, на яку оформлюється звітність, або проміжок часу, за який вона оформлюється (звітний період);

3) валюта, в якій заповнюється звітність, та одиниця виміру;

4) облікова політика установи та зміни, які могли відбутися у ній за звітний період;

5) інша інформація, яку необхідно повідомити згідно з положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку.

У зв'язку з тим, що існує певна специфіка оформлення фінансової звітності бюджетної установи, слід зазначити особливості ревізії фінансової звітності:

1) перевірка правильності заповнення звітності за формою, тобто наявності усіх передбачених показників, відсутність підчисток і виправлень;

2) зіставлення і перевірка взаємозв'язку показників, відображених у різноманітних формах бухгалтерської (фінансової) звітності, та логічного аналізу показників звітності;

3) ознайомлення з послідовністю відображення на рахунках бухгалтерського обліку основних господарських операцій і порівняння зі встановленою методологією облікових операцій;

4) перевірка правильності, своєчасності і повноти відображення на рахунках бухгалтерського обліку здійснення господарських операцій (за кожним питанням ревізії або перевірки) шляхом звіряння даних аналітичного і синтетичного обліку; вхідних залишків, оборотів і вихідних залишків;

5) перевірка повноти і своєчасності здійснення інвентаризацій, правильності визначення розмірів збитків від нестач та псування майна;

6) перевірка послідовності етапів процесу заповнення бухгалтерської звітності, тобто необхідності постійного змісту та форм бухгалтерського балансу і роз'яснень від одного звітного періоду до іншого.

Під час ревізії фінансової звітності потрібно також врахувати те, що вона повинна відповідати встановленим вимогам (принципам):

1) достовірність – інформація, наведена у фінансовій звітності, є достовірною тоді, коли вона не містить помилок та перекручень;

2) відповідність аналогічним даним бухгалтерського обліку та звітності органів Державного казначейства України;

3) наявність у фінансовій звітності інформації про всі проведені господарські операції, які відображені в бухгалтерському обліку;

4) звітність повинна заповнюватись наростаючим підсумком з початку року;

5) форми фінансової звітності необхідно заповнювати у гривнях з копійками;

6) форми фінансової звітності необхідно заповнювати за всіма передбаченими показниками граф та рядків. За відсутності даних незаповнені графи та рядки заповнюються нулями. Додаткові показники у форми фінансової звітності вводити забороняється [6].

Отже, ревізія фінансової звітності бюджетних установ має важливе значення, оскільки вона використовується як внутрішніми, так і зовнішніми користувачами, для оцінки фінансового стану, фінансових результатів та руху грошових потоків підприємства бюджетної установи. Основні особливості ревізії фінансової звітності полягають у тому, що вона дає змогу: унеможливити помилки, які можуть виникнути під час заповнення форм звітності, перевірити правильність відображених основних господарських операцій та правильність і своєчасність проведення інвентаризації, а також прослідкувати взаємозв'язок між формами звітності.

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

Література: 1. Бюджетний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 08.07.2010 № 2456-VI. — Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2456-17. **2.** Дікань Л. В. Контроль у бюджетних установах : підручник / Л. В. Дікань. — Харків : ВД «ІНЖЕК», 2010. — 408 с. **3.** Порядок проведення інспектування Державною фінансовою інспекцією, її територіальними органами [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.04.2006 № 550. — Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/550-2006-%D0%BF. **4.** Бутинець Ф. Ф. Контроль і ревізія : підруч. для студ. вузів спец. 7.050106 «Облік і аудит» / Ф. Ф. Бутинець [та ін.] ; за редакцією проф. Ф. Ф. Бутинця. — Житомир : Рута, 2002. – 544 с. **5.** Ткаченко І. Т. Звітність бюджетних установ : навч. посіб. / І. Т. Ткаченко. – Київ : КНЕУ, 2005. – 548 с. 6. Усач Б. Ф. Контроль і ревізія : підручник / Б. Ф. Усач. – Київ : Знання, 2007. — 263 с.

ПРАВОВІ ОСНОВИ ПРИВАТИЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО МАЙНА

УДК 346.56

Кулик А. С.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено правові основи приватизації державного майна, розглянуто нормативно-правові акти, які регулюють процес приватизації, а також визначено проблеми правового забезпечення запровадження нових підходів до прозорості та залучення більш широкого кола інвесторів до приватизації в Україні.*

Ключові слова: *приватизація, нормативно-правові акти, реструктуризація економіки, прозорість, ефективність.*

Аннотация. *Исследованы правовые основы приватизации государственного имущества, рассмотрены нормативно-правовые акты, регулирующие процесс приватизации, а также определены проблемы правового обеспечения внедрения новых подходов к прозрачности и привлечению более широкого круга инвесторов к приватизации в Украине.*

Ключевые слова: *приватизация, нормативно-правовые акты, реструктуризация экономики, прозрачность, эффективность.*

Annotation. *In article legal bases of privatization of the state property are investigated, the normative legal acts regulating privatization process, and also problems of legal support of introduction of new approaches to transparency and attraction of more wide range of investors to privatization in Ukraine are considered.*

Keywords: *privatization, normative legal acts, restructuring of economy, transparency, efficiency.*

На сьогодні для України гостро постало питання про пошуки джерел поповнення бюджету. Складна економічна ситуація, загрозливий бюджетний дефіцит та великий державний борг спонукають замислитись над створенням ефективних способів поповнення бюджету. Приватизація державного майна є одним з таких способів. На законодавчому рівні визначено, що метою її проведення є підвищення соціально-економічної ефективності виробництва та залучення коштів для здійснення структурної перебудови національної економіки. Однак практика останніх років проведення приватизації в Україні беззаперечно доводить, що приватизація з інструменту трансформації економіки перетворилась в інструмент політичної боротьби та виконання фіскальних завдань органів виконавчої влади.

У зв'язку з важливістю приватизації для бюджету країни та структурної перебудови економіки особливої уваги потребує вивчення особливостей правового регулювання приватизації державних підприємств України, адже вони є базисом, основою її економіки. Дослідження проблеми правового регулювання процесу приватизації на сучасному етапі розвитку правової системи України є актуальним завданням, яке набуває особливої ваги з урахуванням нестабільної економічної ситуації та наявності спроб маніпулювання з боку певних політичних сил процесом приватизації стратегічних підприємств задля власної мети.

Тема приватизації з погляду економіки та права висвітлена у роботах С. Н. Баліної, С. А. Давимуки, Н. С. Демченка, В. І. Павлова та багатьох інших. Аналіз процесів приватизації знаходить відображення у працях зарубіжних авторів, зокрема К. Гелбрейта, К. Ерроу, Дж. Стігліц, Дж. Тобін, М. Фрідмана тощо. Водночас проблема визначення та дослідження особливостей правового регулювання процесу приватизації державних підприємств України, незважаючи на її значущість і актуальність, теоретично недостатньо розроблена. Тому певні питання з правового регулювання приватизації досі не розв'язані. До того ж у роботах зазначених авторів недостатньо визначено стратегічні орієнтири та подальші кроки реформування економічних відносин власності в Україні.

Метою статті є аналіз наукових джерел, нормативно-правових актів України у сфері приватизації її державних підприємств та визначення особливостей правових основ процесу приватизації в Україні.

Приватизація державного майна є однією з умов переходу до соціально орієнтованої ринкової економіки, курс на яку був взятий Україною ще у 1990 р. Поняття приватизації державного майна викладено у ст. 1 Закону України «Про приватизацію державного майна» в редакції від 13 січня 2012 р. [1].

Так, під приватизацією державного майна розуміють платне відчуження майна, що перебуває у державній власності, зокрема разом із земельною ділянкою державної власності, на якій розташований об'єкт, що підлягає приватизації, на користь фізичних та юридичних осіб, які можуть бути покупцями відповідно до цього Закону

© Кулик А. С., 2016

задля підвищення соціально-економічної ефективності виробництва та залучення коштів для здійснення структурної перебудови національної економіки [1].

Якщо на початкових етапах приватизації державного майна основною її метою було створення значного прошарку нових власників за рахунок передачі державного майна фізичним і недержавним юридичним особам, на сучасному етапі приватизації, об'єктами якої стають великі та середні підприємства, акцент роблять на забезпеченні підвищення соціально-економічної ефективності виробництва та необхідності залучення коштів на структурну перебудову економіки в процесі приватизації, тобто інвестування вітчизняної економіки за рахунок коштів, отриманих від покупців у процесі приватизації, і за рахунок коштів, вкладених покупцями в об'єкти приватизації у післяприватизаційний період відповідно до умов угод приватизації.

Загалом приватизація може здійснюватись шляхом:

- продажу об'єктів приватизації на аукціоні (зокрема за методом зниження ціни, без оголошення ціни);
- продажу об'єктів приватизації за конкурсом з відкритістю пропонування ціни за принципом аукціону (далі – конкурс);
- продажу акцій (часток, паїв), що належать державі у господарських товариствах, на аукціоні, за конкурсом, на фондових біржах та іншими способами, що передбачають загальнодоступність та конкуренцію покупців;
- продажу на конкурсній основі єдиного майнового комплексу державного підприємства, що приватизується, або контрольного пакета акцій акціонерного товариства за умови подання покупцем необхідних документів;
- викупу об'єктів приватизації;
- продажу акцій на міжнародних фондових ринках, зокрема у вигляді депозитарних розписок.

Зазначимо, що з початку процесу приватизації і станом на 1 липня 2015 року було приватизовано 28643 об'єкти, які належали до державної власності. Серед найпоширеніших способів приватизації були викуп, продаж на аукціоні та продаж на конкурсній основі [2].

На жаль, практика приватизації державного майна в Україні показує, що умови продажу об'єктів приватизації не завжди відповідали інтересам держави. Порушення законодавства про приватизацію часто відбувається у формі внесення змін до умов приватизаційного конкурсу, наприклад, відповідно до характерних рис певного претендента на купівлю.

Відомим прикладом цього став проведений у березні 2007 року конкурс з продажу 76-відсоткового пакету акцій підприємства «Луганськтепловоз». До потенційних інвесторів було висунуто такі вимоги, що їх міг виконати тільки один учасник торгів. Крім того, Фонд державного майна, що здійснював продаж, нібито порушив кілька нормативних документів, оприлюднивши оголошення про конкурс в останній день прийняття заявок, зробивши практично неможливим вчасне отримання інформації потенційними інвесторами для подання заявки. Внаслідок цього акції було продано за ціною, близькою до стартової ціни, за 292 млн грн. (компанію було продано за 292,5 млн грн.). Події, пов'язані з проведенням тендеру з продажу «Луганськтепловозу», розслідувалися прокуратурою [3], оскільки відповідно до ЗУ «Про приватизацію державного майна» за порушення законодавства про приватизацію до винних осіб застосовується кримінальна, адміністративна, дисциплінарна, цивільно-правова відповідальність. А посадові особи державних органів приватизації, інших органів виконавчої влади за наявності в їхніх діях ознак злочину, пов'язаного з порушенням законодавства про приватизацію, підлягають притягненню до кримінальної відповідальності у порядку, передбаченому Кримінальним кодексом України.

Відповідно до законодавства Фонд державного майна України здійснює комплекс заходів щодо забезпечення прозорості приватизації, провадження інформаційно-пропагандистської та рекламної діяльності з питань проведення приватизації, висвітлення приватизаційних процесів шляхом оприлюднення в засобах масової інформації (на веб-сайті Фонду державного майна України; в офіційних друкованих виданнях державних органів приватизації – Державному інформаційному бюлетені про приватизацію та додатку до нього; в Інтернеті) повідомлень про здійснення і результати приватизації [1].

Оскільки процес приватизації в Україні не досконалий і вимагає більшої прозорості, Постановою Кабінету Міністрів України (КМУ) від 10.07.2015 № 29091/0/1-15 Фонду державного майна України доручено запровадити продаж об'єктів малої приватизації в онлайн режимі. Метою прийняття проекту наказу є забезпечення впровадження сучасних технологій продажу об'єктів приватизації державної власності на аукціонах в електронній формі, залучення більш широкого кола потенційних покупців.

Фонд державного майна України продовжує проводити широкомасштабну приватизацію відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України (надалі – КМУ) від 12 травня 2015 року № 271 «Про проведення прозорої та конкурентної приватизації у 2015 році» [4]. Про те, що в Україні започаткований масштабний процес приватизації об'єктів державної власності свідчить той факт, що відповідно до затвердженого урядом переліку у 2015 році має бути приватизовано 345 суб'єктів господарювання. Одночасно КМУ визнає невідповідність процедури приватизації міжнародним стандартам. Причиною цієї невідповідності називається «недостатня прозорість та якість інформації, що надається потенційним інвесторам, пов'язана з недостатністю фінансових ресурсів у Фонду дер-

жавного майна України, що відповідальний за підготовку такої інформації» [5]. При цьому ризиками відсутності необхідної інформації щодо об'єктів приватизації є як відмова потенційних інвесторів від участі у процесі приватизації, так і те, що «за умови недостатньої інформації потенційні інвестори можуть запропонувати нижчу ціну за об'єкт приватизації» [5].

На сьогодні проблемами приватизаційних процесів в Україні є такі: несистемність контролю державних органів управління за збереженням майна інвестиційно привабливих державних підприємств, більшість відкритих акціонерних товариств, пакети акцій яких пропонувались на продаж (з моменту прийняття рішення про приватизацію цими об'єктами управляє Фонд), мають незадовільний фінансовий стан та перебувають на різних стадіях банкрутства, суттєве подорожчання об'єктів приватизації, які приватизуються разом із земельними ділянками (особливо якщо це землі адміністративних центрів), що негативно впливає на виконання планів приватизації.

Разом із тим масштабні приватизаційні процеси в Україні мають як позитивні, так і негативні наслідки. Зокрема, на користь роздержавлення і приватизації можна навести такі аргументи: а) роздержавлення сприяє зростанню ефективності за рахунок зниження витрат виробництва, швидкої адаптації до попиту, введення раціональних методів виробництва і розширення можливостей фінансування; б) комерціалізація і безпосередній зв'язок із ринком забезпечують більш ефективний контроль; в) скорочення дотацій і оздоровлення бюджету створюють можливість більш ефективної витрати коштів; г) демонополізація сприяє створенню гнучких мобільних виробничих структур, впровадженню нових технологій; д) поділ економічних і політичних чинників приводить до зростання економічної відповідальності за прийняття інвестиційних рішень. Проти роздержавлення можна висунути такі аргументи: а) знижується можливість забезпечення підприємств ресурсами; б) завдається шкода реалізації цілей максимізації прибутку довгостроковими інтересами підприємств («проїдання» власного капіталу); в) виникає небезпека скуповування національних підприємств іноземними інвесторами; г) стає ймовірним зростання ціни на товари і послуги, знижується забезпеченість робочими місцями [6].

Наостанок зазначимо, що правові основи приватизації державного майна є важливим аспектом у процесі трансформації економіки. На жаль, розглянуті нормативно-правові акти не забезпечують достатньої прозорості та ефективності процесу приватизації стратегічних підприємств. Це призводить до прийняття економічно необґрунтованих рішень з питань приватизації державного майна, створює передумови для зловживань у цій сфері, перешкоджає сталому розвитку та ефективній структурній перебудові економіки України. Однак позитивним моментом є те, що держава вже розпочала дії у напрямі збільшення прозорості та ефективності процесу приватизації. Окрім цього, нашій країні потрібна нова концепція приватизації, яка буде безпосередньо пов'язана з галузевою політикою уряду. Необхідно розробити окремі програми розвитку в усіх галузях. Крім того, необхідно покращити систему державного управління в боротьбі з корупцією. Отже, приватизація повинна бути не стільки джерелом бюджетних надходжень, яким її вбачають нині, скільки способом ринкової реструктуризації та капіталізації нашої економіки.

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

Література: 1. Про приватизацію державного майна [Електронний ресурс] : Закон України від 04.03.1992 № 2163-XII. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2163-12/page. **2.** Інформація щодо реформування відносин власності в Україні за перше півріччя 2015 року // Державний інформаційний бюлетень про приватизацію. – 2015. **3.** Корупція, демократія та інвестиції в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kas.de/wf/doc/kas_13705-1522-1-30.pdf?080513111155. **4.** Про проведення прозорої та конкурентної приватизації у 2015 році [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 12.05.2015 № 271. – Режим доступу : www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248152310. **5.** Про схвалення Стратегії підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання державного сектора економіки [Електронний ресурс] : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.05.2015 № 662-р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/662-2015-%D1%80. **6.** Кравченко Н. І. Роздержавлення і приватизація: процес реформування відносин власності [Електронний ресурс] / Н. І. Кравченко. – Режим доступу : http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=32857.

НАБУТТЯ ПРАВ НА ЗЕМЛІ В УКРАЇНІ ІНОЗЕМНИМИ СУБ'ЄКТАМИ ПІДПРИЄМНИЦТВА: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

УДК 349.412

Кущ Н. В.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проведено аналіз правового статусу іноземних суб'єктів підприємництва – головним чином, іноземних юридичних осіб як суб'єктів земельної власності в Україні. Запропоновано короткий огляд законодавства в контексті розвитку прав на землю іноземних суб'єктів в Україні. Визначено основні прогалини та недоліки чинного законодавства, процедуру його застосування у цій сфері. Висловлено висновок, що право на набуття земельної ділянки іноземними суб'єктами в Україні є декларативним.*

Ключові слова: *іноземні суб'єкти, право власності на землю, набуття земельних ділянок, землі сільськогосподарського (несільськогосподарського) призначення.*

Аннотация. *Проведен анализ правового статуса иностранных субъектов предпринимательства – главным образом, иностранных юридических лиц как субъектов земельной собственности в Украине. Предложено краткий обзор законодательства в контексте развития прав на землю иностранных субъектов в Украине. Определены основные пробелы в действующем законодательстве, его недостатки, процедуру применения в этой сфере. Высказано вывод, что право на приобретение земельного участка иностранными субъектами в Украине является декларативным.*

Ключевые слова: *иностранные субъекты, право собственности на землю, приобретение земельных участков, земли сельскохозяйственного (несельскохозяйственного) назначения.*

Annotation. *The analysis of the legal status of foreign business entities - mostly foreign legal entities as subjects of land ownership in Ukraine. A brief review of the legislation in the context of land rights of foreign business in Ukraine. The main gaps and shortcomings of current legislation, the procedure of its application in the field. Been conclude that the right to acquire land by foreign entities in Ukraine is declarative.*

Keywords: *foreign entities, ownership of land, acquisition of land, agricultural land (agricultural) purpose.*

В умовах стрімкого розвитку ринку нерухомості в Україні та зростання іноземних капіталовкладень у цю сферу виникає необхідність у більш детальному аналізі проблемних питань набуття права власності на землю іноземними юридичними особами.

Проблему права власності іноземних громадян, осіб без громадянства, іноземних юридичних осіб та іноземних держав досліджували М. В. Шульга, В. В. Носік, О. І. Заєць, Т. Г. Ковальчук, П. Ф. Килинич, Л. М. Горбунова. Аналіз процесів, що відбуваються сьогодні у сфері земельних відносин в Україні, свідчить про непослідовність та незавершеність земельної реформи, її досить суперечливий характер. Особливо чітко це виявляється у сфері правового регулювання земельних відносин в Україні та практичного застосування правових норм.

Наслідками такого «проведення» земельної реформи є її численні недоліки та негативні риси, серед яких не лише аграрна криза, низький соціальний рівень розвитку села, простоювання значних площ земель, а й інвестиційна непривабливість підприємництва в Україні, що значною мірою зумовлено обмеженнями та невдалим правовим регулюванням прав іноземних інвесторів на землю в Україні. Адже відсутність чітко визначених шляхів придбання земель в Україні іноземними суб'єктами підприємництва (іноземними громадянами та юридичними особами), гарантій прав на землю іноземних інвесторів значно знижує очікуваний потік інвестицій в Україну. Законодавство України про права іноземних суб'єктів на землю в Україні мало декілька етапів розвитку.

Після прийняття Закону України «Про форми власності на землю в Україні» від 30 січня 1992 р. [1] та Земельного кодексу України (далі – ЗК України) в редакції від 13 березня 1992 р. [2] в Україні відбулася юридична демонополізація права власності на землю і було запроваджено (або відроджено) приватну власність на земельні ділянки. Проте відразу були закріплені численні обмеження права приватної власності на землю, найістотніше з яких полягало у тому, що іноземним громадянам та особам без громадянства земельні ділянки у власність не передавалися. Те ж саме правило діяло і щодо іноземних юридичних осіб, оскільки, за невеликими винятками, юридичні особи взагалі не визнавалися суб'єктами права власності на землю.

© Кущ Н. В., 2016

Приватизувати земельні ділянки могли тільки громадяни України, та й то зі значними обмеженнями – тільки для певних потреб і не більше встановлених у законодавстві розмірах. Проте законодавчі положення щодо невизнання іноземних громадян та юридичних осіб суб'єктами права власності на землю в Україні суперечили законодавству України про власність та про приватизацію, яке визнавало іноземних осіб суб'єктами права власності на інші об'єкти. Те саме було й на рівні підзаконних нормативно-правових актів. Так, наприклад, Указ Президента України «Про приватизацію об'єктів незавершеного будівництва» від 14 жовтня 1993 р. [2] закріпив право іноземних громадян та іноземних юридичних осіб на приватизацію об'єктів незавершеного будівництва. Земельні ж ділянки під ними могли бути передані іноземним суб'єктам тільки у довгострокову оренду. Виняток для іноземних суб'єктів було зроблено тільки в Указі Президента України «Про приватизацію автозаправних станцій, що реалізують паливно-мастильні матеріали виключно населенню» від 26 грудня 1993 р. [3], в якому було закріплено право іноземних громадян та юридичних осіб іноземних держав на приватизацію автозаправних станцій на тих земельних ділянках, на яких вони знаходились.

Невизнання за іноземними суб'єктами права власності на землю в Україні стало значною перешкодою для притоку іноземних інвестицій в Україну та співробітництва у сфері підприємницької діяльності.

Конституція України, прийнята 28 червня 1996 р. [4], гарантувала право власності на землю в Україні та зазначила, що це право набувається і реалізується громадянами, юридичними особами та державою виключно відповідно до закону. Проте відповідні зміни до земельного законодавства не були внесені.

І тільки з прийняттям чинного Земельного кодексу України від 25 жовтня 2001 року [5], який набув чинності з 1 січня 2002 р. (далі за текстом ЗК України), ситуація дещо змінилася. Іноземні громадяни та юридичні особи тепер можуть бути власниками земель в Україні, але з істотними обмеженнями та особливостями.

Відповідно до п. 4 ст. 22 ЗК України не можуть передаватися у власність іноземним громадянам та іноземним юридичним особам землі сільськогосподарського призначення [5]. Ст. 81 ЗК України вказує, що іноземні громадяни можуть набувати право власності на земельні ділянки сільськогосподарського призначення в межах населених пунктів, а також на земельні ділянки за межами населених пунктів, на яких розташовані об'єкти нерухомого майна, що належать їм на праві приватної власності. Іноземні громадяни можуть набувати права власності на земельні ділянки у разі: 1) придбання за договором купівлі-продажу, ренти, дарування, міни та іншими цивільно-правовими угодами; 2) викупу земельних ділянок, на яких розташовані об'єкти нерухомого майна, що належить їм на праві власності; 3) прийняття спадщини.

Відповідно до ст. 82 ЗК України іноземні юридичні особи можуть набувати права власності на земельні ділянки несільськогосподарського призначення: – у межах населених пунктів в разі придбання об'єктів нерухомого майна та для спорудження об'єктів, пов'язаних зі здійсненням підприємницької діяльності в Україні; – за межами населених пунктів у разі придбання об'єктів нерухомого майна.

Отже, для того щоб іноземній юридичній особі придбати у встановленому порядку земельну ділянку, їй необхідно спочатку придбати об'єкт нерухомості, який розташований на цій земельній ділянці.

Крім того, у ст. 129 ЗК України врегульовано порядок продажу земельних ділянок державної або комунальної власності іноземним юридичним особам. Відповідно до цієї статті продаж земельних ділянок, що перебувають у власності держави, іноземним юридичним особам здійснюється Кабінетом Міністрів України за погодженням із Верховною Радою України. Продаж земельних ділянок, що перебувають у власності територіальних громад, іноземним юридичним особам здійснюється відповідними радами за погодженням з Кабінетом Міністрів України.

З аналізу вищезазначених положень земельного законодавства України зрозуміло, що іноземні юридичні особи можуть набувати права власності на земельні ділянки несільськогосподарського призначення за умови: – придбання об'єктів нерухомого майна на таких земельних ділянках (як у межах населених пунктів, так і поза межами); – для спорудження на земельних ділянках об'єктів, пов'язаних зі здійсненням підприємницької діяльності в Україні (у межах населених пунктів); – реєстрації іноземною юридичною особою постійного представництва з правом ведення господарської діяльності на території України.

У всіх інших випадках законодавство України дає змогу іноземним суб'єктам господарювання набувати права довгострокового користування земельними ділянками на умовах оренди.

Зміст законодавства України про придбання земель іноземними суб'єктами господарювання та практика його застосування свідчать про наявність значних проблем у цій сфері – передусім, необхідність первинного придбання об'єкта нерухомого майна, а лише тоді земельної ділянки, на якій він розташований. Придбання іноземною юридичною особою земельної ділянки під забудову, тобто ділянки, на якій відсутні будь-які об'єкти нерухомого майна, можливе лише в населених пунктах. Необхідність обов'язкового придбання об'єкту нерухомості створює для іноземного суб'єкта деякі негативні обставини:

– по-перше, внаслідок придбання об'єкта нерухомості може різко зрости ціна на земельну ділянку;

На практиці досить часто купують об'єкт нерухомості заради земельної ділянки, на якій він розташований. У такому разі потреби покупця в об'єкті нерухомості переважно немає.

– по-друге, в законодавстві не визначені правові наслідки знесення чи реконструкції об'єкта нерухомості, що був придбаний іноземною юридичною особою. Адже після придбання заради земельної ділянки, його часто зносять, щоб побудувати новий.

У такому разі немає чіткої законодавчої позиції щодо правомірності володіння земельною ділянкою іноземним суб'єктом. Логічно виникає питання, чи не є знесення такого об'єкта нерухомості підставою для припинення права на земельну ділянку. Видається, що таку спірну ситуацію повинні розвя'зувати на користь іноземного суб'єкта, оскільки придбання об'єктів нерухомого майна іноземною юридичною особою є необхідною умовою набуття права власності на земельні ділянки несільськогосподарського призначення, а не користування ними.

Не зовсім чітким є формулювання п. 2 ст. 82 ЗК України щодо можливості набуття права власності на земельні ділянки іноземними юридичними особами у межах населених пунктів для спорудження об'єктів, пов'язаних зі здійсненням підприємницької діяльності в Україні. Термін «пов'язаний зі здійсненням підприємницької діяльності» можна трактувати досить широко, оскільки житловий будинок, який підприємець може збудувати на такій земельній ділянці, теж пов'язаний зі здійсненням ним підприємницької діяльності в Україні. Аналогічно можна трактувати і спорудження об'єктів соціально-культурного чи спортивно-оздоровчого призначення.

Не визначено у ЗК України чи іншому земельному законодавстві підстав набуття іноземними юридичними особами права власності на земельні ділянки, як це зроблено для іноземних громадян. Адже термін «набуття права власності» є досить широким і може охоплювати багато різних підстав. Тому видається необхідним застосовувати для придбання іноземними юридичними особами земельних ділянок підстави, передбачені для іноземних громадян, а саме: придбання за договором купівлі-продажу, ренти, міни, дарування тощо; викупу земельних ділянок, на яких розташовані об'єкти нерухомого майна, що належать їм на праві власності; прийняття спадщини тощо. Керуючись змістом ст. 129, 131 ЗК України, іноземні юридичні особи мають право придбати на вищезазначених умовах тільки земельні ділянки державної та комунальної власності, що унеможливлює таке придбання у громадян та юридичних осіб України.

Проте в Україні комунальна власність на землю існує тільки де-юре, де-факто її немає з низки причин. По-перше, не проведено розмежування державної та комунальної власності на землю, по-друге, поки що не видано жодного акту про право комунальної власності на землю. Тобто фактично передачі земель територіальним громадам із земель державної власності не відбулося. А якщо немає комунальної власності на землю, то залишається купувати лише землю державної власності, яка поки що до розмежування в межах населених пунктів перебуває в розпорядженні місцевих рад.

Чи не найбільшою проблемою у сфері придбання іноземними юридичними особами земельних ділянок державної та комунальної власності є недоліки процедури продажу, яка в загальних рисах врегульована у ст. 129 ЗК України. Відповідно до неї, продаж земельних ділянок, що перебувають у власності держави, іноземним юридичним особам здійснюється Кабінетом Міністрів України за погодженням із Верховною Радою України; що перебувають у власності територіальних громад – відповідними радами за погодженням із Кабінетом Міністрів України. Продаж земельних ділянок дозволяється за умови реєстрації іноземною юридичною особою постійного представництва з правом ведення господарської діяльності на території України.

Якщо ж йдеться про продаж земельних ділянок, на яких розташовані об'єкти, які підлягають приватизації, іноземним юридичним особам, то він здійснюється органами приватизації (Фонд державного майна) за погодженням з Кабінетом Міністрів України.

Нестабільна політична ситуація, непрості стосунки між Верховною Радою та Кабінетом Міністрів України роблять процедуру продажу земель державної власності надто складною, якщо взагалі можливою.

Ще одна проблема полягає в тому, що закон (ст. 129 ЗК України) потребує подавати до клопотання про продаж договір оренди землі. Це означає, що перед придбанням у власність земельну ділянку необхідно взяти в оренду, що теж є надто тривалою процедурою. Очевидно, що йдеться тільки про землі в межах населених пунктів, призначених для забудови. Крім того, у ЗК України не встановлені строки, протягом яких повинно бути прийнятим рішення про продаж земельної ділянки, відповідні погодження тощо. Проаналізовані відповідні правові норми щодо продажу земельних ділянок іноземним юридичним особам в Україні засвідчують, що ця процедура є складною, заплутаною, а саме право купівлі таких ділянок – значною мірою декларативним. При цьому аналізували тільки певні норми ЗК України без урахування багатьох інших законів та підзаконних нормативно-правових актів.

З урахуванням вищезазначених проблем реальним видається придбання земельних ділянок іноземними юридичними особами через створені ними юридичні особи в Україні. Такі юридичні особи можуть бути створені відповідно до положень Цивільного [6] та Господарського [7] кодексів України.

Проте, якщо врахувати певну складність (як у правових питаннях, так і процедурну) у створенні таких юридичних осіб, ефективнішим виглядає передання наявних підприємств – юридичних осіб України повністю у власність іноземним юридичним особам разом з їхніми усіма правами на майно, зокрема на землю (як майнових комплексів). Коли ж немає можливості придбати земельну ділянку взагалі, то залишається варіант права дов-

гострокового користування земельною ділянкою на умовах договору оренди. Щоправда, оренда є менш стабільною формою використання земель, ніж право власності, оскільки передбачена переважно для тимчасових видів землевикористання. Підприємницька ж діяльність полягає у будівництві та використанні постійних капітальних споруд та будівель. Договір довгострокової оренди укладається переважно для забудови. Ставши власником новозбудованої будівлі, іноземний суб'єкт у майбутньому може поставити питання про викуп земельної ділянки.

У цьому аспекті перспективним видається використання земель на підставі таких речових прав, як емфітевзис (право користування чужою земельною ділянкою для сільськогосподарських потреб) та суперфіцій (право користування чужою земельною ділянкою для забудови). Емфітевзис виникає на підставі договору між власником земельної ділянки і користувачем, а суперфіцій – на підставі договору та заповіту. Хоч ці інститути і є новими в земельному законодавстві України, в перспективі вони можуть конкурувати з орендою, а то й витіснити її. Привабливішим для ведення підприємницької діяльності іноземними юридичними особами виглядає суперфіцій, оскільки передбачає користування земельною ділянкою для забудови. Недоліком суперфіцію є можливе припинення права власності на зведені користувачем споруди у разі припинення суперфіцію. Право власності на споруди під час припинення суперфіцію може бути збережене, якщо це передбачено угодою сторін або за рішенням суду.

Як вже зазначалося, іноземні суб'єкти не можуть мати у власності землі сільськогосподарського призначення в Україні. Аргументи для прийняття такої норми були такі: маючи фінансову перевагу, іноземні суб'єкти можуть скупити землі; зайняти монопольне становище щодо виробництва певних видів продукції, що негативно позначиться на цінах та становищі національних товаровиробників [8, с. 144].

Головне питання, яке виникає з цих відносин, – це відчуження земельної ділянки сільськогосподарського призначання під час мораторію. З урахуванням того, що землі сільськогосподарського призначення не можуть відчужуватись, нотаріус не може посвідчити такі правочини, оскільки згідно з ч. 2 ст. 55 Закону України «Про нотаріат» необхідно перевірити відсутність заборони відчуження майна. Виникає колізія норм, одна з яких передбачає необхідність відчуження протягом одного року набутих у спадщину земель сільськогосподарського призначення (ч. 4 ст. 81 ЗК України), а інша не дозволяє укладення будь-яких цивільно-правових угод стосовно відчуження (п. 15 «Перехідних положень» ЗК України). Таким чином, можна дійти висновку, що чинне законодавство унеможливлює відчуження земельних ділянок сільськогосподарського призначення, успадкованих іноземцями, особами без громадянства та іноземними юридичними особами. Укладення будь-яких правочинів, спрямованих на відчуження землі, є прямим порушенням закону.

Водночас сьогодні необхідно розглядати певні перспективи залучення іноземних інвестицій у сферу сільськогосподарської діяльності в Україні, надавши іноземним суб'єктам права на землі сільськогосподарського призначення. Цього можна досягнути, скасувавши мораторій на продаж земель сільськогосподарського призначення, який є гальмом розвитку аграрного сектора та соціально -економічного розвитку села.

Такий порядок становлення іноземних суб'єктів власниками сільськогосподарських земель в Україні потребує багато часу, проте є реальним і перспективним.

Отже, законодавство України у сфері придбання земель іноземними суб'єктами потребує істотних змін, хоч і містить окремі можливості для такого придбання.

Викладене у статті дає підстави дійти таких висновків. Питання, пов'язані з придбанням іноземними суб'єктами земель для ведення підприємницької діяльності в Україні, є надзвичайно актуальними, оскільки від них залежить приплив іноземних інвестицій в Україну. Законодавство України у сфері придбання земель іноземними суб'єктами є досить недосконалим та суперечливим, що значно ускладнює їхні можливості у придбанні земель.

Тільки з прийняттям чинного ЗК України у 2001 р. іноземні суб'єкти отримали право на придбання земель несільськогосподарського призначення, проте з істотними обмеженнями. Однак складною й тривалою є процедура придбання таких земель, внаслідок чого право придбання земель іноземними суб'єктами є значною мірою декларативним. Найперспективнішими та найбільш реальними видаються такі шляхи набуття прав на землі іноземними суб'єктами бізнесу в Україні: через створені іноземними суб'єктами бізнесу юридичні особи України або через придбання ними підприємств; шляхом укладення договорів довгострокової оренди землі з подальшим її викупом; шляхом застосування таких нових інститутів земельного права.

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

Література: 1. Про приватизацію об'єктів незавершеного будівництва [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 01.11.1993 № 894. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1953-14. **2.** Про форми власності на землю в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 30.01.1992 № 2073-XII. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2073-12. **3.** Про приватизацію автозаправних станцій, що ре-

алізують паливно-мастильні матеріали виключно населенню [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 28.03.1994 № 23/94-рп. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/23/94-рп. **4.** Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws /show/254к/96-вр. **5.** Земельний кодекс України [Електронний ресурс] : від 25.10.2001 № 2768-III. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2768-14. **6.** Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/435-15. **7.** Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу : http: //zakon0.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **8.** Інвестиційна діяльність у сільському господарстві: правові питання : монографія / За ред. В. І. Семчика. – Київ : Юрид. думка, 2008. – 252 с.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ РЫНОК ТРУДА

УДК 331.5 – 027.543

Легостаев Ю. В.

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрен международный рынок труда как система отношений между государствами, его виды, условия формирования, а также основные тенденции развития последних лет. Рассмотрены позитивные и негативные последствия международной миграции рабочей силы.*

Ключевые слова: *международный рынок труда, система, рабочая сила, трудоспособное население, миграция.*

Анотація. *Описано міжнародний ринок праці як систему відносин між державами, його види, умови формування, а також основні тенденції розвитку останніх років у цій сфері. Розглянуто позитивні і негативні наслідки міжнародної міграції робочої сили.*

Ключові слова: *міжнародний ринок праці, система, робоча сила, працездатне населення, міграція.*

Annotation. *This article will be examined international labor market as a system of relations between states, its types, formation conditions, and the main trends of development of last years in this area. This article also gives an indication of the positive and negative consequences of international labor migration.*

Keywords: *the international labor market, system, the labor force, working-age population, migration.*

Тема статьи весьма актуальна в наше время, так как получение образования, пусть даже в лучшем университете мира, не дает гарантию трудоустройства. Большинство из нас являются участниками рынка труда, ведь все мы предлагаем свои знания, умения и навыки в качестве товара, а это, в свою очередь, подталкивает нас к изучению особенностей данного рынка. Ответить на вопрос, что такое международный рынок труда, и разобрать его составляющие – главная задача этой статьи.

Международный рынок труда в наше время стал неотъемлемой частью мировой экономики. Он объединяет более 4,1 млрд [4] трудоспособного населения мира, требует формирования институтов согласования спроса и предложения трудовых ресурсов, их перераспределения между различными странами и регионами. Помимо всего прочего он расширяет возможности обмена знаниями, информацией и опытом между народами.

Мировой (международный) рынок труда – это система отношений, возникающая между странами в результате функционирования трудовых ресурсов [3, с. 43]. Главной целью этих отношений является создание приемлемых условий работы, достойной оплаты труда и социальной защиты. Главная причина, из-за которой сложились данные отношения, – неравномерное размещение рабочей силы, а также разница в ее воспроизводстве на национальном уровне. В условиях глобализации производства, а также увеличения отношений в современном мире национальные рынки труда все больше утрачивают свою замкнутость и обособленность. Между ними зарождаются систематичные потоки рабочей силы. Таким образом, все большее значение обретает рынок труда как обособленная система отношений между государствами.

© Легостаев Ю. В., 2016

Формирование международного рынка труда – свидетельство того, что процессы мировой интеграции не только касаются экономической и технологической областей, но начинают затрагивать область социальных и трудовых отношений. Это влечет за собой необратимые изменения социальной политики в различных странах, обладающих непохожими национальными традициями и собственными особенностями размещения и развития рабочей силы.

Сейчас образовались и функционируют пять крупных международных региональных рынков труда: ближневосточный, западноевропейский, азиатский, африканский, латиноамериканский. В случае с западноевропейским рынком произошло юридическое конструирование в пределах Европейского сообщества. Основные его отличия состоят в том, что на движение рабочей силы были сняты любые ограничения.

Непосредственное образование международного рынка труда осуществляется двумя способами: через миграцию капитала и труда, а также путем постепенного слияния национальных рынков труда, что влечет за собой создание «общего рынка труда». Во втором случае стираются любые юридические, национально-этнические, культурные и иные границы между странами (и, соответственно, их рынками труда).

Международная миграция рабочей силы вызвана поисками высокооплачиваемых мест работы, возможностей самореализации, политико-правовыми мотивами или относительным перенаселением во многих странах мира. Рассмотрение ее позитивных и негативных последствий лежит в основе определения государственной и региональной политики, регулирующей этот процесс.

Таблица 1

Преимущества и недостатки миграции рабочей силы [4]

Страна	Позитивные	Негативные
Страна – экспортер рабочей силы	У работника появляется возможность получить новую квалификацию	Отток квалифицированных работников
	Сокращение дефицита платежного баланса	Рост зависимости от иностранной рабочей силы
	Модернизация производства	Рост инфляции
	Спад напряжения на национальном рынке труда	Ориентация капитальных вложений на потребление
Страна – импортер рабочей силы	Улучшение структуры региональных сдвигов	Не способствует внедрению новых технологий
	Снижение стоимости рабочей силы, а также издержек, связанных с сокращением наемных работников	Притормаживает развитие собственного рынка труда
	Снижение роста цен (темпов инфляции)	Рост расходов на содержание безработных
	Постоянное улучшение качества рабочей силы, путем отбора наиболее квалифицированных работников	

В структуре международного рынка труда выделяют два основных раздела. Первый сегмент охватывает постоянно занятую и стабильную рабочую силу с высоким уровнем квалификации и зарплаты. Данный слой работников считается привилегированным. Обычно туда входят работники из развитых стран, реже из стран со средним уровнем развития.

Вторую часть международного рынка труда составляют наемные работники, которые происходят из стран с относительно низким уровнем экономического развития. Отдельно стоит численный и весьма специфический отряд нелегальных работников, которые не обладают высокой квалификацией, но готовы работать практически на любой доступной должности. Абсолютное большинство нелегальной рабочей силы направляются в высокоразвитые страны мира – США и страны Европейского союза.

Только в Украине, по данным Международной организации труда на 2012 год, работало более 4 млн людей нелегально. А уже в 2013 году количество нелегалов выросло до 5 млн. Первоочередной в этом плане задачей для властей является принятие мер для того, чтобы работодатели легализировали своих работников. Однако нелегальный рынок труда в Украине постоянно растет с каждым годом, имея как положительные, так и негативные моменты.

Характеризуя мировой нелегальный рынок труда, следует отметить его экономическую функцию, которая сводится, главным образом, к обслуживанию бытовых нужд домохозяйств и огромной массы мелких и средних предприятий в индустриальных странах.

Важной особенностью современного международного рынка труда является то, что национальные рынки рабочей силы высокоразвитых стран удовлетворяют спрос на нее не только собственного, национального, а также иностранного капитала. Так, наличие высококвалифицированных работников, обеспечивающих современ-

ное производство, стимулирует приток иностранных инвестиций. Стоит упомянуть о больших группах наемных работников, которые считаются транснациональной рабочей силой. Этим профессиональным кадрам присуща высокая международная мобильность: они готовы в любой момент удовлетворить спрос на рабочую силу со стороны предприятий, расположенных в разных районах мира. [3, с. 44]. Такие группы образовались, например, в странах Азии, Западной Европы, Африки. Условия найма данных групп выгодны работодателям, несмотря на то что наемные работники получают весьма внушительную заработную плату.

Таким образом, динамика международного рынка рабочей силы имеет сложный социально-экономический характер, данная его черта в основном определяется развитием человеческого ресурса и национальных рынков труда, процессами распределения и перераспределения рабочей силы. Для создания международного рынка труда и его функционирования нужны определенные условия, одним из которых является достаточно высокий уровень межгосударственных хозяйственных взаимосвязей. На современном этапе имеется целый ряд новых особенностей, которые содействуют широкому участию всех стран в интеграционных и мирохозяйственных процессах. На данный момент ни одна высокоразвитая страна, имеющая богатые природные ресурсы, развитую экономику и науку, профессиональные трудовые ресурсы и огромный многофункциональный внутренний рынок, не может оставаться в стороне от мировых интеграционных процессов.

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

Литература: 1. Белецкая Л. В. Экономическая теория : учеб. пособие / Л. В. Белецкая. – М. : Центр учеб. лит., 2009. – 688 с. **2.** Видяпин В. И. Экономическая теория : учебник / В. И. Видяпин [и др.]. – М. : ИНФРА, 2003. – 714 с. **3.** Климко Г. Н. Основы экономической теории. Политэкономический аспект / Г. Н. Климко. – Знания, 2001. – 646 с. **4.** Международный рынок труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.referatbar.ru/referats/46166-1.html. **5.** Шаркова Г. М. Международный рынок труда: дискриминация и влияние профсоюзов / Г. М. Шаркова // Экономические, правовые и прикладные аспекты преодоления кризиса в европейских странах и России. – 2012. – № 53. – С. 282–287.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ КОНТРАГЕНТАМИ

УДК 657.6

Лєбошина Т. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу та міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто питання аудиту розрахунків із контрагентами, правильного їхнього відображення в обліку, динаміки дебіторської та кредиторської заборгованостей на підприємствах України за 2010–2012 рр., наведено ключові моменти, на які слід звернути увагу аудитору.*

Ключові слова: *аудит, розрахунки, контрагенти, завдання, статистика.*

Аннотация. *Рассмотрен вопрос аудита расчетов с контрагентами, правильного их отражения в учете, динамики дебиторской и кредиторской задолженностей на предприятиях Украины за 2010–2012 гг., приведены ключевые моменты, на которые следует обратить внимание аудитору.*

Ключевые слова: *аудит, расчеты, контрагенты, задачи, статистика.*

Annotation. *The question of audit settlements with contractors, their proper reflection in the accounting dynamics of receivables and payables in the Ukraine for 2010-2012, presented the key points that should draw the attention of the auditor.*

Keywords: *audit, calculations, contractors, job, statistics.*

© Лєбошина Т. О., 2016

Розрахунки з контрагентами є дуже важливим елементом господарювання підприємства. Наявність реальної та повної інформації про стан розрахунків є одним із завдань бухгалтерського обліку, але не завжди його дані співпадають із дійсним становищем підприємства.

Насамперед, ця інформація є важливою для засновників і керівників підприємства, адже на її основі приймаються управлінські рішення. Розв'язання саме цього запитання є завданням аудиторської перевірки розрахунків із контрагентами. Розкриття правдивої, неупередженої інформації її користувачам забезпечується через аудиторський висновок. Про це свідчать роботи та досвід вітчизняних та зарубіжних аудиторів та вчених.

Метою роботи є теоретичне дослідження мети, завдань, основних моментів аудиту розрахунків з дебіторами та кредиторами, динаміки дебіторської та кредиторської заборгованостей на підприємствах України за 2010–2012 роки.

Для досягнення мети необхідно виконати такі завдання: дослідити динаміку заборгованостей в Україні за 2010–2012 рр., встановити взаємодії аудиту розрахунків з контрагентами, розглянути основні моменти, на які слід звернути увагу під час аудиту розрахунків з контрагентами, з погляду різних учених.

Вагомий внесок у дослідження аудиту розрахунків з контрагентами зробили такі вчені, як С. Ф. Голов, А. М. Герасимович, Л. М. Кіндрацька, Н. І. Дорош, В. Ф. Усач, В. С. Руницький, Н. М. Ткаченко, В. В. Сопко, А. В. Озеран, М. Т. Білуха та інші.

Фінансове середовище зумовлює функціонування та взаємодію з системою розрахунків, яка опосередковує фінансово-господарську діяльність. Розрахунки мають постійно діючий, динамічний характер, тому потребують певних управлінських впливів, які поступають на основі переробки чисельних потоків різноманітної економічної інформації. Провідна роль у загальній її сукупності належить саме обліковій інформації.

Такі важливі фінансові показники, як платоспроможність та ліквідність, обчислюються з урахуванням облікових даних про заборгованість за розрахунками та характеризують фінансовий стан кожного окремого підприємства і держави загалом, впливають на рівень їхньої інвестиційної привабливості, кредитоспроможності, загальної рентабельності діяльності [1, с. 60]. Розглянемо статистику дебіторської та кредиторської заборгованостей на підприємствах України за 2010–2012 роки.

Із наведеної нижче динаміки можна побачити, що співвідношення дебіторської та кредиторської заборгованостей не є оптимальним, оскільки кредиторська перевищує дебіторську. Це свідчить про неспроможність підприємств у майбутньому погасити свої зобов'язання за рахунок дебіторів.

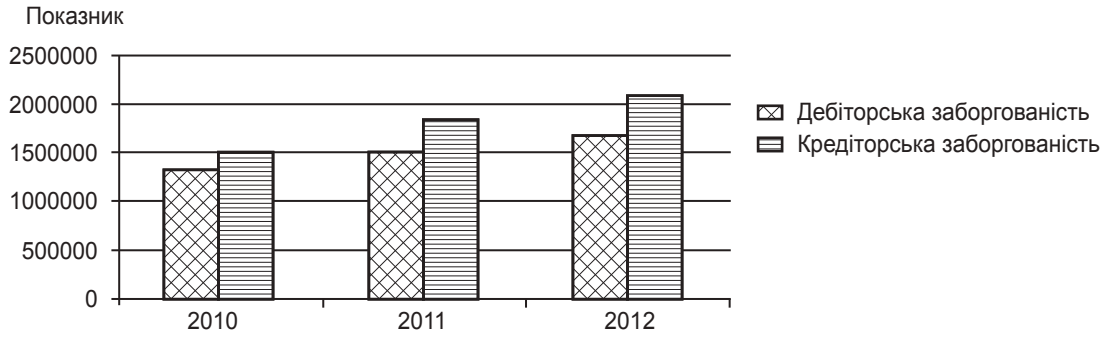


Рис. 1. **Динаміка дебіторської та кредиторської заборгованостей на підприємствах України за 2010–2012 роки** [2]

Основна мета перевірки – встановити правильність ведення розрахунків з постачальниками і підрядниками. Відповідно до основної мети аудитору необхідно перевірити наявність договорів на поставку продукції і правильність їхнього оформлення, правильність оформлення первинних документів з метою підтвердження обґрунтованості виникнення кредиторської (дебіторської) заборгованості. За наявності дебіторської заборгованості необхідно встановити дату її виникнення і причину утворення. Особлива увага повинна бути звернена на заборгованість з терміном позовної давності. Слід з'ясувати причини її виникнення, а також уточнити, чи були вжиті заходи щодо стягнення заборгованості. Також слід звернути увагу на правильність відображення на рахунках бухгалтерського обліку дебіторської та кредиторської заборгованості.

У процесі аудиторської перевірки розрахункових операцій слід керуватися такими нормативними документами: Закон України «Про аудиторську діяльність, П(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість», П(С)БО 11 «Зобов'язання», П(С)БО 15 «Дохід», П(С)БО 16 «Витрати», МСА.

Бабаєв Ю. А. [3, с. 32] говорить про те, що перевірка розрахунків із постачальниками передбачає, насамперед, вивчення договорів поставки товарів та інших господарських договорів на надані підприємству послуги, виконані роботи. Ці договори повинні відповідати вимогам Цивільного кодексу України. До найважливіших вимог під

час здійснення угод на поставку товарів (робіт, послуг), крім дотримання форми договору, належать також повнота і своєчасність виконання сторонами зобов'язань незалежно від терміну договору. Аудитор встановлює наявність договорів поставки після проведених операцій, правильність їхнього оформлення, дату виникнення і причину утворення простроченої заборгованості. Зазвичай вибірково перевіряються розрахункові операції з постачальниками за даними розрахунково-платіжних документів та облікових регістрів по рахунку 63 «Розрахунки з постачальниками та підрядниками». До складу вибірки враховуються ті постачальники, розрахункові операції з якими здійснюються систематично або суми розрахунків з якими істотні. У процесі проведення перевірки з'ясовують дату здійснення і характер операцій, правильність застосування цін по цінностям, що надійшли, повноту їхнього оприбуткування, обґрунтованість виділення ПДВ. Визначається також, чи проводилася інвентаризація і звірка розрахунків, чи пред'являлися штрафні санкції до постачальників через порушення договірних зобов'язань, обґрунтованість нарахованих або отриманих сум штрафних санкцій. Захарін В. Р. [4, с. 120] розповідає, що слід проконтролювати правильність кореспонденції рахунків, зазначеної в облікових регістрах.

На думку Ковальової О .В. [5, с. 143], на основі вивчення даних первинних документів і регістрів аналітичного обліку аудитор повинен встановити, чи погашається заборгованість постачальникам і підрядникам у межах строків, які зазначені у договорах, виявити випадки простроченої кредиторської заборгованості та перевірити обґрунтованість списання такої заборгованості. Треба перевірити, чи не списуються з кредиту рахунку 63 «Розрахунки з постачальниками та підрядниками» у витрати на виробництво суми, які не належать до виробничої діяльності підприємства.

Пимилки і порушення, що виявлені під час аудиту, реєструються в робочій документації аудитора. Потім визначають їхній кількісний вплив на показники бухгалтерської звітності.

Джерелами інформації для перевірки розрахунків з постачальниками є договори поставки продукції (виконання робіт, надання послуг), накладні, рахунки-фактури, акти звірки розрахунків, протоколи про залік взаємних вимог, акти інвентаризації розрахунків, векселі, копії платіжних документів, книга покупок, книга продажів, облікові регістри (журнали-ордери, відомості) за рахунками 63, 36, 37, головна книга, бухгалтерська звітність, Положення про облікову політику підприємства та ін.

Отже, за результатами дослідження можна дійти загальних висновків. Аналіз ситуації на підприємствах України свідчить про те, що дебіторська заборгованість перевищує кредиторську. Аудит повинен бути організований так, щоб адекватно відображати всі аспекти діяльності суб'єкта, що перевіряється. Проведення аудиту дебіторської заборгованості підприємств різних форм власності має велике значення, оскільки сприяє впорядкуванню інформації, прозорості та достовірності даних щодо розрахункових операцій із дебіторами та кредиторами. Звичайно, кожен аудитор має право самостійно визначати методику проведення аудиту, та все ж чітко визначені мета і методика проведення аудиту розрахунків із контрагентами спростить роботу виконавця й дасть змогу отримати повну та достовірну інформацію.

Якісно проведений аудит, який виявить своєчасність, повноту і юридичну обґрунтованість розрахунків з дебіторами та кредиторами, – запорука успішного розвитку, стабільності та стійкості вітчизняних підприємств в умовах сучасного бізнес-середовища.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Власова Н. О. Управління дебіторською та кредиторською заборгованостями підприємств оптової торгівлі : монографія / Н. О. Власова, Л. Л. Носач. – Харків : ХДУХТ, 2011. – 229 с. **2.** Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua. **3.** Сторчевой М. А. Теория фирмы, управление цепочками поставок и маркетинг взаимоотношений / М. А. Сторчевой. – Вопросы экономики. – 2014. – № 1. – С. 40–57. **4.** Захарьин В. Р. Торговля. Бухгалтерский учет и налогообложение / В. Р. Захарьин. – М. : Налоговый вестник, 2011. – 304 с. **5.** Ковалева О. В. Внутренний управленческий аудит как составная часть системы управленческого контроля / О. В. Ковалева, Н. В. Куканова // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 8. – С. 143–147.

ОБҐРУНТУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ БАГАТОФАКТОРНОЇ МОДЕЛІ КОМПАНІЇ «ДЮПОН»

УДК 005.336.1:658.147

Ленко М. В.

Магістрант 2 курсу навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Рентабельність власного капіталу – основний показник оцінки ефективності управління капіталом підприємства загалом. Виконано факторний аналіз рентабельності та виявлено основні чинники впливу на результативний показник. Окреслено напрямки роботи щодо більш раціонального використання наявних ресурсів підприємства.*

Ключові слова: *капітал, рентабельність власного капіталу, факторний аналіз, метод Дюпон.*

Аннотация. *Рентабельность собственного капитала – основной показатель оценки эффективности управления предприятия в целом. Выполнен факторный анализ рентабельности и выявлены основные факторы влияния на результирующий показатель. Обозначены направления работы по более рациональному использованию имеющихся ресурсов предприятия.*

Ключевые слова: *капитал, рентабельность собственного капитала, факторный анализ, метод Дюпон.*

Annotation. *Return on equity is the main indicator of evaluating the effectiveness of capital management company as a whole. The article made a factor analysis of profitability and identified the main factors of influence on the resulting figure. Outlined directions for more efficient use of available resources now.*

Keywords: *capital, return on equity, factor analysis, the method of DuPont.*

У сучасних умовах господарювання, зважаючи на процеси глобалізації економік різних країн, актуальним є питання економічного зростання вітчизняних підприємств м'ясопереробної галузі. Сьогоднішні макроекономічні тенденції свідчать, що в умовах підвищеного рівня фінансових ризиків, впливу кризових явищ на функціонування підприємств, однією з головних проблем їхньої діяльності є забезпеченість необхідними ресурсами, зокрема фінансовими. Відсутність останніх призводить до виникнення фінансового дисбалансу, втрати платоспроможності, належного рівня конкурентоспроможності та зрештою банкрутства підприємств галузі. Отже, однією з головних умов існування та економічного зростання підприємства є достатність капіталу, в загальній структурі якого значну роль відіграє власна частина.

Управління власним капіталом пов'язане не тільки з забезпеченням ефективного використання вже накопиченої частини, але і з формуванням власних ресурсів, що забезпечують майбутній розвиток підприємства. Величина та тенденції зміни власного капіталу важливі для прийняття власниками рішення про доцільність або недоцільність продовження та розширення цієї діяльності, а для потенційних інвесторів та акціонерів – про перспективу отримання прибутку [1].

Питання управління власним капіталом у фаховій літературі репрезентовані такими вченими, як Л. Ю. Мельничук [1], О. Б. Василик, В. К. Орлова [1], В. М. Опарін, Т. Д. Костенко, Є. В. Мних та ін. Однак швидкозмінні умови господарювання підприємств потребують пошуку нових підходів до визначення рівня раціонального використання та підвищення ефективності управління власним капіталом.

Метою статті є визначення рівня ефективності використання власного капіталу ПрАТ «Український бекон» на основі багатофакторної моделі фірми Дюпон та виявлення потенційних шляхів підвищення прибутковості підприємства.

Ефективність використання капіталу найкраще характеризує його рентабельність. Рентабельність – один із головних вартісних показників ефективності виробництва, який характеризує рівень віддачі активів і ступінь використання капіталу у процесі виробництва [2].

Підвищення рентабельності власного капіталу підприємств м'ясопереробної галузі досягають шляхом раціонального використання фінансових ресурсів, результатом чого є повернення капіталу з прибутком. Прибутковість власного капіталу є основним стимулом нарощування обсягів виробництва в галузі, основним індикатором ефективності діяльності суб'єкта і, власне, фінансовою основою його функціонування. Тому існують різні підходи до визначення зазначеного показника та чинників, що його формують, однак досить часто фахівці застосовують системний та комплексний підхід до аналізу за допомогою моделей взаємозв'язку фінансових індикаторів. Саме

© Ленко М. В., 2016

тому як методологічну основу для дослідження було запозичено систему, названу на честь американської транснаціональної корпорації Дюпон [3].

Суть цього методу полягає в тому, що першочерговим індикатором ефективності діяльності підприємства та стимулятором виробництва виступає рівень прибутковості власного капіталу. Використовуючи формули розкладу цього показника на фактори, визначають, який з них і якою мірою впливає на результативний показник. Варіації моделі Дюпон можуть передбачати від двох до п'яти фінансових мультиплікаторів, що дає змогу системно оцінити ефективність управління капіталом в частині власних джерел.

Для дослідження ефективності використання власного капіталу ПрАТ «Український бекон» було використано п'ятифакторну модель Дюпон, в якій аналізується тенденція зміни показника рентабельності власного капіталу. Модель має вигляд:

$$ROE = \frac{ЧП}{EBT} \times \frac{EBT}{EBIT} \times \frac{EBIT}{ЧД} \times \frac{ЧД}{K} \times \frac{K}{ВК} = ПН \times ВН \times РП \times К_{об} \times МК, \quad (1)$$

де *ROE* – дохідність власного капіталу;

ЧП – чистий прибуток;

EBT – фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування;

EBIT – прибуток до сплати податків і відсотків;

К – середньорічний обсяг капіталу;

ПН – коефіцієнт податкового навантаження;

ВН – коефіцієнт відсоткового навантаження;

РП – рентабельність продаж;

$К_{об}$ – коефіцієнт оборотності капіталу;

МК – мультиплікатор капіталу.

Результат розрахунку зазначеної моделі для підприємства ПрАТ «Український бекон» наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка вибіркових фінансових показників і мультиплікаторів ПрАТ «Український бекон» за 2013–2014 рр.

№ з/п	Показники	2013 р.	2014 р.	Зміна
1	Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, EBT, тис. грн	911	-7290	-8201
2	Податок на прибуток, тис. грн	1230	831	-399
3	Чистий прибуток, тис. грн	-319	-8121	-7802
4	Чистий дохід, тис. грн	522887	608721	85834
5	Середньорічний обсяг капіталу, тис. грн	588447,5	739339	150891,5
6	Середньорічний обсяг власного капіталу, тис. грн	11623,5	28830	17206,5
7	Прибуток до сплати відсотків та податків EBIT, тис. грн	913	-7277	-8190
8	Рентабельність продаж, РП (р. 7 / р. 4)	0,002	-0,012	-0,014
9	Коефіцієнт оборотності капіталу, Коб. (р. 4 / р. 5)	0,89	0,82	-0,065
10	Мультиплікатор капіталу, МК (р. 5 / р. 6)	50,63	25,64	-24,981
11	Коефіцієнт податкового навантаження, ПН (р. 3 / р. 1)	-0,35	1,11	1,464
12	Коефіцієнт відсоткового навантаження, ВН (р. 1 / р. 7)	0,998	1,002	0,004
13	Рентабельність власного капіталу (ROE) (р. 8 х р. 9 х р. 10 х р. 11 х р. 12)	-0,027	-0,282	-0,254

Факторний аналіз ефективності використання власного капіталу ПрАТ «Український бекон» виявив, що річне підвищення збитковості власного капіталу на 25,4 % відбулося одночасно зі зниженням податкового навантаження на 146 % і підвищенням відсоткового навантаження на 0,4 %, скороченням оборотності капіталу на 6,5 %, а також зниженням рентабельності продажів на 1,5 % і мультиплікатора капіталу на 25 відповідно.

З урахуванням того, що модель факторного аналізу Дюпон передбачає розкладання показника ROE на низку фінансових коефіцієнтів його формування, для оцінки впливу кожного чинника на результативний показник було застосовано метод факторного аналізу, а саме метод ланцюгових підстановок.

Проведемо оцінку впливу факторів на результативний показник рентабельності власного капіталу підприємства.

$$\Delta ROE = ROE_{2014} - ROE_{2013}, \quad (2)$$

ΔROE = –0,282 – (–0,027) = -0,254;

$\Delta ROE(ПН)$ = 1,11 * 0,002 * 0,89 * 50,63 * 0,998 – 0,02 * 0,89 * 50,63 * (0,35) * 0,998 = 0,0,87 – (0,027) = 0,115;

ΔROE (*ВН*) = 1,11 * 1,002 * 0,002 * 0,89 * 50,53 – 1,11 * 0,002 * 0,89 * 50,63 * 0,998 = 0,088 – 0,088 = 0,00;

ΔROE (РП) = (0,012) * 1,11 * 1,002 * 0,89 * 50,63 – 1,11 * 1,002 * 0,002 * 0,89 * 50,53 = –0,6 – 0,088 = – 0,688;

ΔROE (*Коб*) = 0,82 * (0,012) * 1,11 * 1,002 * 50,63 – (0,012) * 1,11 * 1,002 * 0,89 * 50,63 = (0,556) – (0,6) = 0,044;

ΔROE (*Мк*) = (0,012) * 0,82 * 25,64 * 1,11 * 1,002 – 0,82 * (0,012) * 1,11 * 1,002 * 50,63 = (0,28) – (0,556) = 0,274.

Перевірка: $\Delta ROE = \Delta ROE$ (*ПН*) + ΔROE (*ВН*) + ΔROE (*РП*) + ΔROE (*Коб*) + ΔROE (*Мк*) = 0,115 + 0,00 + + (0,688) + 0,044 + 0,274 = –0,254.

З розрахунків можна побачити, що збитковість власного капіталу підвищилась на 68,8 % за рахунок зниження рентабельності продаж, а також знизилась на 4,4 % і 11,5 % за рахунок зменшення, відповідно, оборотності капіталу та податкового навантаження. Крім того, зниження значення мультиплікатора капіталу вплинуло на зниження результативного показника на 27,4 %.

Так, основними факторами впливу на зростання рівня збитковості власного капіталу ПрАТ «Український бекон» є скорочення рентабельності продажів та мультиплікатора капіталу. Для виходу із такого становища керівництву підприємства необхідно переглянути резерви, які не були використані у базовому періоді для зростання результативності діяльності, зокрема: ліквідація непродуктивних витрат, що входять до собівартості продукції; структурні зрушення в асортименті продукції, що виробляється та реалізується в бік випуску та користується більшим попитом; забезпечення ефективного та максимально повного використання ресурсів, що знаходяться в розпорядженні суб'єкта господарювання. Збільшення випуску знизить витрати на одиницю продукції, а отже, знизить собівартість, що приведе до збільшення прибутку від реалізації продукції.

Отже, застосувавши п'ятифакторну модель факторного аналізу прибутковості власного капіталу, визначили результативний показник та виявили фактори найбільшого впливу на нього. За результатами проведеного дослідження встановлено, що використання капіталу, який інвестовано у підприємство, є неефективним. Зокрема, найбільш проблемними моментами є управління оборотним капіталом, що так само вимагає розробки оптимізаційних заходів у структурі джерел фінансування капіталу м'ясопереробного підприємства задля виходу із зони збитків та мінімізації рівня фінансових ризиків.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Юшко С. В.

Література: 1. Орлова В. К. Рентабельність власного капіталу підприємства (на прикладі ВАТ «Укрнафта») / В. К. Орлова, О. Б. Василик // Вісник Прикарпатського університету ім. В. Стефаника. Економіка. – 2009. – № 7. – С. 3–7. **2.** Мельничук Л. Ю. Рентабельність власного капіталу як інтегральний показник результативності діяльності підприємств / Л. Ю. Мельничук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 4. – С. 41–46. **3.** Кубіній Н. Ю. Рентабельність у системі показників ефективності стратегічного управління / Н. Ю. Кубіній [та ін.] // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка. – 2011. – Випуск 32. – С.162–166. **4.** Козак Л. В. Чинники формування прибутковості власного капіталу підприємств за видами економічної діяльності // Л. В. Козак // Наукові записки. – 2011 – № 13. – С. 107–113.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ВИРОБНИЧИХ ФОНДІВ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.152

Лисенко Е. Ю.

Студент 2 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано різні підходи до визначення поняття основних виробничих фондів підприємства; розглянуто узагальнюючі показники ефективності використання основних фондів та визначено головні шляхи підвищення ефективності їхнього використання на сучасному етапі розвитку економіки.*

Ключові слова: *основні фонди, ефективність, фондомісткість, фондоозброєність, фондовіддача, рентабельність основних фондів, підприємство.*

Аннотация. *Проанализированы различные подходы к определению понятия основных производственных фондов предприятия; рассмотрены обобщающие показатели эффективности использования основных фондов и определены главные пути повышения эффективности их использования на современном этапе развития экономики.*

Ключевые слова: *основные фонды, эффективность, фондоемкость, фондовооруженность, фондоотдача, рентабельность основных фондов, предприятие.*

Annotation. *The article discusses different approaches to the definition of fixed assets of the company; the basic performance of fixed assets and the main ways to improve their use at the present stage of economic development.*

Keywords: *fixed assets, efficiency, capital intensity, capital-labor ratio, capital productivity, profitability of fixed assets, enterprise.*

Економічний розвиток України в сучасних умовах багато в чому залежить від ефективності функціонування сфер її народного господарства. Це означає, що одним з найбільш актуальних завдань, що стоять перед сучасним підприємством, є необхідність забезпечення його безпеки та ефективної роботи. Основні фонди – головний елемент матеріально-технічної бази підприємства та невід'ємна частина виробничого процесу. Тому від розв'язання проблеми підвищення ефективності використання основних фондів залежить фінансовий стан підприємства, конкурентоспроможність його продукції на ринку, обсяги виробництва продукції, а також показники її якості, сортності та асортиментності.

На сьогодні ця проблема є досить актуальною та потребує не тільки обговорення, але й реального розв'язання. Так, за даними статистичної звітності, більшість українських підприємств застосовують зношене, застаріле обладнання (середній коефіцієнт зношеності основних засобів майже досягає 50 %) та фактично не відбувається інтенсивного оновлення основних засобів (середній коефіцієнт введення ОЗ навіть не досягає 10 %) [1].

Серед зарубіжних вчених значний внесок у розробку теорії капіталу і практики підвищення ефективності відтворення та використання основного капіталу зробили А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, А. Маршалл. Проблемі ефективного використання основних фондів і виробничих потужностей підприємств приділяли увагу такі українські економісти, як Б. Кваснюк, А. Череп, І. Чорна, В. Оваденко, П. Орлов, М. Хохлов, І. Волик, І. Швець та ін.

Головною метою статті є розгляд різноманітних визначень поняття основних виробничих фондів підприємства та пошук шляхів підвищення ефективності їхнього використання.

Економічна сутність і матеріально-речовий зміст основних фондів є визначальними характеристиками щодо окреслення їхнього значення у здійсненні відтворювальних процесів, функціонуванні та розвитку будь-якого виробництва. Тому буде доцільним дати чітке визначення цій економічній категорії. Слід зазначити, що поняття основних фондів та основних засобів залишалися доволі дискусійними протягом розвитку економічної науки, що спостерігається і сьогодні. Можна виокремити дві групи наукових напрямів дослідження цих понять: 1) основні фонди у роботах вчених, що досліджують це поняття у сфері бухгалтерського обліку; 2) поняття основних фондів у роботах науковців, які вивчають досліджуване поняття у сфері дисципліни економіки підприємств.

Існує велика кількість праць, що розглядають відмінності між основними фондами та основними засобами, які зводяться до того, що терміни майже однакові, але в бухгалтерському обліку та звітності використовують термін «основні засоби», а якщо йдеться про економіку підприємств, то автори застосовують здебільшого термін «основні фонди».

Отже, в економічній літературі поняття «основні засоби» та «основні фонди» мають широку базу трактувань. Визначення цих понять за різними науковими джерелами наведено в табл. 1.

© Лисенко Е. Ю., 2016

Таблиця 1

Деякі підходи до визначення понять «основні засоби» та «основні фонди»

Джерело	Визначення
А. Б. Борисов [2]	Основні засоби – засоби праці виробничого та невиробничого призначення. Характерною особливістю основних засобів є участь у процесі виробництва тривалий час, протягом багатьох циклів зі збереженням основних властивостей і первинної форми, при цьому поступове зношування та їхня вартість переноситься на продукцію, що виготовляється
І. А. Бланк [3]	Основні фонди – це сукупність матеріальних активів у формі засобів праці, які багаторазово беруть участь у процесі виробничо-комерційної діяльності і переносять на продукцію свою вартість частинами
В. М. Бойко, П. Г. Вашків [4]	Основні засоби – сукупність засобів праці, які функціонують у сфері матеріального виробництва в незмінній натуральній формі протягом тривалого часу та переносять свою вартість на заново створений продукт частинами в міру їхнього зношення
П(С)БО 7 «Основні засоби» [5]	Основні засоби – матеріальні активи, які підприємство утримує задля 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)
Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 16 «Основні засоби» [6]	Основні засоби – це матеріальні об'єкти, що їх: а) утримують для використання у виробництві або постачання товарів чи надання послуг для оренди або адміністративних цілей; б) використовуватимуть, за очікуванням, протягом більше одного періоду

На основі проведеного аналізу наукової літератури можна дійти висновку, що досить повно відображає сутність поняття «основні засоби» таке визначення: «Основні засоби – це матеріальні активи, придатні для використання в процесі діяльності суб'єкта підприємництва або установи (організації), які втрачають свою вартість частково шляхом перенесення її на знов створений продукт, очікуваний термін використання (експлуатації) яких більше одного року (або операційного циклу)».

Головною ознакою підвищення рівня ефективного використання основних фондів і виробничих потужностей певного підприємства є зростання обсягу виробництва продукції. Кількість виробленої продукції з урахуванням розміру виробничого апарату залежить, з одного боку, від фонду часу продуктивної роботи машин і устаткування протягом доби, місяця або року, тобто їхнього екстенсивного завантаження, а з іншого, – від ступеня використання знарядь праці за одиницю часу (інтенсивного навантаження).

Значному поліпшенню екстенсивного завантаження засобів праці сприяє зниження частки устаткування, що не діє, а також виведення з експлуатації зайвого та неефективно використовуваного устаткування. Здійснення таких заходів дає змогу значно підвищити фондовіддачу на підприємствах різних галузей промисловості та народного господарства. Вирішальне значення для підвищення рівня інтенсивного використання основних фондів має своєчасне здійснення заходів щодо заміни та модернізації фізично спрацьованого і технічно застарілого устаткування [7].

Для оцінювання ефективності використання основних засобів застосовують такі узагальнюючі показники, як фондовіддача, фондомісткість та рентабельність. У звичайних умовах господарювання фондовіддача повинна мати тенденцію до росту, а фондомісткість – до зменшення. Підвищення рівня рентабельності потребує мобілізації внутрішніх резервів виробництва і послідовного проведення заходів, спрямованих на поліпшення використання всіх видів ресурсів та збільшення маси прибутку.

Отже, щоб підвищити використання основних засобів та отримати бажані результати у діяльності підприємства, повинні бути розроблені конкретні шляхи, практичне застосування яких дасть змогу використовувати на підприємствах наявні резерви підвищення їхньої ефективності, а також потрібно визначити основні чинники, що сприятимуть цьому. Сукупність резервів покращення використання основних засобів підприємства можна поділити на три групи:

1. Технічне вдосконалення засобів праці, яке передбачає:

– технічне переозброєння на базі автоматизації, впровадження гнучких виробничих систем та комп'ютеризацію;

– заміну застарілої техніки, модернізацію обладнання;

– ліквідацію невідповідності у виробничих потужностях підприємства;

– механізацію допоміжних виробництв;

– дифузію інновацій та трансфер технологій – процес передачі навичок, знань, технологій, методів виробництва, зразків виробництва і складових об'єктів технологій задля забезпечення науково-технічного прогресу (передача патентів на винаходи; передача ноу-хау; інжиніринг; наукові дослідження і розробки під час обміну вченими й експертами; організація спільного виробництва).

2. Збільшення тривалості роботи машин та обладнання за рахунок:

- ліквідації незадіяного обладнання (здавання його в оренду, лізинг, реалізація тощо);
- скорочення строків ремонту обладнання та його простоїв.

3. Покращення організації виробництва та його управління, а саме:

- прискорення досягнення проектної продуктивності введених в експлуатацію основних фондів;
- впровадження наукової організації праці та виробництва;
- покращення забезпечення матеріально-технічними ресурсами;
- вдосконалення управління виробництвом на базі сучасної комп'ютерної техніки;
- збільшення матеріальної зацікавленості працівників, що сприяє підвищенню ефективності виробництва [8].

Таким чином, застосування на практиці запропонованих заходів дає змогу збільшувати обсяги випуску товарної продукції, підвищувати показник фондовіддачі, а також збільшити прибуток від реалізації продукції й балансовий прибуток, а отже, і рентабельність основних засобів підприємства. Проте слід зазначити, що шляхи підвищення ефективності використання основних засобів повинні визначатися наявним станом підприємства, який зумовлений впливом зовнішніх і внутрішніх факторів середовища його функціонування.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Гіль С. Є.

Література: 1. Череп А. В. Ефективність використання основних фондів підприємства [Текст] / А. В. Череп, А. А. Клименко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – № 6. – С. 212–215. **2.** Борисов А. Б. Большой экономический словарь / А. Б. Борисов. – М. : Книжный мир, 2005. – 894 с. **3.** Бланк И. А. Словарь-справочник финансового менеджера / И. А. Бланк. – Киев : Ника-Центр, 2007. – 480 с. **4.** Бойко В. М. Бізнес: словник-довідник / В. М. Бойко, П. Г. Вашків. – Київ : Україна, 2008. – 565 с. **5.** Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби» [Електронний ресурс] : Наказ Міністерства фінансів України від 27.04.2000 № 92. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0288-00. **6.** Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 16 [Електронний ресурс] : від 01.01.2012. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua /laws/show/929_014. **7.** Проблеми розвитку економіки підприємства: погляд молоді : збірник матеріалів Міжнародної наукової конференції, 10 квітня 2009 р. Т. 1. – Харків : ПП «Євромедія», 2009. – 157 с. **8.** Чорна І. О. Ефективність використання виробничих фондів та розробка пропозицій щодо їхнього поліпшення [Текст] / І. О. Чорна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – № 2. – С. 212–216.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ

УДК 005.73.336.1-047.44

Лихолет Т. О.

Студент 3 курса
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Исследован вопрос влияния организационной культуры на развитие и деятельность предприятия. Рассмотрены основные недостатки при формировании культуры в организации, представлены основные методики оценивания эффективности организационной культуры. Разработаны рекомендации по улучшению культуры в компании.*

Ключевые слова: *организационная культура, производственно-хозяйственный результат, экономическая выгода, управленческие решения.*

© *Лихолет Т. О., 2016*

Анотація. *Досліджено питання впливу організаційної культури на розвиток і діяльність підприємства. Розглянуто основні недоліки під час формування культури в організації, наведено основні методики оцінювання ефективності організаційної культури. Розроблено рекомендації щодо поліпшення культури в компанії.*

Ключові слова: *організаційна культура, виробничо-господарський результат, економічна вигода, управлінські рішення.*

Annotation. *The question of the influence of organizational culture on the development and activities of the company. The main drawbacks in the formation of culture in the organization, are the main methods of evaluation of the effectiveness of the organizational culture. Recommendations to improve the culture of the company.*

Keywords: *organizational culture, production and economic results, the economic benefit, management decisions.*

В современных условиях организационная культура выступает одним из ключевых факторов успеха деятельности организации. Практика работы крупных мировых компаний подтверждает, что она оказывает непосредственное влияние на эффективность работы, воздействуя как на отдельных людей, так и на деятельность всей компании. Создавая и поддерживая у себя ярко выраженную организационную культуру, наиболее соответствующую целям и ценностям, компании обеспечивают долгосрочное конкурентное преимущество на рынке.

Целью статьи является исследование влияния организационной культуры на функционирование предприятия и приведение основных методик ее оценки.

Данной теме посвящено большое количество научной литературы, публикаций и исследований. В своих работах организационную культуру изучали такие известные ученые, как С. Н. Андреев, И. М. Бакума, О. М. Балакирева, М. А. Доронина, В. Т. Лисовский, Ю. В. Суева, В. В. Усачова, но в этих работах упущены некоторые важные аспекты влияния организационной культуры на деятельность организаций.

Организационная культура является мощным фактором, влияющим на конкурентоспособность организации за счет раскрытия личностного потенциала сотрудников. Для эффективного руководства корпорацией необходимо иметь четкое правильное представление о влиянии организационной культуры на все показатели корпоративной деятельности, о путях формирования и развития организационной культуры, возможностях ее корректировки и поддержания.

Поэтому изучение формирования и развития организационной культуры является очень актуальным, что объясняет выбор данной темы.

В своей работе Иванова подразумевает под организационной культурой систему общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других [1].

Одной из важнейших экономических проблем в управлении компанией является правильное обоснование показателей эффективного использования потенциала организационной культуры с целью позитивного воздействия на конечные результаты производственно-хозяйственной деятельности.

К построению эффективной организационной культуры исследователи подходят с различными критериями, используя разные приемы для оценки влияния тех или иных характеристик эффективности работы компании. Преобладающей при этом является качественная оценка организационной культуры, которая в значительной мере носит описательный характер и не может полностью соответствовать разнообразию и динамичным требованиям управления бизнесом.

Самым распространенным методом является метод ситуационной балльной оценки. Он позволяет выявить, в какой степени те или иные характеристики организационной культуры влияют на эффективность деятельности данной организации [2].

Суть метода состоит в том, чтобы эффективность использования каждой в отдельности характеристике организационной культуры присвоить определенный балл. Оценку производят по традиционной пятибалльной системе.

Оценив каждую из выбранных характеристик и присвоив ей определенный балл, их суммируют по следующей формуле:

$$\sum I = I_1 + I_2 + I_3 + I_4 + I_5 + ... + I_n, \quad (1)$$

где I – характеристика организационной культуры;

n – количество характеристик, подлежащих рассмотрению.

При ответах на вопросы дается рейтинговая оценка эффективности каждой из выбранных характеристик в соответствии со следующей шкалой: 5 – выдающиеся результаты, 4 – очень хорошие, 3 – средние достижения, 2 – на грани необходимых, 1 – очень слабые результаты. Этот метод является недостаточно эффективным на практике, когда необходимо быстро понять существующую культуру организации и найти компетентное решение в короткие сроки.

Поэтому для анализа и измерения организационной культуры на практике разработаны три подхода:

– исследователь «погружается» в культуру и действует как глубоко сопричастный наблюдатель, пытаясь стать «аборигеном» организации;

– исследователь использует образцы языка документов, отчетности, бытующих в организации рассказов и бесед, стремясь выявить элементы культуры;

– исследователь пользуется вопросниками, проводит собеседования для оценки конкретных проявлений культуры [2].

Поскольку организационная культура отражает коллективные базовые представления, при проведении рейтинговой оценки необходимо создать экспертную группу из сотрудников исследуемого предприятия, которые и будут производить оценку характеристик организационной культуры.

Коэффициент влияния организационной культуры ($К_{вл}$) на эффективность работы компании определяем по формуле [3]:

$$К_{вл} = \sum I / 5\ n. \quad (2)$$

При диагностике и оценке организационной культуры не исключается возможность введения любого нового существенного фактора ее эффективного формирования. Поскольку при проведении исследования невозможно уделить внимание абсолютно всем аспектам, из всего многообразия характеристик организационной культуры предлагается принимать в расчет шесть наиболее значимых:

1) стратегические акценты, которые содержат планы и направления действий, обязательства по осуществлению определенных действий для достижения поставленных целей;

2) подбор, оценку кадров и их продвижение;

3) стиль управления, который характеризует отношение к наемным работникам и определяет условия труда;

4) структуру или внутреннюю композицию организации, отражающую разветвление организации, иерархическую субординацию подразделений и распределение власти между ними;

5) критерии успеха и системы стимулирования, которые показывают, что именно вознаграждается;

6) процессы, протекающие в организации (в том числе эффективность информационной системы организации, коммуникационную связь между сотрудниками и подразделениями, систему принятия решений, правила и процедуры управления и т. д.).

Такой подход является наиболее актуальным для полного представления культуры, существующей в организации.

Коэффициент влияния организационной культуры на эффективность деятельности предприятия определяется по следующей формуле [3]:

$$К_{вл} = \sum I / 30 \quad (3)$$

Таким образом, если в организации все выбранные для анализа показатели организационной культуры были оценены на пять баллов, то коэффициент влияния данной культуры равен 1. Это будет означать, что в организации создана такая культура, которая наилучшим образом способствует процветанию и росту эффективности данной организации. Если же коэффициент минимален ($К_{вл} = 0,2$), это означает [3]:

– сотрудникам не понятны стратегические цели и задачи, стоящие перед данной компанией или не ясны действия, необходимые для достижения поставленных целей;

– система подбора и оценки персонала далека от совершенства, в команде нет профессионалов;

– стиль управления и условия труда оставляют желать лучшего, что вызывает недовольство у большинства сотрудников организации;

– работа в рамках установленной структуры не обеспечивает поддержку выполнения производственных заданий, делегируемые полномочия двусмысленны, нет соответствия между предоставляемой властью и возлагаемой ответственностью;

– критерии оценки успеха в организации не продуманы, системы стимулирования, чествования, ритуалы награждения, призванные подкреплять ценности и культуру организации, отсутствуют полностью, а если и имеют место, то работникам не вполне ясно, что именно вознаграждается;

– процессы в организации протекают стихийно, нередки конфликты как между подразделениями, так и между отдельными работниками, информационная система неэффективна, отсутствует обратная связь между работниками и руководством, зачастую принимаются необдуманные решения, отсутствует контроль их выполнения, руководство осуществляется «из кабинета», руководители невидимы и не доступны своим работникам.

Эффективная организационная культура является необходимой для каждой компании, ведь она влияет на ее деятельность и получение финансового результата. Для того чтобы улучшить организационную культу-

ру необходимо: совершенствовать обучение служащих, анализировать существующую обстановку организации и сравнивать ее с ожиданиями и восприятием коллектива, формировать своеобразную команду заинтересованных в этом людей и мотивировать для организации культуры на предприятии. Таким образом, для любой компании необходимым является умение оценивать эффективность организационной культуры и применять методы ее улучшения.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Горобинская М. В.

Литература: 1. Иванова Т. Б. Корпоративная культура и эффективность предприятия : монография / Т. Б. Иванова, Е. А Журавлева. – М. : РУДН, 2011. – 152 с. **2.** Грошев И. В. Организационная культура / И. В. Грошев, П. В. Емельянов, В. М. Юрьев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 с. **3.** Савченко Л. С. Оценка эффективности организационной культуры предпринимательства / Л. С. Савченко // Российское предпринимательство. – 2005. – № 12 (72). – С. 41–47. **4.** Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн ; [пер. с англ. под ред. В. А. Спивака]. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с. **5.** Труфанов А. В. Влияние организационной культуры на деятельность организации / А. В. Труфанов // Экономика, управление, финансы: материалы III международной научной конференции (г. Пермь, февраль 2014 г.). – Пермь : Меркурий, 2014. – С. 150–153.

ВПЛИВ ФІНАНСОВИХ РИЗИКІВ НА ФІНАНСОВУ БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 336:005.934.334

Лісніченко К. К.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність поняття «фінансовий ризик» та класифікацію фінансових ризиків у процесі економічної діяльності, проаналізовано найбільш актуальні з них та запропоновано напрями зниження відсотка фінансових ризиків у діяльності підприємств.*

Ключові слова: *фінансовий ризик, фінансова безпека, фінансові ресурси, класифікація ризиків, економічний захист підприємства.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность понятия «финансовый риск» и классификация финансовых рисков в процессе экономической деятельности, проанализированы наиболее актуальные из них и предложены направления снижения процента финансовых рисков в деятельности предприятий.*

Ключевые слова: *финансовый риск, финансовая безопасность, финансовые ресурсы, классификация рисков, экономическая защита предприятия.*

Annotation. *The essence of the concept of "financial risk", and the classification of financial risks in the economic activity, analyzes the most relevant of them and Directions percentage reduction of financial risks in the enterprise.*

Keywords: *financial risk, financial security, financial resources, risk classification, protection of economic enterprise.*

На цьому етапі розвитку економіки України фінансові ризики знаходяться на досить високому рівні в системі діяльності підприємств, що негативно впливає на економічні та фінансові показники на рівні окремого підприємства та держави відповідно. Поява фінансових ризиків пояснюється тим, що більшість підприємств мають незадовільний фінансовий стан, є досить фінансово не стійкими, значна кількість зловживає використанням позикових засобів, які не в змозі потім погасити під час їхньої економічної діяльності, відплив коштів більший, ніж їхнє надходження на рахунки підприємств.

© Лісніченко К. К., 2016

Дослідженням фінансової безпеки та проблем, пов'язаних з формуванням та появою фінансових ризиків на підприємстві, займалися безліч вчених та науковців, до яких належать І. А. Бланк, В. М. Вяткін, В. А. Газма, П. Н. Іванушко, А. Д. Шеремет, М. І. Баканов, О. А. Кириченко, К. С. Горячева та ін.

Метою статті є розгляд фінансових ризиків, їхнього зв'язку з фінансовою безпекою підприємства та напрямів зниження ризиків на підприємствах.

Однією зі складових частин забезпечення ефективного функціонування підприємств є фінансова безпека – певний рівень незалежності, стійкості та стабільності фінансової системи, її здатність забезпечувати ефективне функціонування та економічне зростання підприємства, незважаючи на руйнівні економічні фактори та фінансові ризики [1, с. 22–28].

Метою забезпечення фінансової безпеки підприємства є запобігання можливої появи банкрутства шляхом зміцнення фінансового стану і розвитку виробничо-фінансової діяльності підприємства [2].

Головною складовою частиною фінансової безпеки підприємства є фінансові ризики підприємства, які є водночас її об'єктом управління. Управління фінансовими ризиками підприємства являє собою систему принципів і методів розробки й реалізації різних фінансових рішень, що забезпечують повну оцінку різних видів фінансових ризиків і нейтралізацію їхніх можливих негативних фінансових наслідків [3].

Для більш детального розгляду сутності поняття «фінансовий ризик» у табл. 1 наведено його визначення різними вченими.

Таблиця 1

Розгляд сутності поняття «фінансовий ризик»

Автор	Визначення
І. А. Бланк [4]	ймовірність виникнення несприятливих фінансових наслідків у формі втрати доходу або капіталу в ситуації невизначеності умов здійснення фінансової діяльності
В. М. Вяткін [5]	можливість настання фінансових втрат внаслідок проведення спекулятивних операцій, які є ризикованими за своєю сутністю
Г. Б. Казначевська [6]	це правильне вкладення коштів капіталу не в певні активи, а в різноманітні сфери діяльності
Г. Б. Поляк [7]	ризик, що виникає в процесі відносин підприємства з фінансовими інститутами (банками, фінансовими, інвестиційними, страховими компаніями, біржами)
Е. С. Стоянова [8]	це ризики, пов'язані з управлінням активами і пасивами (внутрішні ризики)

Існує велика кількість класифікацій ризиків. Так, ризики на підприємстві бувають внутрішні і зовнішні. Для більш детального розгляду характеристики ризиків наведемо інформацію у вигляді табл. 2, яка складена на основі наукових джерел [3; 4; 9].

Таблиця 2

Класифікація фінансових ризиків у процесі економічної діяльності

Класифікація	Назва ризику	Характеристика
1	2	3
за ступенем допустимості	допустимий ризик	коли втрачається частина доходу
	критичний (локальний) ризик	при якому повністю втрачаються доходи і виникає необхідність відшкодовувати втрати
	катастрофічний ризик	повна втрата майна
за об'єктами	ризик підприємця, підприємства, банку, страхової компанії	тобто окремих юридичних і фізичних осіб
за видом діяльності	ризик виробничої, посередницької, торговельної, транспортної, консалтингової, страхової, охоронної та іншої діяльності	
за економічним змістом	чистий ризик	як об'єктивна можливість зазнати збитків (нульового результату)
	спекулятивний ризик	як суб'єктивна можливість отримання позитивного або негативного результату певної діяльності
за характером прояву	операційний ризик	пов'язаний із помилкою або неправильною організацією, неправильним вибором методу проведення певної фінансової операції. До цього виду ризику належать і можливі помилки менеджерів
	Інфляційний ризик	визначається ступенем точності прогнозування інфляції та її впливу на результат фінансово-господарської діяльності

1	2	3
	кредитний ризик	ризик непогашення кредиту і несплати процентів за ним
	процентний ризик	виникає у разі зміни процентних ставок за кредитними ресурсами, що надаються
	валютні ризики	можливі у разі зміни курсів валют, а також політичної ситуації, коли курси валют незмінні, а можливості вільного обігу валют обмежені

Таким чином, розглянувши характеристики та класифікацію всіх можливих ризиків, які виникають на підприємствах у процесі економічної діяльності, розглянемо можливі напрями їхнього уникнення для забезпечення фінансової безпеки підприємств.

Найбільш доцільно у такому разі застосувати методи економічного захисту. Обрані методи містять прогнозування рівня додаткових витрат, дають змогу оцінити тяжкість можливого збитку, також за допомогою обраного методу можливе використання всього фінансового механізму для ліквідації наявної загрози ризику або його наслідків. На рис. 1 зображені напрями економічного захисту.

Стосовно першого напряму уникнення ризику – цей напрям захисту від фінансових ризиків є найрадикальнішим. Він полягає в розробці таких заходів внутрішнього характеру, які повністю дають змогу уникнути появи ймовірного ризику, тобто цей напрям несе в собі повну відмову від проведення операції підприємством. Слід зазначити, що, незважаючи на високу ефективність цього напряму, його застосування трапляється нечасто, адже таке уникнення позбавляє підприємство отримання додаткових доходів і частково породжує появу нових ризиків, які пов'язані з порушенням операційного та виробничого процесу.

Диверсифікація використовується, передусім, для нейтралізації негативних фінансових наслідків несистематичних видів ризиків. Разом з тим вона дозволяє мінімізувати певною мірою і окремі види систематичних ризиків, до яких належать: валютний, процентний і деякі інші. Принцип дії диверсифікації заснований на поділі ризиків, що перешкоджає їхній появі. Механізм диверсифікації вибірково впливає на зниження негативних наслідків окремих фінансових ризиків, являє собою процес розподілу коштів, що інвестуються між різними об'єктами вкладення, які безпосередньо не пов'язані між собою, та носить на підприємстві обмежений характер, адже не забезпечує повного уникнення появи та нейтралізації систематичних ризиків.

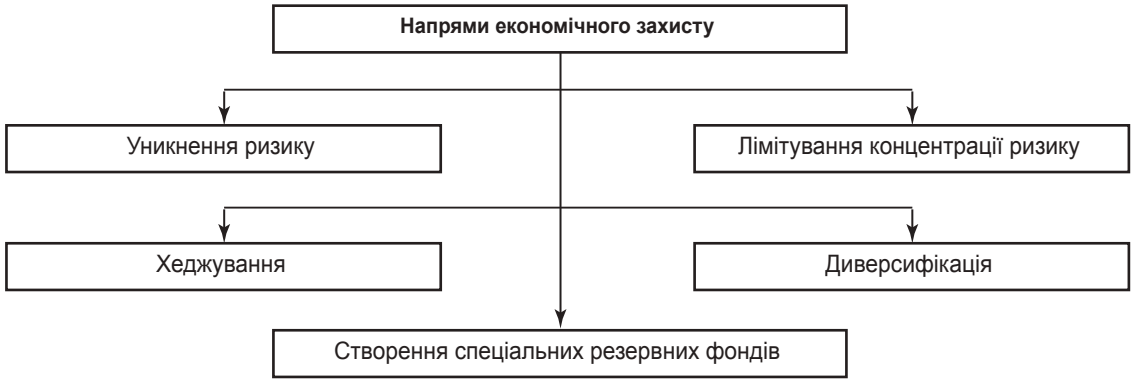


Рис. 1. **Напрями економічного захисту для уникнення ризику на підприємстві** [8; 10]

Одним з найрозповсюджених напрямів захисту від ризиків є лімітування. Він полягає у встановленні внутрішніх лімітів певного показника на підприємстві задля зменшення появи фінансових ризиків [8, с. 479].

Хеджування як напрям також є доволі розповсюдженим, адже він являє собою систему економічних відносин учасників фінансового ринку, яка пов'язана зі зниженням кредитних та цінових ризиків і досягається за рахунок укладених угод, в яких власники самостійно прописують всі умови: час проведення угоди, суму та виплати в разі невиконання угоди.

Таким чином, з урахуванням вищесказаного під ризиками слід розуміти одну з найбільш складних категорій, що пов'язана зі здійсненням господарської діяльності. Ризик має економічну природу, тобто він проявляється під час економічної діяльності підприємства, він також пов'язаний з формуванням прибутку. Через появу ризиків підприємству можуть загрожувати збитки, адже вони супроводжують усі види операцій на підприємстві під час фінансово-економічної діяльності. Поява ризиків на підприємстві викликає низку негативних наслідків,

які призводять не лише до втрати доходу, а й усього капіталу підприємства, що в майбутньому може призвести до неминучих негативних наслідків, а саме виникнення банкрутства.

Науковий керівник – викладач Касьмін Д. С.

Література: 1. Кириченко О. А. Вдосконалення управління фінансовою безпекою підприємств в умовах фінансової кризи / О. А. Кириченко // Финансовые рынки и ценные бумаги. – № 16. – 2009. – С. 22–28. **2.** Шеремет А. Д. Теория экономического анализа / А. Д. Шеремет, М. И. Баканов. – М. : Финансы и статистика. – 288 с. **3.** Продченко И. А. Сущность финансовых рисков предприятия и их классификация [Електронний ресурс] / И. А. Продченко. – Режим доступу : http://bibliofond.ru./view.aspx?id=100153. **4.** Бланк И. А. Основы финансового менеджмента / И. А. Бланк. – Киев : Ника-Центр, 2004. – 618 с. **5.** Вяткин В. М. Управление рисками фирмы: программы интерактивного риск-менеджмента / В. М. Вяткин [и др.]. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 400 с. **6.** Казначевская Г. Б. Менеджмент / Г. Б. Казначевская, И. Н. Чуєв, О. В. Матросова. – Ростов н/Д. : Фенікс, 2007. – 378 с. **7.** Финансовый менеджмент : учебник / Под ред. Г. Б. Поляка. – М. : ЮНИТИ, 2004. – 518 с. **8.** Финансовый менеджмент: теория и практика : учебник / Под ред. Е. С. Стояновой. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Перспектива, 2003. – 656 с. **9.** Іванілов О. С. Економіка підприємства : підручник / О. С. Іванілов. – Київ : Центр учб. літ., 2009. – 728 с. 10. Горячева К. С. Финансовая безопасность предприятия, сущность и место в системе экономической безопасности / К. С. Горячева // Экономист. – 2003. – № 8. – С. 65–67.

ПІДХОДИ ДО СТРЕС-ТЕСТУВАННЯ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ БАНКУ

УДК 336.77(043.2)

Локтєва А. А.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Статтю присвячено огляду поняття стрес-тестування, основних видів стрес-тестів кредитного ризику та особливостям стрес-тестування кредитного портфеля банку. Розглянуто методичні підходи банківського нагляду до процедури стрес-тестування як окремих банків, так і банківської системи.*

Ключові слова: *стрес-тестування, банк, кредитний ризик, кредитний портфель, банківський нагляд, фактор ризику, сценарій, оптимізація.*

Аннотация. *Статья посвящена обзору понятия стресс-тестирования, основных видов стресс-тестов кредитного риска и особенностям стресс-тестирования кредитного портфеля банка. Рассмотрены методологические подходы банковского надзора к процедуре стресс-тестирования как отдельных банков, так и банковской системы.*

Ключевые слова: *стресс-тестирование, банк, кредитный риск, кредитный портфель, банковский надзор, фактор риска, сценарий, оптимизация.*

Annotation. *This article is an overview of the concept of stress testing, basic types of stress tests of credit risk characteristics and stress testing of the loan portfolio. The methodological approaches to bank supervision procedures for stress testing of both individual banks and the banking system.*

Keywords: *stress testing, bank, credit risk, credit portfolio, bank supervision, risk factor, scenario, optimization.*

Протягом останніх років у системі банківського нагляду активно впроваджується методологія стрес-тестування, яка являє собою аналіз чутливості і стійкості банків до різних негативних дій (шоків). Формування

© Локтєва А. А., 2016

теоретичних засад стрес-тестування кредитного ризику та систематизація основних методик його використання набуває особливої значущості, оскільки це дозволить банкам розробляти та застосовувати власні об'єктивні моделі для прогнозування рівня можливих втрат від кредитного ризику.

Різноманітні аспекти стрес-тестування банківських ризиків, зокрема і кредитного, досліджували такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як І. Андрієвська [1], Г. Бєленька, Н. Верхуша [2], М. Марамигін [3], Є. Стрельніков [3], Л. Прийдун [4] та ін. Сучасні реалії функціонування банківського сектора ринку фінансових послуг України потребує подальшого науково-методичного обґрунтування моделей стрес-тестування кредитного портфеля банку.

Метою статті є узагальнення підходів до стрес-тестування кредитного портфеля банку.

Стрес-тестування – спосіб оцінки вразливості портфелів інструментів, фінансових інститутів або фінансової системи загалом до можливих шоків. На рівні окремих фінансових інститутів (банків) воно широко застосовується в міжнародній практиці з початку 1990-х років, однак в останнє десятиліття істотно виріс інтерес до стрес-тестування фінансового сектора загалом.

Стрес-тестування кредитного ризику надає приблизну оцінку того, як буде змінюватись величина кредитного портфеля за умови змін факторів ризику, наприклад, зростання цін на активи. Стрес-тестування може допомогти банку в оцінці діапазону збитків та втрат капіталу, які могли б виникнути в стресових умовах, а також у плануванні адекватних заходів щодо виправлення ситуації [1].

Існує багато підходів до проведення стрес-тестування у світовій практиці, які можуть бути класифіковані за сферами охоплення, методами проведення тощо. На рис. 1 зображено класифікацію підходів до стрес-тестування [1].

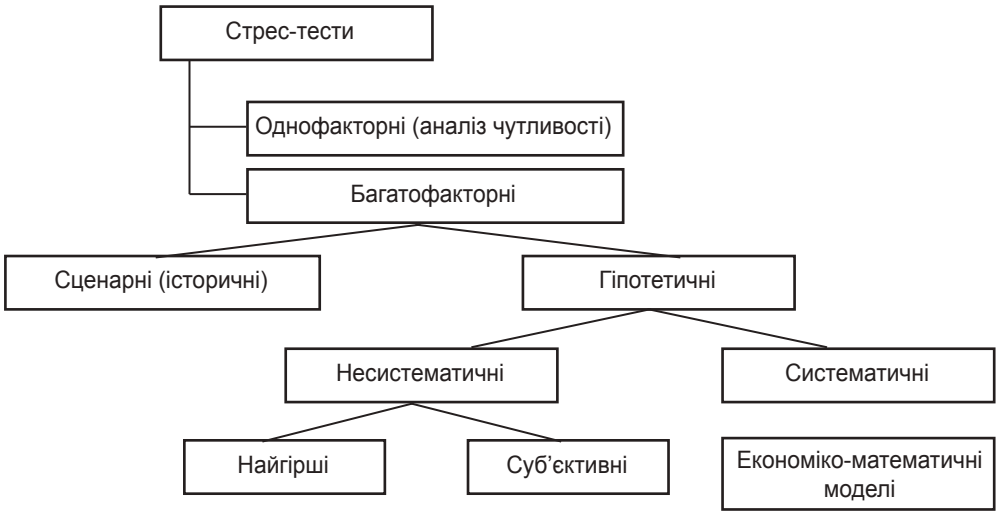


Рис. 1. **Класифікація підходів до стрес-тестування**

Під час проведення однофакторних тестів (див. рис. 1) розглядають вплив зміни одного з факторів ризику на вартість портфеля. Нерідко такі тести використовуються трейдерами, які хочуть зрозуміти, який може здійснити вплив істотна зміна певного чинника ризику (наприклад, зміна курсу валют) [3]. Але проблема полягає в тому, що за стресових ситуацій змінюються й інші фактори ризику, тому якщо розглядати зміну тільки одного з них, результати можуть вийти некоректними.

Багатофакторні моделі можуть грунтуватися як на гіпотетичних, так і на реальних історичних сценаріях. Гіпотетичні сценарії забезпечують більш гнучке формулювання можливих подій. Багато банків використовують так звані найгірші гіпотетичні сценарії, коли всі фактори ризиків приймають найгірші значення. Результати такої оцінки не завжди є коректними, оскільки вони не враховують фактичного зв'язку між факторами, кореляції відповідних показників. Для врахування такого зв'язку можна використовувати суб'єктивні гіпотетичні сценарії, коли масштаб змін факторів визначається експертами [2].Результати стрес-тестування кредитного портфеля банку мають дати змогу здійснити процедури оптимізації та раціонування кредитів з урахуванням стратегії розвитку банку. Інтерпретація результатів повинна давати точкові оцінки параметрів очікуваного та максимально припустимого відхилення у факторах моделі, а у подальшому – стати базою побудови комплексної багатофакторної моделі оцінки кредитного ризику на рівні портфеля банку [5].

Отже, в статті було розглянуто основні підходи, позв'язані зі стрес-тестуванням. Стрес-тестування кредитного ризику дозволяє аналізувати кредитну діяльність окремих банків чи всієї банківської системи. Існують різні

види і способи здійснення стрес-тестування. Можна використовувати однофакторні або багатофакторні, систематичні або несистематичні сценарії. При цьому важливо визначити ті фактори ризику, які найбільшою мірою можуть вплинути на банк або на фінансову систему загалом. Для українських банків у сучасних умовах найбільш ефективною є методика багатофакторних гіпотетичних сценаріїв стрес-тестування кредитного ризику, які дають змогу найбільш точно оцінити можливі втрати. Незалежно від рівня свого застосування стрес-тестування кредитного ризику здатне надати найбільш повну інформацію щодо ймовірних стресових подій та величин збитків відповідно до наперед визначених факторів впливу на кредитний портфель. Саме це робить використання стрес-тестування таким поширеним у практиці національних регуляторів та комерційних банків багатьох країн світу.

Подальший напрям дослідження полягає у вдосконаленні методичного забезпечення організації процесу стрес-тестування кредитного портфеля банку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Медведєва І. Б.

Література: 1. Андриевская И. Стресс-тестирование: обзор методологий / И. Андриевская // Управление в кредитной организации. – 2007. – № 5. – С. 88–96. **2.** Верхуша Н. Стрес-тестування кредитного ризику банку / Н. Верхуша // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. Т. 2. – Суми : УАБС НБУ, 2010. – С. 88–91. **3.** Марамыгин М. С. Вопросы применения стресс-тестирования в экономике России / М. С. Марамыгин, Е. В. Стрельников // Вестник Омского университета. – 2013. – № 1. – С. 142–147. **4.** Прийдун Л. Стрес-тестування кредитного ризику банку: загальна характеристика та особливості практичного застосування / Л. Прийдун // Вісник Тернопільского національного економічного університету. – 2011. – № 2. – С. 67–74. **5.** Лобода Д. Л. Актуальні питання стрес-тестування кредитного портфеля банку [Електронний ресурс] / Д. Л. Лобода. – Режим доступу : http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7873/1/Loboda%20Tezy%20Sworld%20stress-test.pdf.

СУЩНОСТЬ И РОЛЬ КОММУНИКАЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

УДК 005.57

Лысенко А. Ю.

Студент 4 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрена сущность коммуникаций; проанализирована внешняя и внутренняя среда формирования коммуникаций на примере обособленного подразделения станции Конотоп Юго-Западной железной дороги; обоснована роль коммуникаций в управлении предприятием.*

Ключевые слова: *коммуникации, внешняя среда, внутренняя среда, информационные потоки.*

Анотація. *Розглянуто сутність комунікацій; проаналізовано зовнішнє і внутрішнє середовище формування комунікацій на прикладі відокремленого підрозділу станції Конотоп Південно-Західної залізниці; обґрунтовано роль комунікацій в управлінні підприємством.*

Ключові слова: *комунікації, зовнішнє середовище, внутрішнє середовище, інформаційні потоки.*

Annotation. *The essence of communication; analyzed the external and internal environment of formation of communication as an example of a separate division Station Konotop South-Western Railway; substantiated the role of communication in business management.*

Keywords: *communication, external environment, internal environment, information flows.*

© Лысенко А. Ю., 2016

Менеджмент – это та сфера человеческой деятель¬ности, где общение играет определяющую роль. От того, насколько грамотно построено общение, зависит результативность переговоров, степень взаимопонимания с партнерами, сотрудниками, удовлетворенность работников своим трудом, морально-психологический климат в организации. По результатам неоднократно проведенных социологических исследований, установлено, что люди, повседневно занимаю¬щиеся управленческой деятельностью, от 50 до 90 % всего времени затрачивают на коммуникации. На первый взгляд, это может показаться невероятным, но становится хорошо понятным, если учесть, что руководитель должен быть постоянно включен в коммуникационные процессы, чтобы реализовать свои роли и задачи в межличностных отношениях, в информационном обмене со множеством людей, в процессе принятия решений, не говоря уже о чисто управленческих функциях, воплощаемых в планировании, организации, мотивации и контроле деятельности. Вследствие этого коммуникация является основным и связующим процессом в осуществлении управленческой деятельности.

Исследованием данной проблемы занимались также зарубежные ученые: Р. Бландел [1], Дж. Лейхифф, Дж. Пенроуз [2], М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури [3], Т. Парсонс [4]. Среди работ отечественных авторов, посвященных изучению коммуникаций в управлении организации, следует отметить труды А. В. Спивака [5], С. В. Шекшни [6], С. Н. Капустина [7] и др.

Целью данного исследования – определить значение и роль коммуникаций в процессе управления на предприятии.

Для достижения этой цели были поставлены и решены задачи: определить сущность категории коммуникации; рассмотреть различные виды коммуникаций; проанализировать внешнюю и внутреннюю систему коммуникаций организации; сформулировать основные направления совершенствования коммуникаций в организации.

Для решения поставленных задач используются функциональный, системный подходы, а также сравнительный метод.

Коммуникация – это процесс обмена сообщениями, информацией между различными личностями, их социальными группами, общностями, организациями. Как считает Т. Парсонс, в процессе коммуникации взаимодействуют несколько элементов: действие автора и/или носителя сообщения; ответная реакция реципиента; содержание коммуникативного процесса; взаимные роли, связывающие между собой участников коммуникативного взаимодействия [4].

Основная задача деятельности станции Конотоп Юго-Западной железной дороги заключается в обеспечении безопасного, быстрого и удобного массового обслуживания пассажиров при приеме и отправлении их со станции; предоставлении разнообразных дополнительных услуг; обеспечении кратковременного отдыха, досуга и питания в периоды ожидания поезда; обеспечении комфортных условий для встречи и отправления пассажиров и сопровождающих их лиц.

В организации существует 3 типа коммуникационных потоков: сверху вниз, снизу вверх и по горизонтали. Все они необходимы для эффективного функционирования предприятия. А также важна как внутренняя коммуникация, так и внешняя. На рис. 1 представлены внутренние и внешние коммуникации станции Конотоп Юго-Западной железной дороги.

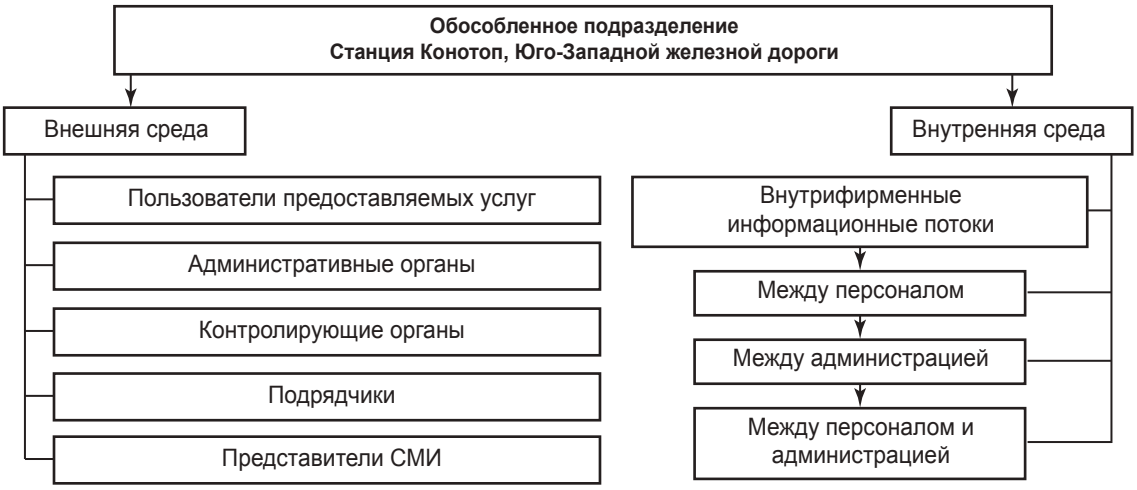


Рис. 1. **Внутренние и внешние коммуникации обособленного Подразделения Станции Конотоп Юго-Западной железной дороги**

Должное внимание нужно уделять внутренней коммуникации, так как внутренняя среда оказывает непосредственное влияние на деятельность подразделения в целом. Персонал пользуется разнообразными средствами

коммуникации. На сегодняшний день с учетом всех достижений научно-технического прогресса процесс поддержания связи как на уровне внутренней, так и внешней среды, стал гораздо удобнее. Все результаты деятельности фиксируются на компьютерах, сохраняются и пересылаются руководителям. Существенно упростилась задача с документооборотом на подразделении, однако одной из проблем, замедляющих процесс поиска документов, является изолированная система информации каждого отдела организации.

Таким образом, необходимо внедрить единую систему автоматизации информационных потоков, которая позволяла бы хранить всю административную и финансовую информацию в базе данных и обеспечивала авторизированный доступ к необходимым файлам всем отделам подразделения.

Вся информация должна быть систематизирована по отделам предприятия, а затем по категориям.

Таблица 1

Единая информационная база отдала кадров

Название структурного подразделения	**База данных**	**Входящая информация**	**Исходящая информация**
Отдел кадров	Личные дела работников	От вышестоящего руководства	Для бухгалтерии
		Приказ о приеме на работу	
		Приказ об увольнении	
		Приказ об отпусках	
		Приказ о премировании	

Внедрение данной системы обеспечит эффективную организацию информационных потоков на всех этапах работы, поможет сэкономить время поиска нужной информации и увеличит прозрачность деятельности организации, а также улучшит процесс управления на предприятии.

Научным результатом данного исследования является обоснование роли и содержания коммуникаций в управлении предприятием. Перспектива дальнейших научных исследований в данном направлении состоит в формировании системы контроля входящих информационных потоков предприятия.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Мишина С. В.

Литература: 1. Бландел Р. Эффективные бизнес-коммуникации: теория и практика в эпоху информации / Р. Бландел. – СПб. : Питер, 2000. – 384 с. **2.** Лэйхифф Дж. М. Бизнес-коммуникации. Стратегии и навыки / Дж. М. Лэйхифф, Дж. М. Пенроуз. – СПб. : Питер, 2001. – 690 с. **3.** Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1992. – 704 с. **4.** Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс ; [пер. с англ. Л. А. Седова и А. Д. Ковалева]. – М. : Аспект-пресс, 1998. – 457 с. **5.** Спивак В. А. Современные бизнес-коммуникации. Стандартные положения об отделах. Делопроизводство / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2002. – 448 с. **6.** Шекшня С. В. Управление персоналом современной компании / С. В. Шекшня. – М. : Дело, 2010. – 632 с. **7.** Капустин С. Н. Коммуникативная функция в управлении / С. Н. Капустин // Менеджмент. – 2010. – № 4 (28). – С. 97–102.

ВЫБОР НАИБОЛЕЕ ОБЪЕКТИВНОГО МЕТОДА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

УДК 005.951:005.585

Ляшенко Е. С.

Магистрант 1 года обучения
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Обоснована роль и место оценки персонала в управлении персоналом отечественных предприятий, систематизированы преимущества и недостатки различных методов оценки персонала.*

Ключевые слова: *персонал, оценка, аттестация, тест, анкета, интервью.*

Анотація. *Обґрунтовано роль і місце оцінки персоналу в управлінні персоналом вітчизняних підприємств, систематизовано переваги та недоліки різних методів оцінки персоналу.*

Ключові слова: *персонал, оцінка, атестація, тест, анкета, інтерв'ю.*

Annotation. *The role and place of staff evaluation in staff management of domestic enterprises were substantiated, advantages and disadvantages of different methods of personnel evaluation were systematized.*

Keywords: *staff, assessment, certification, test, questionnaire, interview.*

Оценка персонала дает возможность руководителям или службам по работе с персоналом более эффективно проводить кадровую политику, усовершенствоваться, привлекать новых сотрудников вместо тех, которые не справляются со своими обязанностями, и тем самым делать работу более качественной.

Вопросы оценки персонала рассматривались в трудах таких ученых, как Т. Ю. Базаров, А. Я. Кибанов, А. М. Колот, О. Г. Мотовилин, С. К. Сергиенко. Несмотря на это вопросы применения методов оценки персонала на предприятии в условиях динамичной внешней среды требуют пересмотра.

Цель научной статьи – улучшение качества управления персоналом на предприятии, которое достигается путем периодического и систематического оценивания персонала наиболее объективным методом.

Задачи данного исследования состоят в обосновании важности оценки персонала, разработке рекомендаций по выбору инструментария для оценки персонала и выборе наиболее объективного метода оценки персонала.

Оценка персонала – процесс определения эффективности выполнения сотрудниками организации своих должностных обязанностей и реализации организационных целей.

Существуют такие виды оценки персонала: аттестация, «360 градусов», тестирование, интервьюирование, групповая дискуссия, наблюдение, матричный метод, оценка по результатам.

Традиционно деятельность сотрудников оценивают с нескольких точек зрения – по достигнутым результатам (управление по результатам), по выполнению функций (аттестация деятельности), по профессиональному потенциалу (личностным и деловым качествам). Каждый из подходов, безусловно, имеет свои сильные и слабые стороны.

Ниже перечислены методы, их характеристика, преимущества, недостатки и возможности их применения на предприятиях как в отдельности, так и параллельно, вне зависимости от сферы деятельности (табл. 1).

Рассмотрев детально основные методы оценки персонала, можно сделать вывод, что наиболее объективным методом, который с разных сторон оценивает деятельность сотрудника, является метод «360 градусов». Сфера применения оценки «360 градусов» может быть очень широка, а именно: получение обратной связи позволяет сотруднику скорректировать свое поведение и наметить сферы развития, понять его нужды в обучении и нацеливаться именно на те аспекты развития, которые более всего отвечают его потребностям; командная обратная связь дает возможность определить сильные и слабые места команды к началу командной работы; благодаря регулярной обратной связи человек может судить, насколько повысилась эффективность его работы.

Применение метода «360 градусов» в этом ключе основывается на том, что, изменяя поведение конкретных людей, можно изменить способ действия предприятия в целом.

Исходя из результатов оценки персонала методом «360 градусов» можно сделать выводы:

- о характере взаимодействия между подразделами, конфликтных ситуациях;
- насколько человек вписывается в корпоративную культуру организации и существующий коллектив;
- насколько адекватная самооценка человека.

© Ляшенко Е. С., 2016

Таблица 1

Преимущества, недостатки и возможности использования на отечественных предприятиях методов оценки персонала

Метод оценки	Краткая характеристика	Преимущества	Недостатки	Возможность применения на отечественных предприятиях
Аттестация	Текущая периодическая, формализованная оценка соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем местеи в данной должности	Помогает определить, соответствует ли работник занимаемой должности по профессиональным и личностным качествам, оптимизация труда	Может негативно сказаться на психологическом климате коллектива. Большая трудоемкость и временные затраты, бюрократизация	Широкие возможности применения при наличии свободного времени
«360 градусов»	Получение данных о действиях человека в реальных рабочих ситуациях и о проявленных им деловых качествах	Учет мнения внешних потребителей, всесторонняя оценка, обратная связь	Может вызвать стресс и недовольство со стороны работников, не применяется для кадровых решений (заработная плата, продвижение по службе)	Возможен при наличии средств внешних провайдеров, консультантов
Тестирование	Направлено на стандартизацию процедуры отбора кандидатов	Экономия времени на личные беседы с кандидатами и при обработке данных	Не может учесть личные особенности каждого человека, есть риск искажения и обобщения информации	Возможно применение при совмещении с другими методами в качестве дополнения
Оценка по результатам	Устное или письменное описание конкретной работы, выполненной работником	Простота, быстрота анализа данных, маленькая трудоемкость	Субъективность по поводу результатов выполненной работы	Является распространенным методом
Интервьюирование (собеседование)	Беседа с работником в режиме «вопрос-ответ» по заранее составленной или произвольной схеме для получения дополнительных данных	Возможность уделить каждому сотруднику время, дополнительно можно оценить поведение интервьюированого	Необъективность, так как ответы могут восприняться неоднозначно и расцениваться по-разному	Возможно применение при наличии специально подготовленого эксперта
Групповая дискуссия	Дискуссия сотрудника с его руководителями или экспертами в данной отрасли о результатах его работы и перспективах	Простота, малая трудоемкость, четкость системы критериев и факторов оценки	Неравноправное участие в дискуссии из-за социальных барьеров, не стандартизированная ситуация сбора данных	Возможность применения на любых предприятиях
Матричный метод	На каждую должность составляется таблица-матрица, представляющая собой перечень необходимых деловых и личностных качеств работника	Простота, возможность учета всех критериев и факторов оценки, возможность автоматизации оценки	Высокая трудоемкость, длительное время для расшифровки данных	Возможность применения при наличии свободного времени
Наблюдение	Организованное, целенаправленное, фиксируемое восприятие явлений с целью их изучения в определенных условиях	Позволяет получать полную информацию о работнике	Трудоемкость, длительное время для анализа данных, привыкание сотрудника к факту, что за ним ведется наблюдение	Возможно применение на любых предприятиях

В целом можно сказать, что метод «360 градусов» – это современный инструмент в управлении персоналом в условиях, когда общество стремительно приходит к необходимости определенной степени демократизации отношений работодателя и сотрудника, осознания необходимости постоянно учиться и приводить себя в соответствие с требованиями бизнеса.

Научным результатом данного исследования является обоснование роли оценки персонала, систематизация преимуществ и недостатков ее основных методов и выбор наиболее объективного метода оценки персонала для любого предприятия. Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является разработка эффективных методов оценки персонала на предприятиях.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Мишина С. В.

Литература: 1. Базаров Т. Ю. Методы оценки управленческого персонала государственных и коммерческих структур : метод. пособие / Т. Ю. Базаров, Х. А. Беков, Е. А. Аксенова. – М. : ИПК Госслужбы, 1995. – 112 с. **2.** Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 447 с. **3.** Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : Инфра-М, 2005. – 416 с. **4.** Мотовилин О. Г. Оценка персонала в современных организациях. Ассессмент-технологии. Профессиография. Организационная диагностика / О. Г. Мотовилин, И. А. Мотовилина. – М., 2009. – 392 с. **5.** Сергиенко С. К. Современные отечественные технологии оценки и развития управленческого персонала / С. К. Сергиенко. – М. : Книжный мир, 2004. – 208 с. **6.** Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 1998. – 224 с. **7.** Зыков О. Системный подход к оценке деятельности персонала [Электронный ресурс] / О. Зыков // Управление развитием персонала. – 2006. – № 3. – Режим доступа : http://grebennikon.ru/cat-211-3-3.html.

ЮРИДИЧНА СИЛА ДОКУМЕНТА

УДК 651

Макаренко А. С.

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

Анотація. *Розглянено поняття юридичної сили документів, фактори, завдяки яким документ може мати юридичну силу, правила, яких необхідно дотримуватися, щоб документ набув юридичної сили.*

Ключові слова: *документ, юридична сила, реквізити, діяльність.*

Аннотация. *Рассматривается понятие юридической силы документов, факторы, благодаря которым документ может иметь юридическую силу, правила, которых необходимо придерживаться, чтобы документ получил юридическую силу.*

Ключевые слова: *документ, юридическая сила, реквизиты, деятельность.*

Annotation. *This article will discuss the validity of documents. Due to factors which may carry a document valid and what rules you must follow to document came into legal force.*

Keywords: *document, legal force, property, details of activities.*

Актуальність цієї теми полягає в ознайомленні з нормами надання документу юридичної сили. У статті розглядаються питання стосовно того, як складати документи, щоб вони містили усі необхідні дані, та яких помилок слід уникати.

Мета статті – це розгляд питань, що стосуються юридичної сили документів та наскільки важливості реквізитів для надання юридичної сили документові. Документ є основним носієм інформації, тому його оформлення потребує багато нюансів.

Документ виник передусім, щоб зафіксувати інформацію та надати їй юридичну силу.

Документ – матеріальний носій, що містить інформацію, основними функціями якого є зберігання та передача її у часі та просторі [1]. Це визначення наголошує на інформаційній сутності документа.

Документ забезпечує закріплення, збір, обробку, передачу, використання та зберігання інформації.

Юридична сила – придатність закону чи іншого юридичного документа у певний час на певній території [2].

© Макаренко А. С., 2016

Нормативні правові акти діють з моменту набрання чинності до її втрати. При цьому вони мають силу тільки на території держави або автономної чи муніципальної освіти. За ступенем застосовності акти поділяють на закони та підзаконні акти.

Фіксування інформації забезпечує збереження, можливість передачі іншій особі та багаторазове використання. Носій документованої інформації – матеріальний об'єкт, що використовується для закріплення та зберігання на ньому інформації.

Обов'язковим елементом оформлення офіційного документа є реквізити. Багато документів мають обмежену кількість реквізитів. Відсутність або неправильне зазначення будь-якого реквізиту в службовому документі робить документ недійсним. Реквізити – сукупність постійних елементів, з яких складаються документи.

Реквізит службового документа – це інформація, зафіксована в службовому документі для його ідентифікації, організації обігу та (або) надання юридичної сили. Під час заповнення документів слід дотримуватися головних правил їхнього оформлення, які передбачають правильне написання реквізитів, їхнього розміщення на бланку документа. Дотримання цих вимог надає документові юридичної чинності [3].

В організаціях співробітники часто листуються між собою. Наприклад, у записках може вказуватися хід виконаної роботи або те, як її потрібно виконувати. Такі документи часто володіють високою важливістю і тому повинні мати юридичну силу.

Щоб надати документу юридичну силу, необхідно дотримуватися таких правил: роботодавець, створюючи документ внутрішнього листування, повинен дотримуватись чинних законодавчих норм; працівник може видавати документ тільки в межах своєї компетенції; роботодавець зобов'язаний дотримуватися правил оформлення документів, а також ознайомлення з ним працівників (якщо є така необхідність).

Обов'язковий склад реквізитів, який надає створюваним документам юридичну силу:

1. Автор документа (найменування організації, установи, підприємства із зазначенням відомчої належності або організаційно-правової форми). Альтернативою може бути печатка документа на фірмовому бланку. На деяких документах додатково зазначається місто, в якому цей документ був виданий.

2. Назва документа (наказ, положення і т. д.).

3. Дата створення документа, його затвердження, набуття чинності.

4. Реєстраційний індекс (номер) цього документа відповідно до прийнятої в компанії системи реєстрації.

5. Текст (зміст), що відповідає за змістом назві.

6. Підпис керівника організації або уповноваженої ним відповідальної особи. Підпис керівника може мати декілька виглядів:

6.1. Прямий підпис (як під наказами в уніфікованих формах – із зазначенням посади, розшифровки підпису і самого підпису).

6.2. Прямий гриф затвердження за підписом керівника (або уповноваженої на те посадової особи) організації. Гриф затвердження проставляється на верхній заголовній частині документа з правого боку [4].

У документах організації персональний підпис забезпечує юридичну силу тільки у разі, якщо вона власноруч підписана особою, чия посада вказана в документі. У разі, коли в документі підготовлений підпис однієї посадової особи, а фактично його підписує інша посадова особа (заступник або виконуючий обов'язки), то під назвою посади необхідно зробити позначку посади і розшифровки підпису.

В управлінській практиці розрізняють документи за ступенем їхньої автентичності і виділяють чорнові, чистові, оригінали та копії.

Чорновий документ – виготовлений рукописним, машинописним способом або роздрукований з комп'ютера – відображає роботу автора над його змістом. Він може містити тільки текст і не має юридичної сили.

Чистовий документ – це рукописний або машинописний документ, текст, який переписаний з чорнового документа або написаний без помарок і виправлень. Документ, в якому містяться відомості, що підтверджують його достовірність (про автора, час і місце створення), через це вважається справжнім.

Оригінал офіційного документа – це перший (або одиничний) примірник документа, що володіє юридичною силою.

Копія документа – це документ, який повністю відтворює інформацію справжнього документа і всі його зовнішні ознаки або їхню частину. Копія документа може бути факсимільною чи вільною. Факсимільна копія повністю відтворює зміст документа і всі його зовнішні ознаки, що містяться в оригіналі реквізиту, зокрема підпис і печатку, або частину їх, особливості їхнього розташування. Факсимільна копія виготовляється на копіювальній техніці з використанням фотографії, апаратів факсимільного зв'язку, принтерів. Для документів, виготовлених на друкарських машинках, факсимільною копією є другий і наступний екземпляри документів, отримані через копіювальний папір. Вони здебільшого залишаються у справах установи [2].

Усі форми управлінської діяльності знаходять відображення у відповідних документах, які є способом і засобом реалізації покладених на апарат управління функцій. Діяльність установи оформляється сукупністю певних документів, що взаємодіють, відповідних функцій управління і складових частин системи документації [5].

Для управлінської діяльності юридична сила документів надзвичайно важлива, оскільки вказує, що документи можуть бути справжнім доказом інформації, яка в них міститься. Юридична сила офіційного документа передбачає його обов'язковість для тих, кому він адресований, або для кола учасників управлінських дій (органів управління, їхніх структурних підрозділів, громадських організацій, посадових осіб і громадян), які керуються документом і засновують на ньому свою діяльність чи утримуються від неї.

Точність викладу пов'язана з юридичною силою документа, яка є однією з її найважливіших функцій. Будь-яка неточність у тексті робить документ недостатньо доказовим, а отже, і позбавляє його юридичної сили [6]. Для управлінської діяльності важлива бухгалтерська юридична сила документа, оскільки вона є способом доказу інформації і представленням однієї з форм вираження права. Документ, отриманий з автоматизованої інформаційної системи, набуває юридичної чинності після підписання посадовцем. Юридична сила електронного цифрового підпису визнається за наявності в автоматизованій інформаційній системі програмно-технічних засобів, що забезпечують ідентифікацію підпису і дотримання встановленого режиму їхнього використання.

Розвиток інформаційної системи пов'язаний з впровадженням нової форми подання інформації – електронних документів на електронних носіях. Електронні документи мають усі властивості і юридичну силу документів управління. У цих документах містяться інформаційні повідомлення, що мають різне втілення: текст, графіка, звук, зображення в комунікаційних форматах. Електронні документи зберігаються як файли на машинному носії.

Форми конкретних документів видаються багатьма міністерствами і відомствами у вигляді бланків з трафаретним текстом. У них передбачено місце для дати, зазначено найменування організації та посаду осіб, відповідальних за складання документа, місце для печатки. Безумовно, документ повинен бути коротким і водночас розгорнутим: юридична сила документів з точністю відображає об'єктивну дійсність. Точними ж можуть бути, передусім, короткі документи, в яких використовуються найбільш точні слова і пропозиції. Так, стислість і точність зливаються в єдину взаємообумовлену вимогу.

Значення документів в управлінській діяльності важко переоцінити, тому документ є основним носієм інформації, на базі якого ухвалюється рішення. Документ виник, насамперед, як спосіб фіксування інформації для додання їй юридичної сили. Юридична сила документа є доказом тих фактів, подій і дій, які відображені в документі. Вона визначає його здатність породжувати певні правові наслідки.

Для управлінської діяльності юридична сила документів надзвичайно важлива, оскільки вона є справжнім доказом наведеної інформації. Юридична сила офіційного документа передбачає його обов'язковість для тих, кому він адресований. Будь-яка неточність у тексті робить документ недостатньо доказовим, а отже, і позбавляє його юридичної сили.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.

Література: 1. Документ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82. **2.** Виды документов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/vidy-dokumentov.html. **3.** Юридическая сила документа и его значение [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://studopedia.ru/3_68327_yuridicheskaya-sila-dokumenta-i-ego-znachenie.html. **4.** Как придать юридическую силу внутренней переписке [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.delo-press.ru/articles.php?n=6954. **5.** Волков К. А. Документирование в управленческой деятельности : учеб. пособие / К. А. Волков [и др.]. – СПб. : СПбГАСУ, 2009. – 198 с. **6.** Фионова Л. Р. Организация и технология документационного управления / Фионова Л. Р. – Пенза : Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2008. – 159 с.

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

УДК 338

Макух І. А.

Студент 3 курсу
фінансового факультету НЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розкрито сучасний стан розвитку інноваційної сфери в Україні. Розглянуто основні проблеми розвитку інноваційної діяльності та запропоновано заходи щодо її розвитку. Встановлено, що розвиток інноваційної діяльності має стати невід'ємною складовою частиною реформування економіки країни.*

Ключові слова: *інноваційна діяльність, інноваційна політика, інтеграція, ефективність економіки, джерела фінансування.*

Аннотация. *Раскрыто современное состояние инновационной сферы в Украине. Рассмотрены основные проблемы развития инновационной деятельности и предложены меры по ее развитию. Установлено, что развитие инновационной деятельности должно стать неотъемлемой составляющей реформирования экономики страны.*

Ключевые слова: *инновационная деятельность, инновационная политика, интеграция, эффективность экономики, источники финансирования.*

Annotation. *The article describes the current state of the innovation sector in Ukraine. The main problems of innovation and proposed measures for its development. Established that the development of innovation has become an integral part of reforming the economy.*

Keywords: *innovation, innovation policy, integration, economic efficiency, sources of financing.*

Наше прагнення стати на шлях інтеграції у високотехнологічне конкурентне середовище зумовило необхідність формування та запровадження інноваційної моделі розвитку, яка повинна буде забезпечити високі та стабільні темпи економічного зростання, розв'язати певні соціальні й екологічні проблеми, забезпечити конкурентоспроможність національної економіки, підвищити експортний потенціал країни. Однак на практиці інноваційний розвиток не став однією з головних характеристик зростання національної економіки України.

Аналізуючи дослідження в сфері інноваційного розвитку, які відбуваються в Україні, ми маємо розглянути роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних учених-економістів. Аналізу інноваційного розвитку, значенню інноваційної діяльності присвячено чимало праць науковців, серед яких варто назвати А. С. Гальчинського, М. Т. Пашуту, С. В. Корсунського, А. А. Харіна, Л. І. Коленського, Г. А. Кундєєва, В. С. Тубалова, І. І. Вініченка, С. М. Ілляшенка, Т. С. Медведкіна, О. В. Механіка, І. В. Космидайло, В. П. Семиноженка, Р. А. Фатхутдинова та інших. У цих працях розглянуто різні аспекти інноваційної діяльності в Україні, а також світовий досвід впровадження інновацій у виробництво.

Екстенсивний економічний розвиток зумовлює постійне посилення уваги до пошуку нових факторів прискорення економічної динаміки, адекватних сучасному стану розвитку світової економіки. Запровадження в Україні інвестиційно-інноваційної моделі економічного зростання з політичної мети перетворюється на об'єктивну необхідність, альтернативою якій є занепад національної економіки, втрата економічного суверенітету.

Аналіз економічної літератури показав, що головною причиною гальмування інноваційного розвитку в країні є дефіцит фінансових ресурсів. Але водночас майже ніхто не звертає увагу на спад платоспроможного попиту на науково-технічну продукцію з боку держави та підприємницького сектора, погіршення якісних характеристик наукових кадрів і матеріально-технічної бази досліджень. І таких не менш важливих факторів є ще чимало.

Водночас Україна має значний потенціал для розвитку інноваційної діяльності за умов проведення ефективної державної політики. Проте маловивченим є механізм комплексного розвитку інноваційної діяльності в умовах трансформаційної економіки України.

На сьогодні йдеться вже не про доцільність чи можливість створення системи підтримки технологічних змін, а про концептуальні основи, критерії, інструменти й механізми економічної політики, яка в рамках нинішніх фінансових, структурних та інституційних обмежень була б спроможною забезпечити зростання інвестицій у технологічні зміни та належну мотивацію інноваційного підприємництва. На жаль, поки що більшість фахових дискусій зосереджена навколо нагальних, проте тактичних проблем бюджетного розподілу, реформування податкової системи, монетарної політики тощо. Власне інноваційна складова частина розвитку залишається пе-

© Макух І. А., 2016

реважно поза увагою фахового наукового аналізу. Тому реальною залишається загроза перетворення поняття «перехід до інноваційної моделі розвитку» на формальне гасло, відірване від перебігу реального економічного життя країни [1].

В Україні створено умови для розвитку інноваційної діяльності, сформовано основи нормативно-правової бази та механізми здійснення інноваційної політики, а також для розвитку відповідної інфраструктури. Проте, незважаючи на високий інноваційний потенціал, інноваційна складова частина забезпечення економічного розвитку погано використовується. Стан інноваційної діяльності в Україні більшість експертів-науковців визначають як кризовий. Так, останні статистичні дані свідчать про поступове зниження інноваційної активності підприємств у галузі промисловості, яка займає одне з головних місць у національній економіці [1].

Аналіз показників Міністерства економічного розвитку і торгівлі України показав, що кількість промислових підприємств, що зайняті інноваційною діяльністю, з кожним роком зростає. Так, у 2014 році ця цифра становила 1852 підприємства (18,4 % обстежених промислових підприємств), порівняно з 2011 роком цей показник становив 1679 підприємств (16,2 % обстежених промислових підприємств). Обсяг реалізованої цими підприємствами інноваційної продукції становив 36157,7 млн грн, 332 підприємства реалізовували свою інноваційну продукцію за межі України, 24,7 % якої надходило до країн СНД, а майже кожне четверте підприємство реалізовувало продукцію, що була новою для ринку. Обсяг такої продукції становив 14,5 млрд грн, більш ніж половину якої (52,4 %) 105 підприємств поставили на експорт. Водночас більшість підприємств (85,7 %) у звітному періоді реалізували продукцію, яка була новою виключно для підприємства. Її обсяг становив 21,7 млрд грн, 26,6 % якої 260 підприємств реалізували за межі України.

Незважаючи на такі чималі числа, основним джерелом фінансування інноваційної діяльності були власні кошти підприємств – 63,9% загального обсягу витрат (порівняно з 2011 р. – 52,9 %). Кредити становили 21,0 % (38,3 %), фінансова підтримка держави – 2,2 % (3,7 %), кошти вітчизняних інвесторів – 1,3 % (0,3 %), іноземних інвесторів – 8,7 % (0,4 %) [2].

На технологічні інновації підприємства витратили 11,5 млрд грн. Близько 70 % коштів було вкладено у придбання машин, обладнання та програмного забезпечення, 8,4 % витратили на внутрішні і 2% – на зовнішні науково-дослідні розробки, ще 0,4 % – на придбання інших зовнішніх знань [2].

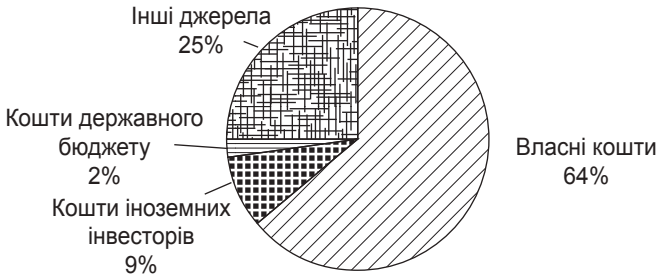


Рис. 1. **Структура джерел фінансування інноваційної діяльності промислових підприємств України у 2014 році**, %

Потрібно зазначити ще той факт, що витрати порівняно з 2011 роком зросли майже на 10 %.

Проаналізувавши все вищезазначене, доходимо висновку, що необхідно розробити заходи щодо стимулювання залучення коштів фінансових установ для активізації інноваційної діяльності промислових підприємств. Але це можливо лише за умови стабілізації фінансових показників підприємства, збільшення обсягу продажу інноваційної продукції та рентабельності.

Такі показники, як наявність кваліфікованих кадрів, патентної активності, наукової інфраструктури, залучення компаній до інноваційних процесів, конкурентоспроможність на внутрішньому ринку, насправді мало сприяють перетворенню інновацій на масові та доступні кожному. Хоча суспільство і має значний інноваційний, творчий, інтелектуальний потенціал, це немає значного впливу на економіку та розвиток у цій сфері [3].

Перед Україною постає кілька складних завдань, що пов'язані з фінансуванням інноваційної діяльності, а саме:

– збільшення загального обсягу інвестицій в інновації з державного і приватних джерел;

– удосконалення управління інноваційною системою з відповідними наслідками для фінансування інноваційної діяльності;

– заповнення «прогалин» у фінансуванні інноваційної діяльності, зокрема розробка ефективних інструментів підтримки інноваційної діяльності для підприємницького сектора, зокрема для МСП, та залучення первинного і венчурного капіталу;

– досягнення загального балансу фінансування науково-дослідної та інноваційної сфер від державного фінансування організаційної структури до конкурентного, прозорого і заснованого на проектах з чіткими інноваційними цілями.

Таким чином, для розвитку інноваційної діяльності в Україні необхідно здійснити комплекс організаційно-економічних заходів, що охоплюватимуть:

– здійснення ефективної державної інноваційної політики, погоджуючи темпи і пропорції розвитку науки, технологій і виробництва;

– вдосконалення механізму захисту прав інтелектуальної власності та процедур патентного захисту інновацій;

– забезпечення сприятливого клімату для створення власних наукомістких виробництв повного циклу шляхом використання різних форм державної підтримки;

– розвиток інноваційної інфраструктури шляхом покращення системи інформаційного забезпечення інноваційної діяльності, сертифікації і впровадження розробок, підготовки і перепідготовки кадрів;

– забезпечення комерціалізації наукових результатів шляхом формування основ для ефективного партнерства державного та підприємницького секторів в інноваційній сфері;

– розширення міждержавного співробітництва в галузі наукових розробок та інноваційної діяльності, координації зусиль у питаннях розвитку пріоритетних для кількох держав напрямків [4].

Реалізація напрямків розвитку інноваційної діяльності в Україні дасть змогу значно підвищити рівень інноваційної активності промислових підприємств, стабілізувати прискорений процес оновлення виробництва, ефективно використовувати внутрішні та залучені зовнішні інвестиції на інноваційну діяльність.

Отже, для того щоб наша країна зробила прорив у галузі інновацій, потрібна належна підтримка державних органів влади, створення сприятливого інвестиційного клімату, нові наукові здобутки та високотехнологічні рішення.

Потрібно створити надійний фундамент для модернізації та інтеграції нашої держави до європейського та світового простору знань, а це можливо здійснити лише за умови злагодженої системи організаційно-економічних заходів.

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

Література: 1. Господарський кодекс України : від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 18. – Ст. 327– 329. **2.** Єрмолаєва В. Особливості та проблеми інноваційного розвитку в Україні [Електронний ресурс] / В. Єрмолаєва. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_ep/2010_6/files/EC610_46.pdf. **3.** Луциків І. В. Інноваційна діяльність в Україні: реалії сьогодення та перспективи розвитку / І. В. Луциків // Інноваційна економіка. 2010. – № 4 (18). – С. 23–26. **4.** Шатковська Л. С. Облік інноваційної діяльності / Л. С. Шатковська, Т. Г. Камінська // Облік і фінанси АПК. – 2006. – № 9/10. – С. 122–127. **5.** Панченко І. Ключові проблеми інноваційного розвитку України та методи їх розв'язання [Електронний ресурс] / І. Панченко // Тези інтернет-конференції. – 2014. – Режим доступу : http://www.stelmaschuk.info/internet-conference/announced-internet-conference/internet-conference-number-2/49konferencia-23-02-2012/116-2012-03-16-00-52-29.html. **6.** Про підприємництво : Закон України від 07.02.91 № 698-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14. – Ст. 168. **7.** Проект ЄС «Вдосконалення стратегій, політики та регулювання інновацій в Україні» Інноваційна політика: європейський досвід і рекомендації для України. Т. 3. – 2012. **8.** Амоша О. І. Інноваційний шлях розвитку України: проблеми та рішення / О. І. Амоша // Економіст. – 2005. – № 6. – С. 28–34.

МІСЦЕ СТРАХУВАННЯ У ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНИМИ РИЗИКАМИ БАНКУ

УДК 657:336.77

Малючков М. А.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність кредитних ризиків та їхнього страхування в системі управління банком. Визначено основні засади та механізми страхування кредитів та управління ризиками загалом. Проаналізовано вплив економічної ситуації в Україні на страхування кредитних ризиків. Розкрито можливі заходи щодо подолання виявлених проблем.*

Ключові слова: *управління ризиками, страхування, кредитний ризик, банківський сектор, кредитування.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность кредитных рисков и их страхования в системе управления банком. Определены основные принципы и механизмы кредитного страхования и управления рисками в целом. Проанализировано влияние экономической ситуации в Украине на страхование кредитных рисков. Раскрыты возможные меры по преодолению выявленных проблем.*

Ключевые слова: *управление рисками, страхование, кредитный риск, банковский сектор, кредитование.*

Annotation. *The entity of credit risks and their insurance are reviewed in bank management system. The basic principles and mechanisms of credit risk insurance and risk management in general are determined. The influence of economic state of Ukraine on the credit insurance is analyzed. Possible measures of overcoming the problems are recovered.*

Keywords: *risk management, insurance, credit risk, banking sector, lending.*

В умовах перебудови фінансової системи України найбільшу актуальність набувають питання управління ризиками. Для банківського сектора ці питання є найбільш актуальними у сфері кредитування. Саме кредити впливають найбільше на доходи банку і є основним їхнім джерелом.

Ризиковий характер кредитування зумовлений природою кредитної угоди й існуванням імовірності неповернення боргу. Оскільки кредитні ризики продовжують залишатися головним джерелом труднощів для банків в усьому світі, банкам та їхнім інспекторам необхідно винести корисні уроки з минулого досвіду. Банки повинні усвідомлювати необхідність у проведенні ідентифікації, оцінювання, перевірки та здійсненні контролю за кредитними ризиками, а також у визначенні того, що вони володіють відповідним капіталом для протистояння цим ризикам і що вони матимуть відповідну компенсацію у разі, якщо зазнають втрат від ризику.

У зв'язку з цим актуальними є процеси управління кредитним ризиком задля його мінімізації. Одним із таких методів мінімізації є страхування.

Метою дослідження є розгляд сутності та механізму взаємодії банку та страхової компанії в процесі страхування кредитних ризиків, визначення потреби банківського сектора у страхуванні кредитних ризиків як методу управління ними.

Страхування кредитних ризиків є одним з основних методів, який може знизити залежність банку від невиконання боржниками умов сплати кредиту. У наведених умовах страховим випадком є саме неповернення кредиту.

Питанням страхування кредитних ризиків присвячено дослідження С. А. Ачкасової [1], О. Д. Вовчак [3], Н. Б. Єрмасової [4], В. М. Стецюк [5] та інших.

Під час розгляду страхування кредитних ризиків важливо передусім визначитися з поняттям кредитного ризику та його проблематикою.

Існує багато визначень, одним з найбільш чітких є визначення Ж. Г. Голодової, яка визначила кредитний ризик як ризик несплати позичальником основної суми боргу та процентів, які належать кредитору в зумовлені у кредитному договорі строки, що призводить до зниження вартості кредитного портфеля банку [2].

Згідно з рекомендаціями базельського комітету найпростішим визначенням кредитного ризику є визначення його як можливості невиконання позичальником або протилежною стороною взятих на себе зобов'язань відповідно до встановлених умов.

Метою управління кредитними ризиками є максимізація рівня регулювання ризиків неповернення кредитів шляхом підтримання потенційних втрат у прийнятних межах. Банки потребують управління як кредитними ризиками, що притаманні портфелю активів загалом, так і ризиками, що притаманні окремим кредитам або

© Малючков М. А., 2016

операціям. Банки мають також враховувати відносини між кредитними та іншими ризиками. Ефективне управління кредитними ризиками є головним компонентом всеохоплюючого підходу до управління ризиками і є суттєвим для тривалого успіху будь-якої банківської установи [8].

Страховими випадками для страхування кредитного ризику вважаються отримання збитку банком внаслідок невиконання або неналежного виконання позичальником своїх обов'язків, передбачених кредитним договором (договором позики). Сюди належать: неповернення або часткове повернення позичальником кредиту (позики) у визначені кредитним договором строки, невиплату ним відсотків у повному обсязі та у визначені кредитним договором строки, невиконання інших обов'язків, передбачених кредитним договором [4].

Страховий платіж залежить від характеру кредиту, діяльності позичальника, мети використання кредиту, наявності товарно-матеріальних цінностей або іншого майна у власності позичальника, що можуть стати забезпеченням прав регресних вимог страховика за умови настання страхового випадку, і визначається з урахуванням кредитоспроможності позичальника, цільового призначення кредиту та інших умов, передбачених кредитним договором [3].

Страхова сума розраховується з урахуванням суми кредиту та відсотків за користування ним. Ці дані містяться у кредитному договорі, укладеному між страхувальником і позичальником [4].

Зазвичай межа відповідальності страховика становить від 50 % до 90 % суми непогашеного кредиту та відсотків, передбачених договором кредитування.

Взаємодія банківського та страхового сектора відбувається у таких випадках у такій послідовності [3]:

1. Банк-кредитор (страхувальник) укладає кредитні договори з позичальниками та здійснює операції з надання кредитних коштів.

2. Страхувальник звертається до страхової компанії (страховика) з письмовою заявою та необхідним пакетом документів для визначення страхового ризику та розміру страхового тарифу.

3. Визначаються умови страхування, укладається договір страхування і здійснюється сплата страхувальником страхової премії.

4. Настає страховий випадок (невиконання позичальником своїх зобов'язань перед банком щодо повернення суми кредиту та процентів за користування ним у строки та на умовах, передбачених кредитним договором).

5. Банк повідомляє страховика про настання страхового випадку.

6. Страховик з'ясовує обставини страхового випадку, заповнює страховий акт, розраховує та робить виплату страхового відшкодування відповідно до укладеного договору страхування.

Таким чином, страхувальник позбавляється від частки кредитного ризику за рахунок перекладення його на страховика.

Значною мірою на зниження кредитного ризику за допомогою страхування впливає низка несприятливих факторів, що діють в економіці України.

По-перше, погіршення фінансового стану банківського сектора підвищує рівень допустимого ризику як для банку, так і для страховика. Це може негативно вплинути на процес ціноутворення страхування кредитних ризиків та відповідно попиту на нього.

По-друге, більше поширення набувають альтернативні методи подолання кредитних ризиків.

Наслідками таких умов є скорочення рівня страхування кредитів. Так, обсяг чистих страхових премій зі страхування кредитів скоротився з 684 млн грн у 2013 р. до 388 млн грн у 2014 р., тобто більше ніж на 43 %. Така динаміка спостерігається і для страхових виплат, що скоротилися з 98 млн грн до 60 млн грн Тобто скорочення попиту і пропозиції є очевидним [6].

Індикатором кредитного ризику є показник частки проблемних кредитів, що демонструє, яка частка кредитів не була повернена банку. До 2014 року цей показник коливався у прийнятних межах (близько 10 %). У 2014 році він сягнув майже 14 %. Спираючись на статистичні дані, НБУ побудував графік динаміки показника частки проблемних кредитів [7]. Графік наведено на рис. 1.

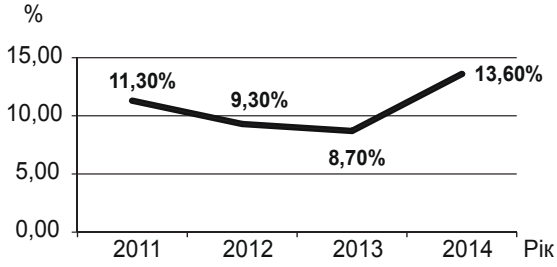


Рис. 1. **Зміна частки проблемних кредитів в Україні**

Подібна динаміка зберігається і в поточному році. Згідно зі статистичними даними НБУ, показник на першу половину 2015 року становив більше 20 %. Ця ситуація негативно впливає на попит і пропозицію страхування кредитів. Адже якщо страховик спостерігає негативну динаміку, його зацікавленість у страхуванні ризику знижується [7].

Тобто на поточний момент у структурі управління кредитним ризиком роль страхування знижується. Це, ймовірно, буде продовжуватися до моменту стабілізації економічної ситуації, адже сектор фінансових послуг є найбільш чутливим до економічної нестабільності, що робить стабілізацію їхніх проблем менш імовірною на мікроекономічному рівні. І все ж для стабілізації ситуації і підвищення цін можна вжити деякі заходи.

По-перше, банки-кредитори повинні перейти від кількісної до якісної оцінки позичальників, проводити індивідуальну політику відсоткових ставок для кожного із клієнтів. Це дасть змогу банку забезпечити збіг власних інтересів з інтересами і можливостями позичальників і знизить імовірність неповернення кредиту.

По-друге, банки і страховики повинні забезпечити собі достатній рівень резервування задля забезпечення стійкості до ризиків.

По-третє, страховий ринок України є досить перспективним, хоча і недостатньо розвиненим. Оскільки усі фінансові ринки є взаємозалежними, на поточному етапі страховикам доцільно взаємодіяти з банківським сектором. Страховим компаніям України необхідно розглядати можливості розподілу ризику, наприклад, співстрахування і перестрахування.

Отже, в процесі своєї діяльності банки України стикаються з ризиком неповернення кредитних коштів. Саме тому в процесі управління кредитними ризиками банку доцільно звертатися до методів мінімізації таких ризиків, одним з яких є страхування. За рахунок страхування банкам вдавалося компенсувати частку втрат від неповернення боргу. Проте кризовий стан економіки в Україні негативно впливає як на кредитні ризики, так і на можливість їхнього страхування. Страховики, як і банки, потерпають від зниження обсягу послуг і ефективності діяльності. Потреба взаємодії між ринками фінансових послуг постає щораз більш актуальною в процесі управління ризиками. Саме тому як для банків, так і для страховиків, доцільно вжити заходів щодо покращення умов взаємодії і мінімізації ризиків.

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

Література: 1. Ачкасова С. А. Підходи до мінімізації ризику кредитних операцій банку [Електронний ресурс] / С. А. Ачкасова, Н. П. Метельська. – Режим доступу : http://intkonf.org/pidhodi-do-minimizatsiyi-riziku-kreditnih-operatsiy/. **2.** Голодова Ж. Г. Финансы и кредит : учебное пособие / Ж. Г. Голодова. – М. : ИНФРА–М, 2009. – 448 с. **3.** Вовчак О. Д. Страхування : навч. посіб. / О. Д. Вовчок. – Львів : Новий світ-2000, 2006. – 480 с. **4.** Ермасов С. Е. Страхование : учебник / С. Е. Ермасов, Н. Б. Ермасова. – М. : Юрайт ; Высшее образование, 2010. – 703 с. **5.** Стецюк В. М. Страхування : навч. посіб. / В. М. Стецюк, Т. А. Говорушко. – Львів : Магнолія-2006, 2014. – 328 с. **6.** Форіншурер [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://forinsurer.com/public. **7.** Офіційний веб-сайт Національного банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.bank.gov.ua/. **8.** Принципи управління кредитними ризиками [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/996_035.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПОШУКУ РЕЗЕРВІВ ЗНИЖЕННЯ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ РОСЛИННИЦТВА

УДК 338.512:633/635

Мариненко А. В.

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

Анотація. *Розглянуто питання необхідності пошуку резервів зниження собівартості продукції рослинництва. Проведено аналіз структури виробничої собівартості продукції рослинництва. Досліджено шляхи зниження собівартості продукції рослинництва задля підвищення прибутку аграрного підприємства, перспективи використання зарубіжних методик зниження собівартості.*

Ключові слова: *собівартість, виробнича собівартість, матеріальні витрати, витрати на оплату праці, таргет-костинг, кайзен-костинг.*

Аннотация. *Проведен анализ структуры производственной себестоимости продукции растениеводства. Исследованы пути снижения себестоимости продукции растениеводства с целью повышения прибыли аграрного предприятия, перспективы использования зарубежных методик снижения себестоимости.*

Ключевые слова: *себестоимость, производственная себестоимость, материальные затраты, затраты на оплату труда, таргет-костинг, кайзен-костинг.*

Annotation. *The article deals with the analysis of the need to reduce the cost of crop production. The structure of production costs of crop production was analyzed in the article. Ways of reducing the cost of crop production to enhance income of the agricultural enterprise, the prospects of foreign techniques to reduce costs were investigated in the article.*

Keywords: *costs, production costs, material costs, labor costs, target costing, kaizen costing.*

Будь-яке підприємство, що функціонує на теренах економічного простору, хоче бачити свій фінансовий результат у вигляді прибутку. Економічно доведено, що найдоцільніший спосіб підвищення цього показника – зниження витрат виробництва. За рахунок зниження витрат підприємство матиме змогу підвищити показники рентабельності, покращити свій фінансовий стан та убезпечити себе від можливості банкрутства. Цим і пояснюється необхідність пошуку резервів зменшення собівартості продукції.

Особливо актуальним таке питання є сьогодні, коли в умовах економічної кризи зовнішні комерційні ризики є настільки високими, що головним чином «утримуватися на плаву» можна завдяки внутрішньому регулюванню господарської діяльності. Така ситуація є характерною як для всієї економіки країни, так і для окремих її галузей, зокрема, аграрного сектора, однієї з провідних ланок народного господарства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивченню питання пошуку резервів зниження собівартості свої праці присвятили такі вчені, як Ю. С. Цал-Цалко [1], В. П. Ярмоленко [2], Г. О. Партин [3], А. Ф. Бондаренко, В. Г. Андрійчук та ін. Але з урахуванням динамічного розвитку та впровадження новітніх технологій необхідним є пошук нових та вдосконалення вже наявних підходів для розв'язання цієї проблеми.

Виклад основного матеріалу. Собівартість продукції – це грошове вираження витрат матеріально-технічних, трудових та фінансових ресурсів у зв'язку з підготовкою, організацією та веденням виробництва, тобто це поняття комплексно характеризує ступінь використання усіх ресурсів підприємства, а отже, і рівень техніки, технології, а також організації виробництва [1]. Будь-яке сільськогосподарське підприємство в умовах ринкової економіки може віднайти безліч важелів впливу на зниження витрат, які можна привести в дію за умови вмілого керівництва, під час якого виявляються резерви зниження певного виду витрат, що в кінцевому підсумку впливає на результати господарської діяльності підприємства і, передусім, збільшує величину і якість отриманого прибутку.

Собівартість продукції рослинництва формують різні за економічним змістом статті витрат, які характеризують її структуру. Проаналізуємо структуру виробничої собівартості на конкретному прикладі на основі даних фінансової звітності ТОВ «Агросервіс» *ЛТД* (табл. 1).

Завдяки аналізу структури виробничої собівартості бачимо, що загальна собівартість продукції рослинництва знизилась у звітному періоді, що свідчить про позитивну динаміку розвитку виробництва. Питома вага загальновиробничих витрат збільшилась. За рахунок цього на підприємстві виник резерв зниження собівартості на суму 917 тис. грн. Це свідчить про недосконалість управління загальновиробничими витратами. Таким чином, задля збереження поточного фінансового стану та можливості його покращення надалі необхідною є подальша мінімізація витрат. Вона може бути забезпечена шляхом:

© Мариненко А. В., 2016

1) раціонального збільшення обсягу виробництва;
2) заміни зношеного обладнання новим;
3) зменшення матеріалоємності продукції;
4) пошуку більш дешевих сортів насіння;
5) підвищення продуктивності праці шляхом стимулювання працівників;
6) зменшення зворотних відходів;
7) впровадження економних технологій виробництва.

Таблиця 1

Аналіз структури виробничої собівартості рослинництва

Елементи витрат	2013 р.		2014 р.		Відхилення	
	сума, тис. грн	пит. вага, %	сума, тис. грн	пит. вага, %	абсолютне, тис. грн	відносне,%
Прямі матеріальні витрати	15635	69,0	15087	67,0	-548	-2,0
Витрати на оплату праці	1380	6,1	895	4,0	-485	-2,1
Загальновиробничі витрати	5630	24,9	6547	29,0	+917	+4,1
Виробнича собівартість	22645	100,0	22529	100,0	-116	-

Важливим моментом є «побудова» структури продукції таким чином, аби найбільша частка в ній відводилась найбільш рентабельним видам продукції.

Більшість українських аграрних підприємств використовують попроцесний метод обліку витрат, що базується на узагальненні витрат за технологічними процесами, пов'язаними з етапами виконання робіт, передбачених технологією виробництва в рослинництві та тваринництві. Однак цей метод значно обмежує аналітичні можливості управлінського персоналу, що призводить до неефективного управління витратами.

Перспективним напрямом є звернення українських аграрних підприємств до бенчмаркінгу задля використання зарубіжних методик, що на практиці довели свою дієвість. Серед них варто виокремити такі системи управління витратами, як таргет-костинг та кайзен-костинг.

Система таргет-костингу, на відміну від традиційних способів ціноутворення, передбачає розрахунок собівартості продукту з урахуванням попередньо встановленої ціни реалізації. Ця ціна визначається за допомогою маркетингових досліджень. Для визначення цільової собівартості продукції величина прибутку, яку хоче отримати фірма, віднімається від очікуваної ринкової ціни. Далі всі учасники виробничого процесу – від менеджера до простого робітника – працюють над тим, щоб спроектувати і виготовити виріб, собівартість якого буде відповідати цільовій.

Якщо на етапі проектування різниця між кошторисною та цільовою собівартістю становить до 10 %, приймається рішення про початок виробництва такого виробу з розрахунком на те, що 10 % будуть ліквідовані в процесі виробництва методами кайзен-костингу. Скорочення різниці між кошторисною та цільовою собівартістю називається кайзен-завданням, яке стосується всього персоналу організації від інженерів до менеджерів і виконання якого належним чином заохочується через систему управління персоналом.

Висновки. Таким чином, своєчасне виявлення і усунення резервів зниження собівартості продукції рослинництва забезпечить відповідну «реакцію фінансових результатів» у вигляді приросту прибутку. Розв'язати це питання можна завдяки ретроспективному аналізу природних умов та впровадженню раціональних сівозмін, вдосконаленню матеріало-технічної бази та організації виробництва. Для пошуку нових методів зниження собівартості продукції рослинництва перспективним є звернення українських підприємств до зарубіжного досвіду. Послідовне «підключення» таргет- і кайзен-костингу до механізму зниження собівартості дає змогу отримати саме той сумарний ефект, що необхідний для досягнення цільової собівартості, закріплення нормативних значень витрат та їхнього контролю на стадії виробництва.

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

Література: 1. Цал-Цалко Ю. С. Витрати підприємства / Ю. С. Цал-Цалко. – Київ : ЦУЛ, 2002. – 656 с. **2.** Ярмоленко В. П. До питання формування собівартості на сільськогосподарському підприємстві / В. П. Ярмоленко // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2001. – № 2. – С. 65–68. **3.** Партін Г. О. Управління витратами підприємства: концептуальні засади, методи та інструментарій : монографія / Г. О. Партін. – Київ : УБС НБУ, 2008. – 219 с. **4.** Мойсеєнко І. Ю. Основні аспекти формування собівартості продукції рослинництва та шляхи її зниження

/ І. Ю. Мойсеєнко // Актуальні питання сталого розвитку економіки. – 2012. – С. 55–60. **5.** Ященко О. І. Стратегічний підхід в управлінні витратами підприємства [Електронний ресурс] / О. І. Ященко, О. М. Майданська. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Chem_Biol/nvnltu/18_2/18_2_Jaszczenko_145.pdf.

ЗВІТ ПРО СТІЙКИЙ РОЗВИТОК ЯК АНАЛІТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

УДК 657.37:005.35

Мартель Г. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету обліку та аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність нефінансової звітності. Особливу увагу приділено звіту про стійкий розвиток, що є головним аналітичним інструментом у реалізації управлінських рішень. Проаналізовано наявны вітчизняні та закордонні практики у сфері стійкого розвитку.*

Ключові слова: *нефінансова звітність, соціальна звітність, стійкий розвиток, корпоративна звітність, корпоративна соціальна відповідальність.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность нефинансовой отчетности. Особое внимание уделено отчету об устойчивом развитии, который является главным аналитическим инструментом в реализации управленческих решений. Проанализированы существующие отечественные и зарубежные практики в области устойчивого развития.*

Ключевые слова: *нефинансовая отчетность, социальная отчетность, устойчивое развитие, корпоративная отчетность, корпоративная социальная ответственность.*

Annotation. *It's observed the essence of non-financial reporting in the article. Special attention is paid to report on sustainable development, which is the main analytical tool in implementing decisions. There were analyzed current domestic and foreign practices in sustainable development.*

Keywords: *non-financial accounting, social accounting, sustainable development, corporate accounting, corporate social accounting.*

Сучасні тенденції розвитку світової економіки, посилення ролі інтелектуальних і інформаційних ресурсів для виробництва конкурентоспроможної продукції призвели до появи однієї з наймасштабніших фінансових проблем. Її сутність можна визначити таким чином: оскільки змінилися способи створення продукту, а знання перетворилися на один з основних факторів створення нової вартості, слід відповідним чином перебудувати зміст публічної звітності компаній перед стейкхолдерами. Звітність повинна містити інформацію про основні фактори вартості: про стратегію компанії, майбутні грошові потоки, нефінансові сторони діяльності, невідчутні активи компанії, зокрема ділову репутацію. Тому постає питання запровадження в аналітичну практику досвіду оформлення звіту про стійкий розвиток.

Теорії та практиці взаємодії бізнесу і суспільства присвячено велику кількість праць як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Вагомий внесок у розв'язання цієї проблеми зробили Г. Боуен, Г. Дейлі та Г. Гарднер, які дослідили методи переходу до стійкого стану, В. М. Трегобчук та Л. А. Костирко, роботи яких присвячено методичним основам забезпечення стійкого розвитку, І. В. Грановська та Т. М. Одінцова, чиї праці досліджують взаємозв'язки стратегій стійкого розвитку і фінансових рішень та багатьох інших [1, с. 32].

© Мартель Г. О., 2016

Мета статі – узагальнення наявних підходів до звітності у сфері стійкого розвитку.

Об'єктом дослідження є звіт про стійкий розвиток.

Предметом дослідження є розробка рекомендацій щодо формування звіту про стійкий розвиток, що є головним аналітичним інструментом у реалізації управлінських рішень.

Сучасна світова економіка постійно відчуває на собі вплив фінансово-економічних криз, внаслідок чого істотно знижуються темпи її розвитку. За таких умов актуальності набуває забезпечення стійкого розвитку.

Під час застосування цієї концепції на мікрорівні стосовно окремого підприємства її слід тлумачити як економічне зростання, що задовольняє не лише економічні інтереси самого підприємства, а й потреби суспільства, соціальні та екологічні аспекти його існування в поточний період часу та у перспективі. Це знайшло своє втілення у вигляді звітності з питань стійкого розвитку, яку все частіше формують та оприлюднюють провідні компанії світу [2, с. 125–126].

Звіт зі стійкого розвитку належить до нефінансової звітності. Звіти такого роду надають можливість користувачам краще зрозуміти бізнес-модель підприємства та вплив його діяльності на навколишнє середовище.

Звіт про стійкий розвиток являє собою форму надання інформації про впровадження підприємствами корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) у вигляді конкретних заходів. КСВ – це концепція стійкого економічного розвитку, що заснована на добровільних взаєминах між роботодавцем, працівником і суспільством та націлена на забезпечення відповідальності підприємств за вплив їхньої діяльності на зацікавлені сторони суспільної сфери [3, с. 40].

Щоб з'ясувати, чи відповідають наявні практики у сфері стійкого розвитку в Україні зарубіжним, порівняємо тематику звітності (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняльна характеристика зі стійкого розвитку за 2014 рік [4]

Показник	Назва компанії/країна			
	Корпорація «Оболонь» / Україна	**Агропром – холдинг «Астарта - Київ» / Україна**	**Microsoft Corporation / США**	**BMW Group / Німеччина**
Стандарт звіту	GRI - G3.1	Non - GRI	GRI - G3.1	GRI - G3.1
Права людини	+	+	+	+
Довкілля	+	+	+	+
Економічна політика	+	+/-	+	+
Взаємодія зі стейкхолдерами	+	+	+	+
Інформація				
про продукцію;	+	+	+	+
про споживачів;	+	–	+	+
про постачальників / експортерів	+	–	+	+
Підтримка проблемних соціальних груп	+	+	+	+
Благодійність	+	+	+	+

Як бачимо, кожна з компаній прагне якомога повніше висвітлити свою діяльність. Більшість проаналізованих звітів подає інформацію стосовно прав людини, умов праці, захисту довкілля, соціальних акцій. Соціальна політика іноземних та вітчизняних компаній є відкритою та розвинутою. Що стосується фінансових показників, то їхнє значення зарубіжними корпораціями не приховується, на відміну від вітчизняних підприємств. Крім того, у деяких звітах простежується лише видимість зворотного зв'язку з користувачем. Негативна інформація, що мала розголос, не спростовується чи підтверджується. Більшість вітчизняних звітів, якщо їх порівнювати з минулорічними, містять різнопланові дані, що ускладнює їхній аналіз та підведення підсумків стосовно того, чи ефективно спрацювало підприємство.

Збільшення кількості соціально відповідальних компаній в Україні – завдання вже найближчої перспективи. Особливо в контексті інтеграційних орієнтирів розвитку. Однак відображення у звітності всього комплексу інформації (щодо екологічного, економічного, соціального аспекту) не завжди є можливим та доречним. Розробка неповної (фрагментарної) звітності, коли підприємства самостійно обирають критерії розкриття інформації, має стати преференційною в Україні за цілою низкою причин.

По-перше, вітчизняні компанії, що працюють на споживчих ринках, меншою мірою займаються оприлюдненням звітності зі стійкого розвитку, оскільки не бажають розкривати економічні показники діяльності. Як на-

слідок, спостерігаємо велику кількість соціальних звітів, які не можемо віднести до звітів зі стійкого розвитку через те, що така звітність не носить комплексного характеру.

По-друге, сам процес розробки звітів зі стійкого розвитку передбачає інформаційну відкритість та прозорість діяльності підприємств.

По-третє, вітчизняні звіти зі стійкого розвитку рідко містять дані щодо побудови відносин з клієнтами. Водночас зарубіжні компанії орієнтуються на цільові групи споживачів [5, с. 170].

Отже, перш ніж набути широкого поширення, звітність зі стійкого розвитку має пройти перехідний період та бути адаптованою до українських реалій. Вітчизняні підприємства повинні поступово впроваджувати в свою аналітичну практику процедури із формування нефінансових звітів.

Таким чином, за умов поступового переходу до стійкого розвитку корпоративна соціальна відповідальність розглядатиметься вітчизняними підприємствами не як доважок до основного бізнесу, а як його невід'ємна складова частина.

Впровадження принципів КСВ та розкриття нефінансової інформації у звітності допоможе інтеграції вітчизняних підприємств на світові ринки. Результатами активної політики соціальної відповідальності у сфері стійкого розвитку та оприлюднення нефінансової звітності у довготривалій та середньо тривалій перспективі можуть стати:

1) нарощування темпів виробництва та зростання прибутковості діяльності (наслідки: залучення додаткових інвестицій, більші можливості для залучення нових співробітників);

2) збільшення кількості лояльних клієнтів (наслідки: зростання продажів, укріплення позицій бренду на ринку);

3) мінімізація ризиків шляхом запобігання кризам (наслідки: убезпечення від стрімкого падіння цін на акції компанії, реагування на дії конкурентів);

4) оптимізація виробничих процесів, орієнтована на турботу за довкіллям та відповідальність перед суспільством (наслідки: зростання довіри споживачів, зменшення кількості конфліктів з місцевими органами самоуправління та органами контролю, зростання конкурентоспроможності).

Отже, поширення ідей стійкого розвитку неможливе без оприлюднення інформації за основними його показниками. Українські підприємства вже найближчим часом будуть змушені висвітлювати свої досягнення у цій сфері, зокрема, шляхом публікації звітів про стійкий розвиток.

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

Література: 1. Голов С. Ф. Бухгалтерський облік в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку : монографія / С. Ф. Голов. – Київ : Центр учб. літ., 2007. – 522 с. **2.** Воробей В. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу / В. Воробей, І. Журовська ; за ред. В. Воробей. – Київ : ФОП Костюченко О. М., 2010. – 255 с. **3.** Трегобчук В. М. Концепція сталого розвитку для України / В. М. Трегобчук // Вісник Національної академії наук України. – 2002. – № 2. – С. 31–40. **4.** Одінцова Т. М. Забезпечення прозорості корпоративної звітності як елемент модернізації світової фінансової архітектури / Т. М. Одінцова // Збірник наукових праць Національного університету Державної податкової служби України. – 2010. – № 2. – С. 156–166. **5.** Костирко Л. А. Фінансовий механізм сталого розвитку підприємств: стратегічні орієнтири, системи забезпечення, адаптація : монографія / Л. А. Костирко. – Луганськ : Ноулідж, 2012. – 474 с.

ПРОБЛЕМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ДЕНЕЖНО-КРЕДИТНОЙ ПОЛИТИКИ В УКРАИНЕ

УДК 336.711(477)

Марченко Д. А.

Студент 2 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрено понятие денежно-кредитной политики государства и обоснована ее эффективность. Приведены основные инструменты денежно-кредитной политики, а также методы ее регулирования в Украине.*

Ключевые слова: *денежно-кредитная политика, денежно-кредитное регулирование, эмиссионная политика, резервная норма.*

Анотація. *Розглянуто поняття грошово-кредитної політики держави, обґрунтовано її ефективність. Наведено основні інструменти грошово-кредитної політики, а також методи її регулювання.*

Ключові слова: *грошово-кредитна політика, грошово-кредитне регулювання, емісійна політика, резервна норма.*

Annotation. *The article mentions the concept of monetary policy and proves its effectiveness. The article also contains the main instruments of monetary policy and the methods of its regulation.*

Keywords: *monetary policy, monetary control, emission policy, reserve ratio.*

Воздействие государства на денежно-кредитную сферу – это один из самых важных инструментов влияния на макроэкономические процессы (инфляцию, экономический рост, безработицу). Оно может осуществляться успешно только в том случае, когда государство через Центральный банк имеет возможность эффективно воздействовать на характер и масштабы функционирования всех финансовых институтов. Государственное регулирование банковской системы имеет целью укрепления ликвидности кредитно-финансовых институтов, то есть их способности своевременно покрывать требования своих вкладчиков. Это производится, прежде всего, за счет функционирования денежно-кредитной политики и в современных экономических условиях является актуальной темой исследований, которую ранее изучали такие выдающиеся зарубежные и отечественные экономисты, как Дж. Кейнс, И. Фридмен, Л. Свенссон, а также О. Омельченко и С. Моисеев.

Денежно-кредитная политика страны – это неотъемлемая составляющая государственной экономической политики, которая, в свою очередь, предусматривает меры по решению проблем в каждом из своих блоков. Она определяет количество денег, находящихся в обращении для обеспечения стабильности цен, роста реального объема производства и полной занятости населения. Денежно-кредитная политика государства обычно направлена на достижение и сохранение финансовой стабильности государства, в первую очередь, на укрепление курса национальной валюты, а также обеспечение устойчивости платежного баланса страны. В Украине за проведение денежно-кредитной политики отвечает Центральный банк. Такая политика осуществляется исключительно Центральным банком государства путем денежно-кредитного регулирования.

Денежно-кредитное регулирование – это совокупность конкретных мероприятий центрального банка, которые направлены на изменение количества денежной массы в обращении, уровня процентных ставок, объема кредитов и других показателей денежного обращения и рынка ссудных капиталов.

В течение 2014 года основным регулятором денежно-кредитной политики Украины – Национальным банком – был выбран курс на поддержание стабильного уровня инфляции. Это была промежуточная цель денежно-кредитной политики, чтобы через нее удерживать стабильный уровень цен. Это соответствовало рекомендациям иностранных экспертов из Международного валютного фонда и означало, что НБУ будет оглашать прогнозируемый уровень инфляции и использовать всевозможные инструменты, которые находились в его распоряжении, чтобы фактический результат не отличался от предполагаемого.

Повышение нормы резервирования до 12,5 % было началом инфляционной политики НБУ, что стало ответом Центрального банка на повышение уровня потребительских цен. Следует отметить, что повышение уровня цен не могло не произойти, поскольку анализ величины денежного агрегата М0 (наличные деньги в обращении), показывает, что по состоянию на июнь 2014 года денежная база увеличилась на 21,46 % по отношению к началу года, в то время как за весь 2013 год увеличение составило 21,2 % [1].

С целью предотвращения деструктивных процессов на денежно-кредитном рынке и ограничения распространения их негативных эффектов на общеэкономическую ситуацию Национальный банк Украины продолжил усиливать ужесточение монетарной политики и изменил операционные подходы к ее проведению. В частно-

© Марченко Д. А., 2016

сти: с 6 февраля 2015 года Национальный банк Украины повысил учетную ставку на 5,5 в. п. – до 19,5 % годовых, а с 4 марта 2015 года – до 30,0% и соответственно откорректировал ставки по своим активным и пассивным операциям; расширил спектр мобилизационных инструментов через восстановление с 11 февраля 2015 года проведения операций с двусторонней котировкой государственных ценных бумаг; отменил практику проведения ежедневных валютных аукционов и объявления индикативного курса гривны. Сейчас курс гривны устанавливается на основании объективных параметров рыночного спроса и предложения [1].

Обесценивание гривны (на 71.8 % по официальному курсу в феврале – до 27,7631 долл. США) обусловило необходимость использования вместе с уже внедренными административными ограничениями дополнительных комплексных мер монетарного регулирования для сдерживания девальвационного давления на гривну и уменьшения рисков для ценовой стабильности в среднесрочной перспективе. Также Национальный банк для стабилизации ситуации на валютном рынке активно использовал потенциал интервенций по продаже иностранной валюты – в феврале на сумму 651 млн долл. США, из которых большая часть – адресные интервенции государственным монополиям НАК «Нафтогаз Украины» и ГП НАЭК «Энергоатом». В то же время после введения административных ограничений в конце месяца Национальный банк уже имел возможность покупать валюту на рынке для пополнения резервов – на 145 млн долл США. Результатом комплексных мер со стороны Национального банка стало усиление обменного курса гривны, который на протяжении большей части марта колебался на уровне 22–23 грн / долл. США. Однако в феврале РЭОК гривны был на 40.6 % (по предварительным оценкам) ниже, чем год назад. Такое падение произошло в результате номинальной девальвации эффективного курса на 52,7 % при положительном инфляционном дифференциале в 25,7 % (превышение инфляции в Украине инфляции стран – основных торговых партнеров) [1].

Результатом активизации применения Национальным банком рычагов процентной политики стал рост процентных ставок на гривневые ресурсы. Так, в феврале по сравнению с предыдущим месяцем средневзвешенные процентные ставки выросли: на межбанковском кредитном рынке на – 5,2 в. п. (до 22,4 % годовых), по кредитам, предоставленным физическим и юридическим лицам, – на 1.7 в. п. (до 18,6 %) и срочным депозитам, привлеченным от физических и юридических лиц, – на 1 п. п. (до 9,3 %). В феврале зафиксировано снижение темпов оттока средств с депозитных счетов в банках по сравнению с предыдущим месяцем. Структура оттока средств с депозитных счетов банков в разрезе владельцев средств свидетельствует о росте панических настроений среди населения в результате продолжающейся внутренней миграции и уменьшения склонности населения к сбережениям [1].

Стоит также отметить, что кредитная деятельность банков была заторможена преимущественно из-за ограниченности ресурсной базы, а также из-за того, что они придерживались жестких стандартов кредитования и дальнейшего уменьшения количества надежных заемщиков в условиях продолжения снижения экономической активности. В дальнейшем важной целью деятельности денежно-кредитной политики Украины можно считать возвращение инфляции к однозначным числам в 2016 году в рамках режима гибкого валютного курса. Для поддержки доверия к банкам и их способности кредитовать и поддерживать экономическую деятельность Национальному банку стоит реализовать разветвленную стратегию восстановления банковского сектора.

Важным фактором дальнейшего функционирования НБУ является то, что деятельность данного финансового института может быть эффективной только в том случае, если она будет параллельно обеспечена рядом реальных реформ в других сферах социально-экономической жизни страны. Это происходит потому, что для эффективной разработки и внедрения обновленной денежно-кредитной политики государству необходимы взвешенная фискальная политика и отсутствие дисбалансов в других сферах экономики. Ни один монетарный режим не будет успешным в условиях фискального доминирования, когда центральный банк вынужден выбирать между целями ценовой стабильности и избеганием дефолта государства.

Таким образом, эффективность монетарной политики в краткосрочном периоде существенна, но в долгосрочном периоде изменение предложения денег влияет на уровень цен и номинальный объем производства, однако не влияет на реальный его объем. Поэтому проведение грамотной монетарной политики в государстве является приоритетным направлением функционирования экономических институтов, поскольку она может как обеспечить экономический рост государства, так и ухудшить его экономическое положение.

Научный руководитель – старший преподаватель Пивовар И. В.

Литература: 1. Державний сайт Національного банку України [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.bank.gov.ua/. **2.** Державний сайт статистики України [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ukrstat.gov.ua/. **3.** Базилевич В. Д. Макроекономіка : навч. посіб. / В. Д. Базилевич, К. Д. Базилевич, Л. О. Баластрик. – Київ : Знання, 2007. – 703 с. **4.** Тесля П. В. Денежно-кредитная и финансовая политика государства : учеб.пособие / П. В. Тесля. – М. : Инфра-М, 2014. – 174 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 336.012.23(045)

Мельник О. О.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Наведено методику інтегральної оцінки фінансової стійкості підприємства під час використання таксономічного аналізу, який дає змогу оцінити на певний момент рівень фінансової стійкості. Спрогнозовано інтегральний таксономічний показник за допомогою метода Брауна.*

Ключові слова: *інтегральний показник, таксономічний аналіз, метод Брауна.*

Аннотация. *Приведена методика интегральной оценки финансовой устойчивости предприятия при использовании таксономического анализа, который позволяет оценить на определенный момент уровень финансовой устойчивости. Спрогнозован интегральный таксономический показатель с помощью метода Брауна.*

Ключевые слова: *интегральный показатель, таксономический анализ, метод Брауна.*

Annotation. *In the article the technique of an integrated estimation of financial stability of enterprise with the use of taxonomic analysis, which allows to estimate at a certain point the level of financial stability. Prognozov integral taxonomic indicator using the method of Brown.*

Keywords: *integral index, taxonomic analysis, Brown's method.*

Політика управління фінансовою стійкістю підприємств повинна не просто забезпечувати абсолютну або нормальну фінансову стійкість, а й сприяти її стабільності в довгостроковому періоді. Проаналізувавши фінансовий стан одного із підприємств машинобудівної галузі, можна стверджувати, що управління фінансовою стійкістю не здійснюється, адже абсолютні показники весь час коливаються і не простежується стабільна тенденція до утримання абсолютної фінансової стійкості, яка спостерігалась на підприємстві у 2014 році. Також існує чітка невідповідність типу фінансової стійкості її відносним показникам, які повністю суперечать абсолютним і за аналізований період не відповідають навіть нормативним показникам. Таким чином, необхідно дослідити об'єктивність розрахунків щодо фінансової стійкості та дійти висновку на основі отриманих результатів.

Вагомий внесок у дослідження фінансової стійкості підприємства зробили такі відомі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Е. Р. Брікхейм, В. Х. Джон, В. О. Василенко, М. О. Кизим, Л. А. Лахтіонова, А. М. Поддєрьогін, Г. В. Савицька, О. М. Тищенко, О. М. Тридід та ін. Науковцями надано визначення категорії «фінансова стійкість підприємства», розроблено рекомендації щодо її оцінки та підтримки на відповідному рівні. Проте актуальним залишається питання розрахунку інтегрального показника, що узагальнює значення безлічі ознак, котрі усебічно описують рівень фінансової стійкості досліджуваного підприємства.

Метою статті є удосконалення оцінки фінансової стійкості підприємства із застосуванням методики інтегральної оцінки фінансового стану, заснованої на методах таксономічного аналізу.

Відносні показники – це найбільш відомий та поширений інструмент аналізу. Коефіцієнти дають змогу оцінити залежність між різними складовими частинами фінансової звітності, наприклад, активами та зобов'язаннями чи витратами та надходженнями, а також їхню динаміку [1].

Проте нормативні значення фінансових коефіцієнтів можуть залежати від галузевих особливостей підприємств, від величини річного прибутку та величини активів, а також загального стану економіки, політичної ситуації. Недоліком застосування аналізу за допомогою коефіцієнтів є складність щодо остаточного висновку про стійкість підприємства, оскільки загальна картина за показниками часто неоднорідна [2].

Так, якщо за одним параметром підприємство відповідає нормативним значенням, то за іншими спостерігається інша ситуація. Це своєрідний дестабілізаційний чинник, який лише посилює суб'єктивність думки самого аналітика, тобто його схильність вважати певний параметр головним або брати його до уваги меншою мірою.

Таким чином, нами пропонується використовувати алгоритм побудови таксономічного показника, за допомогою якого можна оцінити досягнутий на певний момент або за певний період «середній» рівень значення ознак, які характеризують досліджуване явище. Таким чином, для оцінки рівня фінансової стійкості підприємства за певний період часу за допомогою методу таксономії можна об'єднати значення декількох показників, що характеризують фінансовий стан підприємства протягом декількох років, та розрахувати таксономічний показник розвитку [3].

© Мельник О. О. , 2016

Найчастіше аналіз фінансової стійкості підприємства здійснюють за допомогою показників (коефіцієнтів), що наведені в табл. 1. Вибір саме цих показників зумовлений галузевими особливостями машинобудівних підприємств [4].

Таблиця 1

Показники фінансової стійкості

Показник	Нормативне значення
Коефіцієнт автономії (Кавт)	>0,5
Коефіцієнт маневреності власного капіталу (Кмвк)	>0,5
Коефіцієнт фінансового ризику (Кфр)	<0,5
Коефіцієнт забезпеченості власними коштами (Кзвк)	>0,1
Коефіцієнт забезпечення запасів власними коштами (Кзз)	0,6-0,8
Коефіцієнт майна виробничого призначення (Кмвп)	> 0,5

Таким чином, для узагальнення в єдину систему виміру та оцінки різнорідних часткових показників доцільно визначити інтегральний таксономічний показник оцінки ефективності антикризового управління банком за такою моделлю :

$$Y = \left[K_1; K_2; K_3; K_4; K_5; K_6;\right], \quad (1)$$

де Y – інтегральний таксономічний показник оцінки фінансової стійкості банку;

$K_1 - K_6$ – показники оцінки фінансової стійкості.

Таксономічний показник вираховується на основі показників фінансової стійкості підприємства за період з 2010 по 2014 р. (табл. 2).

Таблиця 2

Значення таксономічного показника

Роки	Значення узагальнювального показника
2010	0,270846
2011	0,321203
2012	0,212992
2013	0,213467
2014	0,157989

Підводячи підсумки стосовно проведеного аналізу фінансової стійкості підприємства за 2010–2014 рр. з використанням інтегрального таксономічного показника, слід зауважити, що станом на останню звітну дату спостерігається її критичний рівень, а протягом досліджуваного періоду цей рівень мав низьке значення. Це пов'язано з дією фінансової та політичної кризи в Україні.

Щоб дізнатися про можливість підприємства утримувати стійкий фінансовий стан, необхідно робити прогноз інтегрального показника кожен квартал. Для прогнозування значень узагальнювального показника фінансової стійкості пропонується використати метод Брауна, заснований на експоненційному згладжуванні (рис. 1).

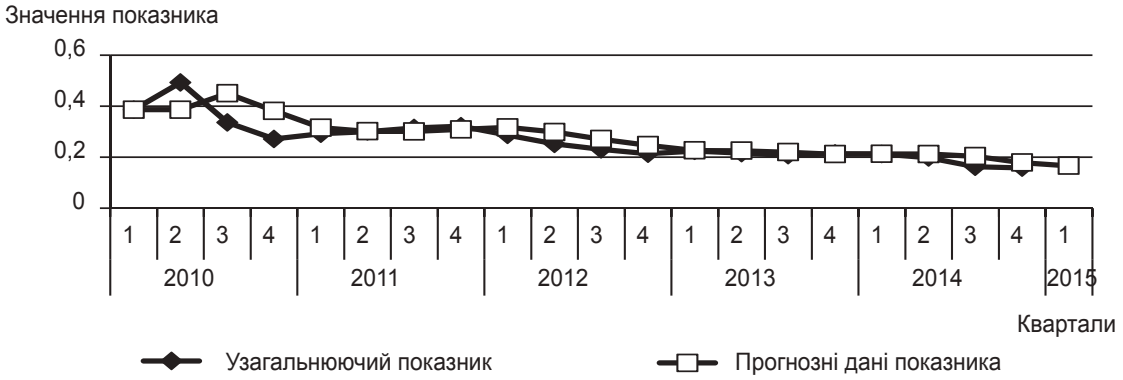


Рис. 1. **Прогнозний узагальнювальний показник фінансової стійкості**

Таким чином, наведена методика дає можливість спрогнозувати значення узагальнювального показника фінансової стійкості на такі періоди (табл. 3).

Таблиця 3

Прогнозні значення узагальнювального показника фінансової стійкості

Рік	Квартал	Прогнозне значення
2015	1	0,16624
2015	2	0,15342

Отже, виявлено тенденцію до негативних змін показника фінансової стійкості підприємства машинобудівної галузі, що вказує на необхідність детального аналізу фінансового стану підприємства.

Таким чином, ця методика відповідає потребам сучасних підприємств, що належать до машинобудівної галузі. Вона дає змогу значно скоротити тривалість оціночних процедур. Крім того, алгоритм розрахунку доволі простий, що здебільшого дає змогу відмовитися від експертів, знижує загальні витрати і підвищує ступінь надійності оцінки фінансового стану підприємств.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Добринь С. В.

Література: 1. Басовский Л. Е. Теория экономического анализа : учебник / Е. Л. Басовский. – М. : ИНФРА–М, 2002. – 222 с. **2.** Котляр М. Л. Оцінка фінансової стійкості підприємства на базі аналітичних коефіцієнтів / М. Л. Котляр // Фінанси України. – 2005. – № 1. – С. 113–115. **3.** Тищенко О. М. Моделювання оцінки та прогнозування фінансової стійкості підприємств / О. М. Тищенко // Вісник Харківського національного економічного університету. – 2009. – № 11. – С. 407–415. **4.** Пічугіна Т. С. Фінансовий аналіз у схемах і таблицях : навч. посіб. / Т. С. Пічугіна. – Київ : Знання. – 2009. – 242 с. **5.** Крисько Ж. Аналіз середовища реструктуризації підприємств машинобудівної галузі / Ж. Крисько // Економічний аналіз. – 2012. – № 10(4). – С. 203–206.

РЕГУЛЮВАННЯ ЦІН І ТАРИФІВ ЯК ЗАСІБ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦТВА

УДК 346.61

Мельников О. А.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто питання щодо державного регулювання цін і тарифів в Україні, вплив держави на господарську діяльність. Розглянуто нормативно-правові акти, що регулюють встановлення цін і тарифів в Україні. Запропоновано шляхи розвитку регулювання цін і тарифів.*

Ключові слова: *тарифи, ціна, держава, господарська діяльність, підприємництво.*

Аннотация. *Рассмотрены вопросы государственного регулирования цен и тарифов в Украине, влияние государства на хозяйственную деятельность. Рассмотрены нормативно-правовые акты, регулирующие установление цен и тарифов в Украине. Предложены пути развития регулирования цен и тарифов.*

Ключевые слова: *тарифы, цена, государство, хозяйственная деятельность, предпринимательство.*

© Мельников О. А., 2016

Annotation. *This article discusses the issue of state regulation of prices and tariffs in Ukraine, state influence on economic activity. Considered normative legal acts regulating the pricing and tariffs in Ukraine. The ways of regulation of prices and tariffs.*

Keywords: *tariffs, price, state, economic activity, entrepreneurship.*

Система регулювання цін і тарифів як засіб державного регулювання підприємництва в Україні перебуває на стадії становлення, закладені її законодавчі основи, нормативна база. Однак чинне законодавство, хоча і створило правову базу для державного регулювання цін і тарифів, не позбавлено деяких правових прогалин, що стримують розвиток господарської діяльності.

Про необхідність наукового аналізу економічних та правових проблем цін та ціноутворення свідчить також інтерес вчених до цієї проблематики. Так, науковці Г. Д. Джумагельдієва, І. Л. Єрухимович, В. Ф. Попондопуло, П. Н. Шуляк, Є. А. Уткін та ін. у своїх працях дослідили низку аспектів регулювання цін та ціноутворення. Однак поза увагою науковців залишилися питання системного дослідження правового забезпечення регулювання цін і тарифів як засобу державного регулювання підприємництва.

Метою цієї статті є комплексний аналіз правового забезпечення державного регулювання цін і тарифів як одного із засобів впливу держави на господарську (підприємницьку) діяльність.

У літературі відзначають, що політика ціноутворення є частиною економічної і соціальної політики будь-якої держави. Органи державного управління будують свої відносини з товаровиробниками, використовуючи податкову і фінансово-кредитну політику, зокрема встановлення ставок податків і податкових пільг, цін і правил ціноутворення, дотацій, економічних санкцій і ліцензій, соціальних і екологічних норм і нормативів.

Свобода підприємців у ціноутворенні обмежується державою. Виділяють три рівні такої діяльності:

перший – установлення державою фіксованих цін у вигляді державних прейскурантних цін; «заморожування» ринкових вільних цін; фіксування монопольних цін;

другий – регулювання державою цін за допомогою встановлення умов ціноутворення для підприємств. Такі обмеження здійснюються у формах: фіксування граничного рівня цін; виділення максимуму надбавок або коефіцієнтів до фіксованих прейскурантних цін; впровадження граничного значення елементів роздрібної ціни; установлення цін для продукції державних підприємств;

третій – вільні (договірні) ціни. Держава обмежує ступінь самостійності підприємств визначенням правил гри на ринку за рахунок різних заборон. Форми таких обмежень: заборона на горизонтальне фіксування цін; заборона вертикального фіксування цін; заборона цінової дискримінації (купівля-продаж з навантаженням, купівля тільки в одного виробника); заборона демпінгу (продаж товарів нижче собівартості задля усунення конкурентів); заборона на недоброякісну цінову рекламу [1, с. 53].

У перехідний до ринку період у змішаній економіці ринкове ціноутворення має еластично сполучатися з механізмом державного регулювання цін на окремі товари. Це дає можливість державі за допомогою цін визначати і реалізовувати пріоритети економічного розвитку.

Заходи економічного регулювання ціноутворення в умовах ринку є визначальними і впливають не тільки на регульовані, а й на вільні ціни. До них належать бюджетні дотації, компенсації витрат виробникам, пільгове кредитування, податкові пільги. Заходи директивного регулювання ціноутворення також досить різноманітні. До них належать: 1) установлення граничного рівня рентабельності виробництва (наприклад, установлення ціни, що забезпечує рівень рентабельності виробництва – 25 %); 2) установлення граничних (максимальних і мінімальних) цін (наприклад, установлення мінімальної ціни на алкогольну продукцію); 3) установлення базових цін і граничних коефіцієнтів їхньої зміни; 4) установлення граничних розмірів надбавок до ціни; 5) установлення фіксованої ціни (наприклад, плати за проїзд на громадському транспорті).

Державне регулювання цін у країнах із ринковою економікою є спробою держави за допомогою законодавчих, адміністративних і бюджетно-фінансових заходів впливати на ціну таким чином, щоб сприяти стабільному розвиткові економічної системи загалом, тобто через ціни нівелювати циклічні коливання процесів відтворення. Залежно від конкретної господарської кон'юнктури регулювання носить антикризовий і антиінфляційний характер [1, с. 55].

Варто погодитися з тим, що лібералізація цін не зменшує, а, навпаки, підвищує роль держав у здійсненні політики ціноутворення. Її сутність не у встановленні конкретних цін, а у впливі за допомогою економічних заходів на прийняття товаровиробниками оптимальних рішень щодо цін, наданні їм методологічної допомоги, розробці правових норм і законів щодо ціноутворення. Цілі державного регулювання полягають у тому, щоб не допустити інфляційного зростання цін внаслідок виникнення стійкого дефіциту, різкого подорожчання сировини і палива, монополізму виробників, сприяти створенню умов для нормальної конкуренції, що орієнтує на впровадження досягнень НТП.

Згідно зі ст. 12 Господарського кодексу України [2] (далі — ГК України), одним з основних засобів впливу держави на діяльність суб'єктів господарювання є регулювання цін і тарифів.

Основними законодавчими актами, які регулюють ціни і ціноутворення, є Конституція України, Господарський кодекс України і Закон України «Про ціни і ціноутворення» від 21.06.2012 р. [3], що визначає основні принципи встановлення і застосування цін і тарифів та організацію контролю за їхнім дотриманням на території України.

Загальні положення щодо цін та ціноутворення у сфері господарської діяльності містяться у главі 21 ГК України. Згідно з ч. 3 ст. 189 ГК України, суб'єкти господарювання можуть використовувати у господарській діяльності вільні ціни, державні фіксовані ціни та регульовані ціни – граничні рівні цін або граничні відхилення від державних фіксованих цін.

Відповідно до ч. 1 ст. 191 ГК України державні фіксовані та регульовані ціни встановлюються на ресурси, що справляють визначальний вплив на загальний рівень і динаміку цін, а також на продукцію та послуги, що мають суттєве соціальне значення для населення. Перелік зазначених ресурсів, продукції, послуг затверджує Кабінет Міністрів України.

Державні фіксовані і регульовані ціни і тарифи встановлюються державними органами України. Рішеннями Конституційного Суду України були уточнені повноваження державних органів у сфері регулювання цін і ціноутворення. Так, у рішенні Конституційного Суду України про ціни і тарифи на житлово-комунальні та інші послуги від 10 лютого 2000 року № 2-рп/ 2000 [4] зазначено, що відповідно до Конституції України і Закону України «Про ціни і ціноутворення» Верховна Рада України визначає засади внутрішньої і зовнішньої політики, зокрема цінової. Невід'ємною складовою частиною реалізації засад політики ціноутворення в державі є визначення механізму та конкретних органів, на які покладено обов'язки щодо забезпечення виконання політики в цій сфері. Такими органами, зокрема, є: Кабінет Міністрів України, який визначає перелік продукції, товарів і послуг, на які можуть бути затверджені відповідними органами виконавчої влади фіксовані і регульовані ціни і тарифи, порядок реалізації повноважень цих органів у галузі встановлення і застосування цін і тарифів, здійснення контролю за цінами (тарифами); органи місцевого самоврядування, які встановлюють тарифи оплати побутових, комунальних, транспортних та інших послуг.

Згідно з ч. 2 ст. 191 ГК України, державні ціни встановлюються також на продукцію (послуги) суб'єктів господарювання – природних монополістів. Переліки видів продукції (послуг) зазначених суб'єктів затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Конституція України, Господарський кодекс України (ст. 63, 78 ГК), Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.06.1997 р. [5] надають повноваження, зокрема, виконавчим органам сільських, селищних, міських рад щодо встановлення тарифів (цін) стосовно оплати побутових, комунальних, транспортних та інших послуг, які надаються підприємствами та організаціями комунальної власності відповідної територіальної громади. Крім власних, до делегованих повноважень цих органів місцевого самоврядування відповідно до зазначеного Закону належить здійснення контролю за дотриманням відповідних цін і тарифів. Ч. 4 ст. 191 ГК визначає такі ціни як комунальні ціни. Їх варто розглядати як різновид державних цін з урахуванням законодавчих вимог щодо суб'єктів господарювання, які виробляють (надають) товари (послуги) (комунальні підприємства, організації), а також органу місцевого самоврядування, що здійснює таке цінове регулювання відповідно до його законодавчо встановленої компетенції.

Згідно з ч. 5 ст. 191 ГК, державне регулювання цін здійснюється шляхом встановлення фіксованих державних та комунальних цін, граничних рівнів цін, граничних рівнів торговельних надбавок і постачальницьких винагород, граничних нормативів рентабельності або шляхом запровадження обов'язкового декларування зміни цін.

Таким чином, зазначено методи державного регулювання цін і тарифів. Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування під час встановлення фіксованих цін, застосування яких унеможливлює одержання прибутку суб'єктами підприємництва, зобов'язані надати цим суб'єктам дотацію відповідно до закону (ч. 6 ст. 191 ГК).

Регулювання цін повинне мати не тільки соціальну спрямованість, а й бути зваженим, враховувати специфіку підприємницької діяльності суб'єктів господарювання, пов'язану з цільовою спрямованістю на одержання прибутку. Тому ч. 6 ст. 191 ГК передбачає необхідність врахування органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування цього положення шляхом надання дотацій відповідно до закону задля компенсації втрат, що виникли під час встановлення фіксованих цін на товари (роботи, послуги). Так, у п. 2 ст. 9 Закону України «Про природні монополії» [6] встановлено, що під час регулювання цін (тарифів) на товари суб'єктів природних монополій враховуються: витрати, які згідно з законами про оподатковування належать до валових витрат виробництва та обігу; податки і збори (обов'язкові платежі) до бюджетів та до державних цільових фондів; вартість основних виробничих фондів, амортизаційні відрахування, потреби в інвестиціях, необхідних для відтворення основних виробничих фондів; очікуваний прибуток від можливої реалізації товарів за різними цінами (тарифам); віддаленість різних груп споживачів від місця виробництва товарів; відповідність якості товарів, що виробляються (реалізуються), потребам споживачів; державні дотації та інші форми державної підтримки.

У підсумку можна дійти таких **висновків**.

В умовах переходу до ринкової економіки в Україні одним із необхідних засобів державного регулювання підприємництва є державне регулювання цін і тарифів задля підтримання стабільності виробництва, створення стимулів для товаровиробників, збільшення доходів за рахунок нарощування виробництва.

Визначальним є те, що в умовах ринку ціна на продукцію, роботи і послуги формується під впливом попиту та пропозиції на них. Роль держави обмежується забезпеченням публічних інтересів у вигляді збалансованого розвитку економіки, розв'язання соціальних задач тощо. Держава за допомогою правових норм організує систему органів ціноутворення і визначає їхню компетенцію; регламентує порядок розробки, затвердження і застосування цін; передбачає санкції за порушення правил ціноутворення і застосування цін.

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

Література: 1. Пузанов І. І. Ціни та ціноутворення у зовнішній торгівлі / І. І. Пузанов // Фінанси України. – 2011. – № 11. – С. 53–61. **2.** Господарський кодекс України : від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – Ст. 144. **3.** Про ціни і ціноутворення : Закон України від 21.06.2012 № 5007-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 19–20. – Ст. 190. **4.** Рішення Конституційного Суду України про ціни і тарифи на житлово-комунальні та інші послуги від 10.02.2000 № 2-рп [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-00. **5.** Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 24. – Ст.170. **6.** Про природні монополії : Закон України від 20.04.2000 № 1682-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 30. – Ст. 238.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 331.103

Мілінтєєва Р. Є.

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

Анотація. *Розглянуто основні фактори, що визначають вплив мотивації персоналу на підвищення продуктивності праці та ефективності роботи підприємства. Наведено основні засоби, грошові та негрошові фактори мотивації праці. Досліджено основні проблеми мотивації трудової діяльності та обґрунтовано необхідність застосування мотиваційних заходів.*

Ключові слова: *мотивація праці, управління персоналом, мотивація персоналу, матеріальна мотивація.*

Аннотация. *Рассмотрены основные факторы, определяющие влияние мотивации персонала на повышение производительности труда и эффективности работы предприятия. Представлены основные средства, денежные и неденежные факторы мотивации труда. Исследованы основные проблемы мотивации трудовой деятельности и обоснована необходимость применения мотивационных мероприятий.*

Ключевые слова: *мотивация труда, управление персоналом, мотивация персонала, материальная мотивация.*

Annotation. *The main factors determining the impact of motivation on improving productivity and efficiency of the enterprise. Presented fixed assets, cash and non-cash factors of motivation. The basic problem of motivation of work and the necessity of the use of incentive measures.*

Keywords: *motivation, personnel management, motivation of staff, financial motivation.*

© Мілінтєєва Р. Є., 2016

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку державності України розв'язання питання мотивації працівників на підприємствах стало одним із пріоритетних завдань. Вироблення та реалізація сучасної мотиваційної політики в усіх сферах суспільної діяльності потребує ефективного мотиваційного інструменту, що містить сукупність типів та форм мотивації, завдяки яким здійснюється цілісне управління мотиваційними процесами задля досягнення визначених пріоритетів розвитку підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Широко вивчалися закономірності дії мотивацій і побудови методів та механізмів реалізації мотивації в працях таких економістів, як Т. Багмут, А. Маслоу, У. Оучі, Г. Слєзінгер, В. Черні, С. Шапиро [1], Д. Богиня [2], М. Калінчик, В. Лишиленко, М. Малік, Є. Ходаківський, К. Якуба.

Постановка завдання. Метою дослідження є формування проблем мотивації трудової діяльності та пошук шляхів розробки ефективного мотиваційного механізму.

Виклад основного матеріалу. Мотивація в загальному розумінні – це сукупність рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій; залежно від поведінки людини – це процес свідомого вибору нею певного типу дій, зумовлених комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх факторів (відповідно стимулів і мотивів); в управлінні – це функція керівництва, що полягає у формуванні в працівників стимулів до праці (спонукати їх працювати з повною віддачею), а також у довгостроковому впливі на працівника задля зміни заданих параметрів структури його інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра та розвитку на цій основі трудового потенціалу [1].

Для посилення трудової мотивації працівників максимально повного вивільнення виробничо-соціального потенціалу трудового колективу задля підвищення ефективності роботи підприємства, необхідно створювати відповідні умови та передумови, тобто свідомо та доцільно керувати цим процесом. Виконання завдань посилення трудової мотивації пов'язано з проблемою створення дієвого мотиваційного механізму, тобто системи економічних, соціально- психологічних, адміністративних і правових методів впливу на спонукальні мотиви трудової поведінки працівника, групи людей, колективів задля розвитку внутрішньої потреби в працівників у більш ефективній трудовій віддачі.

Застосування системного підходу до розробки системи мотивації персоналу передбачає аналіз і структурування проблем, що існують в організації. Системний підхід до мотивації персоналу заснований на всебічному врахуванні психологічних принципів мотиваційного процесу індивідуальної та групової діяльності, а також дієвих методах мотивації залучення, утримання ефективної праці. Він передбачає управління мотивацією працівників на всіх рівнях з використанням усіх видів мотивації: залежно від часових рамок – довгострокової, середньострокової, короткострокової та швидкоплинної; залежно від стимулів – матеріальній і нематеріальній, грошовій та негрошовій.

Системний підхід передбачає поєднання дії організаційних стимулів і послідовних зусиль менеджерів усіх ланок управління з мотивації персоналу в чіткій відповідності з організаційною стратегією [3].

У сучасних умовах існують два окремі напрямки мотивації праці: матеріальне та нематеріальне стимулювання.

До матеріальних заохочень належать персональні надбавки до окладів і премій, підвищення авторитету працівника та довіри до нього в колективі, доручення особливо важливої роботи. А до нематеріальних – умови побутового обслуговування на підприємстві, санітарно-гігієнічні умови, надання житла, путівок на відпочинок і лікування, організація праці та інше. Але використання цих видів заохочень ще не гарантує повної віддачі з боку працівників підприємства.

Керівник повинен враховувати також основні психологічні фактори, що впливають на трудову активність працівників. До них належать такі: надмірне втручання з боку безпосереднього керівництва; відсутність психологічної й організаційної підтримки; недолік необхідної інформації; надмірна сухість і недолік уваги керівника до потреб підлеглого; відсутність зворотного зв'язку, тобто незнання працівником результатів своєї праці; неефективне розв'язання керівником службових проблем працівника; некоректність оцінки працівника керівником; недостатній рівень турботи про мотивацію співробітника [4].

Зазначені вище фактори змушують працівника засумніватися у собі, у стабільності свого становища і можливості подальшого кар'єрного зростання.

Отже, для отримання максимального результату від застосування методів мотивації та підвищення рівня продуктивності праці необхідно використовувати їх у комплексі. Це сприятиме тісному взаємозв'язку між ними, водночас використання лише одного комплексу методів виключить можливість стимулювання творчої активності персоналу для досягнення цілей підприємства.

Хоча зараз на підприємствах і створюються усі необхідні умови для ефективної мотивації працівників, які сприяють ефективному виконанню роботи, проте фінансові виплати – найкращий стимул для українців, оскільки заробітні плати порівняно з цінами зростають меншими темпами.

Незважаючи на те що виділяють досить багато ефективних засобів мотивації працівників, існують фактори, які ускладнюють процес управління мотивацією. До них належать (рис. 1):

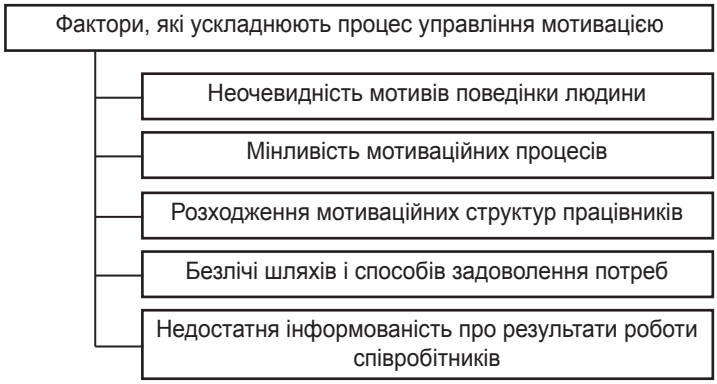


Рис. 1. **Фактори, які ускладнюють процес управління мотивацією**

1. Неочевидність мотивів поведінки людини. Можна тільки припускати, здогадуватися про мотиви, але їх важко виявити. Необхідно тривалий час спостерігати, щоб з'ясувати мотиви, які керують поведінкою людини.

2. Мінливість мотиваційних процесів. Зміст і характер мотиваційного процесу залежать від того, які потреби ініціювали його. Однак ці потреби перебувають у складній динамічній взаємодії. Залежно від конкретної ситуації потреби людини змінюються, що може призвести до непередбаченої реакції працівників на мотивуючий вплив з боку керівництва.

3. Розходження мотиваційних структур працівників. Сила мотивів, їхня стійкість, структурованість унікальні для кожної людини і по-різному впливають на її поведінку. Те, що ефективно для мотивації одних людей, виявляється неефективним для інших. Це робить процеси керування мотивацією слабкопередбачуваним.

4. Наявність безлічі шляхів і способів задоволення окремої потреби людини.

5. Взаємозалежність робіт в організаціях, недостатня інформованість про результати роботи співробітників, часті зміни в службових обов'язках унаслідок удосконалювання технології [5].

Для того щоб уникнути впливу факторів, які ускладнюють процес управління мотивацією, необхідно виявляти структуризацію мотивів і потреб, знати причини, що їх зумовлюють, за яких конкретних умов і яким чином можна виразити визнання результатів та націлити людей на досягнення більш високих показників продуктивності. Кожен співробітник, який прагне знайти та запропонувати щось нове в діяльності підприємства, свого структурного відділу, у своїй власній роботі, має заохочуватися.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Мотивація персоналу є одним із головних питань менеджменту для будь-якої організації. Підвищення конкурентоспроможності діяльності підприємств та організацій вимагає високої трудової активності персоналу, а для цього необхідно зосередити увагу на покращенні мотиваційного механізму працівників, який передбачає як матеріальну, так і нематеріальну складові частини.

Вибираючи заходи з мотивації, слід неодмінно враховувати потреби та інтереси працівників. Процес впровадження цих заходів повинен бути спрямований на досягнення певного результату – задоволених працівників, котрі віддані своїй роботі. Заходи з мотивації повинні стимулювати окремого працівника або трудовий колектив загалом на досягнення індивідуальних та спільних цілей діяльності підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Горобинська М. В.

Література: 1. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – М. : Гросс Медиа, 2005. – 224 с. **2.** Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – Київ : Знання-прес, 2001 – 313 с. **3.** Бердник А. А. Мотивування персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання / А. А. Бердник // Технології та дизайн. – 2013. – № 1 (6). – С. 1–7. **4.** Дімітрієва С. Д. Шляхи підвищення мотивації персоналу / С. Д. Дімітрієва // Культура народов Причерноморья. – 2011. – № 216. – С. 46–49. **5.** Алікіна О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. В. Алікіна, Л. М. Ільїч. – Київ : Алерта, 2010. – 734 с.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 331.522:005.336.3(477)

Миросенко В. І.

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

Анотація. *Розглянуто зміст категорії «якість робочої сили» та шляхи підвищення ефективності її формування як найбільш вагомого фактору конкурентоспроможності підприємств України в сучасних умовах, що склалися внаслідок перебудови економіки країни.*

Ключові слова: *якість робочої сили, робоча сила, трудовий потенціал, конкурентоспроможність підприємств, шляхи підвищення якості персоналу.*

Аннотация. *Рассмотрено содержание категории «качество рабочей силы» и пути повышения эффективности ее формирования как наиболее весомого фактора конкурентоспособности предприятий Украины в современных условиях, что сложились вследствие перестройки экономики страны.*

Ключевые слова: *качество рабочей силы, рабочая сила, трудовой потенциал, конкурентоспособность предприятий, пути повышения качества персонала.*

Annotation. *In article the content of the category "quality of labour" and a way of its increase as most powerful factor of competitiveness of the enterprises of Ukraine in modern conditions that there were reorganizations of national economy subsequently is considered.*

Keywords: *quality of labor, labor, labor potential, competitiveness of the enterprises, ways of improvement of quality of the personnel.*

Події, котрі трапилися за останнє десятиріччя в соціально-економічних структурах, виробництві, житті людей, привели до підвищення ролі людини у розвитку економічних відносин. Із пасивного об'єкта економічних відносин людина стала головною рушійною силою економічного розвитку, внаслідок чого якісні характеристики робочої сили стали важливим фактором продуктивності праці і підвищення ефективності виробництва.

Для підприємств стає необхідністю персонал, що має високу якість робочої сили. Серед великої кількості підприємств конкурентні переваги здобувають ті, що можуть забезпечити більшу продуктивність праці, більшу якість продукції, більш ефективне управління [1]. Звичайно, це потребує навчання, професійної підготовки і випуску на ринок праці робочої сили з необхідним рівнем освіти, котра володіє як кваліфікаційною, так і територіальною мобільністю. Беручи до уваги всі ці аспекти, можна стверджувати, що економічне і соціальне значення проблем підвищення якості робочої сили зростає. Тому розв'язання цих проблем для вітчизняних підприємств є актуальним.

Дослідженню стану якості робочої сили на ринку праці України та пошуку розв'язання проблем, пов'язаних з підвищенням її якості, присвячено праці О. Абрамова, П. Буряк, Л. Гальківа, О. Піжука, Ф. Прокопова, І. Моціна, Є. Волкова та ін.

Метою цієї статті є визначення змісту категорії «якість робочої сили» і пошук шляхів підвищення ефективності її формування.

Якість робочої сили являє собою запас навичок, знань, здібностей людини, який використовується працівником у певній сфері суспільного виробництва і сприяє збільшенню продуктивності праці та виробництва [2]. Для працівника застосування цього запасу у вигляді високопродуктивної професійної діяльності приводить до збільшення його заробітної плати, що мотивує до накопичення нового запасу знань, умінь для того, щоб потім ефективно їх використовувати.

Як економічна категорія якість робочої сили являє собою відношення між працівником та роботодавцем на предмет формування, розвитку і реалізації здібностей людини до праці і є множиною якостей людини, які проявляються в процесі праці. Ці якості відображають професійно-кваліфікаційні, медично-фізіологічні і соціально-психологічні характеристики робітника: рівень освіти, наявність професійних навичок та досвіду, компетентність, мобільність, стан здоров'я, розумові здібності тощо [3].

Найближчим до якості робочої сили поняттям є кваліфікація працівника. Вона означає сукупність розумових здібностей, навичок та знань, загальної та спеціальної професійної освіти, робочих умінь та досвіду для виконання певних видів робіт. Кваліфікація визначає рівень володіння працівником певної професії або спеціаль-

© Миросенко В. І., 2016

ності. Фактично ступінь кваліфікації робітника характеризується присвоєним йому кваліфікаційним розрядом, котрий відповідає певному рівню знань, практичних навичок та здібностей.

До показників якості робочої сили належать такі: наявність базової професійної освіти; рівень знань та умінь у певній сфері діяльності; стаж роботи в галузі спеціалізованої діяльності організації чи підприємства; рівень кваліфікації; направленість та рівень здібностей, що виходять за рамки професії; адаптивність до нововведень; здібність до постійного навчання [4].

Підвищення якості робочої сили на підприємствах повинне здійснюватися в рамках соціального партнерства. План підвищення якості робочої сили розробляється відповідно до:

– цілей та перспектив розвитку підприємства, а також завдань працівників щодо їхнього досягнення;

– необхідності в професійному розвитку робітників за професіями, освітніх програмах, ступенях відповідальності та кваліфікації, умовах конкурсного відбору та оцінці результатів;

– пріоритетних професій на всіх рівнях структури підприємства, що забезпечують конкурентоспроможність підприємства, методи та терміни оцінки ефективності їхньої роботи і сертифікації;

– джерел та обсягів фінансування розвитку працівників;

– системи професійного розвитку трудових ресурсів;

– критеріїв оцінки підвищення якості робочої сили.

Підприємства та організації України не мають законодавчих обов'язків щодо підготовки, перепідготовки та навчання кадрів [5]. Саме тому для нас дуже важливим є досвід розвинених країн, наприклад, Германії та Франції, де здійснюються заходи підготовки кадрів за участю та під керівництвом держави. Ці заходи економічно стимулюються урядом.

Аналіз діяльності вітчизняних підприємств щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів свідчить про недооцінку значення високої якості робочої сили як фактора економічного прогресу та фактора соціального захисту працівників через підвищення його конкурентоспроможності. Так, у 2014 році на підприємствах традиційного сектора економіки отримали нову професію 378,3 тис. осіб, підвищили кваліфікацію 728,2 тис. осіб, що становить відповідно 2,1 і 6,2 % загальної чисельності зайнятих. З кожним роком ці показники зменшуються [6].

Для підвищення якості робочої сили підприємствам необхідно її розвивати та мотивувати. Чим вища якість робочої сили та повніше вона буде втілена в результатах праці, тим, відповідно, більше доходів буде отримувати підприємство, що позитивно позначиться на платні робітника. А це так само буде мотивувати його до наступного вдосконалення здібностей. Безперервне оновлення знань, навиків, обмін досвідом не тільки розвиває у працівника інтерес до навчання, творчої діяльності, а й дає змогу підприємству здобути конкурентні переваги [7].

Таким чином, вітчизняні підприємства повинні відводити підвищенню якості робочої сили вагому роль для забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Проте однією з основних причин, що позбавляє українських підприємств бажання витрачати кошти на підвищення кваліфікації персоналу, є відсутність підходів до кількісної оцінки залежності конкурентоспроможності підприємств від якості робочої сили. У зв'язку з цим плануються майбутні дослідження направити на виконання таких практичних завдань, як оцінка конкурентоспроможності підприємства і якості робочої сили, а також встановлення кількісних взаємозв'язків між ними.

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

Література: 1. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. / П. Ю. Буряк. – Київ : 2009. – 336 с. **2.** Зайнятість: випробування кризою // Урядовий кур'єр. – 2010. – № 4 (26 січня). – С. 6. **3.** Гальків Л. І. Втрати людського капіталу України: чинник безробіття / Л. І. Гальків // Економіка і регіони. – 2009. – № 2. – С. 110–113. **4.** Азоев Г. Л. Конкурентное преимущество фирмы : учеб. пособие / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. – М. : ОАО «Типография "Новости», 2000. – 256 с. **5.** Волкова Е. А. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы : учебное пособие / Е. А. Волкова, Е. В. Калинникова. – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 229 с. **6.** Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua. **7.** Дудина О. И. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий / О. И. Дудина, В. А. Зеленков // Кадры предприятия. – 2007. – № 5. – С. 99–107.

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 331.101.26

Мисюра А. В.

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

Анотація. *Розкрито питання аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та їхнього ефективного використання. Дано визначення поняттю «трудові ресурси». Здійснено аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві на основі данних ТОВ «НОВА ЕРА».*

Ключові слова: *трудові ресурси, ефективність, аналіз, продуктивність праці, підприємство.*

Аннотация. *Раскрыты вопросы анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и их эффективного использования. Дано определение понятию «трудовые ресурсы». Осуществлен анализ использования трудовых ресурсов на предприятии на основе данных ООО «НОВАЯ ЭРА».*

Ключевые слова: *трудовые ресурсы, эффективность, анализ, производительность труда, предприятие.*

Annotation. *Solved issue Analysis of enterprise workforce and their effective use. The definition of the term "human resources". A general analysis of labor resources in the enterprise.*

Keywords: *labor, efficiency analysis, labor productivity, enterprise.*

Як відомо, вплив на збільшення продуктивності праці здійснюють різні чинники. Одним з найголовніших є обсяг виробленої продукції і чисельність працівників. Адже для досягнення високого рівня та збільшення доходу підприємства в сучасних умовах необхідно максимально ефективно використовувати трудові ресурси. Саме тому аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві є важливою складовою частиною системи комплексного економічного аналізу діяльності будь-якого суб'єкта господарювання.

Вагомий внесок у розробку заходів щодо ефективності праці та мотивації працівників зробили Н. В. Замчевська [1], П. Самуельсон [6], Н. Д. Дарченко [3], Є. П. Качан [2] та ін.

Метою цієї роботи є дослідження теоретичних аспектів аналізу ефективного використання трудових ресурсів та збільшення за рахунок цього продуктивності праці на підприємствах.

Об'єктом дослідження є процес аналізу забезпеченості торгових підприємств трудовими ресурсами та їхнє використання. Предметом виступають теоретичні аспекти аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.

У сучасних умовах високий рівень продуктивності праці, забезпеченість трудовими ресурсами та їхнє раціональне використання мають великий вплив на діяльність підприємства та його ефективне функціонування. Аналіз цього питання допомагає отримати інформацію про недоліки на підприємстві, які пов'язані з забезпеченням робочою силою, погіршенням продуктивності праці, та визначити їхню причину, спосіб усунення. Від якості використання трудових ресурсів залежать результати діяльності підприємства та його конкурентоспроможність [6].

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка володіє фізичними та розумовими здібностями та знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [2, с. 38].

Ефективність праці – це результативність, що є співвідношенням обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ і кількості витраченої на це праці. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без підвищення витрат праці, постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, пошук можливостей для підвищення ефективності власної праці [4].

Для аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та їхнього ефективного використання значну увагу приділяють аналізу якісного складу працівників, забезпеченості кадрами, динаміки коефіцієнтів обороту з приймання, вибуття, плинності кадрів та ін.

Аналіз структури та кількості працівників починається з оцінки трудомісткості виробничої програми. Найважливіші характеристики зміни кількості та структури трудових ресурсів: підвищення частки робітників у складі промислово-виробничого персоналу як передумови зростання продуктивності його праці та скорочення приросту кількості працівників відповідно до зростання обсягу виробництва та фінансових результатів господарської діяльності.

© Мисюра А. В., 2016

Для характеристики руху робочої сили розраховують і аналізують динаміку показників:

- коефіцієнт обороту з прийому персоналу;
- коефіцієнт обороту з вибуття;
- коефіцієнт плинності кадрів.

Під час аналізу руху кадрів особливу увагу приділяють причинам звільнення працівників та розробці методів усунення цих причин.

Для проведення аналізу використано вихідні дані ТОВ «НОВА ЕРА», яке займається оптовою та роздрібною торгівлею запасними частинами для сільгосптехніки (табл. 1).

Таблиця 1

Вихідні дані для аналізу руху кадрів ТОВ «НОВА ЕРА»

Показники	2012 рік	2013 рік	2014 рік	Відхилення 2014 від 2012 року	
				Абсолютне, %	Відносне, %
Чисельність персоналу					
на початок року, осіб	41	40	35	-6	14,6
Прийнято, осіб	10	11	12	+2	20
Вибули, осіб :	5	4	5	0	-
– за власним бажанням	3	2	1	-2	76,7
– звільнені за порушення дисципліни	1	1	3	+2	200
Чисельність на кінець року	46	47	42	-4	8,7
Середньооблікова чисельність, осіб	44	44	39	-5	11,4
Коефіцієнт обороту з прийому персоналу	0,23	0,25	0,31	-	-
Коефіцієнт обороту з вибуття	0,11	0,09	0,13	-	-
Коефіцієнт плинності кадрів	0,09	0,07	0,08	-	-

Для оцінки трудових ресурсів використовується інформація бухгалтерської звітності, первинні документи, протоколи, документи бюро економічного аналізу тощо [3]. Під час аналізу виявлено, що у 2014 році порівняно з 2012 кількість персоналу зменшилась на 6 осіб або 14,6 %. Процес зміни чисельності кадрів проявляється з зарахуванням, звільненням працівників та їхнім внутрішнім переміщенням. Про це свідчить збільшення на кінець 2014 року чисельності на 7 осіб порівняно з початком. Це означає, що підприємство збільшило свій особовий склад для зростання ефективності діяльності та підвищення продуктивності праці. Коефіцієнт плинності в 2014 році становить 8 %, це привід для вживання заходів щодо стабілізації ситуації з персоналом. Якщо цьому питанню не приділити увагу, то в майбутньому у фірми можуть виникнути проблеми з подальшим розвитком.

Достатня забезпеченість підприємств необхідними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва. Економічна ефективність трудових ресурсів визначається відношенням матеріальних благ, які вони виробляють, і витрат робочої сили. Визначити фактори зниження ефективності використання трудових ресурсів можна за допомогою методів економічного та статистичного аналізу, які широко застосовуються в практиці на вітчизняних підприємствах [5].

Оцінювання ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві було проведено за даними ТОВ «НОВА ЕРА» (табл. 2).

Таблиця 2

Вихідні дані для розрахунку ефективності використання трудових ресурсів

Показники	2012 рік	2013 рік	2014 рік	Абсолютне відхилення 2014 від 2013 року
Обсяг виробництва, тис. грн	12390	11480	15690	4210
Чисельність персоналу, осіб	41	40	35	-5
Середньомісячна ЗП, грн./особу	1980	2150	2400	250
Витрати на оплату праці, тис. грн	81,18	86	84	-2
Продуктивність праці, тис. грн/особу	302,2	287,1	448,3	161,2
Собівартість продукції, тис. грн	10,04	9,13	14,65	5,52
Обсяг виробництва на 1 грн витрат на оплату праці, грн	152,6	133,5	186,7	53,2

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількості праці, витраченої на виробництво цього обсягу, – з іншого [1].

У цьому разі спостерігається підвищення продуктивності праці, тобто зростання випуску продукції на одиницю робочого часу порівняно з минулим періодом. Отже, підприємство ефективно використовує трудові ресурси, незважаючи на незначне скорочення персоналу, впроваджує автоматизацію виробництва та підвищує творчу активність персоналу.

Складовими частинами аналізу використання трудових ресурсів є чисельність працівників, рівень забезпеченості ними підприємства, їхня склад і структура, показники руху робочої сили, продуктивності праці, використання робочого часу тощо. Система трудових показників дає змогу оцінити вплив усієї сукупності показників на загальну результативність праці.

Отже, у статті здійснено аналіз забезпеченості підприємством трудовими ресурсами, що є важливим питанням для визначення працездатності будь-якого конкурентоспроможного підприємства. Було визначено кількісні, якісні критерії, які характеризують стан використання трудових ресурсів. Адже від роботи колективу залежить ефективна робота суб'єкта господарювання та подальший розвиток підприємства, підвищення індивідуальних та колективних результатів праці.

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

Література: 1. Замчевська Н. В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві : підручник [Електронний ресурс] / Н. В. Замчевська, А. П. Пушка, І. П. Паславський. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.htm. **2.** Качан Є. П. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с. **3.** Дарченко Н. Д. Економіка праці та соціально-трудових відносин. Збірник завдань і вправ : навч. посіб. / Н. Д. Дарченко [та ін.]. – Київ : Центр учб. літ., 2007. – 252 с. **4.** Економічне оцінювання ефективності використання трудових ресурсів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe. **5.** Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_185.pdf. **6.** Гусарова О. С. Ефективне використання трудових ресурсів [Електронний ресурс] / О. С. Гусарова. – Режим доступу : http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/4386/1/.pdf. **7.** Самуельсон П. Основи економічного аналізу [Електронний ресурс] : підручник / П. Самуельсон. – Режим доступу : http://www.bookol.ru/dokumentalnaya_literatura_main/biografii_i_memuaryi/204283/fulltext.htm.

ЗНАЧЕННЯ СЕРТИФІКАЦІЇ У МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИНАХ

УДК 346.32

Мостова Л. Ю.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто проблему сертифікації продукції на міжнародному рівні. Проаналізовано рівень розвитку сфери захисту прав споживачів не тільки на рівні країни, а й на міжнародному. Розглянуто сертифікацію як важливий механізм керування якості продукції.*

Ключові слова: *сертифікація, продукція, якість, контроль, міжнародна, організація, угода.*

© Мостова Л. Ю., 2016

Аннотация. *Рассмотрена проблема сертификации продукции на международном уровне. Проанализирована степень развития сферы защиты прав потребителей не только на уровне страны, но и на международном уровне. Рассмотрена сертификация как важный механизм управления качества продукции.*

Ключевые слова: *сертификация, продукция, качество, контроль, международная организация, соглашение.*

Annotation. *In the article the problem of certification internationally. The level of consumer protection, not only at national level but also internationally. Certification is considered an important mechanism to control product quality.*

Keywords: *certification, production, quality, control, international organization, an agreement.*

Проблема захисту споживачів загострюється в країнах, що розвиваються, унаслідок недосконалості рівня політичного і соціально-економічного розвитку, розширення міжнародної торгівлі та діяльності багатонаціональних компаній, постійного контролю за конкуренцією, ціновою політикою, рекламною практикою компаній, що впливає на структуру споживання у країнах, здоров'я їхнього населення та стан навколишнього середовища тощо.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. Вибрана тема наукової статті розглядалася багатьма зарубіжними і вітчизняними вченими, а саме проблеми сертифікації продукції на міжнародному ринку були розглянуті в наукових працях В. І. Артиш, В. К. Мамутова [1], С. Е. Майстра, О. Л. Макеєвої, П. П. Макаренка, С. О. Маслака, М. М. Мельника, Ю. А. Михайлова, П. К. Скрипчук, М. І. Шаповал.

Сертифікація продукції – 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).

Враховуючи вимоги Законів України «Про захист прав споживачів», «Про охорону праці», а також торговельні інтереси нашої країни на міжнародному ринку, з 1993 р. сертифікацію продукції в Україні здійснюють у рамках вимог створеної державної системи сертифікації – УкрСЕПРО [2].

На сьогодні сертифікація стала одним із важливих механізмів управління якістю, який дає змогу об'єктивно оцінити продукцію, надати споживачу підтвердження її безпеки, забезпечити контроль за відповідністю продукції вимогам екологічної чистоти, а також підвищити її конкурентоспроможність.

За кордоном безпека продукції для людини і навколишнього середовища давно підтверджується сертифікацією, і, хоч вартість її значна, виробник змушений одержувати сертифікат для того, щоб мати ринок збуту і уникнути втрат під час продажу своєї продукції. А втрати ці значні: за даними торгово-промислової палати [3], вони досягають 25 % від обсягу продажу. А в окремих випадках бувають і вищі. Так, наприклад, Сумський завод бурильних труб до сертифікації продавав їх за ціною до 600 доларів США за тонну, а після сертифікації – від 900 до 1600 доларів залежно від типу та розміру [4].

Суттєвий внесок у розв'язання питань сертифікації, а також захисту інтересів споживачів зробила ООН, яка розробила і затвердила Основний міжнародно-правовий документ «Звіт загальних керівних принципів ООН щодо захисту інтересів споживачів» [5].

У розробці і впровадженні нормативних документів, сертифікації продукції та систем якості активну роль відіграють такі міжнародні організації, як згадані в ISO та IEC зі своїми технічними комітетами Міжнародний форум з акредитації лабораторій (ILAC), Всесвітній форум ISO 9000, Міжнародна асоціація з атестації та підготовки експертів-аудиторів (IATCA). Серед європейських організацій – Європейський комітет зі стандартизації в електротехніці (CENELEC), Європейська організація якості (EOQ), Європейський фонд з управління якістю (EFQM), Європейська організація з випробувань та сертифікації систем якості (EQNET), Європейська акредитація сертифікаційної діяльності (EAC) та інші.

В Україні сертифікація буває обов'язковою та добровільною. Обов'язкова сертифікація здійснюється винятково в системі УкрСЕПРО й передбачає перевірку продукції, яка затверджується Держстандартом, на відповідність обов'язковим вимогам нормативних документів: безпека, екологічність, відповідність (взаємозамінність).

Добровільна сертифікація за ініціативою виробника продукції передбачає перевірку продукції на відповідність вимогам, що не вважаються обов'язковими за будь-яким іншим показником. Добровільну сертифікацію можуть проводити недержавні організації, які зареєструвалися в Реєстрі УкрСЕПРО (наприклад, Українська асоціація якості) [5].

Існує процедура визнання сертифікації інших країн, регіональної та міжнародної, якщо відповідні нормативні документи використовуються в Україні як національні.

До міжнародних стандартів, які набувають з кожним роком більшого поширення, належать стандарти SA серії 8000, розроблені Радою економічного пріоритету. Якщо раніше для споживачів важливими були якість і ціна продукції, а хто і як її виготовляв, їх не цікавило, то в останні роки споживач зацікавився етичними моментами її виробництва. Наприклад, окремі комплектуючі для фірми виготовляються з порушенням етичних норм, а саме – з використанням праці дітей, а споживач, купляючи готову продукцію, сприяє цьому.

Зараз ситуація у світовій торгівлі склалась таким чином, що найменший натяк на те, що продукція виготовлена з порушенням етичних норм, призведе до краху фірми або компанії. Тому фірми прагнуть захистити себе від цього і проводять аудит своїх постачальників через спеціальні аудиторські компанії, щоб упевнити споживачів про те, що продукція виготовлена без порушення етичних норм.

В окремих країнах є національні стандарти, правила або закони, які це гарантують. Система стандартів SA серії 8000 дає таку гарантію в міжнародних рамках. Якщо підприємство має сертифікат на відповідність цим стандартам, то споживач впевнений у тому, що продукція виготовлена без порушення етичних норм.

Продукцію, яка пройшла сертифікацію випробування, позначають національними знаками відповідності. Знак відповідності призначений для інформування споживачів про те, що продукція сертифікована згідно з правилами УкрСЕПРО. Підприємства та організації мають право використовувати знак відповідності після одержання зареєстрованого сертифіката відповідності на продукцію [4].

Сертифікація системи якості підприємства на її відповідність вимогам міжнародних стандартів ІСО серії 9000 здійснюється спеціальними міжнародно визнаними аудиторськими фірмами, які визначені Міжнародною організацією стандартизації ІСО та її відповідним комітетом СЕРТИКО ІСО.

Отримання підприємством сертифікатів міжнародного зразка дає йому право на реалізацію продукції майже у 100 країнах світу, що є членами ІСО. Сучасні підприємства, які реалізують свою продукцію на світовому ринку, також (за необхідності) здійснюють сертифікаційне супроводження проектів виробничо-технологічних комплексів під час їхнього створення та модернізації (реструктуризації).

Усі заходи, які пов'язані зі стандартизацією та сертифікацією систем якості підприємств, дають змогу створювати конкурентоспроможне виробництво та ефективно реалізовувати конкурентоспроможну продукцію на основі організації тотального управління цими процесами.

Відповідно до Резолюції № 39/248 Генеральної Асамблеї ООН «Керівні принципи для захисту інтересів споживачів», а саме пункту С «Норми безпеки та якості споживчих товарів і послуг», урядам слід залежно від конкретних умов розробляти або сприяти розробці і застосуванню на національному та міжнародному рівнях добровільних та інших норм безпеки і якості товарів і послуг та відповідним чином їх популяризувати.

Національні норми і положення про безпеку та якість товарів повинні періодично переглядатися, щоб забезпечити їхню відповідність, коли це можливо, загальновизнаним міжнародним нормам. Коли через місцеві економічні умови якась норма нижче загальновизнаної міжнародної норми, повинні вживатися усі можливі заходи для якнайшвидшого підвищення цієї норми. Урядам слід заохочувати і забезпечувати наявність можливостей для перевірки і видачі свідоцтва про безпеку, як і технічні характеристики основних споживчих товарів і послуг [6].

Відповідно до Резолюції № 39/248 Генеральної Асамблеї ООН «Керівні принципи для захисту інтересів споживачів», а саме розділу четвертого – «Міжнародне співробітництво» – урядам слід особливо на регіональному або субрегіональному рівнях розвивати, переглядати, підтримувати або зміцнювати механізми обміну інформацією про національну політику і заходи в галузі захисту інтересів споживачів. І водночас співпрацювати або заохочувати співробітництво у здійсненні політики щодо захисту інтересів споживачів задля досягнення кращих результатів у межах наявних ресурсів.

Прикладами такого співробітництва могли б бути співпраця у створенні чи спільному використанні установ контролю якості, розробка загальних процедур контролю якості, обмін програмами та інформування споживачів, спільні програми підготовки кадрів та розробка відповідних положень.

Отже, необхідно співпрацювати задля поліпшення умов придбання споживачами основних товарів, приділяючи належну увагу як ціні, так і якості. Таке співробітництво могло б передбачати спільну закупівлю основних товарів, обмін інформацією про різні можливості закупівлі товарів та угоди про регіональні специфікації товарів. Урядам слід розвивати або зміцнювати інформаційні зв'язки стосовно товарів, що заборонені, вилучені з обігу або обмежені, щоб інші країни-імпортери мали можливість належним чином захистити себе від шкідливих наслідків подібних товарів.

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

Література: 1. Мамутов В. К. Господарське право : підручник / В. К. Мамутов. – Київ : Юрінком Інтер, 2002. – 970 с. **2.** Про стандартизацію [Електронний ресурс] : Закон України від 05.06.2014 № 1315-VII. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1315-18. **3.** Господарський кодекс України : від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – Ст. 100. **4.** Цивільний кодекс України : від 16.01.03 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40. – Ст. 203. **5.** Про захист прав споживачів [Електронний ресурс] : Закон України від 12.05.1991 № 1023-XII. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1023-12. **6.** Про основні принципи та вимоги до безпечності та якості харчових продуктів [Електронний ресурс] : За-

кон України від 23.12.1997 № 771/97-ВР. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/771/97-%D0%B2%D1%80.

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ БАНКУ

УДК 336.71.009.12

Науменко Ю. Ю.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено фактори, що впливають на конкурентоспроможність банку. Побудовано модель управління конкурентоспроможністю банку, що дає змогу системно досягати кращої конкурентної позиції банківської установи на ринку банківських послуг.*

Ключові слова: *конкуренція, конкурентне середовище, конкурентні переваги, конкурентоспроможність банку.*

Аннотация. *Исследованы факторы, влияющие на конкурентоспособность банка. Построена модель управления конкурентоспособностью банка, которая позволяет системно достигать лучшей конкурентной позиции банковского учреждения на рынке банковских услуг.*

Ключевые слова: *конкуренция, конкурентная среда, конкурентные преимущества, конкурентоспособность банка.*

Annotation. *The factors influencing on the competitiveness of bank are investigational. A model of the competitiveness of the bank's management, which allows you to systematically achieve better competitive position of the banking institutions in the banking market.*

Keywords: *competition, competitive landscape, competitive advantages, competitiveness of a bank.*

На сьогодні забезпечення конкурентоспроможності банку у довгостроковій перспективі є складовою частиною системи цілей банку. Ефективність діяльності банку напряму залежить від його конкурентної позиції та конкурентоспроможності. Банківська установа традиційно прагне до прибутковості, ліквідності, мінімізації ризиків та конкурентоспроможності на ринку банківських послуг.

Потреба в дослідженні конкурентоспроможності банку охоплює всіх учасників господарювання, діяльність яких пов'язана з банками: клієнти банку, акціонери банку, органи контролю, потенційні інвестори, міжнародні фінансові установи, працівники банку, засоби масової інформації, конкуренти банку. Метою цих суб'єктів є виявлення реального фінансового стану банку, ступеня його надійності та конкурентоспроможності.

Особливої актуальності набуває питання оцінки конкурентоспроможності банків в умовах фінансової кризи. Все це зумовлює стратегічну орієнтацію банків на зайняття провідних позицій у конкурентному середовищі, а також збереження та підвищення своєї конкурентоспроможності.

Питанням конкурентоспроможності банку присвячено багато праць провідних вітчизняних та зарубіжних вчених, які досліджують проблеми функціонування банківської системи загалом. Серед таких учених – Дж. Скотт, М. Портер, Т. Гірченко, Ю. Заруба, О. Кірєєв, Ф. Шпиг, І. Фомін та інші. Щодо питань управління конкурентоспроможністю банків, то вони досліджені значно менше такими вченими, як І. Волощук, О. Дзюблюк, О. Лаврушин, О. Галиць, М. Савлук, Ф. Шпиг та ін. Метою статті є дослідження факторів, що впливають на конкурентоспроможність банку, та алгоритму управління конкурентоспроможністю банку.

Оцінка рівня конкурентоспроможності банку є складною роботою, оскільки на сьогодні відсутні міжнародні документи, методичні розробки з оцінки конкурентоспроможності різних об'єктів і, зокрема, банків [1]. Конку-

© Науменко Ю. Ю., 2016

рентоспроможність банку визначається індивідуально, але її рівень через відсутність об'єкта для порівняння не має цінності для прийняття ефективних управлінських рішень. Конкурентоспроможність банку необхідно порівнювати з аналогічними показниками банків конкурентів, тобто варто проводити паралельну оцінку конкурентоспроможності об'єкта, який досліджується, з його конкурентами.

Рівень конкурентоспроможності банківської установи визначається впливом взаємопов'язаних факторів, які можна об'єднати у дві великі групи: внутрішні та зовнішні. У літературі існують два протилежні погляди на цю проблему. Одні дослідники вважають, що у масовому банкрутстві банків вирішальна роль належить екзогенним факторам, інші доводять, що саме фактори внутрішнього середовища банку найвагоміші [2]. Протиставляти внутрішні та зовнішні фактори впливу на діяльність банків помилково. За стабільних та однакових макроекономічних умов результативність діяльності банків суттєво відрізняється, що зумовлено внутрішніми факторами. Головні зовнішні фактори, які впливають на конкурентний клімат галузі та конкурентоспроможність, М. Портер назвав силами конкуренції. Щоб зберегти або підвищити конкурентоспроможність банку, необхідно враховувати ці фактори та постійно спостерігати за зміною ситуації на ринку [3]. На рис. 1 наведено фактори конкурентоспроможності банку.

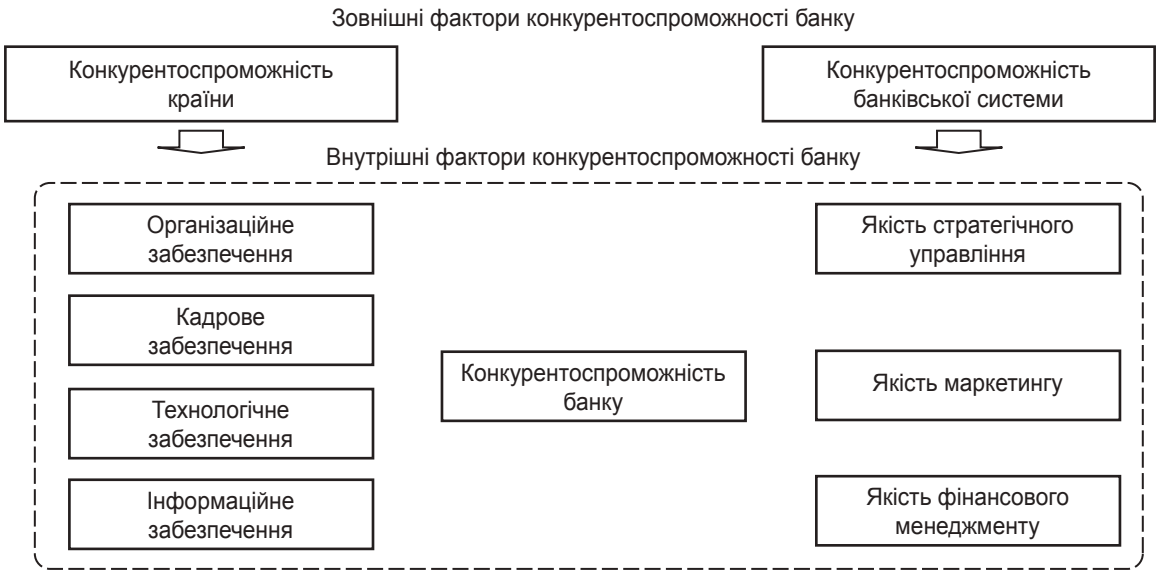


Рис. 1. **Склад факторів конкурентоспроможності банку**

Варто зазначити, що майже всі дослідники характеризують конкурентоспроможність банку як його конкурентну позицію та пропонують такі критерії її оцінки: прибуток та прибутковість (рентабельність) та загальна суб'єктивна думка клієнтів, відображенням якої є частина ринку депозитів (меншою мірою кредитів), якими володіє банк у поточний момент, а також темпи зростання цих показників у попередній період [4]. Варто розглянути модель управління конкурентоспроможністю банку (рис. 2).

Показник конкурентоспроможності банку визначається індивідуально, але її рівень за відсутністю об'єкта для порівняння не має цінності для прийняття ефективних управлінських рішень.

Конкурентоспроможність банку необхідно порівнювати з аналогічними показниками банків конкурентів, тобто варто проводити паралельну оцінку конкурентоспроможності об'єкта, який досліджується, з його конкурентами [5]. Ця модель дає змогу системно розв'язати питання управління за етапами, а також врахувати динаміку процесів у часі.

Порівнявши показники банку з аналогічними показниками банків конкурентів, можемо прослідкувати характер змін, виявити фактори, які впливають на рівень конкурентоспроможності банку, та управляти конкурентоспроможністю банку.

Наведена модель є триступінчатою і передбачає послідовну оцінку конкурентоспроможності банківської послуги, конкурентного потенціалу та конкурентоспроможності банку. Після отримання результату оцінка банку порівнюється з оцінками банків конкурентів. Якщо результат оцінки конкурентоспроможності банку гірший, ніж у конкурентів, то на кожному етапі необхідно вживати заходи, доки не буде досягнутий бажаний результат. Цей підхід дає змогу системно досягати кращої конкурентної позиції банку на ринку. За результатами порівняння або приймається рішення про реалізацію обраної стратегії, або необхідно розробити комплекс заходів з підвищення конкурентоспроможності банку та повторити процедуру оцінки конкурентоспроможності банку.

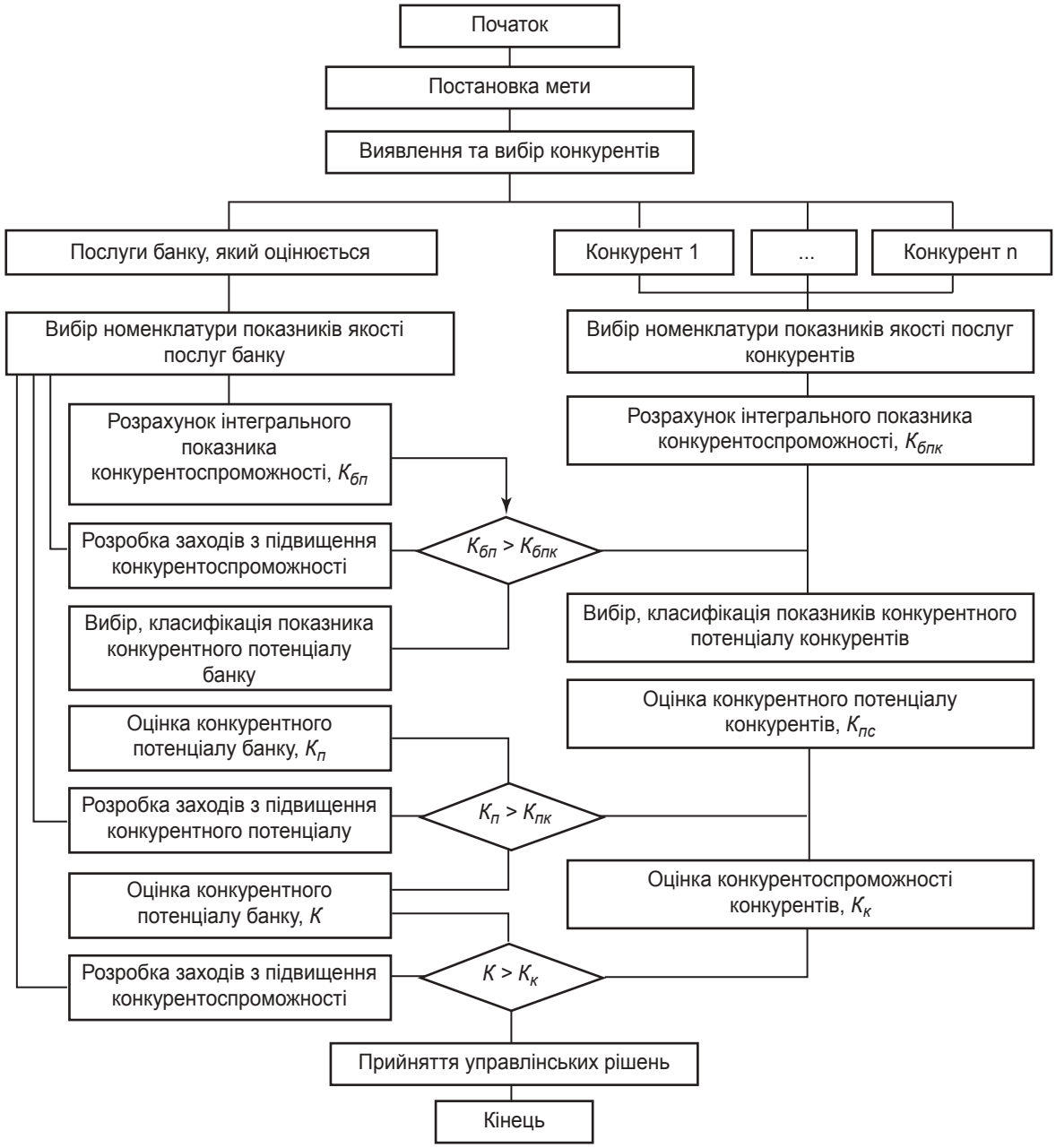


Рис. 2. **Модель оцінки конкурентоспроможності банку**

Висновки. Таким чином, можна стверджувати, що у літературі недостатньо уваги приділяється питанню управління конкурентоспроможністю банку. Запропонована модель дає змогу банку досягти послідовного та стабільного росту, реалізувати можливості та уникнути небезпеки, що трапляється на шляху підвищення конкурентоспроможності банку.

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

Література: 1. Михайлов О. В. Основы мировой конкурентоспособности / О. В. Михайлов. – М. : Познавательная книга плюс, 1999. – 592 с. **2.** Мірошниченко О. В. Методи оцінки конкурентоспроможності банку / О. В. Мірошниченко // Економіка Криму. – 2009. – № 28. – С. 58–63. **3.** Портер М. Международная конкуренция / М. Портер. – М. : Междунар. отношения, 1993. – 798 с. **4.** Приходько Є. А. Методики оцінки конкурентоспроможності банку / Є. А. Приходько // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – № 6. – С. 785–789. **5.** Малярець Л. М. Розроблення узагальнюючого показника конкурентоспроможності банків на підґрунті нечітких множин / Л. М. Малярець, В. В. Койбічук // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – № 1 (52). – С. 110–117.

ОЦІНКА ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЙОГО ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ

УДК 330.13:658:005.934

Непран І. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто теоретичні положення щодо ролі оцінки вартості на підприємстві. Визначено основні загрози, які впливають на рівень економічної безпеки фінансової установи, запропоновано рекомендації щодо удосконалення ефективності функціонування оцінної діяльності на підприємствах України задля підвищення рівня їхньої конкурентоспроможності на ринку.*

Ключові слова: *оцінка, оціночна діяльність, економічна безпека.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические положения о роли оценки стоимости предприятия. Определены основные угрозы, которые влияют на уровень экономической безопасности финансового учреждения, предложены рекомендации по усовершенствованию эффективности функционирования оценочной деятельности на предприятиях Украины с целью повышения уровня их конкурентоспособности на рынке.*

Ключевые слова: *оценка, оценочная деятельность, экономическая безопасность.*

Annotation. *The theoretical position on the role of valuation of the enterprise. The main threats that affect the level of economic security of the financial institution, offered recommendations for improving the efficiency of the evaluation of the Ukraine to enhance their competitiveness in the market.*

Keywords: *assessment, evaluation activities, economic security.*

Характерною рисою сучасної української економіки є розширення самостійності суб'єктів господарювання. Це вимагає пошуку рішень, орієнтованих на підвищення ефективності функціонування підприємства в короткостроковому і довгостроковому періоді, та, як наслідок, забезпечення його фінансової та економічної безпеки.

Сучасна концепція управління підприємством заснована на максимізації його вартості та вважається однією із найуспішніших, оскільки зміна вартості підприємства, що є критерієм ефективності господарської діяльності, враховує практично всю інформацію, пов'язану з його функціонуванням.

Основні теоретичні розробки з питань оцінки й управління вартістю підприємств викладені в працях вітчизняних та закордонних авторів (К. Валдайцева, Н. Григор'єва, А. Грязнова, А. Островкіна, Є. Тарасевича, В. Тихонова, М. Федотова, А. Бочарова, О. Черняк, Н. Внукова, Г. Бреннана, Т. Фридмана, С. Шиппера та ін.).

Автори зазначених робіт, безсумнівно, зробили великий внесок у теорію управління підприємством на основі його вартості. Однак через складність і багатогранність проблеми управління підприємством не всі аспекти досліджені належною мірою. Існує необхідність наукового обґрунтування проблем, що виникають у цій сфері.

Вартість підприємства – всеосяжний і довгостроковий показник ліквідності, що відображає результативність діяльності. Зі зростанням вартості фірми збільшується капітал, вкладений у неї акціонерами, що дає змогу одержати дохід від перепродажу акцій, які їм належать, та підвищує інвестиційну привабливість бізнесу [1, с. 210].

Вартість є оцінним судженням усіх учасників угод, що виноситься на основі доступної інформації і застосованих методів виконання оцінних розрахунків.

Для отримання більш детальних результатів від аналізу вартості підприємства під час проведення оціночних процедур необхідно враховувати такі складові частини оцінки (рис. 1.) [2, с. 73; 3, с. 18]:

Отже, потенційні та реальні загрози мають бути своєчасно враховані під час проведення внутрішньої та зовнішньої оцінки вартості підприємства задля подальшого їхнього уникнення.

Ідентифікація загроз та з'ясування їхньої вагомості є передумовою не тільки процесу оцінки, а й процесу управління підприємством, зокрема його економічною безпекою [4, с. 234].

Уже на сьогодні багато вітчизняних компаній почали орієнтуватися на максимізацію своєї ринкової вартості, і це стосується не лише акціонерних товариств. Кожному підприємству доводиться прокладати власний шлях до мети з урахуванням своїх стартових позицій та індивідуальних установок. Але чим більш інтенсивним є розвиток, тим вищий рівень небезпеки та ризику.

© Непран І. В., 2016

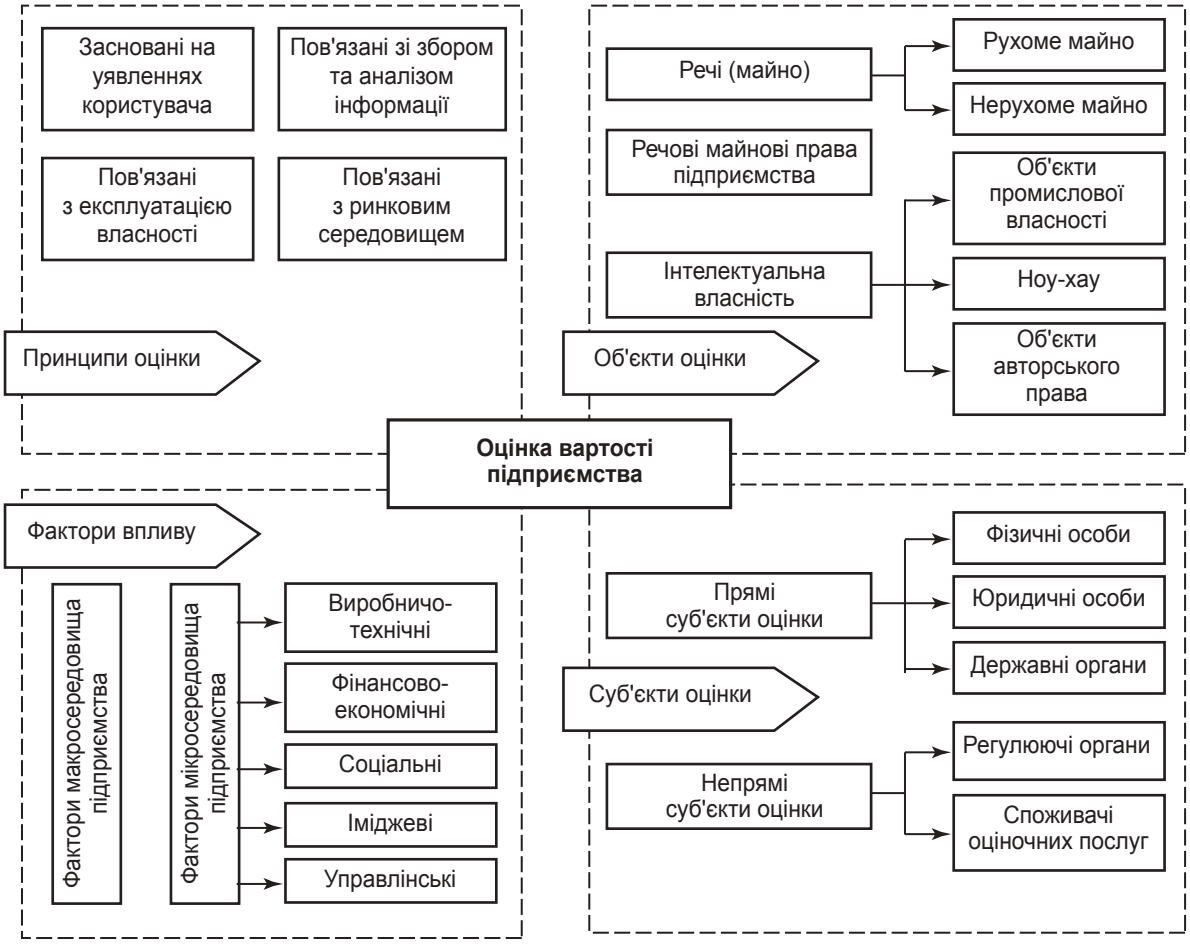


Рис. 1. **Складові частини оцінки вартості підприємства**

Оцінка – це результат визначення та аналізу якісних і кількісних характеристик об'єкта, що ним управляють, а також самого процесу управління ним [5, с. 5]. Вона надає можливість зрозуміти, як працює підприємство, чи є воно прибутковим, ефективним, чи відбувається процес розвитку, чи досягаються сформульовані цілі, які зміни і удосконалення в процесі управління впливають на повноту використання потенціалу підприємства та його ефективність.

Передусім, різні сторони, що зацікавлені в проведенні оцінки вартості підприємства, прагнуть реалізувати власні економічні інтереси, які провокують формування цілей оцінки. Найбільш суттєвими слід вважати такі [6, с. 35]:

- підвищення ефективності поточного управління підприємством;
- визначення вартості цінних паперів у разі їхнього котирування на фондовому ринку;
- визначення вартості бізнесу у випадку його купівлі-продажу цілком або вроздріб;
- ліквідація підприємства;
- злиття, поглинання або виділення самостійних підприємств зі складу холдингу (припускає проведення його ринкової оцінки, тому що необхідно визначити ціну покупки або викупу акцій конвертації, величину премії, що виплачується акціонерам фірми, яка поглинається);
- розробка плану, стратегії розвитку підприємства та ін.

Таким чином, аналіз наведених цілей проведення оцінки вартості дозволяє стверджувати, що досягнення будь-якої мети не тільки сприяє реалізації конкретного економічного інтересу, а ще й знижує ризикованість і небезпечність певної економічної операції для конкретної сторони. Так, проведення оцінки вартості підприємства задля ухвалення рішення щодо реалізації інвестиційного проекту, з одного боку, надасть аргументованих висновків керівництву підприємства щодо можливості повернення запозичених ресурсів (активами, доходами, бізнесом загалом), а з іншого боку, – дасть змогу дійти економічно обґрунтованих висновків щодо доцільності інвестування [7, с. 528].

Для проведення оціночних процедур необхідною умовою є використання підходів, які передбачають ідентифікацію, а також врахування факторів ризиків та їхнього впливу на остаточну суму оцінки.

Задля уникнення економічних загроз, що впливають на економічну безпеку, було розглянуто найпоширеніші підходи до оцінки вартості підприємства (табл. 1) [1, с. 213; 8, с. 280; 9, с. 208].

Таблиця 1

Перелік загроз економічної безпеки підприємств, що враховуються в оцінці вартості

Підхід до оцінки	Головний фактор до оцінки	Потенційні загрози, які мають бути враховані в процесі оцінки
Дохідний	майбутній дохід підприємства	інфляція; дії конкурентів, агресивні маркетингові заходи, зокрема нечесні методи конкурентної боротьби, інтеграційні процеси
	результати використання об'єкта	процеси концентрації, коли створюється об'єднання кількох гравців ринку, відбувається швидке завоювання ринку збуту, дії персоналу підприємства, а саме некваліфіковані вчинки
Витратний	визначення вартості будівництва, утримання	науково-технічний прогрес, дії постачальників та партнерів
	визначення вартості експлуатації з урахуванням амортизації і додаванням вартості відшкодування зносу	збільшення цін на фінансові ресурси, товари чи послуги, що купуються у певних парнерів, призводить до підвищення очікуваної собівартості, законодавчі ініціативи з боку державної влади щодо підвищення заробітної плати та соціальних податків
Ринковий (порівняльний)	аналогічні об'єкти, які купувалися і продавалися на ринку	відсутність бази аналогів (наприклад, унікальність земельної ділянки)
	чинники оточення і функціональні характеристики та особливості об'єкта	втрата статусу та іміджу фірми і власності шахрайства з боку фірм-конкурентів (можливість зниження ринкової вартості через розповсюдження дезінформації)

Таким чином, проаналізувавши дані табл. 1, дійдемо висновку, що всі підходи передбачають ідентифікацію та врахування факторів ризиків загроз і небезпек і їхній вплив на остаточну суму оцінки.

Усвідомлення найбільш впливових загроз у процесі проведення оцінки вартості бізнесу дасть змогу уникнути можливих втрат, підвищити результативність оціночної діяльності і її об'єктивність, вжити найбільш сприятливих заходів щодо забезпечення безпеки як об'єкту оцінки, так і суб'єкту, що її замовляв.

Науковий керівник – викладач Касьмін Д. С.

Література: 1. Коваль Л. П. Методичні підходи до оцінювання фінансової безпеки підприємства / Л. П. Коваль // Науковий вісник Національного лісотехнологічного університету України. – 2012. – № 22 (7). – С. 208–213. **2.** Бердар М. Забезпечення фінансової безпеки суб'єктів підприємництва / М. Бердар // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. – № 124. – 2011. – С. 73–76. **3.** Шкромида В. В. Особливості оцінки бізнесу та сутність їхніх методів / В. В. Шкромида // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону : науковий збірник. – 2010. – Вип. 6. – Т. 1. – С. 162–166. **4.** Підхомний О. М. Індикатори оцінки рівня фінансової безпеки суб'єктів господарювання / О. М. Підхомний, Л. С. Яструбецька // Економічні науки : збірник наукових праць. Серія «Облік і фінанси». – 2013. – Вип. 23. – С. 234–237. **5.** Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні : Закон України від 12.07.2001 № 2658-ПІ // Урядовий кур'єр. – 2001. – 12 вересня. – С. 1–8. **6.** Гринюк Н. А. Методичні підходи до обґрунтування індикаторів оцінки рівня фінансової безпеки підприємства / Н. А. Гринюк // Проблеми науки. – 2012. – № 8. – С. 35–40. **7.** Еш С. М. Фінансовий ринок : навч. посіб. / С. М. Еш. – Київ : Центр учб. літ., 2011. – 528 с. **8.** Волков И. О. Экономика предприятия: курс лекций / И. О. Волков, В. К. Скляренко. – М. : Инфра–М, 2008. – 280 с. **9.** Сосенко Л. С. Анализ экономического потенциала предприятия / Л. С. Сосенко. – М. : Эконом. лит., 2004. – 208 с.

ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ЕЛЕКТРОННИХ ПЛАТЕЖІВ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

УДК 336.226.12-028.27(477)

Непран І. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність СЕП та визначено фактори, що чинять негативний вплив на її функціонування та розвиток. Запропоновано заходи з удосконалення СЕП України.*

Ключові слова: *система електронних платежів (СЕП), платіжні системи, банківські ризики.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность СЭП и определены факторы, оказывающие негативное влияние на ее функционирование и развитие. Предложены меры по совершенствованию СЭП Украины.*

Ключевые слова: *система электронных платежей (СЭП), платежные системы, банковские риски.*

Annotation. *The essence of the SEP and the factors that have a negative impact on its functioning and development. The measures to improve EPS Ukraine.*

Keywords: *Electronic Funds Transfer, payment systems, banking risks.*

Ринок платежів відіграє значну роль у ринковій економіці, обслуговуючи переміщення грошей між суб'єктами економіки. Традиційні паперові гроші не можуть задовольняти усі потреби суб'єктів економіки, які виникають у процесі економічних відносин, що робить проблему розвитку альтернативних засобів платежу як ніколи актуальною.

Важливий напрямок розвитку платіжних систем – це система міжбанківських розрахунків, які призначені для здійснення платіжних трансакцій між банками, зумовлених здійсненням платежів їхніх клієнтів, або власних зобов'язань одного банку перед іншими.

Значний внесок у дослідження стану та проблем системи електронних розрахунків зробили такі вчені, як А. А. Новицький, А. В. Бодюк, А. Г. Чумаков, В. Кравчук, В. І. Міщенко, Г. В. Юрчук, Д. О. Махоні, І. О. Трубін, М. Пірс, М. М. Савлук, М. Хіроя, О. Ф. Мельников, О. Прем'єрова, Х. Теварі, Ч. Фрідман та інші [2, с. 566]. Проте розвиток системи електронних платежів в Україні стримується внаслідок нестійкого та критичного розвитку банківських відносин в умовах фінансової кризи.

Мета статті полягає у висвітленні проблем функціонування системи електронних платежів як центральної ланки фінансово-банківської системи України, а також у пошуку шляхів її удосконалення задля мінімізації банківських ризиків та підвищення ефективності забезпечення безперебійного процесу руху платежів в економіці.

Перебіг подій фінансової кризи в Україні продемонстрував необхідність підвищеної уваги Національного банку України до таких факторів монетарної стабільності, як управління потоками банківської ліквідності, стимулювання внутрішніх заощаджень та забезпечення довіри до банківської системи. Це вивело на перше місце питання, що стосуються мінімізації банківських ризиків і підвищення ефективності дії системи електронних платежів (СЕП) [4, с. 46].

Нормативною засадою системи електронних платежів є Інструкція «Про міжбанківський переказ коштів в Україні в національній валюті», відповідно до якої система електронних платежів НБУ – це загальнодержавна платіжна система, яка забезпечує здійснення розрахунків в електронній формі між банківськими установами (та їхніми філіями) як за дорученням клієнтів, так і за зобов'язаннями банків один перед одним на території України [6].

Основними користувачами системи електронних платежів є банки України та їхні філії, а також установи НБУ. Крім того, система безперебійно забезпечує виконання розрахункових документів Державного казначейства України.

Економічна криза, яка завдала великої шкоди фінансовій системі України, негативно вплинула і на розвиток безготівкових розрахунків.

Сучасний стан системи електронних платежів не може розвиватися відповідно до реальних потреб учасників платіжної системи в умовах фінансової кризи. Все це провокує появу низки проблемних факторів, які негативно впливають на розвиток сучасної СЕП в Україні, а саме (рис. 1):

© Непран І. В., 2016

– відсутність контролю системи електронних платежів;
– відсутність організаційних та фінансових механізмів, дія яких має забезпечувати прозоре та справедливе ціноутворення на послуги

– низький рівень нормативного та інформаційного забезпечення учасників системи електронних платежів, що за відсутності відповідних законів з питань захисту прав та інтересів власників платіжних засобів, що призводить до можливості тіньових фінансових операцій в системі фінансових операцій

– недосконаліть чинного законодавства України з питань захисту прав власності, що призводить до виникнення численних ситуацій неузгодженості між різними учасниками системи електронних платежів, які призводять до виникнення нестабільності та судового нагляду з боку законодавчих органів

– дестимулюючі фактори функціонування СЕП

Рис. 1. **Фактори, які спричиняють погіршення процесу функціонування СЕП в Україні** [3, с. 67]

Отже, враховуючи перелічені індикатори (рис. 1), які впливають на погіршення роботи наявних процесів у банківській діяльності, можна дійти висновку, що все ж таки важливого значення набуває як підвищення надійності системи електронних платежів, так і рівня довіри під час розрахунків платіжними інструментами.

Слід наголосити, що розвиток СЕП є комплексним процесом, який має базуватися на потребах національного фінансового сектора. Реформування СЕП залежить від паралельного розвитку банківської системи, інституціональної взаємодії в сфері платіжних послуг і платіжних інфраструктур, а отже, має бути результатом спільних зусиль банківського сектора, НБУ, органів державного регулювання та інших зацікавлених сторін. У цьому контексті першочерговим завданням є чітке окреслення функцій НБУ та банків у сфері розвитку СЕП.

Законодавчо визначена відповідальність НБУ за стійкість національної валюти, через це йому належить центральна роль у розвитку використання грошей як ефективного засобу платежу. Центробанк для зменшення рівня ризику банківських процесів може сприяти підвищенню ефективності і надійності СЕП чотирма шляхами [5, с. 412]:

1) як оператор (або провайдер платіжних послуг) НБУ може надавати та розвивати платіжні і кредитні послуги, а саме:

– емітуючи готівкові гроші як безпосереднього платіжного документа і депозитні вимоги як розрахункового активу для міжбанківських платежів;

– виступаючи як власник системно важливих клірингових і розрахункових систем, їхнього оператора або беручи участь в управлінні ними;

– керуючи розрахунковими рахунками і надаючи розрахунковий кредит (як протягом, так і наприкінці дня) для учасників системи.

2) як каталізатор – ініціювати, координувати, проводити дослідження і консультації щодо дизайну, функціонування СЕП та розробляти відповідну політику; розробляти відповідні законопроекти щодо розвитку СЕП.

3) як орган нагляду: здійснювати моніторинг наявних і проектних ПРС, оцінювати їхню відповідність принципам надійності і ефективності; проводити консультації, розробляти рекомендації і за необхідності стимулювати зміни дизайну і функціонування платіжної системи; розробляти свої керівні принципи щодо нагляду за СЕП.

4) як користувач НБУ може брати участь у клірингових і розрахункових системах задля використання систем, власниками і операторами яких є зовнішні сторони, для здійснення і отримання платежів від свого імені або від імені свої клієнтів (таких як держава та її органи); використання систем розрахунку цінними паперами і депозитарних систем для реалізації своїх операцій; використання кореспондентських банківських послуг інших центральних банків і фінансових установ.

Таким чином, для подальшого ефективного стабільного функціонування банківської системи загалом необхідно удосконалити дії НБУ щодо розвитку СЕП, а саме звернути увагу на [1, с. 30]:

– визначення пріоритетів і планування розвитку СЕП;

– виділення ресурсів для моніторингу стану СЕП, проведення аналізу і досліджень;

– розробку комунікаційної стратегії для підвищення координації дій у сфері розвитку СЕП з іншими зацікавленими сторонами;

– підвищення кваліфікації експертів, які розв'язують проблеми розвитку СЕП.

Отже, розв'язання зазначених правових, технічних, економічних і організаційно-інституційних проблем у процесі вдосконалення НБУ і всієї платіжно-розрахункової системи, на нашу думку, дасть змогу прискорити платежі, мінімізувати ризики їх проведення, оптимізувати рух коштів банків на кореспондентських рахунках, спрямувати ресурси, що вивільнилися, на фінансовий ринок і, зрештою, підвищити рентабельність діяльності банків, а отже – ефективність монетарної політики.

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

Література: 1. Ланко Н. Система електронних платежів НБУ у 2009 році / Н. Ланко // Вісник НБУ. – 2010. – № 2. – С. 29–31. **2.** Загородній А. Г. Фінансовий словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк, Т. С. Смовженко. – Київ : Знання, 2010. – 566 с. **3.** Євтух О. Розвиток банківської системи в умовах нової економіки / О. Євтух // Вісник НБУ. – 2011. – № 7. – С. 64–67. **4.** Бакун О. Проблеми та перспективи розвитку банківської системи України / О. Бакун // Вісник НБУ. – 2013. – № 1. – С. 45–49. **5.** Непочатенко О. О. Становлення економіки України у післякризовий період: ризики та проблеми розвитку : колективна монографія. Ч. 1 / О. О. Непочатенко. – Умань : Сочінський, 2012. – 412 с. **6.** Про затвердження Інструкції про міжбанківський переказ коштів в Україні в національній валюті [Електронний ресурс] : Постанова Національного банку України від 16.08.2006 № 320. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1035-06.

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ ТА ЙОГО ЗАЛЕЖНІСТЬ ВІД ГЕНДЕРНИХ ТА ВІКОВИХ ОЗНАК

УДК 159.9.072.432

Низова М. В.

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

Анотація. *Розглянуто питання, що стосуються аналізу соціально-психологічного клімату колективу. Проаналізовано залежність стосунків учасників колективу від їхнього віку, гендерної приналежності та диференціації інтересів.*

Ключові слова: *соціально-психологічний клімат, група, колектив, диференціація, гендерні ознаки, вікові ознаки.*

Аннотация. *Рассмотрены вопросы, касающиеся анализа социально-психологического климата коллектива. Проанализирована зависимость отношений участников коллектива от их возраста, гендерной принадлежности и дифференциации интересов.*

Ключевые слова: *социально-психологический климат, группа, коллектив, дифференциация, гендерные признаки, возрастные признаки.*

Annotation. *The paper discusses issues related to the analysis of socio-psychological climate team. Also analyzed dependence relations team members on their age, gender identity and differentiation interests.*

Keywords: *socialpsychological climate, group, collective, differentiation, gender signs, age-old signs.*

© Низова М. В., 2016

У роботі використано основні дослідження вітчизняних і зарубіжних психологів у галузі організаційної психології й психології – Є. А. Клімова, Х. І. Лейбовича, А. К. Маркової, Б. Д. Паригіна, А. Ф. Шикуна, К. К. Платонова, Г. В. Телятнікова.

Мета роботи: з'ясувати індивідуальну та середньогрупову оцінку психологічного клімату групи; виявити передумови наявних міжособистісних стосунків у групі; порівняти психологічний клімат різних вікових груп.

Соціально-психологічний клімат – аспект міжособистісних стосунків, який виявляється у вигляді низки психологічних умов, що сприяють продуктивній суспільній діяльності або гальмують її, стимулюють всебічний розвиток особистості в групі. Головний показник сприятливого клімату – це довіра й висока вимогливість членів групи один до одного, доброзичлива, ділова й конструктивна критика, вільне вираження своєї думки під час обговорення питань, що стосуються всієї групи.

Соціально-психологічний клімат – це переважний у групі або колективі порівняно стійкий психологічний настрій його членів, що проявляється у всіх різноманітних формах їхньої діяльності [1]. Останнім часом відбуваються значні соціальні зміни в нашому суспільстві, а у свідомості людей – значні й радикальні психологічні процеси. Природа цих процесів не стихійна, і виникли вони не відразу. Уся попередня історія економічного й соціального розвитку нашого суспільства, історія становлення людини – працівника – підготувала підґрунтя і створила сприятливі умови для використання психологічної науки як вагомого засобу активізації людського фактору в усіх сферах виробничої й духовної діяльності. Одним із головних напрямків підвищення ефективності праці є визначення людського фактора у сфері оптимізації управління морально-психологічним кліматом у колективі.

Цей вагомий фактор визначає всю систему ставлення членів колективу один до одного, до подій, що відбуваються, і до організації загалом на основі індивідуальних, особистісних цінностей, орієнтацій. Термін «ціннісні орієнтації» широко вживається у соціальній психології, визначає позитивну або негативну важливість для людини різних предметів і явищ навколишньої дійсності. У ціннісні орієнтації покладено внутрішню основу ставлення людини до різних матеріальних, моральних, політичних і духовних цінностей.

Саме ціннісні орієнтації визначають стан морально-психологічного клімату в колективі. Це випливає із визначення колективу, в основі якого лежить уявлення про ціннісно-орієнтаційну єдність його членів. Логіка цієї закономірності така: якщо досягнуто досить високий рівень єдності ціннісних орієнтацій членів певного колективу, то це унеможливлює формування негативного морально-психологічного клімату. Там, де така гармонія не досягнута й у людських стосунках переважають індивідуальні, особистісні цінності, а тим більше егоїстичні інтереси у колективі завжди буде зберігатися підґрунтя для виникнення негативного морально-психологічного клімату [2].

Найголовніша особливість моральної сторони соціально-психологічного клімату полягає у тому, що він дає значну інтегральну й динамічну характеристику психічного стану всіх проявів життя колективу, оскільки акумулює в собі у підсумку взаємодію всіх факторів і компонентів колективного життя: самопочуття й діяльності, керівництва та лідерства тощо. Передусім, на стан клімату впливають усі досягнення або, навпаки, прорахунки колективу загалом і його керівництва зокрема. Кожна дія члена колективу (насамперед дія негативного характеру) відразу ж позначається на стані морально-психологічного клімату, спотворює його. І навпаки, кожне позитивне управлінське рішення, позитивна колективна дія поліпшує морально-психологічний клімат.

Морально-психологічний клімат (МПК) є не тільки одним із найбільш динамічних, але й найбільш вагомих компонентів у структурі соціально-психологічних умов і значних факторів усієї життєдіяльності трудового колективу. Висока значущість МПК зумовлена, передусім, тим, що він відображає переважний внутрішній стан трудового колективу, його психологічну атмосферу [3].

Під час написання статті було проведене дослідження морально-психологічного клімату трьох колективів, котрі відрізняються за віком, місцем проживання і ступенем диференціації інтересів. Першим колективом (далі група № 1) стали працівники Борівської районної державної адміністрації, віком від 35 до 55 років. У колективі переважають чоловіки. Було опитано 16 респондентів. Другим колективом (далі група № 2) стала четверта група другого року навчання факультету економіки і права Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця. Група від 18 до 25, переважно жінки. Було опитано 20 респондентів. Третім колективом (далі група № 3) стали студенти п'ятого року навчання факультету телекомунікацій та вимірювальної техніки Харківського національного університету радіоелектроніки. Група від 21 до 25 років, переважно чоловіки. Було опитано 20 респондентів.

Дослідження проводилося за допомогою картки-схеми вивчення психологічного клімату колективу (за А. М. Лутошкіним) [4; 5]. Методика побудована за принципом семантичного диференціалу (за таким зразком) (табл. 1).

На початку дослідження було проведено інструктаж респондентів щодо правил заповнення таблиці. Після того, як досліджувані оцінили особливості психологічного клімату, обрахували показник А – склали оцінки лівого стовпчика (оцінки від 3 до 1) – та показник В – склали оцінки правого стовпчика (оцінки від 1 до 3) з таким підрахунком індивідуального коефіцієнта С: С = А – В. Якщо С дорівнює нулю, або є меншим за нього, яскраво

виражено несприятливий психологічний клімат з погляду індивіда. Якщо С більше 25 – клімат сприятливий. Далі проаналізували отримані результати (табл. 2).

Таблиця 1

Зразок заповнення даних

A	3	2	1	0	1	2	3	B
Переважає бадьорий, життєрадісний настрій				+				Переважає гнітючий настрій
Доброзичливість у стосунках		+			+			Конфліктність у стосунках і апатія

Таблиця 2

Отримані результати опитування за групами

Результат групи № 1			
1	2	3	4
1.	С = 5	9.	С = 14
2.	С = 12	10.	С = 18
3.	С = 4	11.	С = 4
4.	С = 16	12.	С = -5
5.	С = -14	13.	С = 16
6.	С = 20	14.	С = 13
7.	С = 5	15.	С = 16
8.	С = 22	16.	С = 9
Результати групи № 2			
1.	С = 3	11.	С = 9
2.	С = 7	12.	С = 4
3.	С = 12	13.	С = 8
4.	С = 11	14.	С = 8
5.	С =16	15.	С = 3
6.	С = 15	16.	С = 17
7.	С = 17	17.	С = 12
8.	С = 15	18.	С = 5
9.	С = 15	19.	С= 15
10.	С = 25	20.	С = 30
Результати групи № 3			
1.	С = 8	11.	С = 7
2.	С = 7	12.	С = 6
3.	С = 19	13.	С = 30
4.	С = 25	14.	С = 4
5.	С =2	15.	С = 8
6.	С = 11	16.	С = 20
7.	С = 17	17.	С = 10
8.	С = 11	18.	С = 4
9.	С = 27	19.	С= 24
10.	С = 18	20.	С = 19

З отриманих результатів можна дійти висновку щодо стану психологічного клімату у колективах. Серед респондентів першої групи було отримано два від'ємних коефіцієнти, тобто 12,5 % різко незадоволені ситуацією у колективі. Цілком задоволених у групі не виявлено, тобто 0 %. Середнє значення дорівнює 9,7. Це означає, що психологічний клімат у групі нижче середнього.

Результат другої групи є вищим. Серед респондентів двоє отримали показник вище за 25, тобто 10% цілком задоволені стосунками у колективі. Повністю не задоволених не виявлено, тобто 0 %. Середнє значення дорівнює 12,6. Це означає що клімат у групі вище середнього.

Найвищим є результат третьої групи. Троє респондентів (15 %) отримали результат вище за 25. Від'ємні результати відсутні. Середнє значення дорівнює 13,85. Клімат у групі вищий за середній і найвищий серед опитаних груп.

Також респондентів усіх груп було опитано на предмет неформального лідерства і особистого ставлення. В жодній із груп не було визначено лідерів та аутсайдерів. Але була помічена диференціація колективів на підгрупи.

На підставі проведеного дослідження можна дійти висновку, що вік, стать і різниця в інтересах мають значення для психологічної атмосфери колективу. Але найбільшу роль відіграє саме вік. Спільну мову легше знайти групі з молодшими учасниками, незалежно від статі. Неформальне лідерство є досить умовним поняттям, зважаючи на характерне для нашого менталітету розшарування на неформальні підгрупи за інтересами. Але цілком спиратися на це дослідження не можна, адже було опитано лише три групи. Метод дослідження соціально-психологічного клімату є дійсно ефективним, особливо для невеликих організацій. Але для порівняння за гендерною чи віковою ознакою необхідний більший варіаційний ряд респондентів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Єрмоленко О. А.

Література: 1. Жариков Е. С. Психология управления : учеб. пособие / Е. С. Жариков. – М. : Междунар. центр финанс.-эконом. развития, 2000. – 323 с. **2.** Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методы и тесты : учеб. пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара : ИД «БАХРАХ-М», 2000 – 436 с. **3.** Балин В. Д. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии : учеб. пособие / В. Д. Балин [и др.] ; под общей ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. – СПб. : Питер, 2000. – 520 с. **4.** Реан А. А. Социальная педагогическая психология / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. – СПб. : Питер, 1999. – 391 с. **5.** Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Под ред. Б. Д. Парыгина. – Л. : Наука, 1986. – 241 с.

ПРОБЛЕМА ЭМИГРАЦИИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ УКРАИНЫ

УДК 331.556(477)

Новосельцев В. А.

Студент 2 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Статья посвящена проблеме эмиграции высококвалифицированных специалистов. Освещены сущность и основные причины выезда за границу кадров, а также описаны мероприятия и процессы регулирования этой проблемы на основе анализа экономической литературы, освещающей данную проблему.*

Ключевые слова: *интеллектуальная миграция, страна-донор, страна-реципиент, условия труда.*

Анотація. *Стаття присвячена проблемі еміграції висококваліфікованих спеціалістів. Висвітлено сутність та основні причини виїзду кадрів за кордон, а також описано заходи та процеси регулювання цієї проблеми на основі аналізу економічної літератури, яка висвітлює цю проблему.*

Ключові слова: *інтелектуальна міграція, країна-донор, країна-реципієнт, умови праці.*

Annotation. *The article deals with the problem of highly skilled professionals emigration. In this paper highlights the nature and root causes leaving staff, and describes the activities and processes regulating this issue by analyzing the economic literature, illuminating the issue.*

Keywords: *intellectual migration, donor countries, the recipient country, working conditions.*

© Новосельцев В. А., 2016

Интеллектуальная миграция до сих пор не потеряла свою актуальность.

С переходом на новые рыночные отношения многие страны сталкиваются с рядом серьезных проблем. Среди них есть одна, не разрешив которую, невозможно будет осуществить дальнейшее экономическое развитие страны – проблема утечки высококвалифицированных трудовых кадров за границу.

Никто не станет оспаривать тот факт, что люди продолжают покидать свою Родину. В последнее время все больше желают уехать за границу обычные студенты, а также ученые. А ведь это люди, которые через несколько лет будут строить не только собственную карьеру, но и жизнь всего государства. Страны-реципиенты получают готовых ученых, не вкладывая в их образование никаких средств, а стране-донору, то есть Украине, остаются только расходы по обучению высококвалифицированных специалистов и упущенные возможности в развитии науки.

Целью данной статьи является исследование причин, обуславливающих миграцию интеллектуальных кадров из развивающихся и постсоциалистических стран (феномен «утечки мозгов»), и разработка методов по устранению этого явления.

Экономическая ситуация в стране такова, что молодые специалисты, вступающие в жизнь с полученными дипломами, часто не работают по специальности, а иногда вовсе не могут трудоустроиться. В настоящий момент оказаться востребованным во многих странах по специальности, полученной в ВУЗе, – удел немногих студентов. Рынок рабочей силы не имеет четкой регуляции, поэтому интеллектуальная эмиграция очень опасна для экономического развития страны и занимает в последнее время одно из главных мест в экономической теории. В различной экономической литературе довольно часто возникают статьи об этом, приводятся интервью с рабочими и учеными разных специальностей, менеджерами и директорами организаций [3].

Миграция специалистов обусловлена теми же факторами, что и неквалифицированной рабочей силы. В первую очередь надо отметить различный уровень экономического и социального развития стран. Ученые и специалисты покидают свою страну, потому что находят за границей более высокое материальное вознаграждение, неограниченные возможности для творчества и саморазвития, лучшее лабораторное оборудование, более комфортные бытовые условия, больше гражданских прав и демократических свобод [2].

Основная причина отъезда ученых из Украины – крайне низкая материальная оценка труда, не соответствующая ни его качеству, ни его общественной значимости. К факторам привлекательности научной деятельности для студенческой молодежи относятся: увеличение заработной платы в научной сфере, наличие современной материально-технической базы, возможность профессионального роста, успешной профессиональной карьеры, условия для полноценной реализации профессиональных амбиций, возможность международных профессиональных контактов, зарубежные командировки и повышение престижа науки и престижности научной деятельности, помощь в решении жилищного вопроса, возможность долгосрочной и стабильной занятости, возможность свободного рабочего графика, доступность современных информационных и коммуникационных возможностей. Таким образом, основной причиной эмиграции научных кадров за пределы Украины является недооценка важности деятельности людей в научной сфере. Научные кадры получают низкую заработную плату – во много раз меньшую, чем оплата того же труда в других развитых странах.

Оклады работников научной сферы, особенно молодых сотрудников, находятся ниже официально установленного прожиточного минимума в стране.

Таким образом, основными причинами выезда высококвалифицированных кадров за границу в Украине являются недостаточное финансирование науки и недостаточно большое внимание к специалистам. Это неизменно ведет к упадку отечественной науки, старению кадров. Молодые специалисты предпочитают уезжать за границу, главным образом, в Германию, Израиль, США. Как правило, уезжают программисты, химики, электронщики, механики, физики-теоретики, специалисты по физике твердого тела, молекулярной биологии, прикладной механике, представители перспективных направлений медицинской науки [5].

Эта тенденция развивается с конца 20 века, когда произошло сокращение численности научных работников. За это время наука потеряла более миллиона человек или 54 % своего кадрового состава, причем особенно быстро сокращалась численность ученых наиболее продуктивных возрастов. Еще большие потери наблюдаются среди персонала, обслуживающего науку. Это сокращение обусловлено тремя процессами: переходом людей в другую сферу занятости, отъездом ученых за рубеж и естественной убылью научных работников старших поколений. Соотношение этих частей можно оценить лишь приблизительно, поскольку систематизированных статистических данных не существует. Как правило, уезжают наиболее продуктивно работающие и талантливые ученые.

При эмиграции квалифицированных рабочих и инженерно-технического персонала, ученых и специалистов страна-донор терпит огромные убытки. Она теряет все капитальные затраты, вложенные в подготовку этих кадров. Отечественный рынок теряет профессионалов, интеллектуальную элиту, творческий потенциал которой служил первоосновой и залогом развития экономики в условиях научно-технической революции. Страны-доноры интеллектуальных кадров многое теряют: замедляется развитие науки, военной промышленности, снижается уровень безопасности и экономические показатели.

Развитые индустриальные страны привлекают иностранных специалистов в количестве, намного превышающем реальные потребности. Тем самым создается конкуренция не только между местными и вновь прибывшими работниками, но и среди самих иммигрантов. Все это способствует снижению оплаты труда и повышению интенсивности труда иностранных специалистов. Кроме того, оставшаяся невостребованной часть ученых и специалистов вообще не находят себе применения в соответствии с их профессией. Многие мигранты – артисты, врачи, ученые – не могут устроиться по специальности и работают таксистами, сторожами, официантами, но даже неквалифицированная работа не по специальности в чужой стране часто оплачивается выше, чем труд физика-ядерщика, врача, инженера, профессора у себя на родине. Поэтому поток квалифицированных работников из бывшего Советского Союза не сокращается, а, напротив, имеет тенденцию увеличиваться по мере обострения социально-экономических противоречий внутри страны в связи со снятием ограничений на выезд.

Многие государства мира пытаются противостоять этому процессу или управлять им. Существует две альтернативные стратегии, элементы которых могли бы достаточно успешно дополнять друг друга. Первая – административная – исходит из того, что любой специалист, получивший высшее образование за бюджетные деньги, обязан его «отработать». В этом есть своя логика, ведь, восхищаясь всеми прелестями западного образования, не стоит забывать, что большинство европейских и американских студентов выкладывают за него десятки и сотни тысяч долларов, тогда как большинство наших, наоборот, еще и получают стипендию, столь малую, что прожить на нее невозможно, но столь большую, что она ложится тяжелым бременем на бюджет государства [1].

Либеральная стратегия основывается на тесном сотрудничестве государства и бизнеса как главных «доноров» системы образования. Студент-первокурсник заключает договор с предприятием, которое оплачивает его обучение и затем гарантированно предоставляет рабочее место – в таком случае в выигрыше оказываются все: и государство, на которое уменьшается финансовое давление, и предприятие, получающее высококвалифицированного работника нужного ему профиля, и студент, имеющий четкую карьерную перспективу после выпуска.

Разумеется, этим решение проблемы не исчерпывается: необходимо разработать государственную программу для молодых семей специалистов (к примеру, государство будет дотировать высокий процент стоимости жилья взамен на обязательство специалиста работать в Украине), создать программу налоговых льгот для предприятий, вкладывающих деньги в образование новых кадров, занимающихся разработкой инновационной и высокотехнологической продукции.

Таким образом, чтобы избавиться от проблемы выезда высококвалифицированных специалистов за рубеж, должен быть реализован комплекс мероприятий по улучшению условий труда работников, созданию новых рабочих мест для привлечения новых кадров. Также необходимо следовать одной из указанных выше стратегий, а именно обязать молодых специалистов отрабатывать те деньги, которые государство вложило в их обучение, или же, согласно либеральной стратегии, привлекать предприятия к заключению контрактов с молодыми кадрами, которые после обучения работали бы на данных предприятиях. Как результат, проблема эмиграции высококвалифицированных специалистов будет исчерпана.

Научный руководитель – канд. экон. наук, старший преподаватель Пивавар И. В.

Литература: 1. Киреев А. Международная экономика : в 2-х т. Т. 1 / А. Киреев. – М. : Междунар. отношения, 2008. – 210 с. **2.** Рыбалкин В. Е. Международные экономические отношения / В. Е. Рыбалкин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 311 с. **3.** Старокадомский Д. Л. Наука и утечка мозгов: что изменилось за последние годы [Электронный ресурс] / Д. Л. Старокадомский. – Режим доступа : http://ukrs.narod.ru/mozgi.htm. **4.** Эсперт [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.expert.ua. **5.** Образование [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.osvita.org.ua/. **6.** GT Market Интеллектуальный бизнес [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2008/1653.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В УКРАЇНІ

УДК 339.727.24

Обозна Ю. С.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проведено аналіз законодавчого регулювання іноземних інвестицій. Розкрито правові аспекти українського законодавства у сфері іноземного інвестування та визначено основні напрямки правового регулювання іноземних інвестицій в Україні.*

Ключові слова: *режим іноземного інвестування, інвестиційна діяльність, інвестиційна політика, іноземний інвестор, іноземні інвестиції, міжнародні договори.*

Аннотация. *Произведен анализ законодательного регулирования иностранных инвестиций. Раскрыты правовые аспекты украинского законодательства в сфере иностранного инвестирования и определены основные направления правового регулирования иностранных инвестиций в Украине.*

Ключевые слова: *режим иностранного инвестирования, инвестиционная деятельность, инвестиционная политика, иностранный инвестор, иностранные инвестиции, международные договоры.*

Annotation. *Analysis of legal regulation of foreign investments. Solved legal aspects of Ukrainian legislation on foreign investment and the main directions of legal regulation of foreign investments in Ukraine.*

Keywords: *foreign investment, investment, investment policy, foreign investors, foreign investment, international treaties.*

Загальновідомо, що розмір іноземних інвестицій в економіці безпосередньо впливає на рівень життя людей у країні та економіку взагалі. Саме тому значним маркером для міжнародно-правового статусу країни є ставлення держави та її інституцій до іноземних інвестицій.

Питанням, пов'язаним з правовим регулюванням іноземних інвестицій, присвячені роботи І. М. Благун, В. К. Голованюк, А. Н. Мерзляк, С. П. Онишко, А. Н. Пересада, М. К. Чумаченко.

Метою цієї роботи є проведення аналізу законодавчого регулювання іноземних інвестицій, визначення порядку проведення реєстрації іноземних інвестицій, можливих наслідків для іноземного інвестора та для підприємств України, в які проводиться іноземне інвестування, шляхи подолання негативних наслідків; розкриття сильних та слабких сторін українського законодавства у сфері іноземного інвестування та напрямки розвитку правового регулювання цього питання у майбутньому.

Об'єктом дослідження роботи є правовідносини, що виникають у результаті здійснення іноземними інвесторами інвестицій в Україну.

Для Європейського Союзу Україна стала привабливим місцем у Східній Європі для інвестування завдяки дешевій робочій силі, доступним ресурсам та існуванню багатьох об'єктів інвестування, багатомільйонному ринку збуту.

Завдяки правильній інвестиційній політиці, яка спрямована на залучення іноземних інвесторів, що могли б інвестувати в економіку та мати гарантії повернення інвестицій, свого часу відбувався підйом інвестиційної діяльності в Словаччині, Чехії, Угорщині, Польщі, після чого в цих країнах почав зростати національний валовий продукт.

Основу сучасної ринкової економіки становлять відносини, пов'язані з інвестуванням у виробництво матеріальних благ. Важливу роль у врегулюванні цих відносин відіграють правові засоби. Об'єктом регулювання є інвестиція як елемент матеріальних відносин.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про режим іноземного інвестування» іноземні інвестиції – кошти, які вкладаються іноземними інвесторами в об'єкти інвестиційної діяльності згідно з законодавством України задля одержання прибутку [1].

Закон «Про інвестиційну діяльність» більш детально формулює поняття інвестиції. Згідно зі ст. 1 та 2 цього Закону інвестиціями є усі види майнових та матеріальних цінностей, які вкладаються в об'єкти підприємницької, а також інших видів діяльності, в разі чого створюється прибуток або досягається соціальний ефект. Такими цінностями можуть бути: грошові кошти, цільові банківські вклади, паї, акції та інші цінні папери; рухоме та нерухоме майно; майнові права, які випливають з авторського права, досвід та інші інтелектуальні цінності; сукупність технічних та технологічних, комерційних та інших знань [2].

© Обозна Ю. С., 2016

У Господарському кодексі України наведено поняття інвестиції в галузі господарювання. Згідно зі ст. 326 Господарського кодексу України інвестиції – це довгострокові вкладення різних видів майна, інтелектуальних цінностей та майнових прав в об'єкти господарської діяльності задля отримання прибутку чи досягнення іншого соціального ефекту [3]. Інвестиція тут розуміється не як матеріальний об'єкт, а як дія, процес.

Таким чином, можна дати узагальнене визначення іноземних інвестицій. Іноземні інвестиції – це речі, грошові кошти, майнові права, цінні папери, а також результати інтелектуальної діяльності, вкладені іноземним інвестором в об'єкти інвестиційної діяльності задля одержання прибутку або досягнення соціального ефекту.

Суб'єктами (інвесторами та учасниками) інвестиційної діяльності, згідно зі ст. 1 Закону України «Про режим іноземного інвестування», можуть бути громадяни та юридичні особи України або іноземних держав, а також держави [1].

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про режим іноземного інвестування» іноземні інвестори здійснюють свою діяльність шляхом прямого придбання майна та майнових комплексів або у формі акцій, облігацій та інших цінних паперів, виражених у конвертованій валюті [1].

Актуальність питання щодо правового регулювання іноземних інвестицій передбачає два аспекти: національно-правовий, або внутрішньодержавний, і міжнародно-правовий.

Національні законодавства більшості країн СНД і Балтії виходять з рівності прав різних форм власності, зокрема й іноземної, на своїй території.

Крім того, в законах, які безпосередньо повинні регулювати інвестиційну діяльність стосовно іноземних інвестицій, декларується національний режим, за якого іноземні інвестори у своїх правах та обов'язках прирівнюються до національних. У цьому разі вітчизняні та іноземні підприємці є на ринку рівноправними партнерами.

Законодавство України про іноземні інвестиції комбінує принцип свободи інвестування з можливим одержанням дозволу. Такий висновок базується на тому, що здійснення певних видів іноземних інвестицій може бути обмежене відповідно до порядку, встановленого законодавством України. Зокрема, про це свідчать такі положення ГКУ: іноземні інвестори мають право здійснювати всі види інвестицій, передбачені законодавством, у формах, вказаних Господарським кодексом; заборона або обмеження будь-яких видів і форм іноземних інвестицій можуть визначатися виключно законом.

Законодавча база щодо регулювання іноземного інвестування має сформовану систему державних регуляторів. Це забезпечує впевненість, що іноземний інвестор зможе отримати прибуток за результатами капіталовкладень. Але на практиці маємо інший результат, що виражається в нестабільності законодавства, яке регулює інвестування, можливих негативних проявах корупції та тіньовій економіці.

Згідно зі ст. 7 Закону України «Про режим іноземного інвестування» на території України щодо іноземних інвестицій встановлено національний режим інвестиційної діяльності, за винятками, передбаченими Господарським Кодексом, іншими законами і чинними міжнародними договорами [1].

Згідно зі ст. 394 Господарського кодексу України податкові відносини щодо оподаткування іноземних інвесторів та підприємств з іноземними інвестиціями регулюються податковим законодавством України [3].

Відносини, що виникають під час здійснення інвестиційної діяльності в Україні, регулюються Законом України «Про інвестиційну діяльність», іншими законодавчими актами України. Інвестиційна діяльність суб'єктів України за межами країни регулюється спеціальним законодавством України та законодавством іноземних держав, на території яких здійснюється діяльність [2].

Національний режим застосовується щодо всіх видів господарської діяльності іноземних суб'єктів діяльності, пов'язаної з їхніми інвестиціями на території України, а також щодо експортно-імпортних операцій іноземних суб'єктів господарської діяльності тих країн, які входять разом з Україною до економічних союзів.

Режим найбільшого сприяння означає, що іноземні суб'єкти господарської діяльності мають права, преференції та пільги щодо мит, податків і зборів, якими користується іноземний суб'єкт господарської діяльності іншої держави, на умовах, що цій державі надано такий режим (виняток спецрежим). Цей режим надається на основі взаємної угоди суб'єктам господарської діяльності інших держав згідно з відповідними договорами України та застосовується у сфері зовнішньої торгівлі.

У державних програмах залучення іноземних інвестицій може бути передбачено встановлення додаткових пільг для суб'єктів господарювання. Інвесторам створюються пільгові умови у найбільш важливих для задоволення суспільних потреб напрямках, насамперед соціальній сфері, технічному і технологічному вдосконаленні виробництва, створенні нових робочих місць для громадян, які потребують соціального захисту, впровадженні відкриттів і винаходів, в агропромисловому комплексі, в галузі освіти, культури, охорони навколишнього середовища і здоров'я [2].

Бажанням будь-якої держави – щоб наслідком залучення інвестицій в економіку було зростання кількості робочих місць, інтенсифікація виробництва, створення нових виробничих потужностей, щоб збільшити надходження до бюджету податків. З юридичного ж погляду немає прямої залежності між доходом держави і здій-

сненням інвестиції. Іноземний інвестор не має надавати докази, що його інвестиція принесе збільшення податків до бюджету. З іншого боку, держава стимулює інвестора здійснювати довгострокові капіталовкладення саме в ті об`єкти промисловості, сільського господарства, транспорту тощо, функціонування яких приноситиме прибуток або матиме соціальне значення.

Для створення сприятливих умов для іноземних інвестицій треба розвивати ринкову інфраструктуру міжнародного бізнесу. Це створення фондових бірж, комерційних банків, страхових компаній, інвесткомпаній та інвестфондів, трастових та консалтингових фірм. Також створення державного реєстру іноземних інвесторів і банку цих об'єктів іноземного інвестування в Україні та інформаційної системи, яка б забезпечувала оперативний пошук іноземних та вітчизняних інвесторів, та надання консультацій із питань реалізації інвестиційних проектів; створення інформмайданчиків для публікації нормативних актів України та іншої інформації, яка цікавить іноземних інвесторів, іноземними мовами.

Частково розв'язати питання, пов'язані з удосконаленням нормативної бази у сфері іноземного інвестування, міг би Центр моніторингу інвестиційного клімату. Центр мав би прогнозувати інвестиційний клімат у країні після введення в дію певного правового акту. Необхідно також створити систему, яка б унеможливила прийняття передчасних та недосконалих правових приписів у сфері регулювання економіки взагалі й іноземного інвестування зокрема. Ефективному вдосконаленню застосування правових форм регулювання іноземного інвестування сприяло б і подальше дерегулювання економіки, адміністративна реформа.

Заходи держави щодо залучення іноземних інвестицій не є системними, і досі не вироблено чіткої довгострокової стратегії щодо поліпшення інвестиційного клімату та активізації співпраці з нерезидентами. Звичайно, ця неврегульованість негативно впливає на формування концептуальних правових засад стимулювання іноземного інвестування у пріоритетні галузі та виробництва. Насамперед, держава має визначити стратегічні засади політики щодо іноземного інвестора. Слід остаточно визнати, що інвестиційне забезпечення вітчизняної економіки за умов гострого дефіциту внутрішніх джерел інвестування має здійснюватися за участю коштів нерезидентів.

Зрозуміло, що за умов трансформації економіки і суспільних відносин держава веде пошук адекватних законодавчих важелів регулювання. Водночас обсяги залучених іноземних інвестицій необхідно щороку збільшувати. Потрібно розробити таку систему заходів заохочення, за якої, з одного боку, не порушувалися б інтереси вітчизняних суб'єктів підприємництва, а з іншого – стимулювався б приплив іноземного капіталу. Крім того, в основу системи державного регулювання іноземного інвестування слід покласти механізм обліку й контролю за надходженням і використанням і коштів нерезидентів. На сьогодні існує кілька органів, що регулюють іноземне інвестування, але багато процесів не відстежується. Слід або скоротити частину цих органів, або забезпечити підвищення ефективності їхньої роботи.

Розширення іноземного інвестування стимулюватиме наявність органу з надання допомоги підприємцям України у пошуку іноземного партнера, правильне оформлення документів, бізнес-плану, розроблення інвестиційного проекту.

Для підвищення інвестування вже зроблені деякі кроки, а саме:

– ратифікована Конвенція про порядок розв'язання інвестиційних спорів між державами та іноземними особами;

– підписані та ратифіковані Верховною Радою України міжурядові угоди про сприяння та взаємний захист інвестицій з більше ніж 70 країнами світу;

– продовжено спрощення ведення бізнесу: гармонізовано систему оренди землі; встановлено строки реєстрації підприємств протягом не більше двох днів; запроваджено видачу документів дозвільного характеру через центри надання адміністративних послуг;

– відмінено ліцензування 26 видів господарської діяльності; визначено виключний перелік видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню;

– забезпечено адаптацію українського законодавства до загальноєвропейського і відповідний захист міноритарних акціонерів [4];

– передбачена державна підтримка реалізації інвестиційних проектів у пріоритетних галузях економіки.

Також державна підтримка надається під час створення індустріальних парків і реалізації проектів у межах цих парків [5].

– в Міністерстві економічного розвитку, яке зараз відповідає за розвиток інвестування в Україні, створено робочу групу з питань залучення іноземних інвестицій, що вивчає і готує пропозиції щодо втілення кращої світової практики щодо підтримки інвестиційної діяльності з боку держави;

– опрацьовують питання створення порталу invest.in.ua, який буде містити повну інформацію про інвестиційний потенціал України;

– опрацьовують питання створення проектного офісу, діяльність якого буде спрямована на інституційну підтримку інвесторів та інвестиційної діяльності в Україні [6].

Отже, проведено аналіз законодавства у сфері регулювання іноземного інвестування. З урахуванням вищезазначеного можна дійти висновку, що в Україні правовий інститут регулювання інвестиційної діяльності досить розвинений, інвестиційна діяльність регулюється спеціальним законодавством, а також іншими законодавчими та нормативними актами. На нашу думку, доречно було б розробити єдиний нормативно-правовий акт, який максимально точно визначав би всі умови інвестиційної діяльності, зокрема, за участю нерезидентів. Також щоб пожвавити надходження іноземного капіталу в Україну, треба вжити більше заходів державного регулювання іноземного інвестування, вдосконалити системи та принципи правового регулювання іноземного інвестування в Україні.

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

Література: 1. Про режим іноземного інвестування : Закон України від 19.03.96 № 94/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 19. – Ст. 81. **2.** Про інвестиційну діяльність : Закон України від 18.09.91 № 1660- XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 47. – Ст. 646. **3.** Господарський кодекс України : від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – Ст.144. **4.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 12.02.15 № 191- VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 25. – Ст. 188. **5.** Про індустріальні парки : Закон України від 11.08.13 № 406-18 // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 20–21. – Ст. 212. **6.** Про затвердження Методичних рекомендацій щодо забезпечення прозорості діяльності суб'єктів господарювання державного сектора економіки [Електронний ресурс] : Наказ Мінекономрозвитку від 11.02.2015 № 116. – Режим доступу : http://www.me.gov.ua/.

ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЦЕДУРИ БАНКРУТСТВА ДО БОРЖНИКА, ЯКИЙ ВІДСУТНІЙ ЗА МІСЦЕМ ПРОЖИВАННЯ

УДК 543.535

Овчаренко О. В.

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

Анотація. *Розглянуто недосконаліть спрощеної процедури банкрутства та проблеми, з якими стикається ліквідатор під час здійснення банкрутства у разі, якщо фізична особа-підприємець – боржник або керівні органи боржника – юридичної особи відсутні за її місцезнаходженням.*

Ключові слова: *банкрутство, ліквідатор, боржник, єдиний державний реєстр.*

Аннотация. *Рассматривается несовершенство упрощенной процедуры банкротства и проблемы, с которыми сталкивается ликвидатор при осуществлении банкротства предприятия в случае, если физическое лицо-предприниматель – должник или руководящие органы должника – юридического лица отсутствуют по его местонахождению.*

Ключевые слова: *банкротство, ликвидатор, должник, единый государственный реестр.*

Annotation. *The article discusses imperfection simplified bankruptcy procedures and challenges encountered liquidator during the bankruptcy if a sole proprietor , a debtor or its leading bodies are absent.*

Keywords: *bankruptcy, liquidation, the debtor, the unified state register.*

© Овчаренко О. В., 2016

Банкрутство вважається однією з найбільш динамічних сфер законодавства. Сьогодні ми стикаємося з проблемами недосконалості українського законодавства у певній сфері. Головним чином, це стосується й процедури банкрутства, яка на сьогодні, нажаль, все частіше й частіше трапляється в нашому суспільстві.

Проблематика визнання суб'єктів господарювання банкрутом у правовому аспекті досліджувалась у роботах сучасних українських вчених у сфері права: П. Д. Пригуза [5], К. О. Бродська [6], Ю. А. Стельмащук [4], А. І. Кравченко [2] та ін.

Метою статті є з'ясування проблемних аспектів, з якими стикається ліквідатор під час процедури банкрутства до боржника, відсутнього за місцем проживання.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» банкрутством є визнана господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність та задовольнити визнані судом вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури [1].

Зовнішні фактори кризового розвитку:

а) соціально-економічні фактори загального розвитку країни: спад об¬сягу національного доходу; зростання інфляції; уповільнення платіжного обороту; нестабі¬льність податкової системи; зниження рівня реальних доходів населення; зростання безробіття;

б) ринкові фактори: зниження ємності внутрішнього ринку; посилення монополізму на ринку; суттєве зниження попиту; спад кон'юнктури в економіці загалом; нестабільність фінансового ринку; зниження активності фондово¬го ринку; нестабільність валютного ринку;

в) інші зовнішні фактори: політична нестабільність; негативні демографічні явища; стихійні лиха; погіршення криміногенної ситуації.

Внутрішні фактори кризового розвитку:

а) виробничі: неефективний маркетинг; неефективна структура по¬точних витрат; низький рівень використання основних фондів; низький рівень кваліфікації персоналу; недостатньо диверсифікований асортимент продукції, не¬ефективний виробничий менеджмент;

б) інвестиційні: неефективний фондовий портфель; висока тривалість будівельно-монтажних робіт; суттєва перевитрата інвестиційних ресурсів; недосягнення запланованих обсягів прибутку від реалізованих проектів; неефективний інвес¬тиційний менеджмент;

в) фінансові: неефективна фінансова стратегія; неефективна структура активів (низька ліквідність); надмірна частка позикового капіталу; висока частка короткострокових джерел залучення позикового капіталу; зростання дебіторської заборгованості; висока вартість капіталу; перевищення припустимих меж фінансових ризиків; неефективний фінансовий менеджмент [4, с. 78].

Ст. 6 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» передбачено: щоб розпочати процедуру банкрутства підприємства, необхідна наявність у підприємства заборгованості перед кредитором у розмірі не менше 300 мінімальних розмірів заробітної плати, яка не була погашена боржником протягом трьох місяців після встановленого для погашення терміну [1].

Під час практичного застосування процедури банкрутства виникають багато проблем, які важко або неможливо розв'язати через об'єктивні причини, в основі яких лежить недосконалість законодавства України про банкрутство.

Головною особливістю спрощеної процедури банкрутства є те, що вона передбачає надання права кредитору здійснювати банкрутство підприємства у разі, якщо фізична особа-підприємець – боржник або керівні органи боржника – юридичної особи відсутні за її місцезнаходженням [1]. Тобто кредиторам у разі відсутності у боржника активів на поточному рахунку в фінансових установах, а також рухомого та нерухомого майна надається можливість ліквідувати суб'єкт господарювання навіть з великою кредиторською заборгованістю у разі звернення до суду. За ч. 2 ст. 52 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» Господарський суд у двотижневий термін від винесення ухвали про порушення провадження у справі про банкрутство відсутнього боржника вносить постанову про визнання відсутнього боржника банкрутом, відкриває ліквідаційну процедуру і призначає ліквідатором ініціюючого кредитора за згодою останнього [1].

Однак спрощена процедура банкрутства ефективна на практиці тільки спочатку, оскільки закінчити цю справу, а саме виключити банкрута з ЄДРПОУ, практично неможливо через прогалини у чинному законодавстві України.

Головна перепона – фактично безкоштовна діяльність ліквідатора. Тому й не дивно, що ліквідатора цікавити той боржник, у якого крім боргів є певні активи (нерухоме майно, цінні папери). Адже треба врахувати той факт, що ліквідатор звертатиметься до різних експертних, аудиторських організацій, а вони вимагають плату за свої послуги.

Варто зазначити, що необхідною умовою ліквідації є швидке та повне прийняття в розпорядження ліквідатора документів, штампів, печаток, майна банкрута, а за відсутності директора або бухгалтера підприємства така передача не можлива. У цій ситуації ліквідатор заповнює односторонній акт про відсутність підприємства за місцем знаходження та про відсутність будь-якого майна, відомостей про керівництво підприємства. Ліквідатор забов'язаний здати печатку та штамп підприємства в дозвільну систему обласних органів МВС України, оскільки для відміни державної реєстрації банкрута необхідна довідка органів міліції про знищення печатки та штампів, як вимагає постанова Кабінету Міністрів України. [2].

Що стосується відшкодування боргів, то на сьогодні ситуація також не визначена, адже ліквідатору необхідна інформація про рахунки банкрута та про наявність/відсутність на них грошових коштів. Треба врахувати той факт, що ліквідатор має беззаперечне право запитувати в банках інформацію про стан рахунку. Крім того, з відкриттям ліквідаційної процедури така інформація перестає бути комерційною таємницею. Але Банк відмовляє ліквідатору в наданні такій інформації на законних підставах, а саме на основі п. 18.13 розділу 18 Інструкції «Про порядок відкриття, використання і закриття рахунків у національній та іноземних валютах» (затвердженої постановою правління Національного банку України від 12 листопада 2003 року № 492), що вимагає від ліквідатора спочатку переоформити рахунок банкрута на себе, для чого необхідно надати відповідні документи і нотаріально завірену картку зі зразками його підпису та печатки. Тільки після цього ліквідатор стає розпорядником рахунку банкрута і вправі вимагати від банку надання будь-якої інформації, направляти платіжні доручення у разі необхідності платежів та розрахунків по рахунку [3]. Але, як відомо, всі послуги нотаріусів та банків платні, і не всі ліквідатори перераховують рахунки банкрутів на себе, ліквідатор не бажає брати на себе витрати, і на цьому етапі ліквідаційна процедура призупиняється.

Отримавши всю необхідну інформацію, ліквідатор додає до неї оформлені ним документи (акт про відсутність підприємства за місцем знаходження, запити та відповіді певних держаних органів, довідку банку про закриття рахунку) і з проханням виключити банкрута з єдиного державного реєстру направляє до відповідного державного реєстратора. Але у зв'язку з відсутністю довідки з органів дозвільної системи про здачу та знищення печаток та штампів банкрута матеріали повертають ліквідатору. Серед причин також вказуються і відсутність оригіналів статуту, установчого договору, свідоцтва про державну реєстрацію, яких ліквідатор не в змозі отримати, оскільки не має можливості зв'язатися з особами, які володіють цими документами.

Отримуємо замкнуте коло: суд від подальшої участі в задоволенні позову кредитора відмовляється, а чиновники відділу підприємницьких структур відповідають ліквідатору, що вони керуються чинним законодавством і не несуть відповідальності за виключення з єдиного державного реєстру суб'єкта підприємницької діяльності, який має установчі документи, печатку, штампи та можливість укладати договори, брати кредити в інших регіонах України.

Тож можна дійти висновку, що законодавство про банкрутство відсутньої за місцем знаходження фізичної особи-підприємця або керівного органу боржника-юридичної особи не досконале, недостатньо відпрацьоване. Щоб подолати цю проблему, необхідно налагодити механізм встановлення порозуміння між ліквідатором та державними органами та службами.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Сущ О. П.

Література: 1. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом [Електронний ресурс] : Закон України від 14.05.1992 за № 31. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4212-17. **2.** Кравченко А. Спрощена процедура ліквідації [Електронний ресурс] / А. Кравченко. – Режим доступу : http: /blog/profit-consul.com.ua/ua/bankruptcy. **3.** Про порядок відкриття, використання і закриття рахунків у національній та іноземних валюта [Електронний ресурс] : Постанова правління Національного банку України від 12.11.2003 за № 492. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1186-12. **4.** Стельмащук Ю. А. Методи діагностики фінансового стану і схильності підприємства до банкрутства / Ю. А. Стельмащук // Економіка АПК. – 2007. – № 2. – С. 78–86. **5.** Пригуза П. Д. Відсутній боржник. Проблеми покинутих підприємств, «кинутих» кредиторів та обікраденої держави [Електронний ресурс] / П. Д. Пригуза // Вісник господарського судочинства. – 2005. – № 5. – С. 18–25. – Режим доступу : http://court.gov.ua/sud5024/9/10/. **6.** Бродська К. О. Щодо законодавчих недоліків врегулювання банкрутства відсутнього боржника та складання ліквідаційного балансу банкрута [Електронний ресурс] / К. О. Бродська // Форум права. – 2008. – № 3. – С. 65–70. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/ 2008-3/08bkolbb.pdf.

АУДИТ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

УДК 336.225.674.27

Онацька Ю. І.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено питання методики проведення аудиту дебіторської заборгованості, його інформаційного забезпечення та особливості проведення. Сформовано пропозиції з удосконалення наявної методики.*

Ключові слова: *аудит, організація аудиту, дебіторська заборгованість.*

Аннотация. *Исследован вопрос методики проведения аудита дебиторской задолженности, его информационного обеспечения и особенности проведения. Сформулированы предложения по совершенствованию имеющейся методики.*

Ключевые слова: *аудит, организация аудита, дебиторская задолженность.*

Annotation. *Investigated the question of methodology of the audit of accounts receivable, its information security and her especially. Formed proposals to improve existing methodology.*

Keywords: *audit, organization of audit, accounts receivable.*

На сучасному етапі важливим для фінансової діяльності підприємства є питання аудиту дебіторської заборгованості. Слід проводити періодичний контроль реального стану дебіторської заборгованості на підприємстві, оскільки це дає особливі гарантії користувачам облікової інформації про реальний стан, повноту та законність наведених даних стосовно цього елементу обліку. Практична потреба в дослідженні питань ефективного керування розрахунками з дебіторами та вироблення методики аудиту свідчить про актуальність цієї проблеми.

Питання дослідження дебіторської заборгованості вивчали такі вітчизняні та зарубіжні вчені: А. С. Афонін, Н. О. Власова, Т. А. Дудник, В. В. Ковальов, О. С. Рацька, Н. П. Венгерук, С. А. Грязнова, Я. В. Соколов, Л. С. Шатковська та ін. Однак проблеми аудиту дебіторської заборгованості потребують додаткових досліджень.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування методики аудиту дебіторської заборгованості та розробка рекомендацій щодо її подальшого удосконалення. Для досягнення мети було поставлено такі завдання: дослідити сучасну методику аудиту дебіторської заборгованості та розробити пропозиції щодо удосконалення моделі його проведення.

Для досягнення мети аудиту дебіторської заборгованості виконуються такі завдання: перевірка наявності та правильності оформлення первинних документів, класифікація дебіторської заборгованості; перевірка реальності та списання заборгованості, в якій минув строк позивної давності, та порядку розрахунку резерву сумнівних боргів.

Основним інформаційним джерелом проведення аудиту для аудитора є первинні документи, які мають безпосередній вплив на формування бухгалтерських записів, оформлення облікових регістрів і форм звітності [1].

Основна мета аудиту дебіторської заборгованості полягає в сприянні висловленню рекомендації для підприємства та розробленню шляхів мінімізації заборгованості для покращення фінансового стану підприємства і як засобу поліпшення розрахункових операцій [2].

Аудит розрахунків із дебіторами в сучасних умовах здебільшого проводиться у три етапи: 1 етап – перевірка відповідності нормативній і законодавчій базі з дебіторської заборгованості, оцінка ризику і ступеня істотності; 2 етап – аудиторська перевірка по суті; 3 етап – аудит бухгалтерської звітності задля підтвердження вірогідності та реальності [3].

На думку автора, аудит розрахунків із дебіторами можливо проводити за такими основними напрямами: аудит розрахунків із покупцями, аудит розрахунків із підзвітними особами, аудит розрахунків з іншими дебіторами.

Аудитор зобов'язаний під час використання загальноприйнятої методики проведення аудиту привносити до неї своє бачення окремих специфічних елементів аудиту дебіторської заборгованості. Також необхідно чітко визначити напрями перевірки та ефективно застосовувати обрані процедури аудиту в процесі проведення аудиту дебіторської заборгованості.

Аудитор під час перевірки господарських операцій мусить пам'ятати про велику вірогідність наявності неврахованих операцій із дебіторами.

© Онацька Ю. І., 2016

Однак напрями проведення аудиту, а також застосування аудиторських процедур можуть змінюватися відповідно до специфіки діяльності суб'єкта підприємництва.

«Дуже трудомістким є аудит наявних причин, через які заборгованість контрагентів вважається простроченою» [4]. Звідси випливає, що для підприємства є важливим створення резерву сумнівних боргів для підстрахування діяльності свого виробництва. Завданням аудитора під час роботи з резервом сумнівних боргів є виявлення достатнього розміру такого резерву та правомірність списання резервів на погашення безнадійної заборгованості.

Методика аудиту являє собою сукупність методів, прийомів і процедур аудиторської перевірки фінансової звітності в систематизованій послідовності задля отримання результатів через аудиторський висновок стосовно достовірності фінансової звітності. Дослідивши розроблену вітчизняними вченими значну кількість методик проведення аудиту, автор розробив узагальнену методику проведення аудиту дебіторської заборгованості (рис. 1).

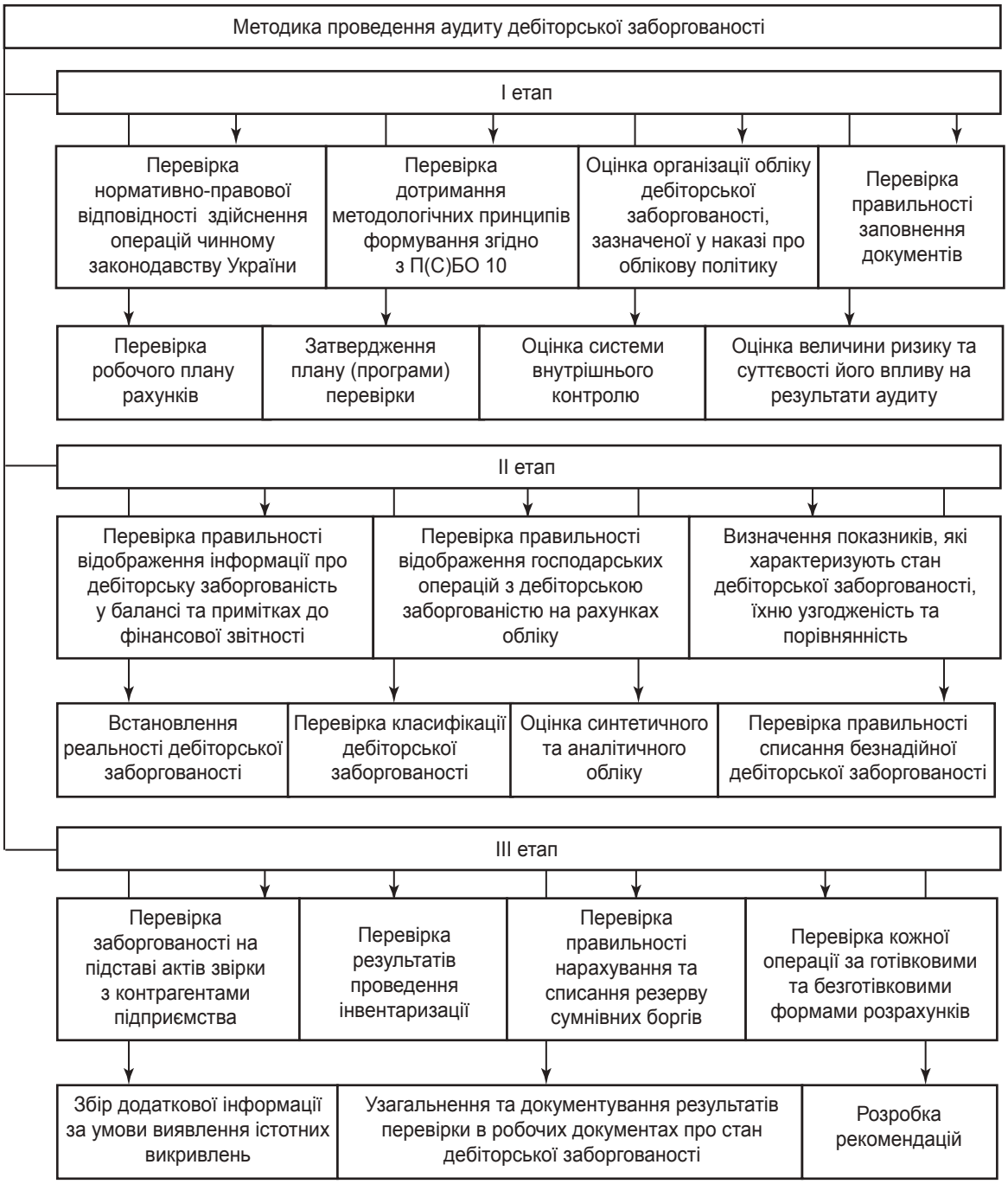


Рис. 1. **Методика проведення аудиту дебіторської заборгованості** (узагальнено автором)

З урахуванням усього вищесказаного можна запропонувати такі рекомендації щодо удосконалення методики аудиту дебіторської заборгованості на підприємстві:

– за допомогою вилучення коштів з обороту підприємство може вдосконалити методику визначення резерву сумнівних боргів;

– суми, які підлягають віднесенню до резерву, не повинні входити до складу валових витрат у податковому обліку, що не впливає на зменшення податку на прибуток;

– створювати додаткові робочі угоди до договорів із контрагентами, які порушують терміни погашення заборгованості.

Таким чином, дослідивши наявні підходи до висвітлення аудиту дебіторської заборгованості, можна сказати, що він складається з кількох напрямів, що потребують ретельного вивчення. Запропоновані у статті рекомендації дадуть змогу за допомогою визначених напрямів проведення аудиту та аналізу своєчасно виявити та попередити порушення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Власова Н. О. Управління дебіторською та кредиторською заборгованостями в підприємствах оптової торгівлі : монографія / Н. О. Власова, Л. Л. Носач. – Харків : ХДУХТ, 2011. – 228 с. **2.** Ряцька О. С. Методика проведення аналізу та аудиту дебіторської заборгованості: проблеми та шляхи удосконалення її стягнення [Електронний ресурс] / О. С. Ряцька, Л. Б. Ліщинська. – Режим доступу : http://intkonf.org/ratska-o-s-lischinska-l-b-metodika-provedennya-analizu-ta-auditu-debitorskoyizaborgovanosti-problemi-ta-shlyahi-udoskonalennya-yiyi-styagnennya/. **3.** Климов Р. Корректируя традиции. К вопросу об оборачиваемости дебиторской задолженности / Р. Климов // Управленческий учет и бюджетирование. – 2014. – № 1–2 (73–74). – С. 42–43. **4.** Волянюк І. А. Облікові та податкові аспекти аудиту безнадійної дебіторської та кредиторської заборгованості / І. А. Волянюк // Аудитор України. – 2013. – № 8. – С. 27–35.

ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ

УДК 351:316.42:396.1

Орел А. В.

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

Анотація. *Проаналізовано особливості гендерної нерівності в політичній сфері України та її вплив на соціальний та економічний розвиток країни. Наведено підходи до подолання дискримінації жінок у політиці та дотримання гендерних квот.*

Ключові слова: *дискримінація, гендерна нерівність, політична сфера, жінки.*

Аннотация. *Проанализированы особенности гендерного неравенства в политической сфере Украины и ее влияние на социальное и экономическое развитие страны. Приведены подходы к преодолению дискриминации женщин в политике и соблюдению гендерных квот.*

Ключевые слова: *дискриминация, гендерное неравенство, политическая сфера, женщины.*

© Орел А. В., 2016

Annotation. *The features of gender inequality in the political sphere Ukraine and its impact on social and economic development. An approach to overcoming discrimination against women in politics and compliance with gender quotas.*

Keywords: *discrimination, gender inequality, the political sphere, women.*

В умовах динамічного зовнішнього середовища гендерна рівність є нагальним питанням сьогодення, необхідною складовою частиною економічного, соціального та політичного розвитку країни. Актуальність гендерної нерівності у політичній сфері полягає в тому, що євроінтеграція вимагає необхідність більшої присутності жінок на політичних посадах. Розв'язання цього питання вплине на рівень ВВП і стан економіки загалом.

До питань гендерної нерівності зверталося багато вчених, серед них можна виділити таких, як Г. Ярманова, Д. Коркач, Т. Марценюк, О. Петрукович, Л. Малес, К. Левченко, Л. Гонюкова, А. Фурман, Г. Герасименко, О. Грішнова та інші, але питанню гендерної нерівності в політичній сфері приділяється недостатньо уваги.

Метою статті є дослідження стану проблеми гендерної нерівності в політичній сфері України.

Гендерний розрив оцінюється за чотирма критичними сферами нерівності між чоловіками та жінками, однією з яких є участь у політичному процесі. Для оцінки використовуються такі показники, як співвідношення чоловіків і жінок у парламенті, співвідношення чоловіків і жінок на міністерських посадах, кількість років перебування жінок на чолі держави (за останні 50 років).

В Україні досягнуто прогресу в сфері здоров'я та освіти – глобальні значення відповідних індексів сягають 96 % і 93 %. Гендерний розрив в економічній і політичній сферах залишається значним – 60 % і 20 % [1].

Перше місце за кількістю жінок у парламенті у 2012 р. займала Руанда – 56 %, за нею Андорра, де з 2008 по 2012 роки представництво «слабкої статі» зросло з 25 % до 50 %. У трійці лідерів і Куба, де налічується 45 % жінок-парламентаріїв. Що ж стосується України, то тут жінки становлять 65 % виборців і при цьому лише до 10 % членів парламенту – 151-е місце в світовому рейтингу, останнє серед усіх країн пострадянського простору [2].

У звіті Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ) наведено деякі докази зв'язку між рівнем рівноправності статей та економічними показниками, зокрема показано кореляцію між значенням Індексу гендерної нерівності та ВВП на душу населення, Індексом людського розвитку та Індексом конкурентоспроможності. Лаура Тайсон, один з авторів дослідження, професор Каліфорнійського університету в Берклі, стверджує: «... це не означає наявність причинного зв'язку, можливе теоретичне обґрунтування такої залежності досить очевидно: ті країни, які неефективно отримують вигоду з половини своїх трудових ресурсів, ризикують зниженням своєї конкурентоспроможності» [1].

Протягом першого скликання Верховної Ради України у законодавчому органі країни працювало понад 97,3 % чоловіків і 2,7 % жінок (13 осіб), з наближенням до наших часів частка жінок поступово збільшувалася. У сьомому скликанні депутатські мандати отримали 43 жінки, що становить 9,7 % від загальної кількості парламентаріїв (рис. 1).

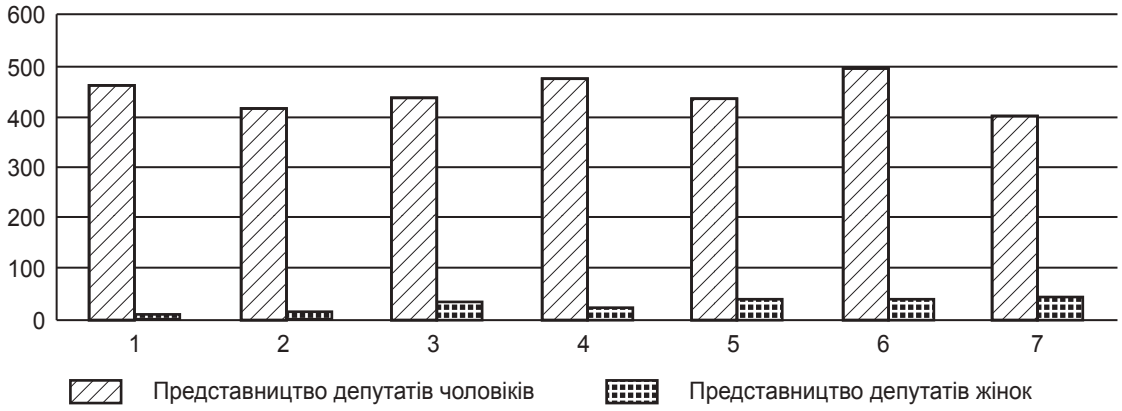


Рис. 1. **Представництво за статтю у Верховній Раді України 1–7 скликання (1990–2013 рр.)**

Незначне представництво жінок в українському парламенті має кілька передумов, серед яких: небажання будувати політичну кар'єру за рахунок часу, який можна присвятити сім'ї; упереджене ставлення з боку керівників до провідної ролі жінки в колективі; відсутність необхідного набору особистих якостей, якими повинна володіти людина для реалізації в українській політиці [3].

«Нерівність у правах, доступі до ресурсів, у вираженні політичних інтересів здебільшого ставить жінок у невигідне становище, проте всі ці фактори завдають шкоди і решті суспільства і затримують розвиток країни», – йдеться в доповіді Світового банку «Гендерна рівність і розвиток». Було встановлено, що підвищення рівності прав жінок сприяє зниженню корупції та підвищує якість управління країною, що на сьогодні є актуальним для

України. Водночас низький рівень освіти жінок негативно впливає на економічну продуктивність і доходи жінок і економіки загалом. Не випадково скандинавські країни, де відзначається висока гендерна рівноправність, займають перші рядки світових рейтингів за рівнем життя населення.

За словами посла Королівства Швеція в Україні, Андреаса фон Бекерата, якби всі країни ЄС досягли високого рівня гендерної рівноправності, то ВВП Європи збільшився б на 20 %. До того ж, гендерна рівність також позитивно впливає на освіченість і здоров'я громадян. Так само Андреас фон Бекерат вважає, що парламент у будь-якій країні повинен представляти все населення. «Ми повинні досягти 50 % рівня представлення жінок у парламенті, оскільки вони становлять 50 % населення. Це не означає, що ми повинні досягти якоїсь цифри, ми повинні досягти прийняття ефективних рішень, які будуть сприятливими для країни», – розповів Андреас фон Бекерат [4].

Механізми подолання дискримінації жінок у політиці доцільно розділити на так звані «дії зверху» і «дії знизу». До першої групи належить державна політика (ратифікація міжнародних документів, прийняття локальних гендерних законів, серед яких важливе значення приділяють «позитивним діям» – гендерним квотам), партійна політика (гендерна чутливість партійних лідерів, прийняття добровільних партійних квот), дії політичної еліти, яка також бере участь у формуванні громадської думки про участь жінок у політиці, позиція медіа з цього питання. Друга група – це діяльність жіночих організацій, активний жіночий рух, який ставить питання участі жінок у «великій політиці», лобіює гендерні квоти і т. д.; протестний (низовий) активізм, фандрейзинг (мобілізація фінансових ресурсів) та ін. [5].

Що стосується «дій зверху», восени 2013 року Верховна Рада вже прийняла зміни до законів України, згідно з якими мінімальний рівень представництва жінок і чоловіків у партійних виборчих списках не може бути меншим за 30 % від загальної кількості кандидатів у депутати. Але цей закон не передбачає покарання за недотримання квот і не регламентує того, яким чином повинні бути розташовані жінки у передвиборчому списку партії. Як наслідок, жінки опиняються в непрохідній частині списку або ж партії взагалі не дотримуються принципу квот.

Тому жінки-депутати готують нові зміни до виборчого законодавства. Ще минулого року в парламенті було зареєстровано законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі)», який сприятиме забезпеченню рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо їхньої участі у виборчому процесі.

За словами одного з авторів проекту закону, народного депутата України Лілії Гриневич, документ передбачає, що в першій п'ятірці виборчого списку політичної партії має бути не більше 60 % кандидатів однієї статі, у кожній наступній десятці – не більше 70 %. Такі зміни приведуть до того, що в першій п'ятірці списку партії будуть присутні дві жінки, і в кожній наступній десятці – не менше трьох жінок [4].

Стосовно «дій знизу» – громадська думка є важливим компонентом у відтворенні гендерних відносин. Щоб виявити, чи готові українці й українки вибирати жінок-лідерів і як ставляться до гендерних квот, пересічним громадянам було поставлено питання: «Для того щоб збільшити кількість жінок серед депутатів Верховної Ради, пропонується застосувати гендерні квоти. Як Ви ставитесь до такої пропозиції: підтримуєте чи не підтримуєте її?», результати відповідей у відсотках наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Розподіл відповідей, %

Відповідь	2005	2008	2010	2012
Підтримую	52,8	51,3	47,6	45,0
Не підтримую	17,9	18,1	22,2	24,1
Немає власної думки з цього питання	15,9	17,8	17,9	17,1
ВС/НЗ	11,8	11,6	11,1	12,5
ВІД	1,6	1,2	2,3	1,2
ВСЬОГО	100	100	100	100

Таким чином, 20 % не згодні з цією ідеєю, 23,7 % не змогли дати власну відповідь і 57,1 % були згодні з цим твердженням. Тобто більше половини населення підтримує певну ідею заохочення жінок для участі в політиці. Цікаво, що відповіді чоловіків і жінок на ці питання суттєво різняться. Так, 66,1 % жінок і лише 44,8 % чоловіків згодні з тим, що участь жінок у політиці на всіх рівнях влади потрібно заохочувати. І так само неоднакова кількість жінок і чоловіків, які вибрали категорію «не згоден»: 12,7 % жінок проти 28,9 % чоловіків.

Як бачимо, незважаючи на загальні суспільні настрої застосування певного заохочення для жінок у політиці, чоловіки все ж схильні надавати жінкам-політикам менше можливостей для просування в цій сфері, тоді як самі жінки частіше згодні з тим, що їм необхідно розвивати свій потенціал [6].

Таким чином, проблема гендерної нерівності в політичній сфері в Україні є однією з найбільш важливих для економіки країни, оскільки тісно пов'язана з її станом загалом. Гендерна нерівність у політичній сфері потребує регулювання за допомогою методів державного управління, а також за допомогою впливу самого українського народу. Наприклад, введення штрафів за недотримання квот прямо пропорційно вплине на кількість місць у парламенті для жінок і, отже, допоможе вийти економіці України на новий, більш якісний рівень.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Гіль С. Є.

Література: 1. Сакевич В. Есть ли в мире страны, преодолевшие гендерное неравенство? [Електронний ресурс] / В. Сакевич // Демоскоп Weekly. – 2013. – № 563–564. – Режим доступу : http://demoscope.ru/weekly/2013/0563/reprod01.php. **2.** Гендерное неравенство. Среди постсоветских стран Украина занимает последнее место по числу женщин в парламенте [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://korrespondent.net/ukraine/politics/1593673-gendernoe-neravenstvo-sredi-postsovetskih-stran-ukraina-zanimaet-poslednee-mesto-po-chislu-zhenshchin-v. **3**. В новом парламенте будет наибольшее число женщин за всю историю [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://society.lb.ua/life/2014/11/12/285817_novom_parlamente_naibolshee.html. **4.** Раевская А. Гендерное равенство: нужны ли квоты для женщин в парламенте? [Електронний ресурс] / А. Раевская. – Режим доступу : http://politeka.net/24606-zachem-ukraine-nuzhny-gendernye-kvoty-v-politike/. **5.** Марценюк Т. Женщины и «большая политика»: механизмы преодоления дискриминации [Електронний ресурс] / Т. Марценюк // Гендерний інформаційно-аналітичний центр «Крона». – Режим доступу : http://krona.org.ua/zhenshhinu-bolshaya-politika.html. **6.** Карась Т. Чи є для жінки місце у політиці або гендерні квоти: бути чи не бути? [Електронний ресурс] / Т. Карась / Гендерний журнал «Я». – 2014. – С. 31–35 Режим доступу : http://krona.org.ua/assets/files/journal/Gendernyi-zhurnal-Ya-36-2014.pdf.

МОЛОДІЖНЕ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

УДК 331.5(477)

Орел А. В.

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

Анотація. *Проаналізовано особливості молодіжного безробіття в Україні, порушено проблеми, розглянуто шляхи подолання молодіжного безробіття в умовах сучасного стану економіки, запропоновано заходи щодо забезпечення молодіжної зайнятості.*

Ключові слова: *безробіття, молодь, зайнятість.*

Аннотация. *Проанализированы особенности молодежной безработицы в Украине, подняты проблемы, рассмотрены пути преодоления молодежной безработицы в условиях современного состояния экономики, предложены меры по обеспечению молодежной занятости.*

Ключевые слова: *безработица, молодежь, занятость.*

Annotation. *The paper analyzes the features of youth unemployment in Ukraine, established problems discussed ways to overcome youth unemployment in the modern state of the economy, proposed measures for youth employment.*

Keywords: *unemployment, young people, employment.*

© Орел А. В., 2016

Актуальність цієї теми дослідження зумовлена важливою роллю та функціями молоді в економіці країни. Саме молодь, завдяки своїй мобільності та високому інтелектуальному потенціалу, є головною рушійною силою сучасного світу, має можливість впливати на суспільний прогрес, визначаючи майбутнє суспільства та держави [1].

Проблематикою молодіжного безробіття займалися такі вчені: О. В. Абашина, В. І. Надрага, М. І. Хмелярчук, Н. В. Подобєд, О. О. Яременко, Т. В. Дроздова та багато інших, оскільки це питання стоїть дуже гостро в нашій країні [1–6].

Метою статті є дослідження проблеми молодіжного безробіття в Україні та визначення шляхів його подолання.

Задля розв'язання проблем безробіття серед молоді, підвищення її конкурентоспроможності в Україні створено спеціальну організаційну структуру – Державну службу зайнятості – сукупність державних органів, діяльність яких спрямована на реалізацію політики зайнятості, надання визначених послуг населенню та роботодавцям. Основною ланкою, яка безпосередньо працює з населенням і роботодавцями, є центр зайнятості базового рівня, а саме районний, міськрайонний, міський [2].

Сьогодні проблема безробіття серед випускників вузів особливо актуальна. Її причиною є невідповідність запитів ринку праці та держзамовлення на навчання. Щорічно університети випускають понад 500 000 спеціалістів, які не можуть влаштуватися на роботу. Не дивно, що безробіття серед молоді в Україні досить високе.

На думку представників компаній, ВНЗ не готують студентів до сучасних бізнес-реалій. Представники ж університетів стверджують, що український бізнес орієнтований на швидке отримання прибутку.

Безробіття серед молоді – це не тільки проблема українського ринку праці, в різних країнах це питання залишається не менш важливим. За даними Міжнародної організації праці, рівень безробіття серед молоді у світі досяг рекорду – в 2012 році він становив 12,7 %. В Україні рівень безробіття серед молоді – 11 %, що вище за середній показник (7,5 %).

Навчальні заклади і бізнес не співпрацюють, сама ж молодь прагне отримати професію, яка буде приносити високі доходи і соціальний статус.

За результатами дослідження Центру «Розвиток КСВ», випускників не беруть на роботу через низький рівень практичної підготовки (59 %), високі зарплатні очікування і кар'єрні перспективи (40 %), а також відсутність досвіду роботи (37 %) [3].

За даними Державної служби зайнятості (у % від економічно активного населення відповідної вікової групи), в Україні спостерігається найбільший рівень безробіття серед молоді віком 15–24 роки.

В Україні кожний третій представник молоді, який бажає працювати, не може цього робити. Результати деяких соцопитувань навіть стверджують, що п'ята частина вже зневірилася в тому, що десь може знайти собі застосування. З одного боку, цей процес є цілком природним, з іншого, – через кілька років покоління 55-річних піде на пенсію і виникне величезна прогалина в обсязі трудових ресурсів України. Вона миттєво вплине на приріст ВВП і доходи більшості жителів країни. Щоб цього не трапилося, діяти треба вже сьогодні.

Працевлаштування людей віком від 15 до 24 років завжди було особливо надважким завданням, і не тільки в Україні. Навіть коли справи в компанії ідуть вгору, мало хто наймає некваліфікованих працівників. Їх доведеться навчати, багато хто не впорається або через вік не захоче ставитися до роботи відповідально. Молодь мало думає про стабільність і кар'єру, вона схильна звільнятися, зіткнувшись з першими труднощами. Криза лише посилила проблеми з молодіжною зайнятістю в усьому світі.

Є ще одна складність. В Україні молодь дуже неактивна. За небажанням шукати роботу ми наближаємося до рівня ЄС, де подібною апатією вражено 62 % молоді. 18,8 % українців віком від 15 до 24 років взагалі ніде не працює і не навчається. Звичайно, це менше, ніж у Вірменії з її 35,3 %, але більше, ніж 17 % в Євросоюзі. Ця частина молоді могла б приєднатися до робочої сили, якби відчувала перспективи поліпшення економічної ситуації або власної зайнятості [5].

Зростання числа безробітної молоді і серйозне падіння рівня життя населення останнім часом призвели до того, що бідність стала стійким явищем не тільки для соціально вразливих категорій населення з обмеженою працездатністю, а й для цілком працездатної молоді, яка в колишні часи здатна була б повністю забезпечувати себе і надавати фінансову підтримку своїм близьким. Успішні раніше категорії зайнятої молоді стали формувати армію «нових бідних». Водночас імовірність стати безробітним у молоді більш ніж у 3 рази вища, ніж у дорослих.

Щоб знизити рівень безробіття серед молоді та підвищити її конкурентоспроможність, необхідно налагодити партнерство ВНЗ та роботодавців. Але в Україні воно ще на досить низькому рівні. За результатами опитування «Досвід працевлаштування випускників навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців», з вишами співпрацюють лише близько третини компаній (34 %), це переважно великі та середні підприємства (62 % і 31 % відповідно) [3].

Присутні зараз у Давосі представники найбільших корпорацій світу і глави урядів і центробанків запропонували оригінальний метод боротьби з молодіжним безробіттям, яка з початку кризи 2007–2008 років стала

однією з ключових проблем у світі. Молоді запропоновано працювати безкоштовно, лише за досвід роботи, щоб надалі можна було працевлаштуватися.

Експерти визнають, що останні кілька років, як і наступні, можуть стати втраченими з погляду економічного зростання, і тому молодь, яка виходить на ринок праці в цей час, ризикує стати «втраченим поколінням», пише CNBC [6].

Таку ідею необхідно трохи скорегувати. На мою думку, майже ніхто з молоді не буде мати бажання працювати безкоштовно. Необхідно встановити заробітну плату хоча б на рівні мінімальної, бо навіть той, хто взагалі не працює, а зареєстрований у Службі зайнятості, отримує заробітну плату у % від середньої легальної, що може сягати набагато більшої суми, ніж мінімальна зарплата.

Здоровий глузд підказує, що в Україні спочатку необхідно апробувати ті методи, які вже використовуються в Євросоюзі. Панацея від молодіжного безробіття добре відома. З одного боку, це створення попиту на працю людей віком від 15 до 24 років, з іншого, – формування гідної пропозиції. Для цього повинні бути закладені реалістичні планові показники, а на їхнє досягнення виділено адекватне фінансування. На рівні концепції в середовищі експертів не виникає суперечностей. Зате вони починаються, коли мова заходить про стратегію досягнення поставлених цілей. Країни повинні побудувати її самостійно з урахуванням своїх реалій.

Перше, з чим погоджуються всі експерти, – це необхідність активного соціального діалогу. Це означає, що роботодавці зобов'язуються створити робочі місця для молоді та організувати навчання на виробництві, профспілки йдуть на поступки з оплати праці та відстоюють інтереси нових працівників, а держава забезпечує професійну підготовку фахівців потрібних професій.

Другий загальний принцип свідчить, що головним критерієм оцінки професійної та вищої освіти повинна стати молодіжна зайнятість, що зростає. В Україні стало звичним, коли вузи випускають інженерів, а ті йдуть працювати ді-джеями на радіо. А економісти й філологи відправляються в журналістику. Водночас у 2000-х роках частка державних інвестицій в освіту зросла до рівня, порівнянного з ЄС, а це приблизно 6,2 % ВВП. Ми змушені констатувати, що система освіти в Україні не досконала. До того ж, її якість все ще не дотягує до рівня Європи. Тому ініціативи уряду щодо скорочення кількості вузів у країні цілком обґрунтовані. Країні належить збалансувати потреби ринку праці та підготовку потрібного числа фахівців. Звичайно, цю функцію здатна виконати тільки держава в рамках соціального діалогу з роботодавцями та профспілками [5].

Отже, для розв'язання проблеми молодіжного безробіття держава має подбати про створення атмосфери соціальної стабільності і захищеності для розглянутої категорії населення, а саме: знайти можливості додаткового фінансування державних програм та заходів у напрямку зайнятості; розробити систему заохочень та пільгового оподаткування підприємств, що надають роботу молодим спеціалістам, тощо; сприяти створенню необхідної кількості державних і комерційних спеціалізованих інститутів, що займаються працевлаштуванням, професійним консультуванням, психологічною підтримкою (зокрема, спеціалізованих агентств для молоді, кадрових агентств, центрів соціально-психологічної допомоги молоді, бірж праці тощо); формувати державне замовлення для вузів на такі спеціальності, які відповідають вимогам часу і умов сформованого ринку праці; стимулювати підприємства і приватних підприємців у збільшенні кількості молодих фахівців під час формування кадрового потенціалу фірм (проводити на базі бірж праці та кадрових агентств консультаційно-роз'яснювальні семінари з роботодавцями; виділяти необхідні фінансові кошти на початковому етапі апробації молодого фахівця, ввести квотування чисельності молодих спеціалістів на підприємствах, організовувати курси з планування кадрової політики для приватних підприємців) [7].

Таким чином, проблематика молодіжного безробіття в Україні є однією з найважливіших і найбільш пріоритетних для економіки країни, оскільки тісно пов'язана з рівнем ВВП та з економікою країни загалом. Це питання необхідно розв'язувати якомога швидше і ефективніше, тому що це вплине на майбутнє нашої країни. Різні вчені пропонують методи боротьби з молодіжним безробіттям, але вони діють на окремі моменти питання. На мою думку, необхідно розробити стратегію та впровадити її в усі сфери економіки та зробити обов'язковими дії підприємств щодо приймання на роботу випускників ВНЗ.

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

Література: 1. Подобєд Н. В. Проблеми зайнятості молоді на ринку праці України [Електронний ресурс] / Н. В. Подобєд // Електронне наукове фахове видання «Державне управління: удосконалення та розвиток». – Режим доступу : http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=227. **2.** Маршавін Ю. М. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України / Ю. М. Маршавін [та ін.]. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2010. – 481 с. **3.** Милык И. Рынок труда – 2014: как бороться с молодежной безработицей [Електронний ресурс] / И. Малык. – Режим доступу : http://ubr.ua /labor-market/ukrainian-labor-market/rynok-truda-2014-kak-borotsia-s-molodejnoi-bezraboticei-276749. **4.** Сайт державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog

/document?id=350806. **5.** Надрага В. Как трудоустроить «потерянное поколение»? [Електронний ресурс] / В. Надрага. – Режим доступу : http://gazeta.zn.ua/POLITICS/kak_trudoustroit_poteryannoe_pokolenie.html. **6.** В Давосе нашли решение проблемы молодежной безработицы в мире [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.km.ru/biznes-i-finansy/2012/01/27/ekonomicheskaya-situatsiya-v-mire/v-davose-nashli-reshenie-problemy-molo. **7.** Молодіжне безробіття в Україні та шляхи його подолання [Електронний ресурс] // Електронна бібліотека студента. – Режим доступу : http://bibliofond.ru/view.aspx?id=721495.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТАНДАРТИЗАЦІЇ ТА ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ

УДК 006.011

Осадча С. С.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено сутність сертифікації як важливого елемента у системі управління якістю продукції, її основні завдання та принципи. Розглянуто правове регулювання стандартизації та сертифікації продукції та шляхи покращення якості продукції для досягнення конкурентоспроможності вітчизняної економіки.*

Ключові слова: *стандартизація, стандарт, сертифікація, якість продукції, Міжнародна організація зі стандартизації.*

Аннотация. *Исследована сущность сертификации как важного элемента в системе управления качеством продукции, ее основные задачи и принципы. Рассмотрено правовое регулирование стандартизации и сертификации продукции и пути улучшения качества продукции для достижения конкурентоспособности отечественной экономики.*

Ключевые слова: *стандартизация, стандарт, сертификация, качество продукции, Международная организация по стандартизации.*

Annotation. *This article investigates the nature of certification as an important element in the system of quality management, its main objectives and principles. Consider legal regulation of standardization and certification of products and ways to improve product quality to achieve the competitiveness of the domestic economy.*

Keywords: *standardization, standards, certification, quality products, the International Organization for Standardization.*

З розвитком ринкової економіки та економічних відносин якість продукції набуває роль важливого чинника, який здатен впливати на рівень усіх сфер життя, що пов'язані зі суспільним відтворенням. На сьогодні якість продукції є одним з невід'ємних елементів становлення господарської діяльності підприємства, виходу на іноземний ринок та підвищення рівня життя населення. Якість відображає всі сторони підприємницької діяльності, що на сучасному етапі розвитку дуже важливо для вітчизняних підприємств в умовах інтеграції до європейських структур. Згідно з вимогами, які ставить сьогодення перед вітчизняними підприємствами в сфері якості, слід чітко виділяти поняття стандартизації та сертифікації продукції як обов'язкового інструменту приведення якісних характеристик у відповідність до вимог Європейських стандартів та їхнього підтвердження.

Проблемі якості продукції, виконання робіт, надання послуг приділяється значна увага, бо досягнення успіхів соціально-економічного характеру можливе лише завдяки реалізації політики щодо належного забезпечення потреб.

© Осадча С. С., 2016

Питання управління якістю стандартизації та сертифікації продукції досліджували в своїх наукових працях такі дослідники, як Є. Я. Агєєв, Д. П. Лойко, О. В. Вотченікова, О. П. Удовіченко, В. Г. Топольник, М. І. Шаповал, А. О. Болотніков, В. І. Кривощеков, Ю. Д. Морозов, М. А. Котляр, В. Ф. Проскура, І. В. Сімонова, Р. І. Буряк, Т. І. Блащук, В. О. Кислицин, М. С. Куйбіда, М. П. Бутко та ін. [1].

Водночас невирішеними питаннями цієї теми залишається виокремлення основних характеристик стандартизації та сертифікації продукції, які здатні впливати на управління якістю продукції в сучасних умовах.

Метою роботи є визначення ролі стандартизації і сертифікації продукції як рушійного інструмента управління якістю продукції та обов'язкової умови на шляху до її поліпшення.

У виконанні господарських завдань, підвищенні ефективності суспільного виробництва і поліпшенні якості продукції стандартизація відіграє суттєву роль, адже вона акумулює найновіші досягнення науки і техніки, органічно з'єднує фундаментальні та прикладні галузі науки, сприяє швидкому впровадженню наукових досягнень у практику, допомагає визначити найбільш перспективні напрямки розвитку науково-технічного прогресу і народного господарства країни.

Тож розглянемо поняття стандартизації продукції для подальшого аналізу.

Стандартизація – діяльність, що полягає в установленні положень для загального та неодноразового використання щодо наявних чи потенційних завдань і спрямована на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в певній сфері [2].

Стандартизація є регулюючим видом діяльності для упорядкування, введення визначених правових норм технічного прогресу, науки, техніки, управління виробництвом. Вона є найкращим методом прямого, безпосереднього впливу права на технічний прогрес, забезпечення якості продукції, що дає змогу підвищувати ефективність виробництва та суспільної праці. Стандартизація як засіб державного нормування вимог до технічного рівня становить адміністративно-правову основу управління якістю продукції. Тому стандартизація посідає міцні позиції в економіці країни, у розв'язанні основних її проблем і фактично є технічним законодавством.

Сьогодні різко зростає роль стандартизації як важливої ланки у системі управління технічним рівнем якості продукції – від наукових розробок і до експлуатації та утилізації виробів. Метою стандартизації в Україні є забезпечення раціонального використання природних ресурсів, відповідності об'єктів стандартизації їхньому функціональному призначенню, інформування споживачів про якість продукції, процесів та послуг, підтримка розвитку і міжнародної конкурентоспроможності продукції та торгівлі товарами і послугами.

Результатом стандартизації є нормативні документи у цій сфері. Вони встановлюють правила, загальні принципи чи характеристики різних видів діяльності або їхніх результатів. Такими нормативними документами є стандарт, кодекс усталеної практики і технічні умови.

Стандарт [1] – це документ, що встановлює для загального і багаторазового застосування правила, загальні принципи або характеристики, які стосуються діяльності чи її результатів, задля досягнення оптимального ступеня впорядкованості у певній галузі та розроблений у встановленому порядку на підставі консенсусу (загальної згоди).

Стандарти є тим зразком, еталоном якості, до якого повинні прагнути виробники. Водночас вони встановлюють межу якості, нижче якої продукція (роботи, послуги) вважається некондиційною, тобто нестандартною. Стандарти передбачають також диференціацію продукції за якістю: категорії, класи, сорти, відповідно до яких здійснюється матеріальне стимулювання виробників. Дотримання вимог стандартів забезпечує виробництво продукції, що відповідає кращим вітчизняним і зарубіжним зразкам, її конкурентоспроможність на світовому ринку, вдосконалення номенклатури виробів, підвищення рівня уніфікації, охорону навколишнього середовища і здоров'я людини.

Залежно від важливості та рівня виробництва на продукцію можуть розроблятися різні види стандартів:

- державні стандарти України (ДСТУ);
- галузеві стандарти України (ГСТУ);
- технічні умови (ТУ);
- стандарт організації України (СОУ).

Так, державні стандарти розробляють здебільшого на продукцію, яку використовують у машинобудуванні, для населення і народного споживання, а також на продукцію, що використовується як комплектувальні для інших галузей народного господарства. Особливі вимоги, котрі підлягають обов'язковому дотриманню всіма суб'єктами підприємницької діяльності, висуваються до продукції і тих її параметрів, які можуть загрожувати здоров'ю та життю людей, їхньому майну, не забезпечують достовірність і єдність вимірювань, технічні характеристики виготовлення й експлуатації тощо.

Галузеві стандарти розробляють лише тоді, коли відсутні державні, або за необхідності встановлення таких вимог, які доповнюють або поліпшують їх. Ці стандарти також важливі. Всі суб'єкти підприємницької діяльності певної галузі повинні, безумовно, дотримуватись їх.

Особливим нормативним документом є технічні умови, які містять вимоги, що регулюють відносини між виробником і споживачем продукції. Вони регламентують норми і вимоги стосовно якості тих видів продукції, для яких державні або галузеві стандарти не розробляються. Такі умови можуть стосуватися якості нових видів продукції на час їхнього запровадження у виробництво. Технічні умови як документ, зокрема й внесені в нього зміни, підлягають обов'язковій державній реєстрації в територіальних органах зі стандартизації, метрології та сертифікації.

В окремих випадках підприємства можуть створювати власні стандарти на певні види продукції, послуги, види робіт або окремі технологічні операції (наприклад, на поліетиленові горщечки для розсади овочів, які виробляє у підсобному цеху підприємство). Ці стандарти узгоджуються в територіальних органах зі стандартизації, метрології та сертифікації і є обов'язковими для підприємства.

Державна система стандартів вимагає, щоб суб'єкти підприємниць¬кої діяльності, незалежно від форм власності, дотримувались стандартів на всіх стадіях виготовлення, виробництва, реалізації, зберігання, транспортування, ремонту і мали посилання на стандарти, що пройшли державну реєстрацію.

У випадку, коли підприємство здійснює зовнішньоекономічну діяльність, важливим елементом у системі управління якістю продукції є її сертифікація.

Сертифікація – це один із способів підтвердження відповідності продукції висунутим вимогам або оцінка продукції з погляду її відповідності вимогам стандарту [3]. Сертифікат підтверджує безпечність та екологічну чистоту продукції для споживача, а виробництва – для навколишнього середовища. Він сприяє участі суб'єктів підприємницької діяльності в міжнародному економічному співробітництві.

На практиці застосовуються різні методи підтвердження відповід-ності певного виду продукту необхідним вимогам. Це можуть здійснювати виробники, замовники, продавці або незалежні органи й організації. Незалежним може бути державний нагляд за дотриманням обов'язкових вимог стандартів, технічний і санітарний нагляд за без-пекою, а також відомчий контроль і приймання продукції для державних потреб.

Відповідні органи сертифікують продукцію, видають сертифікати відповідності та ліцензії, а також призупиняють або скасовують їхню дію.

В Україні розрізняють обов'язкову та добровільну сертифікацію.

Обов'язкова сертифікація здійснюється в рамках державної системи управління суб'єктами господарювання задля визначення відповідності продукції вимогам стандартів. Обов'язкова сертифікація продукції проводиться для дослідження її безпечності та екологічності задля виходу на міжнародний ринок.

Добровільна сертифікація може проводитись з ініціативи самих суб'єктів господарювання для дослідження відповідності продукції вимогам, що не підлягають обов'язковій сертифікації. Без добровільної сертифікації продукція реалізується, зазвичай, за цінами, у кілька разів нижчими від світових. Тому вона, підтверджуючи високу якість продукції, є необхідною умовою зміцнення ринкової позиції підприємств.

Стимулювання розвитку стандартизації і сертифікації є актуальним для всіх країн і організацій, адже тільки високоякісна продукція, що відповідає міжнародним нормативним документам, належним чином сертифікована, може бути конкурентоспроможною. Така проблема багато¬гранна та базується на прикладних аспектах сертифікації, має економіч¬ний, політичний, соціальний, екологічний, науковий і організаційний аспекти.

Активна участь України у міжнародній діяльності зі стандартизації, сертифікації продукції повинна розглядатися як можливість досягнення конкурентоспроможності економіки, поліпшення рівня якості продукції. Експорт товарів неможливий без відповідності міжнародним стандартам якості, зокрема метрологічним вимогам і сертифікації за схемами Міжнародної організації зі стандартизації (ISO – міжнародна організація, метою діяльності якої є ратифікація розроблених спільними зусиллями делегатів від різних країн стандартів), а оскільки експорт продукції зростає, то і потреба у такій діяльності теж [4, с. 69].

На сьогодні розробка та узгодження стандартів в Україні має прово¬дитися на принципах: врахування міжнародного співробітництва в усіх галузях економіки, науки, техніки, охорони навколишнього середовища, забезпечення з економічного і технічного погляду рівня взаємозамінності і технічної сумісності продукції, регламентації вимог, що стосуються маркування, зберігання та перевезення продукції [5, с. 44] (рис. 1).

Стан вітчизняної системи технічного регулювання не повністю сприяє розвитку економіки і водночас не задовольняє права споживачів на отримання якісної та безпечної продукції. Причина – недосконалість ринкового нагляду, тобто контролю за якістю наявної та доступної продукції для споживачів.

В Європейському Союзі обов'язкова сертифікація відсутня. Замість неї впроваджено систему оцінки та підтвердження відповідності, що базується на системі оцінки ризику, тобто рівня небезпечності кожного виду продукції. Для потенційно небезпечної продукції передбачено перевірку належним органом на відповідність кожної одиниці нормам.

Головні принципи європейської політики ґрунтуються на:

– введенні модулів та процедур оцінки відповідності та критеріїв їхнього застосування;

– заявці та нотифікації органів, відповідальних за ці процедури;

– маркуванні продукції знаком;

– єдиному застосуванні європейських стандартів з управління і забезпечення якості (EN ISO 9000) і вимог до випробувальних лабораторій, органів зі сертифікації та акредитації (EN 45000, ISO 17000);

– створенні систем акредитації та застосуванні порівняльних випробувань, взаємному визнанні результатів сертифікації та випробувань у ЄС [6, с. 57].

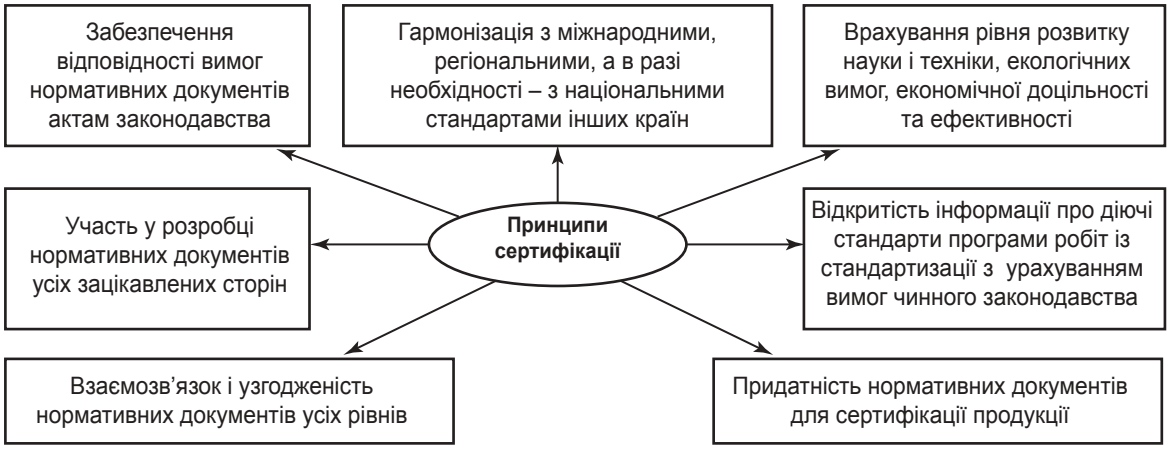


Рис. 1. **Принципи сертифікації продукції**

Україна прагне до запровадження такої системи. Потрібно відзначити, що з 1 січня 2016 року європейські та міжнародні стандарти діятимуть на території України замість національних стандартів. Про це йдеться в наказі Міністерства економічного розвитку і торгівлі України № 1493 «Про прийняття європейських і міжнародних нормативних документів як національних стандартів України, змін до національних стандартів України та скасування національних стандартів України» від 30 грудня 2014 року. Відповідні зміни відбуваються за законом «Про стандарти, технічні регламенти та процедури оцінки відповідності» та ст. 26 і 124 Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Це забезпечить конкурентоспроможність нашої продукції, підвищить її якість, безпечність та закріпить наші позиції на світовому ринку.

Отже, стандартизація та сертифікація є специфічними засобами регулювання господарської діяльності і водночас складовими частинами національної системи технічного регулювання. Таким чином, основними умовами для покращення якості продукції будуть такі чинники:

– створення умов для раціонального використання усіх видів ресурсів підприємств;

– усунення технічних бар'єрів у торгівлі;

– прискорення технічного прогресу, що сприяє досягненню оптимальної користі для суспільства;

– розв'язання низки проблем, які виникають у зіткненні інтересів виробників та споживачів;

– визначення прогресивних вимог до продукції, які закріплені в нормативно-технічних документах;

– поєднання наукової, технологічної, господарської та юридичної діяльності;

– здійснення послідовно визначених процедурних заходів на підставі контрольних випробувань параметрів та показників продукції і засвідчення достовірності цих заходів щодо доказу відповідності якості продукції;

– документальне підтвердження якості на підставі законодавчо встановлених вимог стандартів і технічних умов до одиниць продукції;

– гарантування якості продукції та надання сертифіката відповідності, який підтверджує можливість підприємства підтримувати її на відповідному рівні;

– підтвердження безпечності, екологічності і конкурентоспроможності продукції.

Необхідність виконання перелічених пунктів є однією з визначальних умов для вступу України до Світової організації торгівлі, зокрема, що стосується гармонізації правових та організаційних засад стандартизації та підтвердження відповідності в Україні вимогам Угоди про технічні бар'єри у торгівлі.

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

Література: 1. Цициліано О. Зовнішні та внутрішні чинники впливу на систему технічного регулювання та споживчої політики / О. Цициліано, С. Гавриленко, С. Коваленко // Стандартизація, сертифікація, якість. – 2008. – № 3. – С. 5–11. **2.** Про стандартизацію [Електронний ресурс] : Закон України від 11.02.2015 № 1315-VII. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1315-18. **3.** Про стандартизацію і сертифікацію [Електронний ресурс] : Закон України від 21.09.2015 № 46-93. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/46-93. **4.** Цициліано О. Д. Креативність та стандартизація як основа конкурентоспроможності організації / О. Д. Цициліано, Г. К. Зіміна // Стандартизація, сертифікація, якість. – 2007. – № 1. – С. 66–71. **5.** Скрипчук П. М. Організаційно-економічні основи стимулювання розвитку метрології, стандартизації та сертифікації / П. М. Скрипчук // Економіка та держава. – 2008. – № 10. – С. 43–52. **6.** Бурбела О. В. Розвиток систем управління якістю продукції в Україні / О. В. Бурбела, Ю. О. Шалагай // Економічний простір. – № 49. – 2011. – С. 55–66.

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТВОРЕННЯ ТА ДІЯЛЬНОСТІ ПРИВАТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 346.1

Павленко М. В.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто проблему недостатності і недосконалості норм, які регламентують порядок створення та діяльності приватних підприємств. Проведено аналіз проблем правового регулювання створення та діяльності приватного підприємства в аспекті господарського права.*

Ключові слова: *приватні підприємства, унітарні підприємства, корпоративні підприємства, правовий режим майна.*

Аннотация. *Рассмотрена проблема недостаточности и несовершенства норм, регламентирующих порядок создания и деятельности частных предприятий. Проведен анализ проблем правового регулирования создания и деятельности частного предприятия в аспекте права.*

Ключевые слова: *частные предприятия, унитарные предприятия, корпоративные предприятия, правовой режим имущества.*

Annotation. *The problem of failure and imperfection of the rules governing the establishment and operation of private enterprises. It analyzes the problems of legal regulation of creation and activity of private enterprise in terms of commercial law.*

Keywords: *private enterprise, unitary enterprises, corporate enterprises, the legal regime of the property.*

У приватному підприємництві закладено великий потенціал, який є рушійною силою для здійснення вдалих та результативних економічних реформ. Розвиток приватного підприємництва можливий лише за умови створення в суспільстві та державі сприятливого середовища для його існування та прогресу. Під «сприятливим середовищем» ми розуміємо підтримку розвитку приватного підприємства на національному рівні, формування позитивного ставлення до нього в суспільстві, високий рівень підприємницької культури, а також стабільність економічної та правової системи тощо. Адже приватне підприємство посідає особливе місце в економічній системі та відіграє важливу роль не тільки в підвищенні зайнятості населення, а й в забезпеченні економічної стабільності та інноваційного зростання.

На сьогодні в Україні приватні підприємства становлять велику частину від загальної кількості суб'єктів господарювання, заснованих на приватній власності фізичних та юридичних осіб, оскільки ця форма господарю-

© Павленко М. В., 2016

вання є зручною з багатьох поглядів, насамперед, через відсутність вимог щодо мінімального розміру статутного фонду, а також через можливість здійснення одноосібного керівництва і управління такою юридичною особою, адже законодавство не містить вимог щодо обов'язкового створення в приватному підприємстві виконавчого та інших органів, як це вимагається, наприклад, у товаристві з обмеженою відповідальністю. Але водночас суперечливою залишається велика кількість питань, пов'язаних зі створенням, порядком формування майна, а також специфікою устрою приватного підприємства.

Серед авторів-господарників, які зверталися до проблем правового регулювання створення та діяльності приватних підприємств, можна назвати таких, як О. М. Вінник, Є. Р. Кібенко, В. С. Щербина. Автори-цивілісти здебільшого констатують безперспективність існування приватних підприємств і пропонують скасувати цей інститут (І. В. Спасібо-Фатєєва, І. М. Кучеренко).

Мета дослідження – аналіз проблем правового регулювання створення та діяльності приватного підприємства в аспекті господарського права.

Отже, на сьогодні в Україні приватні підприємства становлять значну частину суб'єктів господарювання, заснованих на приватній власності фізичних та юридичних осіб. Приватні підприємства – це одна із форм господарювання, яка є зручною з багатьох поглядів: передусім, через відсутність вимог щодо мінімального розміру статутного фонду, а також через можливість здійснення одноосібного керівництва й управління такою юридичною особою, адже законодавство не містить вимог щодо обов'язкового створення в приватному підприємстві виконавчого та інших органів, як це вимагається, наприклад, у товаристві з обмеженою відповідальністю. Приватні підприємства надто мобільні, гнучкі, швидко пристосовуються до вимог ринку. Вони є тим плідним ґрунтом, на якому зростає середній і великий бізнес. Тому в багатьох країнах, зокрема і в Україні, розвиток приватного бізнесу регулюється законодавчими актами.

Кажучи про правові засади діяльності приватних підприємств, слід відзначити, що вони спрямовані на визначення їхнього статусу, який реалізується ними в рамках відповідних господарсько-правових відносин.

Ст. 63 Господарського кодексу України серед видів та організаційно-правових форм підприємств називає приватне підприємство і визначає його як таке, що діє на основі приватної власності громадян чи суб'єкта господарювання (юридичної особи). Дещо ширшим є законодавче визначення поняття приватного підприємства, що міститься в ст. 113 ГК України, де сказано, що приватним підприємством визнається підприємство, що діє на основі приватної власності одного або кількох громадян, іноземців, осіб без громадянства та його (їхньої) праці чи з використанням найманої праці. Приватним є також підприємство, що діє на основі приватної власності суб'єкта господарювання – юридичної особи [1].

Щодо засновницького складу приватного підприємства («ПП»), то воно може бути створене однією фізичною, однією юридичною чи кількома фізичними особами. Тобто можливість створення його кількома юридичними або фізичними і юридичними особами (разом) законодавством не передбачається. З огляду на це не можна однозначно віднести ПП до підприємства корпоративного або унітарного типу. З одного боку, під час створення його одним засновником (фізичною або юридичною особою) воно набуває статусу унітарного підприємства, яке відповідно до ч. 4 ст. 63 ГК України створюється одним засновником, який виділяє необхідне майно, формує відповідно до закону статутний фонд, не поділений на частки (паї), затверджує статут, розподіляє доходи, безпосередньо або через керівника, який ним призначається, керує підприємством і формує його трудовий колектив на засадах трудового найму, розв'язує питання реорганізації та ліквідації підприємства.

У цьому визначенні треба наголосити, що законодавець не передбачив можливості поділу статутного фонду унітарного підприємства на частки. Але, з іншого боку, під час створення ПП кількома фізичними особами майно такої юридичної особи закріплюється за нею на праві спільної приватної власності.

У літературі існують різні думки щодо тих випадків, коли ПП створюється одним із подружжя на основі спільного сумісного майна цього подружжя.

Відповідно до ч. 3 ст. 65 Сімейного кодексу України для укладення одним із подружжя договорів, які потребують нотаріального посвідчення і (або) державної реєстрації, а також договорів стосовно цінного майна, згода другого з подружжя має бути подана письмово і нотаріально засвідчена [2].

Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» [3] серед документів, які подаються для проведення державної реєстрації юридичної особи, не вимагає нотаріально посвідченої згоди іншого з подружжя на відчуження майна на користь створюваної юридичної особи. Тобто передача до статутного фонду ПП одним із подружжя майна, яке перебуває у спільній сумісній власності подружжя, не має своєю обов'язковою умовою отримання на це згоди другого з подружжя, і, таким чином, другий з подружжя не стає автоматично співзасновником (і співвласником) новоствореного ПП. Але, безперечно, він є співвласником майна, переданого до статутного фонду юридичної особи, і, відповідно, має право на виділ ідеальної частки в майні підприємства.

У разі створення ПП фізичними особами, майно яких не перебуває у спільній власності, майно новоствореної юридичної особи буде закріплюватися за нею на праві спільної часткової власності. Але тут є один принципо-

вий момент: статутний фонд такої юридичної особи буде поділений на заздалегідь визначену кількість часток, що свідчить про корпоративність устрою такого ПП, але оскільки законодавством прямо не передбачена можливість поділу статутного фонду ПП на частки, то можна дійти висновку, що збільшення складу учасників ПП шляхом, скажімо, поділу окремої частки одного з учасників на декілька частин є неможливим.

Підтвердженням цього також є положення, закріплене ч. 1 ст. 100 Цивільного кодексу України: право участі у товаристві є особистим немайновим правом і не може окремо передаватися іншій особі [4].

Таким чином, ПП належить як до господарської організації унітарного, так і корпоративного типу, що створює проблемні моменти із визначенням правового статусу майна ПП на практиці. Треба також зазначити, що поділ ПП на унітарні та корпоративні є підставою для розмежування правового режиму майна, яке закріплюється за такими підприємствами. Так, наприклад, О. М. Вінник стосовно ПП зазначає, що за підприємством унітарного типу майно може закріплюватися на будь-якому з основних правових титулів – праві власності, праві господарського відання, праві оперативного управління. Водночас ПП корпоративного типу має певну особливість: майно за ним закріплюється на праві спільної часткової приватної власності [5, с. 115].

Задля уникнення змішування правового становища приватних підприємств з іншими, схожими на перший погляд, видами суб'єктів господарювання – юридичними особами (товариство з обмеженою відповідальністю та товариство з додатковою відповідальністю) пропонується закріпити можливість створення приватного підприємства лише однією фізичною особою на основі майна, що належить їй на праві приватної власності або на праві спільної сумісної власності подружжя, і, таким чином, визначити приватне підприємство виключно як унітарне.

Досліджуючи можливість створення приватного підприємства однією юридичною особою (відповідно до ст. 113 ГК України), можна побачити ще один із правових способів створення дочірнього підприємства в організаційно-правовій формі приватного підприємства, що діє на основі приватної власності суб'єкта господарювання – юридичної особи. На практиці це може призвести до неможливості притягнення до відповідальності засновника – материнську компанію – за борги створеного нею дочірнього приватного підприємства, оскільки відповідно до ст. 96 ЦК та ст. 219 ГК України учасник юридичної особи не відповідає за зобов'язаннями юридичної особи, а юридична особа не відповідає за зобов'язаннями її учасника, крім випадків, установлених установчими документами та законом. Такими випадками є закріплена законодавством субсидіарна відповідальність засновників за борги створеної ними юридичної особи, яка зумовлена, по-перше, обраною ними організаційно-правовою формою господарювання (повне товариство, повні учасники командитного товариства, товариство з додатковою відповідальністю, виробничий кооператив) і, по-друге, правовим режимом майна, яке передається на баланс новоствореній юридичній особі (право оперативного управління). Як бачимо, приватне підприємство під цю категорію юридичних осіб не підпадає.

З огляду на те, що на сьогодні в ст. 113 ГК України закріплено можливість створення корпоративного приватного підприємства, доцільним було б поширити сферу застосування п. 4 ч. 1 ст. 12 Господарського процесуального кодексу України [6] і на вказаний вид суб'єктів господарювання. А тому – викласти п. 4 ч. 1 ст. 12 Господарського процесуального кодексу України в такій редакції: «справи, що виникають з корпоративних відносин у спорах між юридичною особою та її учасником (засновником, акціонером), зокрема учасником, який вибув, а також між учасниками (засновниками, акціонерами) юридичних осіб, що пов'язані зі створенням, діяльністю, управлінням та припиненням діяльності цієї юридичної особи, крім трудових спорів, незалежно від того, чи створена така юридична особа у формі господарського товариства, підприємства, заснованого на власності однієї юридичної або фізичної особи, або в інших організаційно-правових формах».

Приватні підприємства можуть бути утворені за рішенням власника (власників) майна або уповноваженого ним (ними) органу, а у випадках, спеціально передбачених законодавством, також за рішенням інших органів, організацій і громадян шляхом заснування нового, реорганізації (злиття, приєднання, виділення, поділу, перетворення) діючого (діючих) суб'єкта господарювання з додержанням вимог законодавства, зокрема антимонопольно-конкурентного законодавства.

Приватні підприємства можуть створюватись як для здійснення підприємництва, так і для некомерційної господарської діяльності.

Важливою відмінністю ПП від господарських товариств є неврегульованість природи прав засновника ПП, відсутність у законодавстві інституту часток у статутному капіталі ПП, відсутність норм, на підставі яких можна було б дійти висновку про можливість і порядок відчуження прав засновника ПП, повна відсутність у законодавстві норм про порядок узгодження волі засновників у ПП з декількома засновниками.

Серйозною проблемою, на якій слід детально зупинитися, є невизначеність правового режиму майна ПП.

ГК України передбачає три основних правових режими майна суб'єктів господарювання: право власності, право господарського відання і право оперативного управління (ч. 1 ст. 133 ГК України).

Для більшості суб'єктів господарювання режим майна прямо встановлюється імперативними нормами законодавства, однак правові підстави, згідно з якими ПП володіє закріпленим за ним майном, законодавчо не визначено.

Ч. 2 ст. 135 ГК України стверджує, що власник має право закріплювати за господарськими організаціями належне йому майно на праві власності, господарського відання (для цілей підприємницької діяльності) або оперативного управління (для цілей некомерційної господарської діяльності), з чого випливає питання: чи означає це, що через відсутність вказівок закону засновник ПП може довільно вибирати правову підставу, на якій він закріпить майно за створюваним ним підприємством?

Вчені щодо цього питання мають різні погляди. Так, В. І. Ямковий і Т. О. Батарєєва вважають, що ПП стає власником майна, переданого йому засновником, який володіє відносно створеного ним ПП тільки корпоративними правами, передбаченими ст. 167 ГК України [7, с. 296]. На думку Є. Р. Кібенко, засновник ПП може закріпити майно за ПП як на праві власності, так і на праві господарського відання, водночас він повинен вибрати лише один із цих режимів, оскільки не можна передати частину майна у власність, а частину – у господарське відання [8, с. 37]. О. М. Вінник зазначає, що за ПП унітарного типу майно може закріплюватися на будь-якому з правових титулів (власність, господарське відання, оперативне управління), тоді як за ПП корпоративного типу здебільшого – на праві спільної часткової власності, водночас автор не виключає закріплення майна за таким ПП і на праві господарського відання або оперативного управління. Слід погодитися з О. М. Вінник у тому, що вибір між правом господарського відання та оперативного управління не може бути довільним, а повинен визначатися метою діяльності ПП: за ПП – суб'єктом підприємницької діяльності майно має закріплюватися на праві господарського відання, за некомерційним ПП – на праві оперативного управління [5, с. 117].

Разом з тим на сьогодні для відповіді на питання про правовий титул, на підставі якого ПП володіє переданим йому майном, слід враховувати існування Рішення Конституційного Суду України № 17-рп / 2012 від 19 вересня 2012 року в справі за конституційним зверненням ПП «ІКІО» щодо офіційного тлумачення ч. 1 ст. 61 Сімейного кодексу України, в якому КСУ дійшов висновку про те, що ПП, «засноване одним із подружжя – це окремий об'єкт права спільної сумісної власності, до якого входять усі види майна, зокрема внесок у статутний капітал і майно, виділене з їхньої спільної сумісної власності». Норма, яка прямо визначає режим майна ПП, у законодавстві відсутня, і на сьогодні дійти висновку про режим майна ПП можна тільки аналітично – у контексті Рішення КСУ № 17-рп/2012.

Наведене вище дає змогу окреслити такі основні ознаки приватного підприємства, як відсутність законодавчо встановленого обмеження, пов'язаного з формуванням статутного фонду, можливість самостійного визначення засновниками принципів і механізмів управління підприємством, здійснення господарської діяльності з використанням найманої праці чи без її використання. Саме самостійне, на власний розсуд визначення власником засад діяльності приватного підприємства зумовлює поширеність зазначеного виду підприємства в Україні.

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

Література: 1. Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 18–22. – Ст. 144. **2.** Сімейний кодекс України : Закон України від 10.10.2002 № 2947-III // Відомості Верховної Ради. – 2002. – № 21–22. – Ст. 135. **3.** Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців : Закон України від 15.05.2003 № 755-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 31–32. – Ст. 263. **4.** Цивільний кодекс України від 16.01. 2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356. **5.** Вінник О. М. Господарське право : навч. посіб. / О. М. Вінник. – Київ : Правова єдність, 2009. – 766 с. **6.** Господарський процесуальний кодекс України : Закон України від 6.11.1991 № 1798-XII // Відомості Верховної Ради. – 1992. – № 6. – Ст. 56. **7.** Господарський кодекс України. Науково-практичний коментар / За заг. ред. Д. М. Притики, І. В. Булгакової. – Київ : Юрисконсульт ; Юстініан, 2010. – 1088 с. **8.** Кібенко О. Правовий режим майна приватного підприємства / О. Кібенко // Юридичний радник. – 2005. – № 1 (3). – С. 37–41.

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НЕТРАДИЦИОННЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ В УКРАИНЕ

УДК 620.9 (477)

Павлова А. П.

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены первоисточники потребности введения системы альтернативных источников энергопитания в повседневное употребление. Определена нужда в эколого-экономической направленности энергетики будущего и в решении задач сокращения уровня факторов риска нарушения баланса биосферы.*

Ключевые слова: *альтернативная энергетика, электростанция, энергетическая независимость.*

Анотація. *Розглянуто першоджерела потреби введення системи альтернативних джерел енергоживлення в щоденний вжиток. Визначено потребу в еколого-економічній спрямованості енергетики майбутнього і у виконанні завдань скорочення рівня факторів ризику порушення балансу біосфери.*

Ключові слова: *альтернативна енергетика, електростанція, енергетична незалежність.*

Annotation. *Primary sources of need in renewable energy use are highlighted. An ecology-economical orientation of energy of the future and the need in solving problems of the reduction of risk factors of imbalance of the biosphere are defined.*

Keywords: *alternative energy, power plant, energy independence.*

Злободневные противоречия общественной и естественной сфер, которые вызваны неразумным экономическим функционированием человека, выходят за границы динамичного баланса ноосферы нашего мира, что способствует появлению причин ее нарастающего крушения. Данная негативная тенденция есть причиной исчерпания некогда богатых на естественные резервы почв и стремительного снижения качественных свойств биосферы, что способствует массовым заболеваниям представителей флоры и фауны и грозит будущему прогрессу культуры на Земле. Такая негативная ситуация осложняется на всех уровнях – глобальном, континентальном, региональном, локальном. Практически 80 % всех источников природных загрязнителей обусловлены человеческой энергетической деятельностью, включая добычу, переработку и использование топлива [1]. Актуальность статьи определяется тем, что совершенствование природопользования и создание условий для его экологической обоснованности является настоятельной и неотложной задачей нашего общества.

Целью исследования является изучение необходимости использования в Украине нетрадиционных источников энергии, а также проблем, связанных с практическим их внедрением.

Из ископаемого топлива человечество получает большую долю необходимой ему энергии для комфортного своего существования. Произведенные миллионами лет запасы земной коры были использованы за несколько столетий, что выдвинуло проблему достижения энергетической независимости на первый план не только для Украины, но и для многих стран мира.

Быть энергетически независимым в современном понимании – значит уметь в лице своих органов власти стабильно предоставлять потребителям необходимую энергию, при этом учитывая возможность проявления действий дестабилизирующих факторов (экстренных ситуаций) внутреннего или внешнего характера [2]. Однако с научным прогрессом появилась опасная проблема – проблема меняющегося климата на Земле и, как следствие этого, нарастающая вероятность гибели многих живых организмов, изменения всей среды обитания и всего живого.

Сегодня Украину довольно сложно назвать энергетически независимой. По данным Министерства энергетики и угольной промышленности Украины в настоящее время в стране чрезвычайно тяжелые условия работы энергетической сферы, есть дефицит топлива на электростанциях, а также наблюдается низкий уровень расчетов за потребленные энергоносители [3]. Так, объем передачи электроэнергии за 1 квартал 2015 года сократился более чем на 3 % (на 950,800 млн кВт·ч) в сравнении с показателем 2014 года – до 33 млрд 520,370 млн кВт·ч. Добыча угля за период с января по апрель сократилась в 2,5 раза. Транзит газа за аналогичный период сократился на 27 % [3]. Устойчивое повышение цен на энергетические природные ресурсы вынуждает большинство государств мира с каждым разом все чаще задумываться об альтернативных методах добычи регенеративной («зеленой») энергии, которая, безусловно, в ближайшем будущем будет являться необходимой для обретения энергонезависимого статуса страны и компенсирования дефицита традиционных видов топлива. Украина занимает далеко не последнее место в мире среди показателей энергоемкости. Из-за необеспеченности страны собственными

© Павлова А. П., 2016

ресурсами и сомнений относительно надежности атомных электростанций вырабатывание «зеленой» энергии и использование энергосберегающей техники должно стать определяющим преимуществом для государства. Украина занимает 29 место в рейтинге стран с перспективными условиями для внедрения альтернативных видов энергии. Есть данные, что производительность станций, специализирующихся на выработке электроэнергии нетрадиционными методами (ветроэнергетика, гелиоэнергетика) за 2014 год повысилась более чем на 40 % – до 1 млрд 500 млн кВт·ч [3].

Одним из ведущих направлений развития альтернативной энергетики является внедрение гелиосистем, поскольку, способное производить невероятной силы энергию, Солнце за 1 час дневного времени в жаркий день дает ее больше, чем все страны на нашей планете могут потребить за целый год. Если использовать хотя бы 0,01 % этой энергии, то Украине и всему миру пришлось бы забыть о некогда так повсеместно применяемых химических резервах земной коры. Известно, что уровень суммарного солнечного излучения в Украине в год варьирует в пределах от 1350 кВт·ч/м^2·на самом юге страны до 1000 кВт·ч/м^2 с продвижением на север [4]. Климатические условия в Украине довольно благоприятны для внедрения различных видов солнечных батарей и использования их бесперебойно на протяжении 8 месяцев в год, а в конкретных ситуациях и целый год (для нагрева воды и отопления помещений). Таким образом, опираясь на вышеуказанные факты, нужно признать необходимость принятия заключения о рациональности использования такого объема энергии, который из года в год поступает на поверхность планеты Земля.

Энергию ветра человек использует давно. С помощью ветряков многие дома обеспечены теплом и электричеством. Такая электроэнергия сравнительно дешевая и экологически чистая. В условиях XXI в. энергия, получаемая от силы ветра, признана качественной, а процент использования ветряных электростанций растет. Сейчас многими политическими лидерами развитых государств отмечается факт постоянного развития ветроэнергетической сферы, от уровня которой в будущем будет зависеть статус той или иной страны. Не уступает в данном плане и Украина, на чьей территории сейчас работают 18 ветроэлектростанций [4].

Благодаря непрекращающемуся прогрессу, в регенеративное энергетическое топливо возможно перерабатывать любой органический мусор: древесные и растительные отходы, тростники, сухую траву. Так, украинец разработал проект создания топливных брикетов из собранных с улиц опавших листьев. Данная разработка позволит местным властям сократить расходы на сбор листвы и предоставит возможность с пользой их утилизировать [5]. По мнению отечественных ученых, проблема энергосбережения в Украине выступает в роли философского парадокса: с одной стороны, разработки готовы, и, как большинство других стран мира, Украина могла б вместо газа использовать энергию ветра, воды и Солнца. Однако от всех ветряков, солнечных батарей и теплонасосов Украина получает только 0,5 % от общего количества вырабатываемой энергии. По мнению украинских ученых, главная причина таких низких показателей проявляется в отсутствии стимула к экономии.

Тем не менее необходимо учитывать тот факт, что внедрение альтернативы взамен привычных источников энергии более чем вероятно. Зарубежный и отечественный опыт показывает, что известно множество научно обоснованных примеров данного рода экологически эффективных идей и изобретений, которые сейчас только находятся в разработках или не применяются вообще. Предлагаемые такие альтернативные варианты, как биоматерия, гидроген и атомная энергия, чрезвычайно нестабильны, ненадежны и применяются лишь для сбережения концепции, базируемой на получении прибыли. В условиях современности создано огромное количество высокотехнологичных разработок, которое сможет обеспечить стабильное поступление энергии украинским гражданам.

Таким образом, исследование новых путей добычи энергии является обязательным условием для продуктивного существования человечества нашего времени. Ограниченность запасов земной коры вынуждает великие умы направить свои усилия на поиск других путей развития энергетики XXI века. Ознакомившись с положением Украины в энергетической сфере, можно отметить достаточно высокий уровень перспектив и возможностей, достижение которых более чем возможно с постепенным переходом на альтернативные методы добычи энергии. Проблемы решения этой задачи требуют особого внимания со стороны правительственных органов, дабы впоследствии повысить общеэкономический уровень Украины.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Клименко Е. Н.

Литература: 1. Семиноженко В. П. Энергия и жизнь. Экология и будущее / В. П. Семиноженко, П. М. Канило, А. И. Ровенский. – Харьков : Фолио, 1997. – 176 с. **2.** Проблема энергетической независимости Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?...ID. **3.** Производство электроэнергии в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://uaenergy.com.ua/post. **4.** Энергия Солнца [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://alterair.com.ua/services/engineering-solutions/alt_energy/74.html. **5.** Украинец запатентовал новый альтернативный источник энергии из опавших листьев, опилок и соломы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://jkg-portal.com.ua.

ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ЇЇ УСУНЕННЯ

УДК 330.101

Панковець Е. Ю.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Описано суть, причини, механізми функціонування і методи нейтралізації тіньової економіки та її особливості в економіці України. Висвітлено теоретичні підходи щодо визначення поняття «тіньова економіка» у широкому та вузькому розумінні. Викладено принципи структурування та розмежування внутрішніх функціональних складових частих тіньової економіки.*

Ключові слова: *тіньова економіка, детінізація економіки, легалізація економіки, тіньовий сектор економіки, економічна безпека.*

Аннотация. *Описана суть, причины, механизмы функционирования и методы нейтрализации теневой экономики и ее особенности в экономике Украины. Освещены теоретические подходы к определению понятия «теневая экономика» в широком и узком смысле. Изложены принципы структурирования и разграничения внутренних функциональных составляющих теневой экономики.*

Ключевые слова: *теневая экономика, детенизация экономики, легализация экономики, теневой сектор экономики, экономическая безопасность.*

Annotation. *The article describes the essence, causes, mechanisms of functioning and methods of neutralization of the shadow economy and its features in the Ukrainian economy. When covering the theoretical approaches to the definition of "shadow economy" in the broad and narrow sense. The basic principles of the internal structure and delineation of the functional components of the shadow economy.*

Keywords: *shadow economy, deshadowing economy, legalization of the economy, the informal sector of the economy, economic security.*

Постановка проблеми. Сьогодні економіка України перебуває у незадовільному стані через негативний вплив тіньового сектора. Тому природно, що наразі пильна увага економістів прикута до тіньової економіки, оскільки вона зачіпає життєвоважливі інтереси людей. Тіньовий сектор економіки зі своїми специфічними, властивими тільки йому соціально-економічними рисами сьогодні є важливим елементом економічної системи. Тіньова економічна діяльність зачіпає усі сфери національної економіки та призводить до непоправних втрат для держбюджету і економіки держави загалом. Тіньова економіка має давні історичні корені, а економісти вивчають її вже не одне десятиріччя. Поширення в Україні такого соціально-економічного явища, як тіньова економіка, а також обсяги продукції і фінансових ресурсів, які обертаються в цій сфері, являють собою суттєву перешкоду забезпеченню сталого розвитку економіки [1, с. 8]. Усе це об'єктивно зумовлює важливість провадження ефективної державної політики щодо детінізації національної економіки.

Аналіз дослідження проблематики. Актуальність і гостроту цієї проблематики підтверджують плідні дослідження вітчизняних учених, зокрема З. Варналія, О. Засанської, Н. Звєрькової, В. Зянька, О. Лопатіна, І. Мазура, В. Мотрікова, В. Предборського, Ю. Прилипка, Ю. Харазішвілі, О. Турчинова, О. Шарікової, В. Шелесту. Різні теоретичні аспекти проблеми тіньової економіки вивчає зарубіжний учений Ф. Шнайдер [2, с. 92].

Метою статті є розкриття сутності тіньової економіки, визначення теоретичних засад та обґрунтування змісту і заходів детінізації економіки України.

Виклад основного матеріалу. Тіньова економіка – це складне явище, представлене як сукупність неконтрольованих і нерегульованих як протиправних, так і законних, економічних відносин між суб'єктами економічної діяльності, які мають на меті незаконне (неофіційне) отримання доходу.

Уперше дослідники звернули увагу на існування такої проблеми, як тіньова економіка, ще в 30-х рр. XX ст., коли італійська мафія панувала в американській економіці [3, с. 93]. Тоді наукові дослідження явища тіньової економіки велися лише стосовно кримінальної сторони цієї діяльності. Непростим завданням є визначення поняття «тіньова економіка». Проблема полягає не лише в трактуванні, а й у використанні термінів, яких нараховується понад тридцяти. Дж. Томас [4, с. 8], посилаючись на видану в 1987 р. Міжнародною організацією праці (МОП) анотовану бібліографію «таємної» зайнятості (Annotated Bibliography of Clandestine), говорить про п'ятнадцять найменувань того, що він називає нерегулярним сектором: «чорна» (black), «таємна» (clandestine), «прихована» (hidden), «неформальна» (informal), «невидима» (invisible), «нерегульована» (irregular), «неофіційна» (nonofficial),

© Панковець Е. Ю., 2016

«паралельна» (parallel), «друга» (second), «тіньова» (shadow), «секретна» (subterranean), «підпільна» (underground), «не повідомлена» (unobserved), «неофіційна» (unofficial), «незареєстрована» (unrecorded) економіка. Відповідно до його висновків, англомовний світ, враховуючи Індію, надає перевагу використанню поняття «чорна» економіка, після нього популярним терміном є «прихована» економіка [5, с. 34].

Незважаючи на існування багатьох методів аналізу незаконної господарської діяльності, ще не сформовано єдиного визначення поняття «тіньова економічна діяльність». Так, Ю. Латов визначає тіньову економіку як сукупність нелегальних господарських дій, що суперечать чинному законодавству. Згідно з дослідженнями З. Варналія, тіньова економіка трактується як складне соціально-економічне явище, що представлене сукупністю неконтрольованих і нерегульованих, протиправних і законних, аморальних відносин між суб'єктами економічної діяльності щодо отримання надприбутку за рахунок приховування доходів і ухилення від сплати податків. Ф. Шнайдер вважає, що до тіньового сектора економіки доцільно віднести частку валового національного продукту, що не відображена в офіційній звітності.

Таке визначення обмежується лише іллегальною часткою незаконної діяльності, проте не передбачає аналізу кримінальної компоненти тіньового сектора. У дослідженнях М. Фрідмана тіньова економіка трактується як діяльність, спрямована на формування чи задоволення потреб людини (споживання наркотичних засобів, замовні вбивства та ін.) [6, с. 46]. Такий підхід виводить за межі дослідження економічні типи злочинів, які не є загрозою для здоров'я та життя людини, проте є чинниками зниження рівня економічної безпеки держави.

За Е. де Сото, «…тіньова економіка – це "притулок" для тих, для кого витрати на дотримання відповідного законодавства під час здійснення господарської діяльності перевищують вигоди від досягнення своєї мети» [7, с. 47].

Тіньова економіка складна та багатогранна. Тому й визначень цьому явищу дано дуже багато. Це свідчить про те, що проблема недостатньо досліджена, немає стійкого понятійного апарату, що, безумовно, відбивається на різниці авторських підходів до теоретичних і практичних розв'язань проблеми, а також методології та методиці досліджень.

Аналіз досліджень тіньової економіки дає можливість стверджувати, що розмір тіньової економіки корелює з економічними циклами. Зокрема, у період економічного спаду, зростання безробіття, зниження наявних доходів, відсутності впевненості в завтрашньому дні більшість людей схильні дрейфувати в «тіньову діяльність», тобто підприємці наймають робочу силу без офіційного оформлення; відображають в обліку лише частину фактично нарахованої заробітної плати; частково фіксують проведені поставки товару; занижують реалізацію продукції задля підвищення особистих коштів і таким чином компенсують втрату джерел доходу [8, с. 14].

Масштаби тінізації економічного життя, недієвість державних зусиль щодо її подолання призводять до деформації принципів громадянського суспільства, формують негативний імідж України у світі, стримують надходження в країну іноземних інвестицій, не сприяють налагодженню торговельно-економічних відносин українських підприємств із зарубіжними партнерами.

Детінізація економіки – це цілісна система дій, спрямована, передусім, на подолання та викорінення причин та передумов тіньових явищ та процесів. Стратегічною метою детінізації економіки має стати істотне зниження рівня тінізації шляхом створення сприятливих умов для залучення тіньових капіталів у легальну економіку та примноження національного багатства. Виведення на «світло» тіньових капіталів сприятиме вагомому збільшенню національного інвестиційного потенціалу і ступеня його реалізації, матиме значний позитивний ефект для бюджетної сфери, слугуватиме зміцненню довгострокової стабільності та зорієнтованості національної економіки на стратегічний розвиток і зростання, сприятиме зміцненню економічної безпеки держави.

Для України потрібно розробити власну концепцію легалізації тіньової економіки, врахувавши особливості вітчизняної економіки, економічні і соціально-політичні умови, особливості прояву тіньової економіки.

Важливим документом щодо зменшення тіньового сектора та відмивання грошей, отриманих незаконним шляхом, є Конвенція про уникнення подвійного оподаткування та запобігання ухиленням від сплати податків на доходи і майно, підписана 8 листопада 2012 року Кабінетом Міністрів України і урядом Кіпру, що містить низку важливих змін, спрямованих, насамперед, на підвищення ставок оподаткування пасивних доходів. Нова Конвенція сприятиме вдосконаленню договірно-правової бази торговельно-економічного та інвестиційного співробітництва між Україною та Кіпром. Документ покликаний як протистояти ухиленню від сплати податків, так і допомогти уникнути подвійного оподаткування.

Розробляючи власну концепцію легалізації тіньової економіки, слід врахувати, що основу будь-якої моделі з оцінювання моральних ризиків, спричинених тіньовою економікою, складає той факт, що моральний ризик є прямим наслідком економічної вигоди для сторони, яка його спричиняє. З погляду тіньового сектора економіки, розмір морального ризику – це розмір економічної вигоди, що може бути отриманою чи втраченою внаслідок неправомірних дій.

Можливість створення необхідних умов для подальшої безболісної легалізації тимчасових учасників «тіньового» підприємництва, передусім, буде залежати від того, чи будуть спроможні владні структури відрізнити, раціонально диференціювати «тіньові» правопорушення за рівнем їхньої об'єктивної соціальної небезпеки та

економічної шкоди, справедливо застосовуючи відповідно до вчинених правопорушень диференційовані санкції. Тобто йдеться про тих суб'єктів тіньової економіки, діяльність яких не заподіяла значних збитків суспільству, на відміну від дійсно небезпечного кримінального і насильницького елемента організованої злочинності. Візьмемо, наприклад, явище рейдерства. Збиток від рейдерства має декілька аспектів. Воно розхитує правову основу держави, яка проголосила приватну власність непорушною, виливається в остаточну «розгнузданість» судів, множить прояви корупції в правоохоронних органах, збиває підприємства з робочого ритму. Але захоплення підприємства слід відрізняти від спорідненого з ним поняття корпоративного права «поглинання або злиття підприємств» [9, с. 576].

Зростання тінізації економіки, її кримінальних наслідків завдає значної шкоди суспільству, гальмує процеси державотворення в Україні. Крім того, постає нагальна соціальна проблема: у суспільній свідомості формується сумнів щодо спроможності державних інститутів, насамперед правоохоронних, гарантувати суспільну безпеку, захистити особистість та майно громадян.

Можна впевнено стверджувати, що в Україні вже практично завершився процес формування «тіньового» гібриду, який має надпотужне «кримінально-чорне» ядро. Якісною особливістю цього системного «тіньового» конгломерату є ще невідома до цього часу у світовій практиці стійкість цього феномена до будь-якого впливу зовнішнього середовища, тобто його надзвичайна спроможність практично миттєво адаптуватися до будь-яких різких змін та політичних умов існування. На трансформації форм власності вирішальний вплив справляє позиція посадових осіб та їхні особисті неформальні зв'язки, а не ринкові закони та відповідна їм досконала правова інфраструктура. Саме це стає основною проблемою на шляху створення справжнього ринкового конкурентного середовища в Україні.

Створюється унікальна структура економіки, яка живиться за рахунок інфляції, перерозподілу і захоплення чужої власності, постійного зубожіння населення. На наших очах майже миттєво сформувався різновид «ринкового» підприємництва, що існує лише за умов розквіту корупції, відвертої криміналізації господарсько-комерційних зв'язків між суб'єктами ринкових відносин і домінування абсолютної та відвертої неповаги до закону.

Отже, пріоритетом у стратегії детінізації економіки України залишається прискорення її економічного розвитку. Враховуючи реальний стан вітчизняної економіки, передусім йдеться про антикризові заходи, про структурні та інноваційні перетворення в країні в короткостроковій і довгостроковій перспективах. Зокрема, структурна перебудова економіки України має забезпечити: прискорення інноваційних процесів у суспільстві; зменшення податкового тиску на підприємства; збільшення питомої ваги наукоємних галузей економіки та переробної промисловості; цикл «створення – освоєння – впровадження у виробництво» нових виробів має скорочуватися та наближатися до сучасних часових характеристик європейських країн; вітчизняна продукція має відповідати європейським стандартам якості. Тільки за таких умов Україна дійсно буде на рівні з розвиненими країнами Європи. Консолідація українського суспільства навколо ідеї прискореної модернізації вітчизняного виробництва, створення конкурентоспроможної продукції за світовими стандартами якості стає життєво необхідною складовою частиною програми виходу України з фінансово-економічної кризи [10, с. 3].

Задля подолання негативних наслідків процесу тінізації економіки України необхідно розробити та реалізувати низку заходів щодо протидії тінізації. Основними заходами щодо детінізації економіки мають бути: «амністія» капіталів некримінального походження, передусім тих, що спрямовуються в інноваційну сферу та інші суспільно значущі та пріоритетні сектори; запровадження додаткових податкових стимулів до нагромадження та інвестування коштів в інноваційний сектор юридичними особами, які пропонується надавати за фактичними результатами діяльності; звуження фінансової бази тіньового господарювання через зменшення рівня оподаткування фізичних осіб на величину документально підтверджених коштів, витрачених на розвиток людського капіталу; реальне і радикальне спрощення погоджувальних та дозвільних процедур щодо здійснення підприємницької діяльності, особливо в інноваційній сфері; обов'язкове обґрунтування джерел походження грошових коштів під час купівлі товарів, вартість яких перевищує певну заздалегідь визначену суму (житла, земельних ділянок, транспортних засобів та предметів розкоші); залучення до реалізації стратегії легалізації представників міжнародних організацій, що спеціалізуються на протидії нелегальному господарюванню, та громадянського суспільства; розробка нових теоретико-практичних рекомендацій та впровадження наявних теоретичних розробок щодо виявлення нелегальних фінансово-промислових угруповань та ліквідації виявлених схем іллегалізації капіталу тощо.

Все це значною мірою сприятиме детінізації економіки України та трансформуванню її в легальну, гарантуватиме економічну безпеку України, її незалежність, справжній суверенітет, прогресивний соціально-економічний розвиток.

Висновки. Таким чином, тіньова економіка являє собою складне суспільно-економічне явище, пов'язане з незаконним привласненням особою або групою людей частини створеної вартості або частки майна через різні спотворення об'єктивної інформації про рух коштів та матеріальних цінностей, спотворення даних первинного обліку для заплутування джерел походження доходу, а також через організацію та реалізацію методом лобіювання відповідних законодавчих норм і нормативів, схем корисливого перетікання капіталів, здійснення яких не

підлягає під кримінальну відповідальність, але зумовлює матеріальні втрати державних або підприємницьких структур або окремих громадян.

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

Література: 1. Підприємництво, господарство і право. – 2008. – № 2. – 8 с. **2.** Звєрькова Н. Деякі питання визначення понять «тіньова економіка», «детінізація економіки» та «протидія тіньовій економіці» / Н. Звєрькова // Підприємництво, господарство і право. – 2008. – № 1. – С. 92–97. **3.** Зянько В. В. Тіньові доходи та шляхи їхнього зменшення в Україні / В. В. Зянько // Вісник Вінницького політехнічного ін-ту. – 2008. – № 1. – 93 с. **4.** Лопатін О. К. Макроекономічна модель тіньової економіки України / О. К. Лопатін // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 10. – 8 с. **5.** Мазур І. Фінансова глобалізація як один з основних чинників тінізації світового господарства / І. Мазур. – Вища школа. – 2008. – № 2. – 34–46 с. **6.** Мотріков В. Тіньові ціни в економічній теорії / В. Мотріков // Економіка України. – 2007. – № 8. – 46–51 с. **7.** Предборський В. Тінізаційний потенціал глобальних відносин наднаціонального рівня та стратегія його обмеження / В. Предборський // Підприємництво, господарство і право. – 2007. – № 5. – С. 167–172. **8.** Харазішвілі Ю. Тіньова економіка України у розрізі основних видів діяльності / Ю. Харазішвілі // Статистика України. – 2006. – № 4. – С. 38–46. **9.** Тіньова економіка: сутність, особливості та шляхи легалізації : монографія / За ред. З. С. Варналія. – Київ : Вид-во НІСД, 2006. – 576 с. **10.** Шарікова О. В. Економічні наслідки тінізації економічної системи / О. В. Шарікова // Економіка. Фінанси. Право. – 2009. – № 1. – С. 3–6.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 336.71

Пастушко А. І.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано нормативно-правову базу регулювання банківської діяльності в Україні, обґрунтовано роль законодавчої бази для розвитку банківської системи. Виявлено та розглянуто головні проблеми, запропоновано основні вектори раціоналізації банківського законодавства.*

Ключові слова: *банківське законодавство, банківська діяльність, законодавство, банки.*

Аннотация. *Проанализирована нормативно-правовая база регулирования банковской деятельности в Украине, обоснована роль законодательной базы для развития банковской системы. Выявлены и рассмотрены главные проблемы, предложены основные векторы рационализации банковского законодательства.*

Ключевые слова: *банковское законодательство, банковская деятельность, законодательство, банки.*

Annotation. *The article is devoted to a detailed analysis of the legal basis regulating the banking activity in Ukraine proved the role of the legal framework for the development of the banking system. Major problems are identified and investigated, the main vectors of rationalization of banking legislation are proposed.*

Keywords: *banking legislation, banking activity, legislation, banks.*

ЕУ період фінансової глобалізації розвиток банківської системи для України має надзвичайно важливе значення, адже саме на ній базується економіка нашої країни. Але нормативно-правова база регулювання банківської діяльності не є досконалою, а отже, не створює необхідних умов для розвитку банківської системи, а навпаки гальмує його.

© Пастушко А. І., 2016

Дослідженням банківського законодавства займалися такі вітчизняні вчені: І. Дудка, В. Нагребельний, К. Івченко, І. Д'яконова, С. Толкачова. У їхніх працях знайшли своє відображення теоретичні положення щодо недосконалості нормативно-правової бази регулювання банківської діяльності. Але окремі аспекти потребують подальшого вивчення, зокрема приділено недостатньо уваги усуненню цих недосконалостей та вдосконаленню банківського законодавства.

Метою статті є аналіз нормативно-правової бази регулювання банківської діяльності та вивчення проблем, пов'язаних з нею, а також розроблення шляхів її вдосконалення.

Без регулювання державою банківської системи остання починає функціонувати хаотично та непередбачувано, і це може призвести до фінансового краху. Правове регулювання ж гарантує рівні можливості та вільну конкуренцію для всіх банків, а також стабільність та надійність для їхніх клієнтів. У радянські часи в умовах планової економіки існували лише державні банки, що виключало потребу у створенні системи регулювання та нагляду. В інших країнах банківська система поступово розвивалась, а разом із нею, використовуючи накопичений досвід, вдосконалювалась і система регулювання та контролю, саме тому зараз в Україні з її формуванням виникають такі проблеми. Але є в цьому і деякі переваги, адже наша країна має можливість використовувати досвід інших країн.

Передусім, головним джерелом банківського законодавства є Конституція України, у якій закріплені основні норми правового регулювання банківської системи, які конкретизуються у Цивільному та Господарському кодексах України, законах України «Про Національний банк України», «Про банки та банківську діяльність», «Про забезпечення вимог кредиторів і реєстрацію обтяжень», «Про відповідальність за несвоєчасне виконання грошових зобов'язань», «Про платіжні системи та переказ коштів в Україні», «Про порядок здійснення розрахунків в іноземній валюті», «Про іпотеку», «Про фінансові послуги і державне регулювання ринків фінансових послуг» тощо. Таку велику кількість нормативно-правових актів доцільно було б об'єднати у єдиний Банківський кодекс України, який повинен бути несуперечливим та зрозумілим, а правовим наслідком створення кодексу повинна бути втрата іншими актами чинності. Але обмежуватися лише цим формування ефективної системи регулювання банківської діяльності не повинне, адже проблема не лише у кількості розрізнених нормативно-правових актів, але і в існуванні не врегульованих ними аспектів діяльності банківської системи.

Постанова Правління Національного банку України «Про затвердження положення про порядок створення і державної реєстрації банківських об'єднань» [1], що втратила чинність від 09.04.2012 р., містила інформацію щодо двох типів банківських об'єднань: банківської корпорації та банківської холдингової групи. Постанова Правління Національного банку України «Про затвердження Положення про порядок ідентифікації та визнання банківських груп» [2], що замінила її та набрала чинності від 09.04.2012 р., не бере до уваги механізм створення цих об'єднань, а також не розглядає питання їхнього ліцензування та переліку операцій, що вони можуть виконувати. Ця інформація є важливою для повного контролю за діяльністю таких об'єднань та повинна увійти в Банківський кодекс України.

Згідно зі ст. 73 Закону «Про банки і банківську діяльність» [3] та ст. 166-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення [4] у разі порушення законодавства України передбачається можливість застосування заходів впливу лише до банків або інших осіб, які відповідно до закону можуть бути об'єктом перевірки НБУ. Відтак, будь-які інші фінансові установи або оператори поштового зв'язку у разі порушення законодавства є поза межами юрисдикції НБУ.

Конкуренція в банківській системі забезпечується ст. 53 Закону України «Про банки і банківську діяльність» [3] та п. 3 ст. 24 Закону України «Про захист економічної конкуренції» [5], але в них не згадується саме визначення поняття банківської конкуренції та нерівноправної конкуренції за рахунок бюджетних коштів. Проте державні банки, які знають, що держава покриє їхні збитки, не турбуються про проведення найбільш ефективного керування. Такі державні банки, як Ощадбанк, Укрексімбанк та Укргазбанк, мають привілейовані позиції порівнянно з іншими українськими банками. Так, протокольні рішення № 74 від 8 вересня 2014 року та № 76 від 11 вересня 2014 року Кабінету Міністрів України зобов'язували силові структури, міністерства і відомства та державні підприємства перенести розрахунково-касове обслуговування та зарплатні проекти працівників на обслуговування в державні банки. Окружний адміністративний суд міста Києва своєю постановою [6] зобов'язав Кабінет Міністрів України скасувати ці рішення, але для того, щоб подібні ситуації не виникали в майбутньому, потрібно законодавчо закріпити положення про конкуренцію з державними банками та дати визначення умовам, за яких настає відповідальність за недобросовісну конкуренцію.

Національний банк України є одним із найважливіших органів, що регулює банківську діяльність у нашій країні. Законодавчо закріплено в ст. 99 Конституції України [7] та в ст. 6 Закону України «Про Національний банк України» [8], що відповідно до Конституції України основною функцією Національного банку є забезпечення стабільності грошової одиниці України. Задля виконання своєї основної функції Національний банк сприяє дотриманню стабільності банківської системи, а також у рамках своїх повноважень – цінової стабільності. Він повинен здійснювати наглядові функції, спрямовані на оцінку й стримування численних ризиків під час здійснення комерційними банками банківських операцій для недопущення їхньої збитковості, неліквідності й банкрутства.

Але, як можна побачити останнім часом, він не виконує поставлені завдання. Проте чинним законодавством не передбачається адміністративна чи кримінальна відповідальність посадових осіб Національного банку України за свою діяльність, а також не визначені умови, за яких повинна наставати така відповідальність. Хоча, оскільки від їхньої діяльності залежить економічна стабільність нашої країни, доречно було б стимулювати держслужбовців до більш зваженого прийняття рішень за допомогою законодавчо закріплених норм щодо адміністративної та кримінальної відповідальності за халатність.

Таким чином, результати аналізу законодавчої бази регулювання банківської діяльності свідчать про існування достатньо великої кількості різних нормативно-правових актів, що перешкоджає зручному їхньому використанню. Для розв'язання цієї проблеми було б доцільно об'єднати їх у Банківський кодекс України, враховуючи під час його створення також недоліки, що існують у чинному законодавстві. А саме потрібно законодавчо закріпити: механізм створення, ліцензування та перелік операцій, що можуть здійснюватися банківськими об'єднаннями; поняття банківської конкуренції та положення щодо конкуренції з державними банками; адміністративну та кримінальну відповідальність посадових осіб НБУ за халатність у прийнятті рішень; додання операторів поштового зв'язку та інших фінансових установ до об'єктів перевірки НБУ. Ці зміни є лише стартом для реформування системи регулювання банківської діяльності в нашій країні, а перспективи подальших досліджень залежать від розвитку банківської системи України, адже банківська система та система регулювання нерозривно залежать одна від одної.

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

Література: 1. Про затвердження положення про порядок створення і державної реєстрації банківських об'єднань : Постанова правління НБУ від 31.08.2001 № 377 // Офіційний Вісник України. – 2001. – № 43. **2**. Про затвердження Положення про порядок ідентифікації та визнання банківських груп : Постанова правління НБУ від 09.04.2012 № 134 // Офіційний Вісник України. – 2012. – № 36. **3.** Про банки і банківську діяльність : Закон України від 07.12.2000 № 2121-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 5–6. **4.** Кодекс України про адміністративні правопорушення : від 07.12.1984 № 8073-X із змінами та доповненнями // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – додаток до № 51. **5.** Про захист економічної конкуренції : Закон України від 11.01.2001 № 2210-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 12. **6.** Постанова Окружного адміністративного суду м. Києва [Електронний ресурс] : від 15.06.2015 № 826/3998/15 // Єдиний державний реєстр судових рішень. – Режим доступу : http://www.reyestr.court.gov.ua/. **7.** Конституція України : від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. **8.** Про Національний банк України : Закон України від 20.05.1999 № 679- XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 29.

ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 657.62:631.162

Пивовар Ю. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто особливості аналізу фінансових результатів сільськогосподарських підприємств. Проаналізовано наявні підходи до оцінки фінансових результатів сільськогосподарських підприємств та роль їхнього своєчасного використання в забезпеченні підвищення ефективності діяльності. Обґрунтовано роль аналізу фінансових результатів у підвищенні ефективності функціонування підприємства.*

© Пивовар Ю. Ю., 2016

Ключові слова: *фінансовий результат, аграрне виробництво, горизонтальний аналіз, вертикальний аналіз, трендовий аналіз.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности анализа финансовых результатов сельскохозяйственных предприятий. Проанализированы существующие подходы к оценке финансовых результатов сельскохозяйственных предприятий и роль их своевременного использования в обеспечении повышения эффективности деятельности. Обоснована роль анализа финансовых результатов в повышении эффективности функционирования предприятия.*

Ключевые слова: *финансовый результат, аграрное производство, горизонтальный анализ, вертикальный анализ, трендовый анализ.*

Annotation. *The features of the analysis of the financial performance of farms. Existing approaches to assessing the financial performance of agricultural enterprises and their role in ensuring the timely use increasing efficiency. Substantiated the role of the analysis of financial results in improving the functioning of enterprises.*

Keywords: *financial results, agricultural production, "horizontal" analysis, "vertical" analysis, "trend" analysis.*

Ефективність діяльності підприємства залежить від того, наскільки швидко і правильно воно орієнтується у ринкових відносинах. Аналіз фінансових результатів набуває особливої необхідності, адже основою його ефективного розвитку на конкурентному ринку є стабільність [1, с. 75].

Особливостями аграрного виробництва є організаційно-економічні, зокрема технологічні та технічні фактори; ефективність використання людського капіталу, використання основних і оборотних засобів; узгодженість і пропорційність галузевої структури виробництва, що формує основні витрати і доходи; наявність інших об'єктивних і суб'єктивних факторів, які визначають результати господарювання [2, с. 68].

Пов'язані з процесом формування та аналізу фінансових результатів підприємств проблеми постійно знаходились і до тепер знаходяться в центрі уваги вчених-економістів. Серед видатних учених, що зробили вагомий внесок у розкриття питань визначення і формування фінансових результатів, – А. В. Борисова [1], Г. О. Крамаренко [2], А. М. Мамонтова [3], В. Й. Приса [4], А. Д. Шеремет [5], І. А. Бланк [6] та інші вчені. Багато теоретичних і практичних проблем залишаються нерозв'язаними. Серед цих проблем особливе значення має розробка обґрунтованої системи показників аналізу фінансових результатів і визначення особливостей оцінки фінансових результатів в умовах аграрних підприємств.

Метою статті є уточнення основних особливостей та методичного забезпечення аналізу результатів сільськогосподарського підприємства.

Для сфери сільського господарства, коли задля фінансування виробничої діяльності підприємствами використовується залучений капітал, особливого значення набуває якісний аналіз та об'єктивна оцінка фінансових результатів діяльності для зовнішніх користувачів: фінансових органів, комерційних банків, податкових органів, акціонерів. Прийняття рішення інвестором про фінансування виробничої діяльності підприємства або рішення банків про надання кредиту базується на вивченні фінансових результатів діяльності підприємства. Для власника оцінка фінансових результатів має важливе значення як інформаційна база про потенційні можливості збільшення прибутку, виявлення причин збитковості [3, с. 93].

Сільськогосподарське підприємство, а інколи сільськогосподарський підрозділ підприємства іншої сфери діяльності – це складна виробнича структура, що складається з багатьох підрозділів та господарств, які вирощують різноманітну сільськогосподарську продукцію і виготовляють із неї продукти власної промислової переробки [4, с. 59].

Під аналізом фінансових результатів діяльності розуміємо комплекс дій щодо вивчення результатів практичної роботи підприємства за певний період задля визначення ступеня ефективності використання всіх ресурсів [5, с. 90].

Аналіз фінансових результатів підприємства має відповідати певним вимогам і ґрунтуватися на загальних принципах, як будь-який напрям аналітичного дослідження. Водночас основними завданнями аналізу фінансових результатів діяльності сільськогосподарського підприємства є оцінка динаміки, обсягів, якості та структури фінансових результатів; установлення доцільності й ефективності використання прибутку; визначення резервів зростання прибутку та рентабельності, розробка рекомендацій щодо їхнього впровадження.

Для аналізу фінансових результатів діяльності сільськогосподарських підприємств джерелами аналітичної інформації є бізнес-план, фінансовий план, дані бухгалтерського обліку за розрахунками результатів діяльності, показники фінансової звітності ф.№ 1 «Баланс», ф. № 2 «Звіт про фінансові результати», ф. № 3 «Звіт про рух грошових коштів», ф. № 4 «Звіт про власний капітал», дані статистичної звітності, показники внутрішньої управлінської звітності.

Під час аналізу фінансових результатів підприємства можуть використовуватися різні прийоми, методи та моделі. Їхня кількість та широта застосування залежить від конкретних цілей аналізу та визначаються його завданнями в кожному окремому випадку. Розглянемо детальніше в табл. 1 [6, с. 60].

Таблиця 1

Методи забезпечення аналізу фінансових результатів сільськогосподарського підприємства

Автори	Назва прийомів аналізу	Показники аналізу	Можливості і переваги застосування
А. М. Мамонтова [3], В. Й. Приса [4]	– Горизонтальний (часовий) аналіз; – вертикальний (структурний) аналіз; – трендовий аналіз; – аналіз відносних показників; – порівняльний аналіз; – факторний аналіз	– Аналіз виручки від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг); – аналіз витрат на виробництво, реалізацію продукції (товарів, робіт, послуг); – аналіз валового прибутку; – аналіз чистого прибутку, залишеного в розпорядженні підприємства тощо	Проведення аналізу показників дає змогу отримати необхідну інформацію для прийняття рішень, виявлення резервів покращення фінансових результатів
І. А. Бланк [6] та А. Д. Шеремет [5]	– Горизонтальний аналіз; – вертикальний аналіз; – порівняльний аналіз; – аналіз коефіцієнтів; – інтегральний аналіз	– Коефіцієнти рентабельності за всіма видами прибутку – маржинального, валового, чистого – за конкретними видами діяльності підприємства; – коефіцієнти ефективності розподілу прибутку	Методика дає змогу дослідити реальний фінансовий стан суб'єкта господарювання, формування фінансових результатів

Крім того, О. В. Яріш, О. В. Подольська у своїх публікаціях до цього аналізу пропонують додати аналіз фінансових результатів підприємства на основі динаміки доходів і витрат підприємства, що дає змогу проаналізувати фінансові результати, отримані від усіх видів діяльності підприємства, та визначити структуру прибутку.

Своєчасний об'єктивний аналіз фінансових результатів сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємств, найбільш раціональному та ефективному використанню основних фондів, матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, усуненню зайвих витрат. Отримані результати аналізу створюють об'єктивні умови для підвищення ефективності управлінських рішень, а також отримання обґрунтованої облікової та аналітичної інформації для планування й прогнозування фінансових результатів.

У сучасних умовах господарювання, що потребують від сільськогосподарських виробників забезпечення власної фінансової стійкості у зв'язку з нестабільною ситуацією в економіці країни, будь-яке підприємство прагне до максимізації своїх фінансових результатів, що зумовлює необхідність проведення для них якісного аналізу задля виявлення резервів зростання їхніх обсягів у майбутньому.

Таким чином, аналіз фінансових результатів діяльності сільськогосподарських підприємств є важливим засобом підвищення конкурентоспроможності підприємства, цей факт набуває все більшого значення в умовах ринкової економіки. Здійснення якісного аналізу фінансових результатів дає відповіді на питання, що пов'язані з розв'язанням проблем підвищення ефективності діяльності та забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Науковим результатом цього дослідження є уточнення особливостей та оцінка можливостей застосування різних методів і прийомів для аналізу фінансових результатів сільськогосподарських підприємств.

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

Література: 1. Борисова В. А. Методологічні основи аналізу фінансового стану підприємств агропромислового виробництва / В. А. Борисова // Фінанси України. – 2008. – № 10. – С. 63–68. **2.** Крамаренко Г. О. Фінансовий аналіз і планування / Г. О. Крамаренко. – Київ : Центр навч. літ., 2010. – 224 с. **3.** Мамонтова М. А. Умови забезпечення фінансової стійкості підприємств / М. А. Мамонтова // Фінанси України. – 2008. – № 8. – С. 103–106. **4.** Приса В. Й. Управління ризиком фінансової стійкості підприємства / В. Й. Приса // Фінанси України. – 2009. – № 1. – С. 67–72. **5.** Шеремет А. Д. Методика финансового анализа / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин. – М. : Инфра–М, 2001. – 208 с. **6.** Бланк И. А. Управление прибылью / И. А. Бланк. – 2-е изд. – Киев : Ника-Центр, 2002. – 752 с.

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРАЦІ

УДК 331.108.43

Пилипенко Т. Я.

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

Анотація. *Розкрито сутність оцінювання результатів праці. Визначено основні тенденції оцінки персоналу в зарубіжних країнах. Запропоновано заходи для поліпшення організації оцінки результатів персоналу.*

Ключові слова: *персонал, оцінювання персоналу, результати праці, кваліфікація.*

Аннотация. *Раскрыта сущность оценки результатов труда. Определены основные тенденции оценки персонала в зарубежных странах. Предложены меры по улучшению организации оценки результатов персонала.*

Ключевые слова: *персонал, оценка персонала, результаты труда, квалификация.*

Annotation. *The article reveals the essence of the labor's results evaluation results. The basic trends of personnel assessment in foreign countries have been determined. The measures of organization's staff results evaluating improvement have been proposed.*

Keywords: *staff, staff assessment, labor results, qualification.*

Проблематика оцінювання праці в Україні як у теоретичному, так і практичному аспектах, є надзвичайно актуальною. На сьогодні приділяється досить мало уваги оцінюванню праці, хоча у більшості зарубіжних країн на сучасному етапі розвитку економіки воно є одним із пріоритетних напрямків діяльності як державних, так і приватних організацій. Так, у нашій державі розробка та прийняття кадрових рішень є недосконалою і науково не обґрунтованою, залишається відкритим питання визначення ефективності діяльності функціональних підрозділів підприємства залежно від якості управлінського складу. Отже, розробка ефективної системи оцінки праці є на сьогодні досить актуальною.

Над проблемою оцінювання праці працювало багато українських та зарубіжних вчених: О. Крушельницька, Г. Руденко, В. Данюк, О. Ситнік, В. Савченко, І. Ансофф, М. Альберт, М. Мескон, М. Вудкок, С. Мишина, Г. Назарова, Н. Маркова.

Основною метою цієї роботи є дослідження закордонного досвіду оцінювання результатів праці та запровадження позитивних методів у вітчизняній практиці.

Оцінювання персоналу є елементом управління і являє собою систему атестації кадрів, що застосовується в організації. Також це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, його сильних і слабких сторін, до того ж, це основа для удосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його кваліфікації [1, с. 65]. Отже, оцінювання персоналу – це процес визначення ефективності виконання працівниками організації своїх посадових обов'язків і реалізації організаційних цілей або процес визначення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, умінь, мотивів) вимогам посади або робочого місця [2, с. 83].

У зарубіжних країнах оцінювання праці персоналу проводиться як лінійними керівниками, так і кадровими службами, які здійснюють розробку методики оцінки персоналу з урахуванням корпоративної політики: запроваджують систему оцінок, розробляють програми навчання та реалізують їх, організовують зберігання відповідної інформації в банках даних. Оцінка персоналу в зарубіжних країнах передбачає різні методи оцінювання.

Передусім, увага приділяється результатам праці з відповідними параметрами, вимогами та еталонами. Здійснюється все це через оцінку кількості або обсягу виконаних робіт або завдань, своєчасності і якості їхнього виконання, що безпосередньо співвідноситься з кінцевими цілями організації. До того ж, результати праці безпосередньо зумовлюються показниками праці всіх учасників процесу виготовлення цієї продукції. Яка праця, така й продукція, – закон виробництва.

Існує достатня кількість теорій та концепцій, які кожна країна використовує для досягнення найкращого результату праці. Закордонний досвід може бути основною базою для розробки власних способів та інструментів оцінки персоналу. Наразі привертають увагу моделі японських, американських, а також західноєвропейських фірм. При чому у західноєвропейських моделях можна виокремити три найбільш виразних – французьку, німецьку та шведську, кожна з яких має свої особливості [3, с. 57].

Ефективність праці певною мірою визначається наявною системою заробітної плати. Як свідчить зарубіжний досвід, кардинальні зрушення у технічному оснащенні виробництва, структурі праці та функціях працівників,

© Пилипенко Т. Я., 2016

запровадження нових форм організації праці привели до того, що головною метою економічної стратегії і системи матеріального стимулювання сучасних компаній і фірм стало досягнення не кількісних показників випуску продукції, а якісних параметрів виробництва, тобто поліпшення використання устаткування, робочого часу, складу робочої сили, якості продукції, спрямованих на підвищення ефективності виробництва.

Більшість японських компаній у політиці матеріального стимулювання використовують синтезовані системи, що поєднують елементи традиційної (вікової) та нової трудової тарифікації працівників. У синтезованій системі розмір заробітної плати визначається за чотирма показниками – вік, стаж, професійний розряд і результативність праці. Вік і стаж є базою для традиційної ставки, а професійний розряд і результативність праці є основою для визначення величини трудової тарифної ставки, так званої «ставки за кваліфікацію». Таким чином, використання трудової ставки виключає можливість автоматичного зростання заробітної плати без підвищення кваліфікації та трудового внеску працівника, посилюючи тим самим мотивацію до праці, яка в цьому випадку безпосередньо залежить від результатів роботи [4, с. 48].

Якщо раніше рушійним стимулом працівника було кар'єрне зростання залежно від стажу, то на сьогодні все залежить тільки від його індивідуальних результатів [5, с. 17].

Обов'язково треба зазначити, що на результатах оцінки ґрунтується ряд управлінських рішень із проблем:

підбору і розстановки кадрів, виявлення вкладу кожного працівника в діяльність підприємства;

просування працівників як за вертикаллю, так і за горизонталлю;

покращення структури, стилю, методів управління персоналом;

зміцнення взаємозв'язків адміністрації і профспілки, керівників і підлеглих [6, с. 122].

Кожна з цих проблем пов'язана з різними аспектами ділової оцінки. Так, під час найму на роботу вимагають, насамперед, оцінки особистих якостей претендента, а рід час атестації – оцінки результатів праці. Адже для підприємця принципове значення мають витрати та результати праці персоналу.

Проаналізувавши форми оцінювання результатів праці у зарубіжних країнах, слід відзначити, що у США одним з основних способів мотивації є матеріальна винагорода. Оплата праці у зарубіжних компаніях визначається не результатами праці, а кількістю відпрацьованого часу. У США оклади керівника вищої ланки встановлюються індивідуально з урахуванням змісту і результатів його роботи. Також існує гнучка система оплати праці, заснована на участі працівників у прибутках компанії чи в розподілі доходів. За цієї системи преміальні виплати залежать від продуктивності праці, якості продукції, економії матеріалів, задоволення вимог споживачів, надійності робітника [7].

Отже, ми можемо сказати, що вітчизняні підприємства можуть багато запозичити з досвіду іноземних компаній. Передусім, це стосується узагальнення й запозичення керівниками підприємств та організацій зарубіжного прогресивного досвіду стосовно використання сучасних систем оцінювання персоналу, інвестування капіталу не тільки в новітні технології, а й перепідготовку, перекваліфікацію та навчання працівників.

Можна дійти висновку, що дослідження теоретичних та практичних методів оцінювання результатів праці на основі матеріалів США та інших зарубіжних країн має важливе значення для методичного обґрунтування запровадження подібних систем на підприємствах нашої країни, що нині є дуже актуальним.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.

Література: 1. Хруцкий В. Е. Оценка персонала. Теория и практика применения системы сбалансированных показателей / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев. – М. : Финансы и статистика, 2009. – 224 с. **2.** Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Професіонал, 2006. – 512 с. **3.** Клименко В. І. Особливості інноваційної активності персоналу під час зростання конкурентних переваг підприємств / В. І. Клименко // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2008. – № 1 (8). – С. 57–62. **4.** Лазарев С. В. Японский вариант управления мотивацией труда сотрудников / С. В. Лазарев, Н. С. Лазарев // Мотивация и оплата труда. – 2007. – № 1. – С. 48–53. **5.** Кебас М. Как работают теории мотивации / М. Кебас // Управление персоналом. – 2010 – № 3. – С. 17–20. **6.** Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Київ : Кондор, 2005. – 308 с. **7.** Жидовська М. Н. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду [Електронний ресурс] / М. Н. Жидовська, О. С. Прокопишин. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znptdau/2012_2_2/18-2-16.pdf.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СЕМЬИ И МОЛОДЕЖИ

УДК 392.3

Писаренко Ю. О.

Магистрант 1 года обучения
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены основные социально-экономические проблемы молодых семей и молодежи, для их решения разработан социальный проект, который направлен на развитие правовой грамотности и экономической осведомленности о государственной политике в отношении молодых семей в Украине.*

Ключевые слова: *семья, молодежь, семейная политика, государство.*

Анотація. *Розглянуто основні соціально-економічні проблеми молодих сімей та молоді, для їхнього розв'язання розроблено соціальний проект, який спрямований на розвиток правової грамотності та економічної проінформованості про державну політику щодо молодих сімей в Україні.*

Ключові слова: *сім'я, молодь, сімейна політика, держава.*

Annotation. *The article describes the main socio-economic problems of young families and young people to address them developed a social project that aims to develop legal literacy and awareness of the state economic policy in relation to young families in Ukraine.*

Keywords: *familie, young people, domestic politics, state.*

Семья является основной ячейкой общества и имеет право на защиту общества и государства. В настоящее время в Украине данный социальный институт охвачен кризисом, который отражается непосредственно на молодой семье. Молодая семья, которая в основе своей является достаточно устойчивым образованием, нуждается в особой поддержке со стороны государства. В связи с этим актуальным является выделение особого направления государственной политики – молодежной семейной политики, которая понимается нами как политика, направленная на развитие, социальную защиту и обеспечение достойных условий жизни молодых семей.

В исследование социальных проблем молодых семей в Украине значительный вклад внесли такие отечественные специалисты, как Т. А. Долбик-Воробей, М. В. Леонтьева, В. И. Бордюкова, Л. В. Горелова и другие. Но поскольку украинское общество переживает этап рыночных преобразований, эти проблемы не могут считаться разрешенными и нуждаются в дальнейшем изучении. Комплексный характер проблем молодой семьи является причиной трудностей, возникающих при разработке отдельных программ молодежной политики, относящихся к гуманитарной сфере, сфере экономики, культуры, ценностей, организации досуга и отдыха. Принимаемые украинским государством меры в основном адресованы индивидууму и мало учитывают интересы семьи как социального института. Можно выделить следующие наиболее актуальные социальные проблемы молодых семей в Украине:

1) ограниченный временной период прохождения супругами определенных этапов социализации: получение образования, профессии, рабочего места;

2) недостаточный уровень материальной и финансовой обеспеченности для обустройства семейной жизни: приобретения жилья, организации быта и т. д.;

Сегодня среднедушевые доходы в молодых семьях в 1,5 раза меньше, чем в среднем по стране. При этом 69 % молодых семей живут за чертой бедности [1]. Жилищная проблема вызвана сокращением жилищного строительства, свертыванием практики предоставления бесплатного жилья государством и недоступное дорогое жилье на рынке недвижимости.

3) низкая психологическая адаптация к семейной жизни;

18% молодых семей нуждаются в психологическом консультировании [2]. В молодых семьях формируется модель будущих семейных отношений – распределение власти и обязанностей, духовные связи между супругами, поиск такого типа отношений, который удовлетворял бы их обоих, вырабатываются общие семейные ценности. У молодых супругов актуализируются проблемы психологической и бытовой адаптации: решаются вопросы лидерства и распределения домашних нагрузок.

4) проблема трудоустройства молодого специалиста;

Низкая зарплата, неудовлетворенность вторичными заработками толкает молодежь искать работу в другом городе и даже уезжать за рубеж. Работа, связанная с длительным отсутствием дома, не способствует укреплению семьи, созданию в ней атмосферы любви, взаимопонимания, доброжелательности.

© Писаренко Ю. О., 2016

Исследования современной семьи показывают, что и в мире, и в Украине идет процесс изменения традиционной модели семьи. Все более широкое распространение получает гражданский брак, т. е. наблюдается увеличение количества незарегистрированных браков, нуклеаризация семей, рост возраста вступления в первый брак и тому подобное. Как считают специалисты в данной области, подобные тенденции вызваны в Украине социально-экономическим кризисом. Согласно результатам исследований Института молодежи Украины, 43 % молодежи указывают на недостаток средств как на свою главную проблему; риск безработицы в той или иной степени испытывают около 70 % молодых людей; глобальной же проблемой современной молодежи является недовольство обществом, в котором нет политической стабильности, нет гарантированного будущего [4]. В украинском законодательстве не предусмотрен механизм поддержки молодых семей, ввиду чего единственным средством поддержания удовлетворительного уровня жизни является помощь родителей.

Одной из эффективных и современных форм работы с молодыми семьями является социальное проектирование. В связи с этим для решения проблем молодой семьи автором разработан социальный проект «Центр социальной поддержки молодой семьи».

Данный проект предлагается реализовать на базе «Центра планирования семьи и репродукции» в г. Харькове, который рассчитан на молодые семейные пары. Согласно программе проекта к молодым относятся семьи, состоящие из супругов в возрасте от 18 до 30 лет, находящихся в браке не более пяти лет. Данный проект предусматривает сотрудничество организаторов с районным комитетом по делам семьи, со специалистами, помогающими разрешать вопросы молодых семей, с профсоюзными организациями, общественными организациями, чья деятельность направлена на работу с молодыми семьями. Проект предполагает дифференцированное финансирование из государственных и частных источников, а именно из средств областного бюджета и региональных общественных фондов. Программа включает в себя два раздела:

1 раздел – исследовательско-аналитическая работа. На данном этапе исследования будут использоваться анкеты для выявления правовых знаний молодых семей, а также знаний о различных государственных социальных программах.

2 раздел – информационно-консультационное обслуживание молодых семей (представлено в табл. 1).

Таблица 1

Информационно-консультационное обслуживание молодых семей

Приоритетные направления	Содержание работы	Ответственные исполнители
Пропаганда семейных ценностей среди молодежи; обеспечение преемственности поколений в семье	Круглый стол, беседа	Социальный работник
Содействие в обеспечении жильем молодых семей, в повышении уровня их материального и соц. благополучия	Помощь в сборе документов для ипотечного кредитования	Социальный работник
Пропаганда необходимости правовых знаний среди молодых семей; формирование основ правовой культуры у молодежи	Изучение законопроектов, связанных с гос. семейной политикой.	Юрист-консультант
Развитие самопомощи и взаимопомощи в решении проблем молодой семьи	Круглый стол, беседа	Психолог
Знакомство молодых семей с порядком и условиями оказания социальной поддержки молодым семьям в сфере ипотечного жилищного кредитования	Изучение нормативно-правовых документов. Консультация	Социальный работник, юрист-консультант
Знакомство молодых семей с порядком и условиями оказания социальной поддержки молодым семьям работников бюджетной сферы при строительстве жилья согласно областной программе «Дом для молодой семьи»	Изучение нормативно-правовых документов. Консультация	Социальный работник, юрист-консультант

Реализация данного проекта предполагается на базе «Центра планирования семьи и репродукции» с использованием как штатного персонала указанного центра, так и привлечения посторонних специалистов различных направлений. Для выполнения действий согласно программе проекта привлекаются следующие специалисты:

– социальный работник – квалифицированный специалист, разрабатывающий различные мероприятия в области социальной работы, который помогает молодым семьям адаптироваться к изменяющимся внешним условиям с учетом меняющегося социального статуса семьи;

– юрист-консультант (2 человека) – квалифицированные специалисты, которые оказывают юридическую помощь молодым семьям по всему спектру юридических вопросов, желательно привлечь специалистов с большим практическим опытом в области кредитования и бракоразводных процессов;

– психолог – квалифицированный специалист, который разработает методы психологической поддержки молодых семей, учитывая специфику каждого отдельного случая, что впоследствии позволит обрести семейную гармонию.

Руководство деятельностью специалистов в рамках проекта, ответственность за своевременность и качество выполнения действий согласно программе проекта несет руководитель проекта.

Ответственность за обеспечение материальной базой, техническим оснащением несет директор «Центра планирования и репродукции семьи». В рамках выполнения данной функции дополнительные обязанности по распоряжению директора возлагаются на специалистов и технический персонал центра, а именно администратора, бухгалтера, кассира, уборщиц, охранников, гардеробщиц.

Таким образом, на сегодняшний день в Украине отмечается очень низкий процент правовых знаний среди молодых семей, которые необходимы им в их жизни, что способствует неуверенности в завтрашнем дне. Одной из главных причин является слабая правовая осведомленность молодых семей. В средствах массовой информации мало кто говорит об этих проблемах, а они очень существенные для семей. Это способствует неготовности их к самостоятельной жизни. В ходе реализации социального проекта, конечно, не все семьи смогут реализовывать свои планы на будущее, но большинство молодых семей задумаются о значимости своих прав и узнают о существующей государственной политике в отношении молодых семей в Украине. У некоторых молодых семей будут сформированы социальные и правовые навыки, которые им пригодятся в дальнейшем, во многих семьях повысится нравственное воспитание. При реализации проекта молодые семьи будут защищены как в правовой сфере, так и в социальной, что поможет им в дальнейшем повысить свой жизненный уровень и укрепить семью.

Научным результатом является разработка социального проекта, который направлен на развитие правовой грамотности и экономической осведомленности о государственной политике в отношении молодых семей в Украине. Перспективы дальнейших научных исследований в данном направлении заключаются в расширении реализации данного проекта на региональном или государственном уровне.

Научный руководитель – канд. екон. наук, доцент Гончарова С. Ю.

Литература: 1. Антонов А. И. Демография семьи. Проблемы моделирования семейного цикла жизни / А. И. Антонов, В. М. Медков, М. А. Нетрусов // Вестник Московского университета. – 1997. – № 2. – С. 97–108. **2.** Балакірєва О. М. Система ціннісних орієнтацій, культурні потреби і духовний світ української молоді / О. М. Балакірєва, О. А. Ганюков, Н. П. Дудар // Про становище молоді в Україні. – Київ : Український ін-т соц. досліджень, 2009. – С. 53–58. **3.** Вишневский А. Г. Воспроизводство населения и общество: история, современность, взгляд в будущее / А. Г. Вишневский. – М. : Финансы и статистика, 2008. – 287 с. **4.** Волков А. Г. Семья – объект демографии / А. Г. Волков. – М. : Мысль, 2005. – 270 с. **5.** Головатий М. Ф. Молодіжна політика в Україні: проблеми оновлення / М. Ф. Головатий // Український науково-дослідний інститут проблем молоді. – Київ : Наук. думка, 2011. – 236 с. **6.** Гурко Т. А. Трансформация института современной семьи / Т. А. Гурко // Социологические исследования. – 2009. – № 10. – С. 95–99. **7.** Ильинский И. М. Молодежь и молодежная политика / И. М. Ильинский // Философия. История. Теория. – М. : Голос, 2001. – 694 с.

ВНУТРІШНІЙ АУДИТ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ЧАСТИНА ФІНАНСОВОЇ ДІАГНОСТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 657.6:658.14.17

Підкопай М. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено сутність понять «внутрішній аудит» та «фінансова діагностика підприємства», визначено необхідність внутрішнього аудиту фінансового стану в діяльності підприємства та його*

© Підкопай М. О., 2016

основні завдання на кожному етапі фінансової діагностики, сформовано позитивні риси організації внутрішнього аудиту на підприємстві.

Ключові слова: *внутрішній аудит, система внутрішнього контролю, фінансовий стан, фінансова діагностика, управлінські рішення.*

Аннотация. *Исследована сущность понятий «внутренний аудит» и «финансовая диагностика предприятия», определена необходимость внутреннего аудита финансового состояния в деятельности предприятия и его основные задачи на каждом этапе финансовой диагностики, сформированы положительные черты организации внутреннего аудита на предприятии.*

Ключевые слова: *внутренний аудит, система внутреннего контроля, финансовое состояние, финансовая диагностика, управленческие решения.*

Annotation. *The essence of the concept of «internal audit» and «financial diagnostics company», defined the need for internal audit in the financial condition of the company and its main objectives at each stage of financial diagnosis organization formed positive features of internal audit in the enterprise.*

Keywords: *internal audit, internal controls, financial condition, financial diagnosis, management decisions.*

Розвиток ринкових відносин та збільшення кількості підприємств змушує власників для зайняття першості на ринку та підвищення конкурентоспроможності отримувати достовірну інформацію в усіх аспектах діяльності підприємства для дієвих управлінських рішень. Одним із шляхів отримання такої інформації є фінансова діагностика. Забезпеченню достовірності фінансової звітності та результатів фінансової діагностики підприємницької діяльності сприяє впровадження і правильна організація внутрішнього аудиту на підприємстві, адже внутрішній контроль – це поточний контроль за діяльністю підприємства, під час якого виявлені помилки та неточності можна виправити та занести поправки у затверджені плани або вплинути на хід прийняття рішень.

Проблемам організації внутрішнього аудиту та розкриття його ролі у розвитку господарської діяльності підприємства в вітчизняній практиці приділяли увагу такі вчені, як Н. І. Дорош, В. П. Пантелєєв, О. Ю. Редько, В. С. Рудницький, Б. Ф. Усач, О. Д. Шевчук. Також до цього питання зверталися зарубіжні вчені Р. Адамс, В. Д. Андрєєв, А. Аренс, Дж. К. Лоббек, Р. Монгомері, Дж. Робертсон, О. А. Скорба, В. П. Суйц, А. М. Ткаченко, А. Д. Шеремет та ін. Зважаючи на те, що питання необхідності проведення внутрішнього аудиту саме фінансового стану на підприємстві розкрито не повністю, можна сказати, що воно потребує подальшого дослідження та є досить актуальним у сучасних конкурентних умовах, в яких функціонують підприємства України.

Метою дослідження є визначення необхідності проведення внутрішнього аудиту фінансового стану підприємства для надання впевненості управлінському персоналу в достовірності отриманих даних для прийняття управлінських рішень.

Для досягнення цієї мети необхідно виконати такі завдання:

- визначити сутність фінансової діагностики підприємства, а також визначити, що являє собою внутрішній аудит;
- визначити завдання внутрішнього аудиту відповідно до етапу фінансової діагностики підприємства;
- сформувати позитивні риси організації внутрішнього аудиту фінансового стану на підприємстві.

Об'єктом дослідження є внутрішній аудит на підприємстві.

Предметом є визначення внутрішнього аудиту як невід'ємної складової частини фінансової діагностики підприємства.

Для того щоб досягти поставленої мети, передусім необхідно визначити сутність понять фінансової діагностики та фінансового стану підприємства, а також визначити, що являє собою внутрішній аудит.

Фінансовий стан – найважливіша характеристика фінансово-господарської діяльності підприємства, результати оцінки якої значною мірою впливають на дієвість рішень керівництва в питаннях щодо покращення діяльності підприємства. Він визначає конкурентоспроможність підприємства, його потенціал у діловому співробітництві, в фінансових, виробничих та інших відносинах.

З огляду на це гостро постає питання щодо правильного і ефективного проведення діагностики фінансового стану для забезпечення розвитку підприємства.

О. Є. Найденко у своїй праці характеризує діагностику як комплекс заходів з оцінки стратегічного потенціалу підприємства. Результатом діагностики має бути діагноз – визначення та описання поточного і перспективного стану підприємства, його основних проблем та шляхів їхнього розв'язання [1, с. 227].

Для проведення діагностики на підприємстві має бути створена ефективна організація процесу управління, що залежить від взаємодії усіх функцій управління, зокрема й функції контролю, виконання якої забезпечується через внутрішньогосподарський контроль суб'єктів підприємницької діяльності, одним із напрямів якого є внутрішній аудит.

В. Д. Андрєєв дає визначення внутрішнього аудиту як регламентованої внутрішніми документами системи контролю, яка організована та діє в інтересах його власників (або керівництва). Внутрішній аудит являє собою незалежну оцінку фінансово-господарської та управлінської діяльності, яка здійснюється в самій організації та заснована на системному науково обґрунтованому процесі об'єктивного збору, аналізу і оцінки даних про економічні заходи та події задля встановлення ступеня їхньої відповідності встановленим критеріям ефективності роботи, прогнозу майбутнього розвитку, розробки рекомендацій та порад [2, с. 30].

Отже, впровадження і правильна організація системи внутрішнього аудиту на підприємстві багато в чому сприяє зростанню ключових показників діяльності. Вона має будуватися на підставі міжнародних професійних стандартів внутрішнього аудиту, які розробляються міжнародною професійною організацією «Інститут внутрішніх аудиторів».

Незалежне оцінювання діяльності на підприємстві здійснюють внутрішні аудитори. У співпраці з бухгалтерами, економістами, юристами, фінансистами підприємства вони надають управлінському персоналу інформацію про його діяльність, тобто результати аналізу, оцінювання, рекомендації та поради щодо підвищення ефективності діяльності [3, с. 107].

Найкраще фінансовий стан підприємства визначається елементами його економічної діяльності: наявністю власних фінансових ресурсів не нижче мінімально необхідного рівня для організації діяльності підприємства; раціональним розміщенням основних і оборотних засобів; платоспроможністю; ліквідністю; рентабельністю роботи підприємства; оптимальністю розподілу прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства після сплати податків і обов'язкових відрахувань [4, с. 55–56].

Також до перерахованих елементів можна додати: належну платіжну дисципліну; наявність запасу фінансової міцності; динаміку валюти балансу у співвідношенні з динамікою основних кількісних і якісних показників діяльності підприємства.

Усі ці ознаки фінансового стану внутрішній аудитор має постійно контролювати, виявляти недоліки та відхилення від норм для сприяння покращенню діяльності підприємства. Висновки і пропозиції за результатами аудиту повинні розроблятися за кожним підрозділом підприємства.

Основним джерелом інформації для діагностики фінансового стану підприємства є фінансова звітність підприємства, на підставі якої розраховуються такі групи фінансових показників: фінансова стійкість, рентабельність, ліквідність і платоспроможність, ділова активність.

Фінансова діагностика підприємства виконується в три етапи. Для забезпечення належної діагностики на кожному етапі має відбуватися контроль отриманих результатів, тому в табл. 1 автором визначено завдання внутрішнього аудиту відповідно до етапу діагностики.

Таблиця 1

Завдання внутрішнього аудиту відповідно до етапу фінансової діагностики підприємства

Етапи фінансової діагностики підприємства	Завдання внутрішнього аудиту фінансового стану
1. Оцінка поточного стану підприємства та його змін порівнянно з попереднім періодом	– оцінка фінансового становища підприємства на певну дату, перевірка даних аналізу; – виявлення змін показників, які характеризують фінансовий стан підприємства
2. Визначення причин, що привели до зміни фінансового становища підприємства	– визначення факторів, які впливають на фінансовий стан підприємства; – оцінка кількісних та якісних змін фінансового стану підприємства; – визначення тенденцій змін фінансового стану підприємства
3. Розробка програми дій на майбутнє	– розробка рекомендацій щодо поліпшення фінансового стану

Можна дійти висновку, що кожен етап фінансової діагностики супроводжується контролем з боку внутрішнього аудиту. На кожному етапі виконуються певні завдання, які дадуть змогу підвищити достовірність отриманих даних аналізу фінансового стану, для надання власникам правдивої та достовірної інформації та прийняття управлінських рішень.

Автором з урахуванням даних [5, с. 130] було сформульовано та доповнено позитивні риси організації внутрішнього аудиту фінансового стану на підприємстві: він удосконалює систему бухгалтерського та управлінського обліку; контролює придбання та реалізацію товарів, послуг; зміцнює фінансовий стан підприємства; підтверджує достовірність результатів фінансової діагностики; підвищує ефективність управлінських рішень; сприяє підвищенню та допомагає забезпечити ефективність діяльності апарату управління.

Таким чином, можна зазначити, що проблема впровадження та ролі внутрішнього аудиту фінансового стану підприємства як контрольної функції управління досить актуальна на сьогодні та потребує подальших досліджень.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Найденко О. Є. Фінансові аспекти досягнення конкурентоспроможності підприємства / О. Є. Найденко // Збірник тез Другої міжвузівської науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Проблеми формування і розвитку фінансово-кредитної системи України». – Харків : ШТРІХ, 2011. – С. 227–229. **2.** Андреев В. Д. Практический аудит : справ. пособие / В. Д. Андреев. – М. : Экономика, 1994. – 366 с. **3.** Робертсон Дж. Аудит / Дж. Робертсон. – М. : KPMG. Аудиторская фирма «Контакт», 1993. – 496 с. **4.** Шевчук О. Д. Аудиторська оцінка фінансового стану підприємства / О. Д. Шевчук // Збірник наукових праць ВНАУ. Серія «Економічні науки». – 2012.– № 1 (56). – С. 55–60. **5.** Скорба О. А. Внутрішній аудит – запорука ефективного управління підприємством / О. А. Скорба // Економіка: облік і аудит : зб. наук. пр. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2011. – № 3 (28). – С. 126–130.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.332.8.52:336

Плеханова К. К.

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

Анотація. *Розкрито найважливіші особливості аналізу фінансових результатів діяльності підприємства. Визначено основні проблеми аналізу фінансових результатів діяльності підприємства. Запропоновано шляхи подальших досліджень щодо удосконалення аналізу фінансових результатів діяльності підприємства.*

Ключові слова: *аналіз, фінансові результати, фінансова звітність, рентабельність, прибуток.*

Аннотация. *Раскрыты важнейшие особенности анализа финансовых результатов деятельности предприятия. Определены основные проблемы анализа финансовых результатов деятельности предприятия. Предложены пути дальнейших исследований по совершенствованию анализа финансовых результатов деятельности предприятия.*

Ключевые слова: *анализ, финансовые результаты, финансовая отчетность, рентабельность, прибыль.*

Annotation. *Disclosure of important features of the analysis of financial results of the company. The main problems of the analysis of financial results of the company. Ways of further research on improving the analysis of the financial performance of the company.*

Keywords: *analysis, financial results, financial statements, profitability, profit.*

Для будь-якого підприємства отримання фінансового результату – це визнання результатів його діяльності іншими користувачами та отримання результатів від реалізації виробленої на підприємстві продукції. Фінансовий результат є кінцевим етапом діяльності підприємства.

Прибуток підприємства забезпечує зміцнення бюджету країни через сплату податків, сприяє зростанню інвестиційної привабливості підприємства, його ділової активності у виробничій і фінансовій сферах. Тож досягнення вищезазначених цілей неможливе без глибокого аналізу фінансових результатів, значення якого виявляється через внутрішні резерви їхнього покращення.

Багато вчених розглядали питання аналізу фінансових результатів діяльності підприємства: Г. В. Савицька, Є. І. Крилов, І. В. Медведєва, Н. А. Яцюк, Є. Д. Халевинська, В. М. Власова, З. А. Шарудіната, Б. М. Литвин, М. В. Стельмах та ін.

© Плеханова К. К., 2016

Основною метою цієї статті є визначення особливостей аналізу фінансових результатів діяльності підприємства та розв'язання проблем, які виникають під час аналізу фінансових результатів.

Аналіз фінансових результатів за їхніми даними може проводитися різними способами залежно від поставлених цілей, точності результатів аналізу та ін. Розглянемо основні особливості аналізу фінансових результатів з позиції різних вчених, які розглядали це питання. Наприклад, Г. В. Савицька пропонує проводити аналіз фінансових результатів поетапно (табл. 1):

Таблиця 1

Етапи аналізу фінансових результатів діяльності підприємства

Назва	Зміст
Аналіз структури та динаміки прибутку	Використання таких показників прибутку: маржинальний прибуток, прибуток від реалізації продукції, товарів та послуг, загальний фінансовий результат до сплати процентів та податків, чистий прибуток, капіталізований прибуток, прибуток для використання
Аналіз фінансових результатів від реалізації продукції та послуг	Дослідження динаміки, виконання плану прибутку від реалізації продукції, фактори зміни суми прибутку (обсяг реалізації, структура реалізованої продукції, собівартість продукції, зміна рівня середньо реалізованих цін)
Аналіз цінової політики підприємства та факторний аналіз рівня середньо реалізованих цін	Дослідження впливу на зміну рівня середньо реалізованої ціни таких факторів: якість продукції, строки реалізації, ринки збуту продукції, кон'юнктура ринку, інфляційні процеси
Аналіз інших доходів і видатків	Вивчення складу, динаміки виконання плану та фактори впливу на зміну суми отриманих збитків та прибутків у кожному окремому випадку
Аналіз рентабельності підприємства	Визначення рентабельності продукції (коефіцієнт окупності витрат), рентабельності продаж (обороту), рентабельності сукупного капіталу. Визначення динаміки зазначених показників, їхнє порівняння з плановими показниками та порівняння з показниками конкурентів; проведення факторного аналізу кожного з показників рентабельності
Аналіз використання прибутку	Вивчення факторів впливу на зміни прибутку до оподаткування, суми виплачених дивідендів, процентів, податку на прибуток, розміру чистого прибутку

Інший автор, Є. І. Крилов, пропонує проводити аналіз фінансових результатів за такими показниками:

- аналіз прибутку підприємства;
- аналіз рентабельності продаж та рентабельність виробничих активів підприємства;
- аналіз розподілу та використання прибутку підприємства;
- маржинальний аналіз прибутку, собівартості та рентабельності;
- аналіз беззбитковості під час оцінки ефективності інвестиційних проектів;
- аналіз впливу зміни обсягу виробництва на прибуток [2].

Треба відзначити, що вибір методики необхідно здійснювати, враховуючи особливості функціонування підприємства та професіональну думку аналітика, а також необхідно спиратися на мету, задля якої проводиться аналіз. Але в сучасних умовах діяльності підприємств аналіз фінансових результатів ускладнюється певними причинами.

Так, наприклад, стан оформлення звітності зумовив істотні проблеми аналізу формування та використання прибутку. Сучасне формування звітності часто не підходить для проведення достовірного аналізу фінансових результатів зовнішніми користувачами, оскільки не вистачає даних для виявлення впливу різних факторів на окремий показник. Удосконалення фінансової звітності стає вкрай необхідною умовою для виявлення впливу різних факторів, наприклад, на прибуток та рентабельність для забезпечення більш детального та глибокого аналізу.

Під час аналізу прибутку підприємства через помилки в обліку, факти розкрадання на підприємстві або внаслідок природного зменшення цінностей величина облікового залишку активів не дорівнює реальній, тож прибуток неможна рівняти за таких умов з фінансовим результатом діяльності підприємства. Все це ускладнює аналіз, не надаючи реальних показників для глибокого та повноцінного проведення аналізу.

Деякі підприємства перебувають у приватній власності, тож проведення якісного та ефективного аналізу фінансових результатів переважно для зовнішніх користувачів ускладнюється комерційною таємницею.

Так, аналізуючи рух грошових коштів, майже завжди обмежуються аналізом звіту про рух грошових коштів, тобто формами № 3 або № 3-н, що заповнюються раз на рік. Такий аналіз не надає ніякої інформації, крім зіставлення річного руху коштів від операційної, інвестиційної та фінансової діяльності. Водночас первинна фінансова інформація залишається недоступною для зовнішнього користувача – аналітика.

Таким чином, нзважаючи на наявність великої кількості показників та методів аналізу фінансових результатів, аналіз все ще ускладнюється наявними проблемами в інформаційному забезпеченні. Уникнення проблем

можливо шляхом отримання аналітиками додаткової інформації для кращого та ефективнішого проведення аналізу.

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

Література: 1. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник / Г. В. Савицкая. – М. : Инфра-М, 2010. – 534 с. **2.** Крылов Э. И. Анализ финансовых результатов предприятия : учеб. пособие / Э. И. Крылов, В. М. Власова. – СПб. : ГУАП, 2006. – 256 с. **3.** Медведева И. В. Анализ финансовых результатов организации [Текст] / И. В. Медведева // Молодой ученый. – 2014. – № 21.2. – С. 85–88. **4.** Шарудина З. А. Особенности факторного анализа финансовых результатов деятельности производственных и торговых розничных организаций / З. А. Шарудина // Сибирская финансовая школа. – 2012. – № 6. – С. 93–104. **5.** Литвин Б. М. Фінансовий аналіз : навч. посіб. / Б. М. Литвин, М. В. Стельмах. – Київ : Хай-Тек Прес, 2008. – 336 с. **6.** Сосненко Л. С. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / Л. С. Сосненко, И. Н. Кивелиус, Е. Н. Свиридова. – М. : Кно-Рус, 2012. – 256 с.

ПРОБЛЕМИ І НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ЦІННИХ ПАПЕРІВ В УКРАЇНІ

УДК 347.73:336.76

Плюшкіна А. Л.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено правові основи функціонування ринку цінних паперів в Україні, досліджено особливості його державного регулювання. Розглянуто основні проблеми правового регулювання фондового ринку і запропоновано перспективні заходи щодо їхнього подолання.*

Ключові слова: *цінні папери, ринок цінних паперів, фондовий ринок, правове регулювання, державне регулювання ринку цінних паперів.*

Аннотация. *Определены правовые основы функционирования рынка ценных бумаг в Украине, исследованы особенности его государственного регулирования. Рассмотрены основные проблемы правового регулирования фондового рынка и предложены перспективные меры по их преодолению.*

Ключевые слова: *ценные бумаги, рынок ценных бумаг, фондовый рынок, правовое регулирование, государственное регулирование рынка ценных бумаг.*

Annotation. *The legal bases of functioning of the securities market in Ukraine are identified, the features of its government regulation are investigated. The main problems of legal regulation of the stock market are considered and promising measures to overcome them are offered.*

Keywords: *securities, securities market, the stock market, legal regulation, government regulation of the securities market.*

Ринок цінних паперів у сучасних умовах господарювання – вагомий і необхідний елемент фінансового ринку, що сприяє акумулюванню, розподілу та перерозподілу вільних грошових коштів у виробничу і невиробничу

© Плюшкіна А. Л., 2016

сфери економіки, відіграє важливу роль у регулюванні грошового обігу та кредиту. Процес розбудови інфраструктури ринку вимагає одночасного формування та становлення системи регулювання і контролю, адже наявність порушень та зловживань може стати однією з причин занепаду економіки. Отже, удосконалення правового забезпечення функціонування ринку цінних паперів є необхідною умовою ефективного розвитку економіки держави загалом.

Механізми функціонування, проблеми формування, розвитку та удосконалення ринку цінних паперів є предметом дискусій багатьох зарубіжних і вітчизняних науковців. Дослідженню питань щодо функціонування фінансового та фондового ринків присвячено наукові праці Д. Норта, Дж. Кейнса, О. Тофлера. Серед вітчизняних науковців слід виділити В. С. Загорського, який вивчав проблеми становлення ринку цінних паперів у перехідній економіці України, Н. С. Кузнєцову, яка визначила правові основи його формування, та В. Л. Яроцького [1], який досліджував цінні папери у механізмі правового регулювання майнових відносин. Проте незважаючи на вагомі внески зазначених науковців у висвітлення питання щодо правового забезпечення функціонування і розвитку ринку цінних паперів, основні проблеми, методи реформування та напрями удосконалення ринку досліджено недостатньо.

Метою дослідження є визначення нормативно-правової бази ринку цінних паперів, аналітичний огляд стану законодавства, що регулює діяльність та відносини учасників ринку, виявлення проблем правового регулювання ринку і розробка заходів щодо їхнього подолання.

Відповідно до ст. 166 Господарського кодексу України державне регулювання ринку цінних паперів здійснюється задля реалізації єдиної державної політики у сфері випуску та обігу цінних паперів, створення умов для ефективної мобілізації та розміщення суб'єктами господарювання фінансових ресурсів з урахуванням інтересів суспільства та захисту прав учасників фондового ринку [2]. Державне регулювання здійснюється на підставі законів і підзаконних актів.

Однією з ключових проблем є широке правове поле діяльності учасників ринку цінних паперів, що характеризується водночас значною фрагментарністю й відсутністю системного підходу до його формування. Головними правовими основами функціонування ринку є Закони України «Про цінні папери та фондовий ринок» від 23.02.2006 р., «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні» від 30.10.1996 р., «Про приватизаційні папери» від 06.03.1992 р., «Про депозитарну систему України» від 06.07.2012 р. та Постанова Верховної Ради України «Про Концепцію функціонування та розвитку фондового ринку України» від 22.09.1995 р. Також окремі аспекти діяльності на фондовому ринку регулюються Законами України «Про господарські товариства» від 19.09.1991 р., «Про акціонерні товариства» від 17.09.2008 р., «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 р., «Про інститути спільного інвестування» від 05.07.2012 р. та ін.

ЗУ «Про цінні папери та фондовий ринок» визначає поняття цінних паперів, їхні види, регулює діяльність щодо емісії та обігу цінних паперів і проведення професійної діяльності на фондовому ринку [3]. ЗУ «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні» визначає напрями, цілі і завдання державного регулювання ринку цінних паперів [4]. Постанова ВРУ «Про Концепцію функціонування та розвитку фондового ринку України» визначає головну мету – становлення цілісного, високоліквідного, ефективного і справедливого ринку цінних паперів в Україні, що регулюється державою та інтегрується у світові фондові ринки, – та принципи функціонування і розвитку фондового ринку України: соціальна справедливість, надійність захисту інвесторів, регульованість, контрольованість, ефективність, правова упорядкованість, прозорість і відкритість, конкурентність [5].

Однак незважаючи на велику кількість нормативно-правових актів, якість державного управління у сфері обігу цінних паперів низька, оскільки відсутня системність регулювання, несуперечність та відповідність потребам часу. Стосовно одного і того ж кола питань діють кілька актів, регламентація окремих питань має зайву деталізацію, а інші питання, навпаки, не розкриті стосовно предмету регулювання.

Найбільш істотним недоліком чинної системи державного регулювання в Україні є значна кількість державних інститутів, що регулюють організацію і обслуговування обігу цінних паперів. Функції регулювання розподілені між різними міністерствами та відомствами. Зокрема, контрольні та регулятивні функції щодо діяльності учасників ринку з приватизаційними паперами здійснює Фонд державного майна України. Ним також регулюються питання видачі дозволів та ліцензій на здійснення фінансовими посередниками представницької, комерційної та посередницької діяльності з приватизаційними паперами. Антимонопольний комітет України здійснює контроль за придбанням великих пакетів акцій підприємств, що займають монопольне становище на ринку, а також контролює питання дотримання антимонопольного законодавства у процесі здійснення спільного інвестування інвестиційними фондами та інвестиційними компаніями, а також іншими учасниками ринку. Певні регулятивні функції здійснюють також Національний банк України, Міністерство юстиції, Міністерство економічного розвитку і торгівлі та Державна фіскальна служба [6, с. 9].

Спеціальним виконавчим органом, який контролює дотримання законодавства щодо фондового ринку його учасниками, є Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку (НКЦПФР). Вона утворена 23 листопада

2011 р. (від 12 червня 1995 р. – Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку) задля комплексного правового регулювання відносин, що виникають на ринку цінних паперів, забезпечення захисту інтересів громадян України та держави, запобігання зловживанням та порушенням у цій сфері. НКЦПФР установлює стандарти випуску цінних паперів і здійснює його реєстрацію, видає дозволи на обіг цінних паперів, установлює вимоги до правил фондової біржі та реєструє її правила, установлює порядок та видає ліцензії на провадження діяльності на ринку цінних паперів, а також анулює зазначені ліцензії у разі порушення вимог законодавства, здійснює контроль за дотриманням законодавства і призначає державних представників на фондових біржах та у депозитаріях та ін. [4].

Отже, у зв'язку з великою кількістю регуляторів ринку цінних паперів виникають певні конфлікти і розбіжності, що проявляються у частковому дублюванні функцій окремих органів влади або встановленні додаткових вимог до діяльності учасників.

Наступною проблемою функціонування ринку цінних паперів в Україні є значне переважання позабіржового обігу цінних паперів над біржовим, який формально практично не регулюється. Наявність значного за обсягом позабіржового обігу є негативною тенденцією для держави, оскільки ці операції найчастіше ніяк не фіксуються в офіційній статистиці, унаслідок чого органи державної влади під час розробки економічної політики у сфері ринку цінних паперів апелюють до результатів статистичних спостережень, які не відображають реальну ситуацію. З погляду інвесторів нерегульований позабіржовий обіг також невигідний, оскільки зростають ризики укладення недобросовісних угод. Унаслідок відсутності належного контролю на позабіржовому сегменті фондового ринку України наявне порушення законодавства. Також існує інформаційна непрозорість для інвесторів, що знижує рівень довіри та попит на цінні папери. Тому державне регулювання позабіржового обігу цінних паперів, створення відповідного правового поля повинні бути пріоритетними завданнями в інституційній розбудові ринку цінних паперів.

Таким чином, головними проблемами правового регулювання ринку цінних паперів в Україні є фрагментарність законодавства і його невідповідність сучасним потребам ринку, розгалужена система інститутів регулювання та відсутність концентрації повноважень із регулювання ринку в одного регулятора, зростання вартості обслуговування випуску цінних паперів унаслідок установлення підвищених вимог до емітентів, а також наявність порушень вимог законодавства та непрозорість інформації для інвесторів на позабіржовому сегменті ринку.

Для подолання зазначених проблем необхідна розробка комплексних нормативно-правових актів із чітким визначенням предмету регулювання, прав і обов'язків суб'єктів правовідносин та відповідальності за недотримання вимог законодавства. Ці нормативно-правові акти повинні повністю регламентувати діяльність учасників відповідної сфери ринку і не суперечити один одному. Для виключення дублювання функцій та розбіжностей між різними органами державного регулювання ринку цінних паперів необхідне чітке відокремлення органів, що здійснюють установлення норм, від органів, що забезпечують їхню реалізацію і контроль за виконанням. Для розв'язання проблеми позабіржового обігу необхідне створення механізмів, що дають змогу врахувати позабіржовий обіг у систему обліку та гарантування виконання угод. А забезпечення прозорості інформації щодо ситуації на фондовому ринку надасть можливість інвесторам ефективно управляти інвестиційними процесами та ризиками і створить умови для добросовісної конкуренції між емітентами. Отже, створення ефективної правової бази функціонування ринку цінних паперів в Україні дасть змогу інтегрувати вітчизняний ринок у світові фінансові процеси.

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

Література: 1. Яроцький В. Л. Цінні папери в механізмі правового регулювання майнових відносин (основи інструментальної концепції) : монографія / В. Л. Яроцький. – Харків : Право, 2006. – 544 с. **2.** Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : Кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **3.** Про цінні папери та фондовий ринок [Електронний ресурс] : Закон України від 23.02.2006 № 3480-IV. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3480-15. **4.** Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 30.10.1996 № 448/96-ВР. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/448/96-вр. **5.** Про Концепцію функціонування та розвитку фондового ринку України [Електронний ресурс] : Постанова Верховної Ради України від 22.09.1995 № 342/95-ВР. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/342/95-вр. **6.** Баула О. В. Розвиток інститутів ринку цінних паперів у світових господарських системах / О. В. Баула // Економічні науки. – 2013. – Вип. 4 (15). – С. 4–17.

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ СТВОРЕННЯ ТА РОЗЛУЧЕННЯ СІМЕЙ В УКРАЇНІ

УДК 173.1(477)

Погребняк А. В.

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

Анотація. *Проаналізовано різні підходи до визначення поняття основних виробничих фондів підприємства; розглянуто узагальнюючі показники ефективності використання основних фондів та визначено головні шляхи підвищення ефективності їхнього використання на сучасному етапі розвитку економіки.*

Ключові слова: *сім'я, причини розпаду сім'ї, загальний коефіцієнт шлюбності, загальний коефіцієнт розлучень.*

Аннотация. *Проанализирована динамика создания и причины распада семей в Украине. Проведен опрос, который позволил выявить основные причины.*

Ключевые слова: *семья, причины распада семьи, общий коэффициент брачности, общий коэффициент разводов.*

Annotation. *This article analyzes the dynamics of creation and disintegration of families in Ukraine and the reasons fall family. The survey revealed the main reasons.*

Keywords: *family, causes family breakdown, the overall rate of marriage, the overall rate of divorce.*

Проблематика міцності сімей завжди впливала на соціально-економічний та культурний розвиток будь-якого народу. З дитинства ми знаємо, що щаслива родина – це багата країна, з сім'ї починається добробут держави, любов до батьківщини. Сильна сім'я як суспільний інститут є важливою мотивацією для розвитку кожного з членів подружжя, запорукою виховання здорового покоління нащадків, збереження культурних цінностей та стабільного економічного розвитку. Протягом життя ми змінюємо сім'ю, де народилися, на ту, де даємо життя своїм дітям, старіємо і вмираємо. У цьому «маленькому світі» починається формуватися наше «Я» і закладаються основи міжособистісних відносин. Відомо, що міцність сім'ї залежить від близькості її членів, глибини взаємодії, спільного проведення часу, нерозривно пов'язаної долі. Водночас нерідко сім'я є першим місцем протистояння, де стикаються проблеми сучасного життя.

До питань створення та розпаду сім'ї зверталося багато вчених, серед яких К. Прутков, Ю. Волкова, О. Харчева, С. Шуман та ін.

Метою статті є виявлення сучасної динаміки створення та розпаду сімей в Україні.

Сім'я – соціальна група, яка складається з людей, що зазвичай перебувають у шлюбі, їхніх дітей та інших осіб, поєднаних родинними зв'язками з подружжям, кровних родичів, і здійснює свою життєдіяльність на основі спільного економічного, побутового, морально-психологічного укладу, взаємної відповідальності, виховання дітей [1].

В українській історії повсякчас проводилася культурна пропаганда створення міцної сім'ї та великої родини, та несприятлива соціально-економічна ситуація не дала змоги зберегти мільйони союзів українців.

Населення України традиційно характеризується високим рівнем шлюбності: за даними вибіркових соціально-демографічних досліджень Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН, до 35 років майже 95 % сучасних українців мають досвід подружнього життя (перебувають у шлюбі або перебували в шлюбі раніше).

Кількість шлюбів на 1000 населення (загальний коефіцієнт шлюбності) в Україні вища від середнього рівня країн Європейського союзу, і в XXI столітті цей показник коливався від 5,6 ‰ в 2000 р. (найнижче значення за всі післявоєнні роки) до 9,0 ‰ в 2009 р. Крива загального коефіцієнта шлюбності вже кілька десятиліть має форму синусоїди: кількість шлюбів різко зменшується у високосні роки, які вважаються несприятливими для укладення шлюбу, а в передвисокосні роки – збільшується. Цієї традиції дотримуються й досі. У 2011 р. було зареєстровано 355,9 тис. шлюбів (7,8 на 1000 населення), а у високосному 2012 – 278,3 тис. (6,1 ‰) [2].

Нестабільність шлюбних відносин, велика кількість розлучень вважається найбільш гострою проблемою української родини. За кількістю розлучень на 1000 населення (загальний коефіцієнт розлучень) Україна разом з Росією і Білоруссю належить до групи країн-лідерів у Європі.

© Погребняк А. В. , 2016

Після 2000 року спостерігається тенденція до зниження рівня розлучення, хоча і нечітко виражена. В 2000 р. було зареєстровано 197,3 тис. розлучень (4 ‰), в 2009 р. – 145,4 тис. (3, 2 ‰). Зменшення кількості розлучень зумовлено поширенням незареєстрованого шлюбного співжиття (пара «відчуває» свої відносини ще до офіційного шлюбу), а також посиленням «економічної зв'язки» подружжя в складних економічних умовах сучасної України [3].

Причиною розлучення може бути все що завгодно. Лінь, безглуздість, жадібність, зрада – все це діє руйнівно. Побут і рутина здатні на багато що, вони можуть зруйнувати будь-який, навіть найміцніший шлюб [3]. У сучасному суспільстві спостерігається різноманітність причин розлучень: різниця у віці під час вступу в шлюб, рівень доходу і освіти, релігійна та національна приналежність; відомо також, що ранні шлюби найчастіше закінчуються розлученням.

Причини розлучень можна розділити на чотири групи:

– причини, пов'язані з нестійкістю або нерозвиненістю особистості (легковажний шлюб, шкідливі звички, грубість, зрада тощо);

– причини, пов'язані з умовами життя сім'ї (житловими, матеріальними тощо);

– причини, пов'язані з об'єктивною неможливістю продовжувати спільне життя (душевне захворювання, безпліддя тощо);

– масовий алкоголізм, економічна криза, безробіття, почуття нестабільності і депресії.

Вибіркові соціально-демографічні обстеження дали змогу отримати інформацію про найголовніші причини розлучень. Ці дані наведено у табл. 1 [4].

Таблиця 1

Причини розлучень [4]

Причина	% людей, які вважають причину головною
Неможливість за станом здоров'я мати дітей	3,6
Незадоволеність інтимними (сексуальними) стосунками	5,1
Житлові проблеми	5,1
Конфлікти через матеріальні труднощі	15,2
Зловживання алкоголем чоловіком (дружиною)	21,4
Вживання наркотиків чоловіком (дружиною)	0,7
Насильство в сім'ї	1,1
Подружня зрада, ревнощі	12,0
Конфлікт інтересів, відчуженість у сімейних відносинах	25,0
Конфлікти з родичами чоловіка (дружини)	2,9
Стан здоров'я шлюбного партнера	0,4
Інша	1,1
Не відповіли	6,4

Головною причиною свого розлучення більшість опитаних назвали конфлікт інтересів, відчуженість у сімейних відносинах (25 %). Поширеність алкоголізму є другою з причин розпаду сім'ї як у містах, так і у селах (21,4 %): п'ята частина опитаних назвали зловживання алкоголем головною причиною розлучення, кожен десятий – важливою причиною. Третє місце посіли конфлікти через матеріальні труднощі (15,2 %). Наступні причини також не менш важливі для людей: подружня зрада, ревнощі, житлові проблеми, неможливість за станом здоров'я мати дітей, незадоволеність інтимними (сексуальними) стосунками, конфлікти з родичами чоловіка (дружини), насильство в сім'ї, вживання наркотиків чоловіком (дружиною), стан здоров'я шлюбного партнера [5].

Таким чином, сім'я – це найголовніше у нашому житті, але під час аналізу з'ясувалось, що з кожним роком щораз менше людей хочуть створювати шлюб. У сучасному світі найчастіше молодь живе у цивільному шлюбі. Але якщо все ж таки молоді люди одружуються, то тенденція показує, що їхній шлюб буде недовгим. Аналіз динаміки розлучень показав, що найчастіше причиною розлучень є конфлікт інтересів, відчуженість у сімейних стосунках, алкоголізм і конфлікти через матеріальні труднощі.

Науковий керівник – викладач Агавердиева Х. Ф.

Література: 1. Волков А. Г. Семья – объект демографии / А. Г. Волков. – М. : Мысль, 1986. – 271 с. **2.** Динаміка створення та розпаду сімей в Україні за останнє двадцятиріччя [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http: //infolight.org.ua/charts/dinamika-stvorennya-ta-rozpadu-simey-v-ukrayini-za-ostannie-dvadcyatirichchya. **3.** Сучасні

тенденції в управлінні персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rae.ru/monographs/53-2120. **4.** Причини і наслідки розлучень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ua-referat.com/Причини_і_наслідки_розлучень.

НЕСТАНДАРТНЫЕ СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

УДК 005.32:331.101.3

Погребняк А. В.

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

Аннотация. *Проанализированы нестандартные способы мотивации персонала, используемые в зарубежной и отечественной практике, которые влияют на эффективность трудовой деятельности. Систематизированы нестандартные способы мотивации по характеру поощрения.*

Ключевые слова: *мотивация, методы мотивации, нестандартные методы мотивации.*

Анотація. *Проаналізовано нестандартні способи мотивації персоналу, які використовуються в закордонній та вітчизняній практиці, що впливають на ефективність трудової діяльності. Систематизовано нестандартні способи мотивації за характером заохочення.*

Ключові слова: *мотивація, методи мотивації, нестандартні методи мотивації.*

Annotation. *This article analyzes the non-standard ways to motivate staff employed in foreign and domestic practices that affect the efficiency of labor. Systematized innovative ways to encourage motivation in nature. Article is devoted to the analysis of critical demographic situation in the context of a divorce, identify the causes of divorce. The main reasons of divorce and analyzes the effects of divorce on society in general.*

Keywords: *motivation, methods of motivation, non-standard methods of motivation.*

Развитие бизнеса напрямую зависит от профессионализма и эффективности персонала, поэтому одним из главных вопросов, стоящих перед руководством, является мотивация сотрудников компании.

По мере развития научно-технического прогресса управлять человеком извне становится все сложнее. Результат деятельности все в большей степени начинает зависеть от воли и возможностей работника, определяемых квалификацией. В этих условиях каждый человек сам должен определять свое поведение.

Вопросом мотивации занимались многие ученые, среди которых: Абрахам Маслоу, Анри Файоль, Фредерик Герцберг, Виктор Врум, Дэвид МакКлелланд, Лайман Портер, Эдвард Лоулер и др.

Целью статьи является анализ возможностей применения нестандартних способов мотивации персонала в практике отечественных предприятий.

Мотивация персонала – это комплекс материальных и нематериальных стимулов, призванный обеспечить качественный и производительный труд работников, а также привлечь в компанию наиболее талантливых специалистов и удержать их [1].

Мотивация и квалификация становятся основной, центральной проблемой управления персоналом, а создание условий для более полного выявления его трудового потенциала приобретает ключевое значение для жизнеспособности фирм.

В современном мире обычные традиционные методы мотивации оказывают небольшое влияние на людей. Возможно, это связано с тем, что у людей отсутствует цель или желание, а может, апатия охватила ими. Каждому начальнику хотелось бы, чтобы его подчиненные лучше трудились, иногда даже перевыполняя план, но как

© Погребняк А. В., 2016

это сделать? Мудрый руководитель знает, что для успеха его компании сотрудников необходимо награждать за труды. Премии, корпоративы, доски почета – все это прошлый век. Нынче для создания системы мотивации сотрудников требуется фантазия [2].

Существуют компании, практикующие нестандартный подход к мотивации работы персонала. В Западной Европе и США еще в 30-е годы прошлого века все эти методы перестали быть основными факторами мотивации. Это было подтверждено многочисленными исследованиями – работники начали ожидать и требовать от рабочего места чего-то большего, чем достойный доход. В современной Украине эти процессы сейчас только набирают обороты.

Компании всего мира не прекращают удивлять необычными способами мотивации. Существуют способы, основанные на материальном поощрении и на нематериальном. Классификация представлена в табл. 1 [4].

Таблица 1

Классификация способов материального и нематериального поощрения

Способы, основанные на материальном поощрении	Способы, основанные на нематериальном поощрении
– ежегодный взнос в пенсионные накопления своих сотрудников; – выдача беспроцентной ссуды на приобретение новой одежды согласно дресс-коду компании; – ежегодная денежная выплата сотрудникам, которые ведут здоровый образ жизни и регулярно посещают врачей, занимаются спортом или добираются на работу на велосипеде; – вознаграждение за продолжение образования; – ужин с директором для лучших рядовых сотрудников, во время которого руководитель может лучше узнать интересы и потребности обычных сотрудников, узнать их мнение о работе компании, рекомендации; – возможность послать цветы любимой девушке за счет компании	– помощь при переезде в случае смены места жительства; – разрешение уйти в отгул на целый день сотруднику, который разорвал личные или семейные отношения; – не только поощрение лучших, но и шутливое наказание худших; – введение в компании титула «Черепаха forever» или премию «Получи скунса»; – выражение признательности и награждение сотрудников с помощью песни, написанной в честь сотрудника, в слова которой включены имя и достижения сотрудника/результаты труда; – фильмы о сотрудниках, рассказывающие историю работы; – книги почета компании, в которой кратко описываются основные достижения сотрудников; – благодарственные письма родственникам сотрудников

Системы расчета размеров поощрений также весьма разнообразны, и встречаются совершенно уникальные, которые поражают воображение своей нелогичностью и вместе с тем креативностью мысли.

Например, руководство одного японского периодического издания рассчитывает сумму ежегодных премиальных своим сотрудникам с помощью количества точек, выпавших на брошенной кости.

Таким образом, раз в году у сотрудника есть возможность самому себе лично определить, сколько он получит процентов (от 1 до 6) прибавки к своему жалованью [4].

Рассмотрим нестандартное мотивирование на примерах известных руководителей из других стран.

Например, мысли отца современной мультипликации Уолта Диснея (Walt Disney) были заняты не только красочными мультиками. Его фантазии хватало еще и на то, чтобы придумывать новые способы мотивации сотрудников своей компании.

Прекрасно понимая, что текучесть кадров наиболее высока там, где люди не считают работу престижной, он не только стремился улучшить имидж подразделений, но и тщательно подходил к выбору их названий. Так, при Диснее прачечные в отелях, самые грязные и тяжелые места работы, на территории принадлежащих компании парков развлечений были переименованы в текстильные службы (textile services). Это поставило их в один ряд с такими престижными подразделениями компании, как отдел маркетинга или клиентская служба, оставив при этом единственным подразделением, куда было легко попасть. Неудивительно, что вскоре прачечные стали одним из наиболее популярных мест для людей, начинающих карьеру в компании [3].

А вот маркетинговая компания Hime & Co, в свою очередь, с удовольствием поддерживает душевные порывы своих сотрудников. Например, руководство свободно разрешает работникам гулять половину рабочего дня, но только если на это есть уважительная причина. К числу таких, кстати, относится посещение сезонных распродаж. Конечно, купить стильные обновки к новому модному сезону – святое дело, можно и на работу не пойти. А если вас, вдруг бросит партнер (муж, бойфренд – неважно), то вам предоставят отгул на весь день, чтобы полечить душевную рану: вдоволь поплакать и прийти в себя.

В авиакомпании Southwest Airlines создали специальный самолет с именами лучших служащих.

Кроме публичного признания, для мотивации персонала используют такой способ, как личная благодарность письмом по электронной почте, в телефонном разговоре, при встрече, в поздравительной открытке.

Помимо публичного признания и личной благодарности, в последнее время набирает популярность такая нетрадиционная форма мотивации персонала, как премия за неболение.

А например, в издательстве Random House, входящем в немецкую медиа группу Bertelsmann, работает программа оплачиваемых творческих отпусков для «старожилов» (стаж в компании – не менее 10 лет) [3].

В Украине эти процессы только набирают обороты. Так, например, одна из компаний Западной Украины приобрела пять квадроциклов. Этот транспорт предприятие предоставляет наиболее инициативным работникам компании, для того чтобы в течение двух недель ездить на работу или путешествовать по округе.

В компаниях «Макдональдс» и «МТС» развивают таланты своих сотрудников и поощряют их увлечения. «Макдональдс» проводит конкурсы на лучшего певца и оплачивает потом съемку клипа. «МТС» проводила конкурс на лучшее увлечение, потом путем голосования выбирали победителя и предоставляли необходимые для их хобби предметы.

Творческий подход к стимулированию персонала не только возможен, но и оправдан. Несмотря на внешнюю спонтанность, подобные эксперименты действительно вдохновляют персонал на трудовые подвиги ничуть не меньше, чем традиционные элементы системы мотивации. На практике в Украине эти методы мотивирования пока не так сильно распространены. В других странах это уже давно распространенные методы мотивирования, а в Украине эти процессы сейчас только набирают обороты.

Таким образом, научным результатом данного исследования является систематизация способов нестандартной мотивации по характеру поощрения. Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является разработка соответствующих механизмов нестандартной мотивации персонала.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Мишина С. В.

Литература: 1. Данюк В. М. Менеджмент персоналу / В. М. Данюк, В. М. Петюх. – Київ : КНЕУ, 2004. – 398 с. **2.** Современные тенденции в управлении персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие. – Режим доступа : http://www.rae.ru/monographs/53-2120. **3.** Нестандартные способы мотивации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://berichnow.ru /motivaciya/nestandartnyie-sposobyi-motivatsii-kakie-eto. **4.** Обед с начальником и другие нестандартные способы мотивации сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.buhgalteria.ru/ article/n126064.

ГОСПОДАРСЬКИЙ ДОГОВІР В УМОВАХ СУЧАСНОСТІ

УДК 346.3

Поздняк Д. А.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розкрито поняття господарського договору, який є важливим засобом організації відносин між суб'єктами господарювання та інструментом правової організації господарського життя суспільства.*

Ключові слова: *господарський договір, підприємство, нормативно-правові акти, правове регулювання.*

Аннотация. *Раскрывается понятие хозяйственного договора, который является важным средством организации отношений между субъектами хозяйствования и инструментом правовой организации хозяйственной жизни общества.*

Ключевые слова: *хозяйственный договор, предприятие, нормативно-правовые акты, правовое регулирование.*

© Поздняк Д. А., 2016

Annotation. *The article deals with the concept of business agreement which is an important means of organizing relations between economic entities and the legal instrument of economic organization of society.*

Keywords: *economic contract, enterprise, normative legal acts, legal regulation.*

Проголосивши себе суверенною, незалежною та демократичною державою, Україна взяла курс на кардинальне реформування суспільного устрою, побудову громадянського суспільства і ринкової економіки, в якій функціонування та розвиток ефективної системи господарського законодавства є одним із пріоритетних напрямків розвитку. Оскільки одним із основних завдань господарського законодавства є координація діяльності суб'єктів господарювання, то господарським договорам, які є основним засобом організації відносин між суб'єктами господарювання та важливим інструментом правової організації господарського життя суспільства загалом, має належати чільне місце в системі господарського права. Господарський договір дає змогу враховувати специфіку окремого господарського зв'язку та узгодити його з типізованими моделями організації господарських відносин певного виду, а також із загальнонормативним режимом правового регулювання.

Поняття господарського договору можна визначити з урахуванням змісту ст. 180 ГК, а саме: господарський договір є угодою його сторін, спрямованою на встановлення, зміну або припинення господарських зобов'язань як погоджених сторонами, так і тих, що беруться ними як обов'язкові умови договору відповідно до законодавства [1].

Окремі аспекти договорів у сфері господарських правовідносин вивчалися у працях вітчизняних та зарубіжних учених – В. В. Лаптєва, І. Б. Новицького, І. Г. Побірченка, О. А. Беляневич, О. М. Вінника, В. М. Гайворонського, О. М. Неживець, Н. О. Саніахметової, Н. І. Овчинникова, В. В. Мамутова, В. С. Щербини, М. К. Галянтича та ін. Однак комплексного дослідження господарських договорів цими авторами не проводилося, що і зумовлює актуальність цієї теми [2, с. 112].

Як особлива категорія господарського законодавства і права України господарський договір має певну правову основу. Господарські договори в Україні з прийняттям Господарського кодексу регулюються:

1) загальними (про зобов'язання, договір, зобов'язання, що випливають з договорів) і спеціальними (купівля-продаж, поставка, контрактація сільськогосподарської продукції, постачання енергетичними та іншими ресурсами, лізинг, підряд, будівельний підряд, виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських та технологічних робіт, перевезення, транспортне експедирування, зберігання на товарному складі, позика, кредит, банківський вклад, банківський рахунок, факторинг, комерційна концесія тощо) статтями Цивільного кодексу;

2) нормативно-правовими актами господарського законодавства: Господарським кодексом, законами України про окремі види господарської діяльності (інвестиційну, зовнішньоекономічну, транспортну тощо).

Ні Господарський процесуальний кодекс України, ні Господарський кодекс України не містить визначення господарського договору, хоча в ГК України йому присвячена ціла глава – «Господарські договори». В юридичній літературі існує думка, що категорія господарського договору є застарілою, адже застосовувалася за планово-розподільчої економіки і втратила актуальність в ринкових умовах господарювання, адекватними яким є підприємницькі (комерційні) договори. На думку І. І. Бочкова, це твердження є хибним, оскільки поняття підприємницьких договорів є вужчим і співвідноситься з категорією господарських договорів як поняття господарської та комерційної діяльності, тобто комерційний договір є різновидом господарського договору, що опосередковує переважно майнові відносини у сфері підприємництва і забезпечує досягнення комерційного результату (отримання прибутку) [3, с. 60].

У своїх працях В. С. Щербина зазначає, що господарський договір – це домовленість суб'єкта господарювання з іншим учасником (учасниками) відносин у сфері господарювання, що спрямована на встановлення, зміну або припинення їхніх прав та обов'язків у сфері господарювання.

На основі проведеного аналізу думок різних учених під господарським договором слід розуміти нормативно закріплену домовленість, укладену за встановленим змістом та формою, між суб'єктами господарювання, суб'єктами господарсько-організаційних повноважень, не суб'єктами господарювання – юридичними особами, що спрямована на встановлення, зміну чи припинення прав і обов'язків, досягнення конкретної мети та забезпечується у разі порушення можливістю застосування небажаних наслідків. Тобто господарський договір є основним засобом організації відносин між суб'єктами господарювання, гнучким регулятором господарської діяльності та інструментом її планування, формою і засобом організації господарських зв'язків. Господарський договір є формою вираження господарського зобов'язання. Йому притаманний особливий суб'єктивний склад, специфіка діяльності суб'єктів господарювання, а також предмет і мета, для досягнення якої укладається цей договір. Коли ми говоримо про договір як самостійне джерело господарського права, то маємо на увазі не нормативні договори, до яких у теорії нормативного договору належать:

1) внутрішньодержавні нормативні договори (типові договори, примірні статути, «формуляри», засновницькі договори про створення господарських товариств, статути господарських товариств);

2) міждержавні (міжнародні) нормативні договори (угоди, конвенції, пакти і т. п.), а договір, який укладається виключно внаслідок власного волевиявлення сторін.

Тобто такий договір є єдиним регулятором суспільних відносин, що породжуються ним, і не більше. Це означає також, що тільки сторони визначають зміст договору, і суд чи інший орган, який розглядає спори, що випливають з такого договору, може і зобов'язаний розв'язати їх з посиланням виключно на його умови, оскільки законодавством він не регулюється [4, с. 344]. Договір як самостійне джерело цивільного права закріплено у ст. 6 ЦК, яка стверджує, що сторони мають право укласти договір, що не передбачений актами цивільного законодавства, але відповідає загальним засадам цивільного законодавства. Сторони в договорі можуть відступити від положень актів цивільного законодавства і врегулювати свої відносини на власний розсуд. Застереження у використанні договору як джерела цивільного права і регулятора цивільних відносин полягає у тому, що договір має відповідати загальним засадам цивільного законодавства, визначеним ст. 3 ЦК. Крім того, сторони в договорі не можуть відступити від положень актів цивільного законодавства, якщо в цих актах прямо вказано про це, а також у разі, якщо обов'язковість для сторін положень актів цивільного законодавства випливає з їхнього змісту або із суті відносин між сторонами. Також варто зазначити, що в ЦК є багато договорів, які, по суті, є господарсько-правовими, тому існує потреба їх закріпити у ГК, прикладом цього є договір консигнації. Положення про договір як самостійне джерело господарського права міститься у ст. 174 ГК, якою прямо передбачено, що господарські зобов'язання можуть виникати з господарського договору та інших угод, передбачених законом, а також з угод, не передбачених законом, але таких, які йому не суперечать [5, с. 355]. Таким чином, на відміну від ЦК, у ГК закріплено суттєве обмеження у використанні договору як самостійного джерела регулювання господарських відносин – він не може суперечити чинному закону, з чого випливає, що сторони не мають права відступити від закону і врегулювати свої відносини договором на власний розсуд, якщо ці відносини законом врегульовані.

Отже, можна дати таке визначення господарському договору – це зафіксовані у спеціальному правовому документі на підставі угоди майнові та організаційні зобов'язання учасників господарських відносин (сторін), спрямовані на обслуговування (забезпечення) їхньої господарської діяльності (господарських потреб) із врахуванням загальногосподарських (публічних) інтересів. Інакше кажучи, договір – це домовленість сторін про певні права та обов'язки, яка має на меті досягнення певного результату і викладена в письмовій формі. Остання не є обов'язковою для деяких видів договорів, але доцільно укладати договори, доповнення до них та додатки письмово. Тоді в разі виникнення суперечки ви матимете письмове підтвердження існування забов'язань між вами та контрагентом.

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

Література: 1. Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **2.** Бочкова І. І. Концепція, ознаки та значення господарського договору за законодавством України / І. І. Бочкова // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 111–115. **3.** Прилуцький Р. Б. Договір та звичай як джерела господарського права України / Р. Б. Прилуцький // Юридична наука. – 2012. – № 6. – С. 59–70. **4.** Тісунова В. М. Господарське право : навч. посіб. / В. М. Тісунова, А. В. Бондарчук. – Луганськ : РВВ ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка, 2009. – 584 с. **5.** Беляневич О. А. Теоретичні проблеми господарського договірного права : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.04 / Беляневич Олена Анатоліївна. – К., 2006. – 569 с.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

УДК 338.45:336.6

Полищук Т. В.

Студент 4 курса
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрена сущность финансовой устойчивости предприятия и показатели ее анализа. Выделены приоритетные пути повышения финансовой устойчивости отечественных предприятий в условиях кризиса.*

Ключевые слова: *оценка финансовой устойчивости, обеспечение финансовой устойчивости, пользователи отчетности, показатели устойчивости, финансовое состояние организации, экономическая деятельность.*

Анотація. *Розглянуто сутність фінансової стійкості підприємства та показники її аналізу. Виділено пріоритетні шляхи підвищення фінансової стійкості вітчизняних підприємств в умовах кризи.*

Ключові слова: *оцінка фінансової стійкості, забезпечення фінансової стійкості, користувачі звітності, показники стійкості, фінансовий стан організації, економічна діяльність.*

Annotation. *The essence of financial stability of enterprise and the results of its analysis. Highlight priority ways of increase of financial stability of domestic enterprises in crisis conditions.*

Keywords: *analysis of financial stability, providing of financial stability, users of financial responsibility, soundness indicators, financial position, economic activities.*

В современных условиях функционирования отечественных субъектов хозяйствования зачастую возникает необходимость проведения комплексного анализа деятельности организации, включая анализ финансовой устойчивости. Как показано во всех существующих методиках оценки финансовой устойчивости, предприятия имеют существенные недостатки в современных условиях. Поэтому актуальной задачей является разработка и анализ новых мероприятий, которые бы полностью включали всю специфику ведения хозяйственной деятельности на просторах отечественного рынка.

Стабильность положения коммерческой организации определяется как показатель его финансовой устойчивости. При рассмотрении характеристик финансового состояния предприятия финансовая устойчивость характеризуется составом и структурой источников финансирования деятельности [1]. Таким образом, основные расчеты проводятся на основе пассива баланса, а именно на основе величины собственного капитала.

Основным источником пополнения собственного капитала организации является чистая прибыль, поэтому можно выявить тесную взаимосвязь показателей устойчивости.

Одной из наиболее востребованных тем для рассмотрения у большинства украинских предприятий является проблема оценки и обеспечения их финансовой устойчивости. Весомый вклад в разработку теоретико-методических основ изучения и анализа проблемы обеспечения финансовой устойчивости предприятия внесли такие зарубежные ученые, как Э. Дж. Долан, Дж. Ф. Синки, Э. Рид, в том числе ряд отечественных ученых: Н. П. Любушин, А. Д. Шеремет, Л. Т. Гиляровская, А. А. Вехорева, Д. В. Литвинов, А. В. Грачев и др. [2].

Цель данной статьи состоит в определении путей повышения финансовой устойчивости предприятия.

В современных условиях перед предприятиями стоит задача самостоятельного контроля, планирования, оценки и анализа своей деятельности. Одной из важнейших характеристик финансово-экономической деятельности предприятия является финансовая устойчивость.

Под финансовой устойчивостью понимается способность организации стабильно функционировать, при этом получая достаточную для воспроизводства и развития прибыль, своевременно и в полном объеме выполняя свои обязательства по платежам [3].

Если предприятие финансово устойчиво, то оно имеет преимущества перед другими предприятиями того же профиля в привлечении инвестиций, в получении кредитов, в выборе поставщиков и подборе квалифицированных кадров и др. [4]. В условиях кризиса могут функционировать только те хозяйствующие субъекты, руководство которых сумело адаптироваться к изменяющимся макро- и микроэкономическим показателям.

Финансовая устойчивость является одной из важнейших характеристик финансового состояния организации. Организация развивается при условии обеспечения устойчивости, в противном случае она может не выйти из очередного отклонения от устойчивого развития (кризиса).

© Полищук Т. В., 2016

Если выделить внешних пользователей отчетности, заинтересованных в финансовой устойчивости предприятия, то можно остановиться на следующих их интересах (табл. 1).

Таблица 1

Внешние пользователи отчетности, заинтересованные в финансовой устойчивости

Пользователи информации	Суть заинтересованности
Государство	Своевременность и полнота уплаты налогов и сборов
Наемные работники	Своевременность выплаты и увеличение размера заработной платы
Поставщики	Своевременность и полнота выполнения обязательств
Собственники	Величина прибыли, направляемой на выплату дивидендов
Инвесторы	Уровень доходности и риска вложений в предприятие
Банки	Своевременность и полнота выполнения кредитных договоров

Как правило, внешних кредиторов интересует платежеспособность предприятия в краткосрочном периоде или, в крайнем случае, на период возврата долга (кредита, займа). И только само предприятие и его собственники заинтересованы в сохранении этой платежеспособности на годы вперед, то есть в выживании. При оценке финансовой устойчивости предприятия не существует каких-либо нормированных подходов. Владельцы предприятий, менеджеры и финансисты сами определяют критерии анализа финансовой устойчивости предприятия в зависимости от преследуемых целей.

Управление финансовой устойчивостью предприятия должно обеспечить: стабильное получение чистой прибыли; эффективное управление денежными потоками с целью бесперебойного обеспечения производства и продажи продукции; приемлемый уровень риска при формировании структуры капитала [4].

Финансовая устойчивость определяется различными факторами, среди которых – положение предприятия на товарном рынке, спрос на производимую продукцию, деловая репутация предприятия, степень зависимости от кредиторов и инвесторов, надежность покупателей и сроки расчетов, рентабельность текущей инвестиционной и финансовой деятельности и т. п.

Значительным внутренним фактором финансовой устойчивости является состав и структура финансовых ресурсов предприятия, правильный выбор стратегии и тактики управления ими. Чем больше у предприятия собственных финансовых ресурсов, прежде всего, прибыли, тем рациональнее будет структура его капитала. При этом важна не только общая сумма прибыли, но и структура ее распределения, в особенности та доля, которая направляется на развитие производства. Отсюда оценка политики распределения и использования прибыли выдвигается на первый план в ходе анализа финансовой устойчивости предприятия [5].

Важно проанализировать использование прибыли в двух направлениях: для финансирования текущей деятельности – на формирование оборотных средств, укрепление платежеспособности, усиление ликвидности и т. д.; для инвестирования в капитальные затраты и ценные бумаги [6].

Большое влияние на финансовую устойчивость организации оказывают средства, дополнительно мобилизуемые на рынке ссудных капиталов. Чем больше денежных средств может привлечь организация, тем выше ее финансовые возможности, однако при этом возрастает и финансовый риск несвоевременного расчета с ее кредиторами.

Особое значение для финансовой устойчивости предприятия имеет уровень, динамика и колебание платежеспособного спроса на его продукцию (услуги), который определяет стабильность получения выручки. В результате осуществления какой-либо хозяйственной операции финансовое состояние предприятия может остаться неизменным, ухудшиться или улучшиться [7].

Основные показатели финансовой устойчивости приведены в табл. 2

Таблица 2

Показатели финансовой устойчивости предприятия

№	Показатель	Характеристика
1	**2**	**3**
1	Коэффициент финансовой зависимости	Характеризует долю заемного капитала в балансе предприятия
2	Коэффициент финансовой независимости	Характеризует долю собственного капитала в балансе предприятия
3	Коэффициент соотношения заемных и собственных средств	Дает наиболее общую оценку финансовой устойчивости. Указывает, сколько заемных средств организация привлекла на один рубль, вложенных в активы собственных средств

Окончание табл. 2

1	2	3
4	Коэффициент маневренности собственных средств	Характеризует, какая доля собственного капитала используется в текущей деятельности. Коэффициент маневренности показывает долю собственных мобильных (оборотных) средств предприятия, находящихся в ликвидных формах, которые позволяют оперативно реагировать на изменение в финансовом положении и в имуществе предприятия
5	Коэффициент обеспеченности оборотных активов собственными средствами	Показывает, какая часть оборотных активов финансируется за счет собственных оборотных средств
6	Коэффициент обеспеченности запасов	Показывает, какая доля запасов сформирована за счет собственных оборотных средств

Таким образом, финансовая устойчивость является одной из важнейших характеристик финансово-экономической деятельности субъектов хозяйствования. Если предприятие финансово устойчиво, то оно имеет преимущество перед другими предприятиями того же профиля в привлечении инвестиций, в получении кредитов, в выборе поставщиков и в подборе квалифицированных кадров. Чем выше устойчивость предприятия, тем более оно независимо от неожиданного изменения рыночной конъюктуры.

В условиях экономического кризиса основные направления повышения финансовой устойчивости должны состоять в следующем: внедрение прогрессивных наукоемких технологий, экономичных высокопроизводительных средств производства, совершенствование организации производства, труда и управления в сочетании с разработкой и применением экономического механизма хозяйствования в отраслях, что требует существенных инвестиционных вложений.

Таким образом, научным результатом данного исследования является выделение основных направлений повышения финансовой устойчивости отечественных предприятий в условиях экономического кризиса. Перспектива дальнейших научных исследований в данном направлении состоит в возможности усовершенствования методического обеспечения анализа финансовой устойчивости.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Отенко И. П.

Литература: 1. Грачев А. В. Финансовая устойчивость предприятия: критерии и методы оценки в рыночной экономике : учеб. пособие / А. В. Грачев. – Киев : Дело и сервис, 2011. – 265 с. **2.** Литвинов Д. В. Анализ финансового состояния предприятия : справоч. пособие / Д. В. Литвинов. – М. : Эскорт, 2011. – 104 с. **3.** Гиляровская Л. Т. Анализ и оценка финансовой устойчивости коммерческого предприятия / Л. Т. Гиляровская, А. А. Вехорева. – Киев : Финансы и статистика, 2012. – 263 с. **4.** Чечевицына Л. Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности / Л. Н. Чечевицына, И. Н. Чуев. – М. : Маркетинг, 2010. – 226 с. **5.** Шеремет А. Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности / А. Д. Шеремет. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 283 с. **6.** Экономический анализ / Под ред. А. Д. Шеремета, Р. С. Сайфулина. – М. : Финансы и статистика, 2010. – 308 с. **7.** Любушин Н. П. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия : учеб. пособие для вузов / Н. П. Любушин, В. Б. Лещева, В. Г. Дьякова ; под ред. проф. Н. П. Любушина. – М. : Юнити-Дана, 2013. – 256 с.

ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.109:316.6

Полякова С. Є.

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

Анотація. *Розглянуто проблеми трудових конфліктів на підприємстві та можливі шляхи їхнього регулювання та запобігання.*

Ключові слова: *конфлікт, протиріччя, напруженість, поведінка, протистояння.*

Аннотация. *Рассмотрены проблемы трудовых конфликтов на предприятии и возможные пути их регулирования и предотвращения.*

Ключевые слова: *конфликт, противоречие, напряженность, поведение, противостояние.*

Annotation. *The article considers the problems of labor conflicts in the company and possible ways of their management and prevention.*

Keywords: *conflict, contradiction, tension, behavior, confrontation.*

Існує безліч факторів, що провокують виникнення конфліктних ситуацій на підприємстві. Серед усіх конфліктів найбільш актуальною стала проблема виробничого конфлікту через зіткнення різних вимог та поглядів на виконання необхідної роботи та умов праці на підприємстві.

Вивчення цієї проблеми відображають праці вітчизняних та зарубіжних вчених: Р. П. Колосова, С. Н. Меньшова, М. А. Джерелевської Е. Е. Лінчевського, С. М. Щеглового.

Метою цієї статті є виявлення та вивчення причин і наслідків конфліктів на підприємстві, а також пошук можливих шляхів управління ними.

Конфлікт – незгода сторін, де одна сторона намагається досягнути прийняття своїх поглядів і перешкодити іншій стороні зробити те ж саме. Конфлікти можуть виникати між індивідуумами, між індивідуумами й групами і між групами [2].

Кожна сторона прагне зробити все, щоб було прийнято її думку, і заважає іншій стороні робити те саме. Конфлікт визначається тим, що свідома поведінка однієї зі сторін (індивідуум, група або підприємство загалом) викликає розлад інтересів іншої сторони [3].

Існують негативні наслідки конфлікту на підприємстві: зниження морального стану, зниження продуктивності, погіршення соціальної взаємодії, незадоволеність, збільшення плинності кадрів, погіршення комунікацій і підвищення лояльності до підгруп і неформальних організацій. Однак за умови ефективного втручання конфлікт може мати позитивні наслідки, наприклад: більш продуктивна робота над пошуком рішень, різноманітність думок та ідей під час прийняття рішень і поліпшення співробітництва в майбутньому [4].

У рамках цієї статті пропонується розглядати конфлікти як щось звичайне, неминуче, природне, як процес виникнення протиріч і проблем у колективі. Конфлікти виконують інноваційну, інформаційну, сигнальну, трансформаційну функції, а також функції інтеграції та активізації зв'язків. Таке ставлення до проблеми може суттєво знизити емоційно-психологічну напругу в колективі, зруйнувати негативний образ конфлікту, що заважає розглядати його як зіткнення інтересів людей щодо розвитку організації [5].

Можна виділити три основні комплекси причин конфлікту і три різні ситуації:

– соціально-психологічну напруженість, яка зазвичай супроводжується відсутністю контролю і почуттям ненависті, негативним ставленням;

– протиріччя, які належать до групових дій і часто виражаються в різноманітних ситуаціях (нешкідливих і безособових провокаціях);

Йдеться про наявність протилежних інтересів, несумісних планів, різних думок і поглядів на ситуацію.

– розбіжності, нерозуміння змісту понять, різні думки щодо ідей і цінностей; ця форма виражається, насамперед, у порушенні комунікацій між сторонами [2].

Обов'язковою передумовою для розпізнавання конфлікту є сприйняття протиріччя. У цьому разі зазвичай вживають активних заходів задля усунення конфліктів або, принаймні, зміни поведінки в сфері комунікації та співпраці.

© Полякова С. Є., 2016

Роль конфлікту залежить від того, наскільки ефективно їм управляють. Управління конфліктом визначає необхідність вияву причин виникнення конфліктної ситуації.

Основними причинами конфлікту визнаються взаємозалежність завдань; відмінності в манері поведінки, в рівні освіти; обмеженість ресурсів; розбіжності в цілях; відмінності в уявленнях і цінностях; погані комунікації.

Існує сім теоретичних моделей виходу з конфлікту: самознищення; знищення іншого; взаємознищення; вихід із конфлікту; хронічне протистояння; поглинання іншої сторони; консенсуальні і договірні відносини [1].

Міжособистісні стилі розв'язання конфлікту: уникнення, ухилення; примус (протиборство); згладжування (поступливість); компроміс (співробітництво). Завдяки співпраці досягаються найбільш ефективні, надійні та стійкі результати.

Розв'язання проблеми передбачає визнання різноманітності в думках і готовність ознайомитися з іншими поглядами, це дає змогу визначити причини конфлікту і розв'язати його прийнятним для всіх сторін способом. Керівники, що користуються цією стратегією, не намагаються досягти своєї мети за рахунок інших, а шукають найкращий варіант розв'язання конфліктної ситуації.

Маючи певне уявлення про себе самого і свої можливості, володіючи певними знаннями про організацію, маючи певні наміри щодо організації, з урахуванням своїх цілей і можливостей індивід вступає у взаємодію з організацією, прагнучи зайняти в ній певне місце, виконувати певну роботу і отримувати певну винагороду.

Найчастіше на підприємствах працівники не згодні з розміром винагороди або з тією роллю, яку вони відіграють у цій організації. Зробити відповідними один одному очікування людини та очікування організації дуже важко, бо вони складаються з безлічі окремих очікувань, для відповідності яких потрібно володіти вміннями управління на високому рівні.

На більшості підприємств причини конфліктів визначені проблемою управління. Основною проблемою є співвідношення очікувань персоналу і очікувань керівництва підприємства. Для того щоб досягти відповідності очікування людини і організації стосовно один одного, що зумовлює усунення або зменшення проблем, які виникають між людиною й організацією, управлінцям необхідно чітко уявляти те, на яке саме місце на підприємстві претендує робітник, які ролі він може і готовий виконувати і яку роль йому може дати організація.

Проблема управління та регулювання поведінки людини на підприємстві не зумовлює тільки взаємодії працівника і управлінців. У будь-якій організації людина працює у колективі. Вона є членом формальних і неформальних груп. І це суттєво впливає на неї, а також допомагає більш повно розкриватися її потенціалу або, навпаки, придушує здібності і бажання працювати, надавати продуктивний результат з повною віддачею. Тому менеджмент підприємств повинен враховувати цей факт у плануванні роботи підприємства, в управлінні кадрами, розглядаючи кожного працівника як індивіда, що володіє набором визначених характеристик, як фахівця, покликаного виконувати визначену роботу, як члена групи, що виконує визначену роль у групі, і як людину, що навчається і змінює свою поведінку відповідно до принципів навчання поведінці.

В управлінській взаємодії керівництва з працівниками важливо сформувати не лише їхню відповідальність за справу, але і прагнення до творчої самореалізації особистості у міру того, як це можна організувати.

Відомо, що залучення особистості в роботу завжди опосередковано тим, як керівник ставиться до працівників. Якщо він бачить у них лише виконавців, наголошуючи водночас, що вони зобов'язані підкорятися його розпорядженням, і мало зважає на їхню думку, то вони швидко втрачають інтерес до роботи. Якщо ж він бачить у них партнерів, наголошуючи важливість особистого внеску кожного в їхню спільну діяльність, не проявляючи постійну зацікавленість в їхній думці, то працівники починають відчувати значимість свого «я» в загальній колективній справі, відповідаючи керівнику своєю зацікавленістю у виконанні робіт.

Викликаючи інтерес до роботи своїм шановливим ставленням до працівників, керівництво стимулює їхню добровільну залученість до роботи, що найчастіше породжує і ініціативне ставлення до неї.

Конфлікт виявляється не тільки неминучим, але і прийнятним «виходом» з ситуації, чи не єдиним способом відновити порушену рівновагу у взаєминах людей, дати змогу прийти їм до згоди у спільних справах, приватних і спільних інтересах, нормах поведінки.

Роль конфлікту, насамперед, залежить від того, наскільки ефективно їм управляють.

До потенційних негативних наслідків конфлікту в організації належать: зниження продуктивності, незадоволеність, зниження морального стану, збільшення плинності кадрів, погіршення соціальної взаємодії, погіршення комунікацій і підвищення лояльності до підгруп і неформальних організацій.

Однак за умови ефективного втручання конфлікт може мати позитивні наслідки, наприклад, більш поглиблену роботу над пошуком рішень, розмаїтість думок під час прийняття рішень і поліпшення співробітництва в майбутньому.

Конфлікти – це частина нашого життя, а завдання справжнього управлінця полягає в тому, щоб розумно, швидко і коректно направити їх у потрібне русло.

Отже, у статті було виявлено та запропоновано розглядати кожного працівника як індивіда, що володіє набором визначених характеристик, як фахівця, покликаного виконувати визначену роботу, як члена групи, що виконує визначену роль у груповому поводженні, і як людину, яка навчається і змінює свою поведінку відповідно до принципів навчання поведінці. Було розглянуто позитивні і негативні наслідки конфліктів на підприємстві. Також було розглянуто ефективні наслідки втручання менеджера у виробничі конфлікти на підприємстві.

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

Література: 1. Балашов В. Г. Антикризисное управление предприятиями и банками / В. Г. Балашов [и др.]. – М. : Дело, 2001. – 839 с. **2.** Антикризисное управление : учеб. для вузов / Под ред. Э. М. Короткова. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 620 с. **3.** Бізюков П. В. Служба управління персоналом: функції, типології, моделі / П. В. Бізюков // Соціологічні дослідження. – 2012. – № 5. – С. 53–61. **4.** Володіна Н. П. Оцінка персоналу – ресурс ефективного управління / Н. П. Володіна // ЕКО. – 2010. – № 6. – С. 154–165. **5.** Ємельянов С. М. Практикум з конфліктології / С. М. Ємельянов. – СПб. : Питер, 2011. – 400 с. **6.** Зуб А. Т. Антикризисное управление : учеб. пособие для студ. вузов / А. Т. Зуб. – М. : Аспект Пресс, 2012. – 319 с. **7.** Діловий світ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://delovoymir.biz /ru/biznes_statyi/tag/upravlenie-konfliktami/.

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ТОВАРООБІГУ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 339.144:339.37

Полякова Я. М.

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

Анотація. *Розглянуто особливості та завдання здійснення аналізу товарообігу торговельних підприємств; розглянуто підходи до систематизації етапів аналізу товарообігу торговельних підприємств; визначено тенденції зростання та основні шляхи підвищення товарообігу торговельних підприємств.*

Ключові слова: *торговельні підприємства, товарообіг, шляхи підвищення товарообігу, етапи аналізу товарообігу.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности и задачи осуществления анализа товарооборота торговых предприятий; рассмотрены подходы к систематизации этапов анализа товарооборота торговых предприятий; определены тенденции роста и основные пути повышения товарооборота торговых предприятий.*

Ключевые слова: *торговые предприятия, товарооборот, пути повышения товарооборота, этапы анализа товарооборота.*

Annotation. *The article describes the features and objectives of the analysis of the turnover of trade enterprises the article considers the approaches to systematization of the stages of the analysis turnover of trade enterprises; the tendencies of growth and ways to boost trade turnover of trade enterprises.*

Keywords: *commercial enterprise, turnover, ways to increase the turnover, analysis of turnover.*

Одним із найважливіших показників торговельного підприємства є показник товарообігу. Для ефективного управління торговельним підприємством важливе значення має аналіз обсягу, динаміки, швидкості та структури його товарообігу. Вивчення можливостей торговельних підприємств, що стосуються реалізації товарів, визна-

© Полякова Я. М., 2016

чення факторів, які позитивно чи негативно впливають на обсяг продажів товарів торговельним підприємством, визначаються в процесі аналізу обсягу та структури їхнього товарообігу.

Значний внесок у вивчення цього питання зробили такі вітчизняні вчені: А. А. Мазаракі [1], І. О. Бланк [2], Б. В. Гринів [3], І. В. Височин [4], Л. О. Лігоненко [5], В. С. Марцин [6] та ін.

Метою дослідження є вивчення методики проведення аналізу товарообігу в торговельних підприємствах.

Завдання дослідження:

1) визначити поняття «товарообіг»;

2) охарактеризувати особливості та етапи аналізу товарообігу торговельних підприємств;

3) визначити шляхи підвищення товарообігу.

А. А. Мазаракі під товарообігом розуміє продаж товарів масового споживання та надання платних торговельних послуг населенню для задоволення особистих потреб в обмін на його грошові доходи або іншим підприємствам – для подальшої переробки чи продажу [1].

Аналіз товарообігу дає змогу виявити:

– наскільки виконано план товарообігу; які зміни відбулися в товарообігу за звітний період та чим вони були викликані;

– нові явища, а також резерви у розвитку товарообігу.

Аналіз товарообігу використовується не тільки для прогнозу, але й як засіб, за допомогою якого здійснюється контроль за ходом реалізації товарів та розробляються заходи щодо забезпечення зростання товарообігу.

Можна виділити такі основні завдання аналізу товарообігу:

– вивчення стану виконання плану товарообігу;

– вивчення динаміки товарообігу;

– оцінка відхилень товарообігу від планових показників за загальним його обсягом, групами товарів;

– визначити склад товарообігу за формами, видами, асортиментною структурою;

– виявити тенденції та закономірності в реалізації товарів;

– проаналізувати та оцінити вплив факторів на склад та структуру товарообігу;

– виявлення резервів вдосконалення роботи торговельного підприємства і збільшення обсягу товарообігу [3; 6].

Аналіз товарообігу торговельного підприємства може проводитися поетапно (рис. 1):

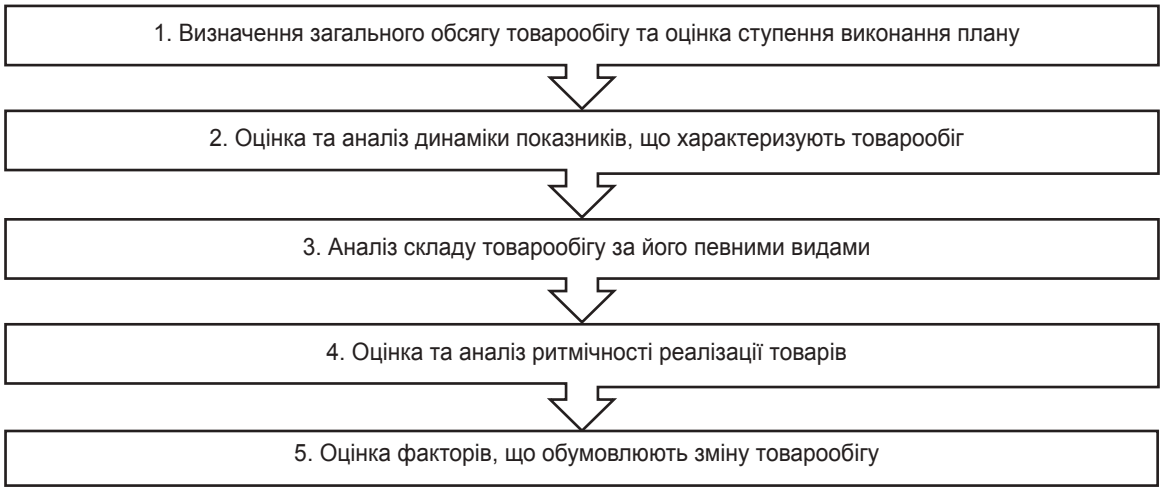


Рис. 1. **Етапи аналізу товарообігу торговельного підприємства**

Проаналізувавши праці вітчизняних учених, можна виділити основні етапи аналізу товарообігу [7].

Перший етап полягає у визначенні обсягу товарообігу за звітний період. Тобто на цьому етапі вивчається обсяг товарообігу порівнянно з планом та в динаміці.

На другому етапі оцінюється ступінь та ритмічність виконання плану. Оцінка здійснюється за допомогою визначення абсолютних та відносних відхилень показників товарообігу. Також визначаються такі показники:

– загальний обсяг;

– асортиментна структура товарообігу за окремими групами товарів;

– обсяг товарообігу на 1 працівника;

– обсяг товарообігу на 1 м2 загальної площі;

– час обігу товарів;

– швидкість товарообігу;

– склад за деякими ознаками (структурні одиниці підприємства, форми послуг, форми розрахунку за товар, товарні групи (товарна структура обороту)) [8].

На наступному (третьому) етапі досліджується структура товарообігу торговельного підприємства загалом та в розрізі окремих підрозділів за асортиментом, методами продажів.

Четвертим етапом є аналіз рівномірності реалізації. Характеризується трьома показниками: коефіцієнт варіації, середньоквадратичне відхилення товарообігу та коефіцієнт рівномірності.

Факторний аналіз виконується на п'ятому етапі. На цьому етапі вивчаються фактори, що мали вплив на товарообіг (товарні фонди, чисельність персоналу, відпрацьовані робочі дні, середньоденний виторг робітників тощо).

На останньому (шостому) етапі виявляються резерви зростання обсягу діяльності задля обслуговування покупців та збільшення прибутку.

Основними резервами зростання товарообігу є:

– підвищення продуктивності праці торгових працівників;

– додаткова закупка товарів безпосередньо у виробників;

– відкриття нових торговельних мереж та запровадження нових форм торгівлі;

– оптимізація часу роботи підприємства.

Провівши дослідження, можна виділити основні шляхи підвищення товарообігу. Торговельним підприємствам слід проводити такі заходи:

– удосконалювати товаропостачання підприємств і підвищувати ефективність використання товарних ресурсів; через це підприємству слід приділяти увагу висновку договорів з постачальниками;

– досягти зростання ефективності праці торгових працівників: треба залучати людей на неповний робочий день або вільний графік праці, здійснювати суміщення посад, професій, проводити роботу з попередження прогулів та скорочення втрат робочого часу через хвороби;

– поліпшити використання матеріально-технічної бази підприємства: встановити оптимальний режим роботи підприємств, впровадити нові форми торгівлі, скоротити проведення інвентаризацій, перевірок;

– економічній службі підприємств слід розробити прогнози розвитку товарообігу на майбутній період і вести контроль за ходом реалізації прогнозів: це допоможе керівництву підприємства розв'язувати питання забезпеченості та ефективності використання всіх ресурсів, домогтися ритмічного і рівномірного розвитку товарообігу;

– удосконалити систему матеріального стимулювання праці робітників підприємства (збільшити кількість реалізації, обслуговувати більшу кількість покупців, отримати більше доходів від реалізації товарів тощо);

– запровадити комп'ютерну форму обліку на підприємствах торгівлі для швидкої та зручної роботи;

– слід розробляти власну стратегію маркетингових послуг, установити ціни товарів нижчі, ніж ціни конкурентів, пропонувати більш якісний товар, постійно підтримувати нововведення в роботі, забезпечувати зручні умови для покупців, продавати товари через інтернет, за допомогою комп'ютера та телефону, збільшувати види реклами, стимулювати постійних покупців, впроваджувати чекову систему в обслуговуванні, застосовувати знижки, збільшувати тривалість терміну роботи, впроваджувати постійні карти торговельного підприємства, що уможливлюють зниження ціни товару, пропонувати подарунки у разі купівлі товарів покупцем тощо.

Таким чином, можна стверджувати, що товарообіг є одним із найважливіших показників прибутковості підприємства. Результатом дослідження є виділення основних етапів аналізу товарообігу на торговельних підприємствах, визначення резервів та шляхів зростання товарообігу.

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

Література: 1. Мазаракі А. А. Торговельне підприємство: стратегія, політика, конкурентоспроможність : монографія / А. А. Мазаракі, Д. М. Пшеслінський, І. В. Смолін. – Київ : КНТЕУ, 2010. – 384 с. **2.** Бланк І. О. Фінансове забезпечення розвитку підприємств / І. О. Бланк [та ін.]. – Київ : КНТЕУ, 2011. – 344 с. **3.** Гринів Б. В. Економічний аналіз торговельної діяльності : навч. посіб. / Б. В. Гринів. – Київ : Центр учб. літ., 2011. – 148 с. **4.** Височин І.

В. Управління товарообігом підприємств роздрібної торгівлі : монографія / І. В. Височин. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – 544 с. **5.** Лігоненко Л. О. Економіка торговельного підприємства: методика вирішення планово-економічних творчих задач [Текст] : навч. посіб. / Л. О. Лігоненко, Л. В. Клоченок. – Київ : КНТЕУ, 2005. – 295 с. **6.** Марцин В. С. Економіка торгівлі : підручник / В. С. Марцин. – Київ, 2008. – 603 с. **7.** Барабаш Н. С. Аналіз господарської діяльності : навч. посіб. / Н. С. Барабаш ; за заг. ред. Є. В. Мниха. – Київ : КНТЕУ, 2005. – 395 с. **8.** Протопопова В. О. Економіка підприємства : навч. посіб. / В. О. Протопопова, А. Н. Полонський. – Київ : Центр учб. літ., 2003. – 220 с.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ КОМЕРЦІЙНОЇ КОНЦЕСІЇ В УКРАЇНІ

УДК 346.34

Прошутя О. А.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано нормативно-правову базу регулювання комерційної концесії в Україні. Виявлено та розглянуто основні проблеми в сфері цих відносин. Запропоновано шляхи вдосконалення законодавства, що регулює відносини комерційної концесії, з урахуванням міжнародного досвіду.*

Ключові слова: *комерційна концесія, франчайзинг, договір, законодавство.*

Аннотация. *Проанализирована нормативно-правовая база регулирования коммерческой концессии в Украине. Выявлены и рассмотрены основные проблемы в области данных отношений. Предложены пути совершенствования законодательства, регулирующего отношения коммерческой концессии, с учетом международного опыта.*

Ключевые слова: *коммерческая концессия, франчайзинг, договор, законодательство.*

Annotation. *The article is devoted to detailed analysis of the legal basis regulating the commercial concession in Ukraine. Major problems are identified and investigated.Using of international experience in franchising contracts in Ukraine was proposed.*

Keywords: *commercial concession, franchising, contract, legislation.*

Останнім часом розвиток відносин комерційної концесії в Україні привертає до себе щоразу більше уваги українських вчених та законодавців. Сьогодні спостерігається посилення економічної кризи, конкуренції на внутрішніх ринках та обмеженість фінансових можливостей підприємств, тому укладання договорів комерційної концесії стає ефективним та важливим кроком у розвитку суб'єктів підприємництва та господарської діяльності загалом.

Актуальність цього дослідження полягає в тому, що сучасна ситуація в Україні навколо відносин комерційної концесії характеризується високим рівнем конфліктності між сторонами цього договору. Передусім це пов'язано з неплатежами, порушенням стандартів, правил використання торговельної марки, необґрунтованими відмовами з боку правоволодільців. Тому існує потреба ретельного з'ясування змісту договорів комерційної концесії, їхнього предмету та інших істотних умов, що зумовлені складною правовою природою цих договірних відносин.

Питання правового регулювання комерційної концесії розглядалися у працях багатьох учених та фахівців України: М. Брагинського, А. Цесліва [1], В. Дмитришина, О. Гладкої [2] та інших науковців. Проте це питання потребує подальшого всебічного вивчення і наукового аналізу, виявлення та розв'язання проблем, що виникають у процесі її реалізації.

© Прошутя О. А., 2016

Метою цього дослідження є аналіз проблем правового регулювання комерційної концесії та визначення особливостей її застосування на міжнародному і національному рівнях, розробка рекомендацій щодо вдосконалення відносин комерційної концесії задля підвищення ефективності діяльності вітчизняних суб'єктів господарювання.

Для української економіки комерційна концесія є відносно новим явищем, водночас у розвинутих країнах вона є ефективним засобом забезпечення потреб суспільства в товарах та послугах. Тому визначимо, як трактується це поняття в Україні.

Відповідно до Господарського кодексу України від 16.01.2003 року за договором комерційної концесії одна сторона (правоволоділець) зобов'язується надати другій стороні (користувачеві) на строк або без визначення строку право використання в підприємницькій діяльності користувача комплексу прав, належних правоволодільцеві, а користувач зобов'язується дотримуватися умов використання наданих йому прав та сплатити правоволодільцеві зумовлену договором винагороду [3].

Цей договір має певні особливості. Його використання можливе виключно у сфері підприємництва. Учасниками, тобто сторонами договору, можуть бути тільки суб'єкти підприємницької діяльності. Ця умова ставить договір комерційної концесії у ряд суто підприємницьких договорів.

Предметом договору комерційної концесії згідно з ч. 1 ст. 1116 Цивільного кодексу України є право на використання об'єктів права інтелектуальної власності, комерційного досвіду та ділової репутації [4]. Тобто предмет такого договору має комплексний характер. Його основою є комплекс виключних прав, закріплених за правоволодільцем.

В Україні така форма взаємодії між суб'єктами підприємництва є недостатньо поширеною, і однією з причин цього явища є недосконалість нормативно-правової бази щодо регулювання договорів комерційної концесії. Розглянемо більш детально недоліки законодавчої бази, що стримують становлення малого підприємництва та його розвиток за технологіями досвідчених закордонних підприємств, а також, як наслідок, залучення можливих інвестицій у вітчизняну економіку.

Перша і головна проблема договорів комерційної концесії – це питання термінологічного визначення. Слід констатувати той факт, що у більшості країн світу використовується інша назва таких договорів – «франчайзинг». Така розбіжність є досить незручною для іноземних партнерів і викликає низку суперечок та неузгодженостей. Варто зазначити, що під час укладання міжнародних договорів франчайзингу, сторони повинні керуватися законодавством приймаючої сторони [5]. За цією причиною закордонні партнери частіше відмовляються надавати права використання своїх технологій під своєю торговою маркою й товарним знаком на території України. Тому для уникнення протиріч на етапі пристосування комерційної концесії до умов міжнародного законодавства доцільно використовувати поняття, загальновживані в міжнародній практиці.

Також варто зазначити, що поряд з договором комерційної концесії в Україні існує договір концесії. Ці два договори подібні лише за назвою. Вони є різними за своєю правовою природою та змістом. Проте все ж виникає плутанина щодо їх застосування. Це ще раз підтверджує доцільність використання усталеної в міжнародній підприємницькій практиці та в економічній і юридичній літературі термінології.

Договір комерційної концесії регулюється Цивільним кодексом України (ЦКУ), Господарським кодексом України (ГКУ), спеціальним законодавством у сфері захисту прав інтелектуальної власності, конкуренції, прав споживачів та нормами про відповідальність за якість товару. В цьому випадку існує необхідність виокремлення певних норм, що стосуються тільки комерційної концесії, в окремий Закон України «Про франчайзинг». Тому що, як свідчить практика, дублювання норм може призвести до ускладнень та певних проблем. Яскравим прикладом є норми, що регулюють форму договору комерційної концесії та наслідки її недотримання і передбачаються одночасно ЦКУ та ГКУ.

Так, обидва кодекси містять вимогу про обов'язкову письмову форму договору франчайзингу. Водночас у ст. 367 ГКУ [3] додатково зазначено, щоб договір було укладено у вигляді єдиного документа. Законодавство України не дає визначення поняття «єдиний документ». Але якщо такий єдиний документ має містити всі стандарти, описи бізнес-процесів тощо, на які є прямі посилання в договорі комерційної концесії, то виконати таку вимогу фактично неможливо через великий обсяг зазначених документів. До того ж, договір може містити комерційну таємницю, у такому разі укладення договору єдиним документом є особливо недоречним.

Через суперечливість між нормами кодексів також виникає невизначеність наслідків недотримання форми договору. Так, ст. 1118 ЦКУ [4] передбачається нікчемність договору комерційної концесії через недотримання письмової форми. Тобто договір комерційної концесії, укладений із порушенням встановленої законом форми, належить до нікчемних договорів, які є недійсними згідно з прямою вказівкою закону, а отже, визнання недійсності нікчемного правочину судом не вимагається. Ст. 367 ГКУ [3] вказує на недійсність такого договору, письмова форма якого була недотримана. Таким чином, навпаки, встановлюється необхідність визнання договору недійсним, тобто пред'явлення відповідного позову та його задоволення судом. Такі прогалини в законодавстві

породжують дискусії щодо шляхів і напрямів подальшого розвитку законодавства щодо питання правового регулювання догорів комерційної концесії.

Більшість країн не дає змогу укладати договір франчайзингу без попереднього розкриття інформації правоволоділцем про свій бізнес. Що стосується України, то це питання залишилось поза увагою та не регулюється законодавством, нормативно-правові акти не визначають чіткого переліку інформації і документації, яка повинна бути передана перед укладанням договору комерційної концесії. Ця інформація може бути надана лише у процесі виконання договору комерційної концесії, тобто після того як користувач вже взяв на себе певні зобов'язання.

На переддоговірному етапі відбувається більшість зловживань з боку правоволоділця. Тому вважається доцільним доповнити наявні нормативно-правові акти відповідними умовами розкриття інформації. Прийняття нормативно-правового акту про попереднє розкриття інформації правоволоділцем сприятиме підвищенню захисту потенційних інвесторів та, як наслідок, – підвищить інтерес інвесторів і їхню ділову активність. Таким чином, запропонований захід загалом сприятиме розвитку комерційної концесії в Україні.

Договір комерційної концесії поширений більше ніж у 80 країнах світу і є перевіреним методом ведення бізнесу, який з успіхом застосовується в багатьох галузях економіки [6, с. 110]. Причиною популярності таких відносин є декілька переваг, що дають змогу знизити операційні витрати та підвищити ефективність виробничої діяльності, а це особливо важливо для сучасної України. Однак на сьогодні обсяг та якість правового регулювання цих відносин недостатні. Передусім міжнародний франчайзинг вимагає уніфікації, приведення у відповідність законодавчого врегулювання договірних відносин у різних країнах. Серед прикладів вже здійсненої уніфікації можна навести документи, що мають обов'язкове застосування в законодавстві країн Євросоюзу, а саме: Постанова ЄЕК 4087 «Про застосування статті 85(3) Договору до деяких категорій франчайзингових договорів», Типовий закон про розкриття інформації про франшизу та Керівництво для міжнародних договорів генерального франчайзингу (документи є результатом роботи Міжнародного інституту уніфікації приватного права), Типовий контракт міжнародного франчайзингу, розроблений Міжнародною торговельною палатою [7, с. 32].

Таким чином, у процесі аналізу законодавства України, яке регулює відносини комерційної концесії, стає очевидним його невідповідність міжнародній практиці та існування факторів, що стримують розвиток цих відносин на вітчизняному ринку та залучення іноземних інвестицій. Зокрема, до таких факторів належить невідповідність термінології національного законодавства міжнародному, відсутність регулювання переддоговірних відносин, що створюють несприятливу атмосферу у відносинах потенційних партнерів, наявність суперечливості певних норм законодавства та інші чинники, що негативно впливають на розвиток комерційної концесії. Тому першочерговим завданням сьогодні є приведення українського законодавства, що регулює ці відносини, у відповідність із міжнародними правовими стандартами, адже стримування їхнього розвитку відбувається, насамперед, через неякісне правове забезпечення комерційної концесії в Україні.

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

Література: 1. Цеслів А. С. Комерційна концесія та суміжні договори: порівняльний аспект / А. С. Цеслів // Бізнес Інформ. – 2013. – № 6. – С. 351–355. **2.** Гладка О. В. Комерційна концесія як складова інноваційно-інвестиційної політики держави / О. В. Гладка // Юрист України. – 2013. – № 4. – С. 72–78. **3.** Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **4.** Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] : від 16.01.2003 № 435-IV. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/435-15/page3. **5.** Костюк А. К. Перспективи розвитку сучасних підприємств на умовах франчайзингу [Електронний ресурс] / А. К. Костюк, В. В. Дергачова. – Режим доступу : http://probl-economy.kpi.ua/pdf/2014-35.pdf. **6.** Опейда З. Й. Проблемні питання правового регулювання комерційної концесії (франчайзингу) / З. Й. Опейда // Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська академія». – 2010. – Т. 103 : Юридичні науки. – С. 109–111. **7.** Мороз Е. Г. Особливості використання франчайзингу як інноваційної форми організації бізнесу в Україні / Е. Г. Мороз, О. М. Токарчук // Науковий вісник Національний університет водного господарства та природокористування. Серія «Економіка». – 2011. – Вип. 1 (53). – С. 31–33.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ АУДИТУ ЗАПАСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 657.6:658.7

Рощупкіна М. С.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Удосконалено визначення поняття «методика аудиту запасів»; описано послідовність проведення аудиту запасів; систематизовано типові помилки в бухгалтерському обліку запасів з посиланням на нормативний документ, що порушено, та запропоновано шляхи вдосконалення методики аудиту запасів.*

Ключові слова: *запаси, аудит, методика аудиту запасів, типові помилки, удосконалення.*

Аннотация. *Усовершенствовано определение понятия «методика аудита запасов»; описана последовательность проведения аудита запасов; систематизированы типичные ошибки в бухгалтерском учете запасов со ссылкой на нормативный документ, который нарушен, и предложены пути совершенствования методики аудита запасов.*

Ключевые слова: *запасы, аудит, методика аудита запасов, типичные ошибки, совершенствование.*

Annotation. *Definition of the concept "technique of audit of stocks" is improved; it is described sequence of carrying out audit of stocks; typical mistakes in accounting of stocks with reference to the normative document which is violated are systematized and ways of improvement of a technique of audit of stocks are offered.*

Keywords: *entories, audit, technique of audit of inventories, typical mistakes, enhancement.*

Операційна діяльність будь-якого підприємства неможлива без запасів, ефективне використання яких є найважливішою умовою його успішного функціонування та процвітання. Достовірне й об'єктивне відображення в бухгалтерському обліку операцій з запасами є однією з умов прийняття ефективного управлінського рішення для покращення результатів діяльності підприємства. Саме тому управлінський персонал використовує послуги аудиторів, які проводять аудит за власною методикою, що створена на основі загальноприйнятої методики аудиту запасів підприємства. Але жодна з них не є досконалою, що підтверджує актуальність обраної теми дослідження.

До питання аудиту запасів зверталося в своїх дослідження багато вчених: О. В. Кондратенко, В. О. Матросова, А. П. Макаренко, О. В. Данілочкіна, Л. В. Вознюк, Л. В. Мілько та ін.

Метою статті є розробка напрямів удосконалення методики аудиту. Задля досягнення цієї мети необхідно розв'язати такі завдання: розглянути визначення поняття «методика аудиту запасі»; описати основні етапи проведення аудиту запасів; систематизувати типові помилки в бухгалтерському обліку запасів та запропонувати шляхи вдосконалення методики аудиту запасів. У процесі дослідження використано такі методи, як узагальнення, систематизація, аналіз.

О. В. Кондратенко вважає, що методика аудиту – це порядок і послідовність використання методів аудиту, які дають змогу здійснити перевірку фінансової звітності підприємства системно та у найбільш доцільній послідовності [1].

Під методикою аудиту запасів слід розуміти сукупність способів та прийомів вивчення перевірки даних бухгалтерського обліку і фінансової звітності, що стосуються запасів суб'єкта господарювання, задля висловлення незалежної думки аудитора про їхню достовірність в усіх суттєвих аспектах та про відповідність вимогам законів України [2].

Аудит запасів здійснюють у такій послідовності: ознайомлення із об'єктом аудиту, вибір джерел інформації і оцінка їхньої достовірності; оцінка результативності системи внутрішнього контролю запасів; вибір підходу до проведення аудиту і підготовка плану та програми аудиту запасів; здійснення аудиторських процедур; підсумування результатів перевірки запасів [3].

Під час проведення перевірки аудитор повинен виявити причину появи помилки: ненавмисні чи свідомі дії працівниками бухгалтерського відділу. Типові порушення чинного законодавства України, що виявляє аудитор, наведено в табл. 1.

© Рощупкіна М. С., 2016

Таблиця 1

Типові помилки в операціях з запасами [1; 4]

Нормативний акт, що порушено	Зміст порушення
Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні»	Порушення вимог оприбуткування запасів
	Недосконала організація зберігання запасів
Наказ Міністерства статистики України № 193 «Про затвердження типових форм первинних документів з обліку сировини та матеріалів»	Помилки в документальному оформленні операцій з запасами
	Помилки під час кодування документів
	Неповне оприбуткування запасів, що надійшли
Податковий кодекс України	У первинних документах не відображено податку на додану вартість
	Відпускання запасів за заниженими цінами
Типовий порядок визначення норм запасів ТМЦ	Порушення норм списання запасів
Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань	Виявлення недостач та лишків запасів
	Використання завищеної собівартості власних напівфабрикатів
	Недотримання порядку проведення інвентаризації
Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси»	Об'єкти, які не визнаються активами, віднесено до складу запасів
	Невірний розрахунок первісної вартості запасів під час їхньої закупівлі чи виготовленні
	Невірне обчислення справедливої вартості запасів під час їхнього внесення до статутного капіталу підприємств
	Використання різних методів оцінки під час відпуску запасів, що мають схоже призначення та рівні умови використання
	Невірний розрахунок середньозваженої собівартості продукції
	Не зазначено методи оцінки вибуття запасів в обліковій політиці підприємства

Розглянувши низку порушень, що можуть виникати під час бухгалтерського обліку запасів, можна запропонувати шляхи удосконалення аудиту запасів. Насамперед, необхідно на підприємстві організувати внутрішній аудит. Ефективність запровадження внутрішнього аудиту пояснюється тим, що внутрішні аудитори під час розробки стратегічного плану роботи встановлюють основні зони ризику для підприємства та розподіляють час і фахівців так, щоб найбільш ризиковані сфери діяльності були перевірені першими. Також внутрішні аудитори використовують не тільки дані первинних документів, бухгалтерського обліку та фінансової звітності, а й використовують у своїй діяльності такі методи, як вивчення виробничих процесів, побудову органограм, проведення анкетування та інтерв'ю з працівниками і керівниками підрозділів, задля досконалого розгляду суті проблеми [5]. Запровадження службу внутрішнього аудиту дасть змогу зовнішньому аудитору зменшити ризик внутрішнього контролю.

Недоліки організації обліку запасів найчастіше виявляються під час інвентаризації, звірянні даних складського обліку, коли визначаються нестачі й значні розбіжності через пересортиці окремих видів матеріалів, а також помилок у первинних документах і облікових регістрах, що характеризують надходження та рух матеріалів [6].

Тому для удосконалення проведення інвентаризації запасів на підприємствах пропонуємо забезпечити інвентаризаційну комісію смартфоном чи планшетом на базі iOs чи Android, в якому буде встановлений мобільний додаток «1С: «Управління невеликою фірмою». За допомогою цього додатку комісія може звіряти залишки запасів на складах підприємства даними, які містяться в обліковій базі, що прискорить проведення цієї процедури та формування відповідного звіту.

Таким чином, було розглянуто визначення поняття «методика аудиту запасів» та послідовність проведення аудиту запасів. Також систематизовано типові порушення в бухгалтерському обліку запасів з посиланням на нормативний документ, що порушено, та запропоновано шляхи вдосконалення методики аудиту запасів через автоматизацію проведення інвентаризації та запровадження служби внутрішнього аудиту на підприємстві.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Кондратенко О. В. Формування програм зовнішнього аудиту складських запасів на промисловому підприємстві / О. В. Кондратенко // Економіка і управління. – 2011. – № 2. – С. 110–114. **2.** Матросова В. О. Удосконалення системи аудиту виробничих запасів підприємства [Текст] / В. О. Матросова, В. В. Котова // Сборники научных работ НТУ «ХПИ» : Наука і освіта – запорука розвитку. – 2013. – С. 141–144. **3.** Макаренко А. П. Організація зовнішнього аудиту складських запасів та їх автоматизованого управлінського обліку на підприємств / А. П. Ма-

каренко, О. В. Кондратенко // Вісник Запорізького національного університету. – 2012. – № 2. – С. 149–156. **4.** Данілочкіна О. В. Актуальні проблеми організації і ведення обліку виробничих запасів підприємствами України / О. В. Данілочкіна, В. О. Голод // Економічний вісник. – 2012. – № 18/1. – С. 47–49. **5.** Вознюк Л. В. Необхідність організації внутрішнього аудиту на підприємствах України / Л. В. Вознюк // Вісник студентського наукового товариства «Ватра». – 2015. – № 22. – С. 69–77. **6.** Мілько Л. В. Питання вдосконалення обліку виробничих запасів / Л. В. Мілько, Я. А. Хотенчук // Вісник Чернігівського національного технологічного університету. – 2014. – С. 233.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

УДК 005.95.96:69(477)

Рубан В. В.

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

Анотація. *Розглянуто особливості процесу управління персоналом у будівельних організаціях. Показано тенденції зміни зростання на ринку праці в будівництві, обґрунтовано особливість управління персоналом у будівельній галузі, проаналізовано загальносвітові тенденції розвитку підходів до управління. Запропоновано методи щодо поліпшення ефективності управління персоналом на будівельних підприємствах України.*

Ключові слова: *будівництво, управління, персонал, підприємство, трудові ресурси.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности процесса управления персоналом в строительных организациях. Показаны тенденции изменения роста на рынке труда в строительстве, обоснована особенность управления персоналом в строительной отрасли, проанализированы общемировые тенденции развития подходов к управлению. Предложены методы по улучшению эффективности управления персоналом на строительных предприятиях Украины*

Ключевые слова: *строительство, управление, персонал, предприятие, трудовые ресурсы.*

Annotation. *The article deals with the peculiarities of personnel management in building organizations. Showing growth trends in the labormarket in construction, reasonable personnel management feature in the construction industry, analyzed global trends in the development of approaches to management. The methods to improve the efficiency of personnel management in building enterprises of Ukraine.*

Keywords: *building, management, personnel, enterprise, labour resources.*

Актуальність теми полягає у тому, що персонал – головна рушійна сила підприємства, яка є водночас трудовим ресурсом та сполучною ланкою між технічними та економічними чинниками виробничого процесу [1].

Предметом дослідження є особливості будівництва, які впливають на процес управління персоналом. Об'єктом дослідження є процес управління персоналом на будівельних підприємствах України. Сьогодні ефективне управління персоналом стає однією з ключових умов успішної економічної політики, майже ніхто із фахівців у галузі менеджменту не сумнівається, що основним аспектом успішної діяльності будь-якого підприємства є якісне управління кадрами.

Тому несприятливим фактором для керівника може стати недооцінка значення людського фактора, його місця у виробничому процесі.

Кадрове забезпечення є ключовим моментом, що застосовується для оцінки будівельної організації загалом, її можливостей для виконання певного виду робіт, доцільності інвестування і т. д. Дійсно, саме від кваліфікації

© Рубан В. В., 2016

й досвіду персоналу організації, соціально-психологічного клімату в колективі залежить якість виконаних робіт, ефективність прийнятих управлінських рішень, а отже, і кінцевий результат діяльності підприємства [2].

Питанням управління персоналом присвячені роботи таких вчених, як Р. Є. Булат, В. Врум, А. Маслоу, М. Портер, І. Ш. Карібова, М. В. Симонова, Ю. В. Морозюк, В. С. Половинко, П. І. Разіньков, Н. А. Савельєва, А. І. Турчинов, І. І. Феклістов та ін.

Метою роботи є висвітлення особливостей управління персоналом на будівельних підприємствах України та розробка методів для покращення ефективності управління персоналом.

Ключове місце в управлінні персоналом відведено визначенню шляхів зростання продуктивності, стимулюванню творчої ініціативи, підвищенню рівня мотивації працівників.

На сьогодні будівельна галузь є однією з найбільш змістовних і масштабних з урахуванням кількості залучених у виробничий процес людей. Кадрова ситуація в цій сфері, на перший погляд, не має проблем, адже фахівців будівельного профілю різної кваліфікації та рівня освіти досить багато, і, здається, що підбір потрібної команди для реалізації наявних проектів не викличе труднощів. Однак це завдання розв'язується не так просто. Причина – кадровий потенціал задіяний не повною мірою. Це пояснюється тим, що фахівці-початківці поки ще не встигають швидко отримати достатньою мірою необхідний практичний досвід, внаслідок чого гостро відчувається дефіцит у кваліфікованих кадрах. Саме тому багато компаній намагаються залучати працівників передпенсійного та пенсійного віку, які чітко усвідомлюють своє місце й роль у структурі виробничого процесу.

На сьогодні існує три основні різновиди структури будівельних організацій.

Стандартний варіант залишився практично незмінним з часів соціалістичної системи господарювання.

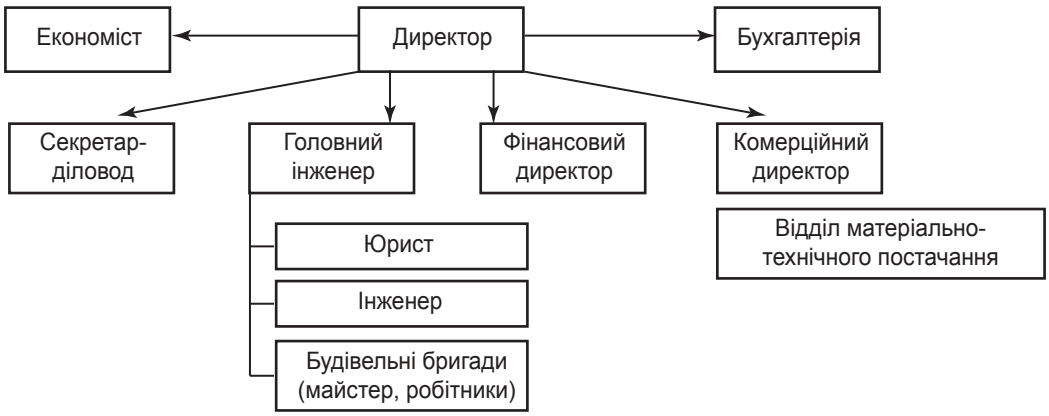


Рис. 1. **Стандартна структура управління будівельної організації**

Невеликі будівельні фірми, функціональні обов'язки в яких, зокрема і робота з персоналом, покладені на одного, максимум двох ключових фахівців.

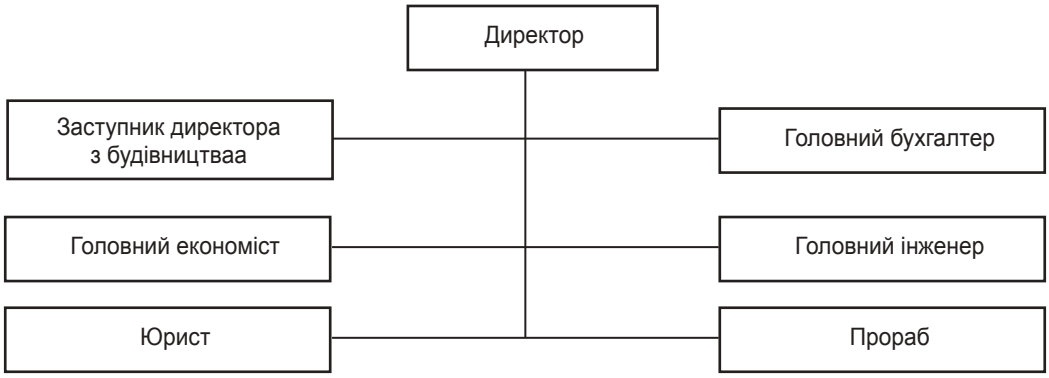


Рис. 2. **Структура управління невеликою будівельною фірмою**

Будівельні компанії, спланованої за західним зразком.

Кожна з наявних структур припускає свою специфічну стратегію управління кадрами. Але, як показує практика, більшості керівників взагалі не доводилося спеціально навчатися основам управління трудовими ресурсами.

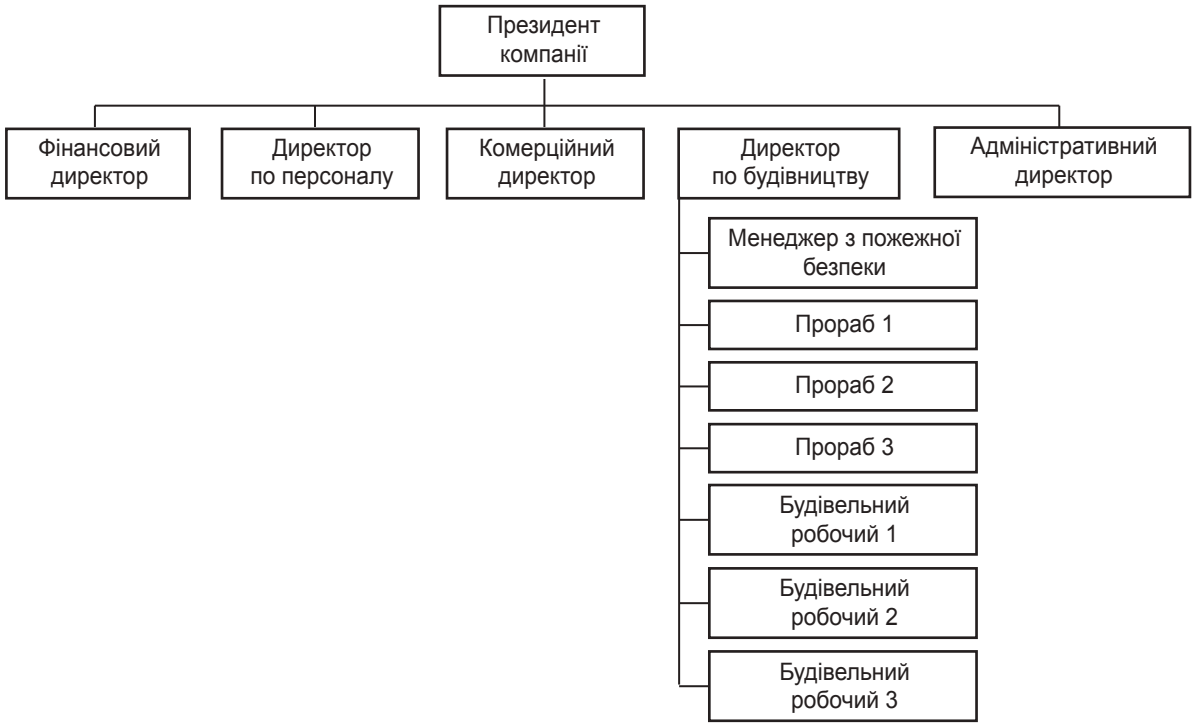


Рис. 3. **Структура управління будівельною компанією за західним зразком**

Щораз частіше керівництво будівельних організацій усвідомлює необхідність використання моделей управління, що успішно застосовуються зарубіжними колегами або передовими вітчизняними компаніями. Однак часто цей шлях виявляється дуже довгим, а розуміння суті проблеми дозріває після множинних проб і помилок [3].

За даними Мінекономіки України [4] продуктивність праці вітчизняних будівельників на сьогодні в середньому не перевищує 25 % від показників їхніх зарубіжних колег. А конкретніше – 50 % від показників польських будівельників, 40 % – бразильців, 30 % – від продуктивності будівельників ПАР.

В останні десятиліття помітна тенденція зниження якості будівельно-монтажних робіт, широкого залучення до виконання робіт малокваліфікованих кадрів.

Спеціалізація робіт зазвичай прямо впливає на структуру організації, на склад функціональних обов'язків працівників, на кваліфікаційні вимоги.

Здійснення будівельної діяльності в Україні ліцензується. Ліцензійними умовами є вимоги щодо укомплектованості підприємства інженерно-технічними працівниками і робітниками необхідних професій та кваліфікацій. Так, керівники та виконавці робіт залежно від видів виконуваних робіт повинні мати відповідні освітні та освітньо-кваліфікаційні рівні [5].

Розглянемо дослідження кадрового ресурсного забезпечення інноваційного розвитку будівельних організацій і виділимо такі особливості будівництва:

– будівництво виконується одночасно на багатьох об'єктах і на широкій території, тому важко забезпечити централізацію оцінки діяльності працівників підприємства;

– будівельні роботи здебільшого здійснюються у відкритій місцевості, де постійно змінюються метеорологічні умови. У деяких випадках будівництво здійснюється у важких умовах: на території підприємств, що діють, у недоступних для транспорту місцях, поблизу ліній електропередач тощо. Це впливає на організацію і технологію виконання робіт і, відповідно, на оцінку результатів роботи співробітників. що вимагає особливої системи мотивації [6].

У сучасних умовах для підвищення ефективності управління персоналом на будівельних підприємствах України слід використовувати такі методи:

– грамотний підбір кадрів та забезпечення стабільної зайнятості;

– навчання і стимулювання професійного зростання персоналу;

– систематична перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників;

– раціональне планування робочого часу;

– розробка і реалізація комплексу соціально-економічних програм.

Однією з найбільш актуальних проблем будівництва в сучасних умовах є забезпечення необхідної якості будівельно-монтажних робіт, що вимагає відповідного кадрового забезпечення будівельних організацій. Також проблемами управління персоналом у будівництві є: обмеженість методів оцінки персоналу; поширення практики тимчасового найму робочого персоналу; зниження рівня престижності професії будівельника.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Горобинська М. В.

Література: 1. Симонова М. В. Управление персоналом в организациях строительного комплекса / М. В. Симонова. – Самара : Самарский гос. архитектурно-строительный ун-т, 2010 – 198 с. **2.** Гринчук С. А. Теоретико-методологічні принципи та особливості формування культури персоналу організації // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2009. – № 10. – Ч. 2. – С. 166–171. **3.** Феклістов І. І. Кадрове ресурсне забезпечення інноваційною розвитку будівельних організацій / І. І. Феклістов // Економічне відродження України. – 2011. – Т. 28. – № 2. – С. 104–111. **4.** Міністерство економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.mc.gov.ua. **5.** Карібова І. Ш. Підвищення кваліфікації будівельників як один з головних важелів зростання продуктивності праці і якості будівельної продукції / І. Ш. Карібова // Регіональні проблеми перетворення економіки. – 2011. – № 2. – С. 293–299. **6.** Булат Р. Е. Теория и практика формирования готовности работников строительных организаций к профессиональной деятельности: поиск, привлечение, оценка, подбор, найм, адаптация, обучение, аттестация, увольнение персонала, документирование кадровой работы / Р. Е. Булат, М. А. Мосин. – СПб. : Стройиздат, 2008. – 212 с.

МОНІТОРИНГ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 335.07.12

Сабкова А. О.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто підходи до визначення понять «фінансовий стан підприємства», «моніторинг» та обґрунтовано їхнє використання задля моніторингу фінансового стану підприємства. Проаналізовано методи моніторингу та оцінки фінансового стану підприємства у системі його економічної діяльності.*

Ключові слова: *моніторинг, фінансовий стан, фінансова безпека підприємства.*

Аннотация. *Рассмотрены подходы к определению понятий «финансовое состояние предприятия», «мониторинг» и обосновано их использование с целью мониторинга финансового состояния предприятия. Проанализированы методы мониторинга и оценки финансового состояния предприятия в системе экономической деятельности предприятия.*

Ключевые слова: *мониторинг, финансовое состояние, финансовая безопасность предприятия.*

Annotation. *The approaches to the definition of 'financial condition of the company', 'monitoring' and justified their use to monitor financial condition. The methods of monitoring and assessing the financial situation of the company in the economic system of the company.*

Keywords: *monitoring, financial position, financial security of the enterprise.*

© Сабкова А. О., 2016

На сучасному етапі розвитку економіки України щораз частіше з'являються значні ризики під час ведення господарської діяльності підприємствами, що зумовлено високим динамізмом змін зовнішнього середовища. Фактори зовнішнього середовища (наприклад, високий рівень конкурентної активності на ринку, рівень інфляції) можуть бути як стимуляторами, так і дестимуляторами зміни рівня конкурентних позицій підприємства на ринку. За таких умов особливої актуальності для вітчизняних підприємств набуває впровадження ефективної комплексної системи моніторингу в організаціях, фірмах, яка б сприяла адаптації підприємств до змін зовнішніх аспектів впливу на їхню діяльність.

Теоретичні аспекти поняття моніторингу були запропоновані такими авторами, як Е. М. Коротков [1], Б. Г. Литвак [2], О. М. Новоселецький [3], І. Й. Плікус [4] та ін. М. О. Кизим та В. А. Забродський [5] звузили поле досліджень до моніторингу фінансової діяльності, проте вчені висвітлили його як елемент системи діагностики фінансового стану. Слід зазначити, що в дослідженнях вищенаведених авторів поза увагою все ще залишаються методи, що забезпечують провадження процесу моніторингу, який розглядали переважно з погляду його місця в організації аналізу фінансової діяльності суб'єктів господарювання. Тому теоретичні аспекти моніторингу фінансового стану підприємства (далі – ФСП) слід вважати недостатньо розробленими.

Метою статті є дослідження складових частин моніторингу фінансового стану підприємства та методів моніторингу фінансового стану вітчизняних підприємств.

Однією з центральних ланок у комплексі заходів аналізу та оцінки ФСП є фінансовий моніторинг. Поняття моніторингу вивчається і використовується в межах різних сфер наукової та практичної діяльності. Щодо визначення поняття «фінансовий моніторинг», то не існує такого, яке задовольняло би усі сфери економічної діяльності (табл. 1). Відсутність єдиного погляду є наслідком недосконалості теоретичних розробок, які встановили б основні підходи до організації та здійснення моніторингу.

Таблиця 1

Визначення терміну «моніторинг»

Автор	Визначення поняття	Коментар
Е. М. Коротков [1, с. 224]	систематичне відстеження процесів або тенденцій, постійне спостереження задля своєчасної оцінки ситуацій, що виникають	Постійне спостереження
Б. Г. Литвак [2, с. 129]	спеціально організоване систематичне спостереження за станом яких-небудь об'єктів	Систематичне спостереження
О. М. Новоселецький [3]	системний збір інформації, яка може бути використана для покращення процесу управління підконтрольним суб'єктом, прийняття рішення, як інструмент зворотного зв'язку	Інструмент зворотного зв'язку
О. П. Орлюк [6]	метод фінансового контролю, що передбачає постійне ознайомлення із загальним станом фінансово-господарської діяльності об'єкта контролю	Метод фінансового контролю
І. Й. Плікус [4]	регулярне спостереження за станом природних, технічних та соціальних процесів задля їхньої оцінки, контролю, прогнозування	Регулярне спостереження

Можна погодитися з визначенням поняття «моніторинг» усіх вищенаведених авторів, проте більш доцільним є виокремлення одного тлумачення на основі наявних.

Тому моніторингом вважається система заходів щодо збору інформації регулярних процесів (основних показників фінансової діяльності підприємства), яка дає змогу аналізувати, прогнозувати стан досліджуваного об'єкта. Також є необхідність розгляду визначення поняття «фінансовий стан підприємства» (табл. 2).

Таблиця 2

Визначення терміну «фінансовий стан підприємства»

Автор	Визначення поняття	Коментар
І. М. Бойчик [7, с. 145]	Спроможність підприємства вести господарську діяльність на основі своєчасного погашення усіх видів заборгованості, раціональної структури капіталу	Спроможність підприємства
Н. А. Русак [8, с. 96]	Забезпеченість фінансовими ресурсами, необхідними для нормальної виробничої, комерційної та інших видів діяльності підприємства	Забезпеченість фінансовими ресурсами
М. Я. Коробов [9, с. 42]	Складна, інтегрована за багатьма показниками характеристика якості діяльності підприємства	Характеристика якості діяльності підприємства
О. В. Кіндрат [10]	Важлива характеристика потенціалу економічної діяльності підприємства в ринковому середовищі	Характеристика потенціалу економічної діяльності підприємства
С. А. Рогоза [11]	Сутнісна характеристика діяльності підприємства – забезпечення достатнього рівня фінансування фінансової діяльності	Сутнісна характеристика діяльності підприємства

Узагальнивши визначення вчених, можна сказати, що ФСП – це характеристика його діяльності, яка відображає рівень і потенціал підприємства та є показником конкурентоспроможності серед інших підприємств у ринковому середовищі.

З урахуванням сутності моніторингу та ФСП можна визначити основні методи моніторингу ФСП. Коротка характеристика основних методів щодо моніторингу та оцінки ФСП, а також їхні переваги та недоліки наведені в табл. 3.

Таблиця 3

Основні методи моніторингу та оцінки ФСП [4; 5; 8]

Метод	Характеристика	Переваги	Недоліки
Фінансових коефіцієнтів	розрахунок показників, що характеризують фінансову стійкість, платоспроможність, ліквідність, рентабельність діяльності, майновий стан та ділову активність	– простота та оперативність; дає змогу виявити тенденції розвитку підприємства; – надає можливість порівняти діяльність підприємства з аналогами	неповна відповідність нормативам бухгалтерського обліку та міжнародним стандартам; недостатність статистичних даних щодо фінансових показників за галузями їхньої діяльності
Абсолютних показників	Може бути використаний для оцінки окремих сторін фінансового стану	можливість порівняння даних з попередніми періодами діяльності підприємства	поверхневий аналіз провадження діяльності суб'єкта господарювання
Матрична оцінка	Базується на побудові матриці сукупності фінансових показників, яка перетворюється на матрицю стандартизованих коефіцієнтів	точність отриманих результатів; об'єктивність та комплексність оцінки; компактність надання результатів	висока інформативність, що ускладнює узагальнення результатів; отримані результати можна розглядати тільки в динаміці або порівнювати їх з показниками інших підприємств
Інтегральна оцінка	Результатом проведення оцінки є визначення інтегрального показника. Водночас інтегральний показник може характеризувати як окремі складові частини, так і загальний фінансовий стан підприємства	дає чітке розмежування споживчих параметрів, послідовність їхньої оцінки, а також критерій, на основі якого можна сформулювати однозначний висновок про конкурентоспроможність продукції	формалізований характер розрахунків та складність використання цього показника на практиці
Дискримінантні моделі	Дають змогу визначити вірогідність настання банкрутства на основі розробки (або використання) інтегральної моделі аналізу фінансового стану підприємства	враховує сучасну міжнародну практику, галузеві особливості підприємства	деякі моделі не пристосовані до українських підприємств

У сучасних публікаціях досліджують та пропонують різнонаправлені підходи до отримання комплексної оцінки та моніторингу фінансового стану, які базуються на поетапному переході від оцінки одиничних і підсумкових показників до отримання комплексної оцінки та забезпечують аналіз фінансової безпеки підприємства. Крім того, що більшість методів, які застосовуються, не мають формалізованої системності у наборі й агрегуванні показників, характеристика фінансового стану цих методів має за основу показники фінансової звітності підприємства.

З урахуванням основних методів, а також їхніх переваг і недоліків можна говорити про необхідність створення комплексного підходу провадження моніторингу, що дасть змогу врахувати всі аспекти діяльності вітчизняних підприємств, а також допоможе адаптуватися до умов господарювання, які постійно змінюються.

Відомо, що на міжнародній арені для оцінки ФСП широко використовують дискримінантні математичні моделі, під час чого формують узагальнений показник ФСП – його інтегральну оцінку, серед яких заслуговують на увагу моделі банкрутства Альтмана, Спрінгейта, Таффлера, Ліса, Тісшоу, Чессера тощо. Особливістю цього методу є формування функції, яка характеризує взаємозв'язок між зміною кількісних характеристик та якісною ознакою відповідної групи [5, с. 97].

Отже, першочерговими завданнями для забезпечення ефективного проведення моніторингу ФСП є розробити та впровадити єдиний метод щодо оцінки діяльності підприємства; належним чином організувати процес моніторингу; ввести в експлуатацію новий комплекс механізмів системи моніторингу фінансової діяльності підприємства, що надасть можливість вчасно виявити відхилення фактичних результатів від прогнозованих.

Під час розробки способів стабілізації ФСП необхідно користуватися прогнозованими значеннями показників, що відображають результати його фінансової діяльності, визначати причинно-наслідкові зв'язки ФСП між факторами зовнішнього та внутрішнього середовищ, що дасть змогу підвищити рівень ефективності прийнятих рішень та нормалізувати економічну діяльність підприємств.

Науковий керівник – викладач Касьмін Д. С.

Література: 1. Коротков Э. М. Антикризисное управление : учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. спец. / Э. М. Коротков [и др.]. – М. : ИНФРА–М, 2003. – 431 с. **2.** Литвак Б. Г. Разработка управленческого решения / Б. Г. Литвак. – М. : Дело, 2000. – 392 с. **3.** Новоселецький О. М. Еволюція підходів щодо оцінювання фінансового стану підприємства / О. М. Новоселецький, Т. Л. Кмитюк // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». – 2011. – Вип. 16. – С. 600–607. **4.** Плікус І. Й. Система моніторингу для фінансового прогнозу діяльності підприємства / І. Й. Плікус // Фінанси України. – 2003. – № 4. – С. 35–44. **5.** Кизим М. О. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства : монографія / М. О. Кизим [та ін.]. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2003. – 141 с. **6.** Орлюк О. П. Фінансове право. Академічний курс : підручник / О. П. Орлюк. – Київ : Юрінком Інтер, 2010. – 506 с. **7.** Бойчик І. М. Економіка підприємства : навч. посіб. / І. М. Бойчик. – Київ : Атіка, 2004. – 480 с. 7. Русак Н. А. Финансовый анализ субъекта хозяйствования / Н. А. Русак, В. А. Русак. – М. : Перспектива, 2005. – 688 с. **8.** Коробов М. Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств / М. Я. Коробов. – Київ : Знання, 2000. – 378 с. **9.** Кіндрат О. В. Сутність та зміст поняття «фінансовий стан підприємства» [Електронний ресурс] / О. В. Кіндрат // Науковий вісник Національний лісотехнічний університет України. – 2011. – Вип. 21 (7). – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltu/21_7/207_Kin.pdf. **10.** Рогоза С. А. Характеристика підходів до визначення поняття «фінансовий стан підприємства» [Електронний ресурс] / С. А. Рогоза. – Режим доступу : http: //www.rusnauka.com/9_KPSN_2011/ Economics/ 10_83897.doc.html.

КОНКРЕТИЗАЦІЯ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА ФІНАНСОВИЙ СТАН ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

УДК 336: 005. 936. 3

Сабкова А. О.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто основні внутрішні та зовнішні чинники впливу на фінансовий стан підприємства. Задано класифікацію факторів впливу. Запропоновано методи покращення фінансового стану підприємства шляхом коригувань впливу внутрішніх чинників на діяльність суб'єкта господарювання.*

Ключові слова: *конкретизація, чинники впливу, фінансовий стан підприємства.*

Аннотация. *Рассмотрены основные внутренние и внешние факторы влияния на финансовое состояние предприятия. Задана классификация факторов влияния. Предложены методы улучшения финансового состояния предприятия путем корректировок влияния внутренних факторов на деятельность субъекта хозяйствования.*

Ключевые слова: *конкретизация, факторы воздействия, финансовое состояние предприятия.*

Annotation. *Describes the main internal and external factors impact on the financial condition of the company. The specified classification impacts. The proposed methods improve the financial condition of the enterprises through adjustments of the influence of internal factors on the activities of the entity.*

Keywords: *specification, impact factors, the financial condition of the company.*

З плином часу щораз більший на фінансовий стан мають вплив різні фактори внутрішнього та зовнішнього середовища. Всі чинники визначають кількісні та якісні характеристики фінансового стану підприємства, переваги над конкурентами, зумовлюють відповідні зміни в ефективності управління ресурсами для забезпечення безперебійної діяльності підприємства.

© Сабкова А. О., 2016

Уміння здійснювати ефективний моніторинг та заходи щодо покращення фінансового стану підприємства, враховуючи можливі напрями його розвитку, залежить не лише від мети його проведення, а й від визначення впливу певних факторів на його фінансовий стан, що зумовило актуальність конкретизації факторів впливу на фінансовий стан підприємства.

Питання вивчення впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища на фінансовий стан підприємства широко висвітлюються в економічній літературі, і наявність багатьох підходів до цієї проблеми зумовлена неоднозначним впливом структури фінансових ресурсів на різні аспекти діяльності підприємства. До найвідоміших вітчизняних і закордонних вчених, що займаються дослідженням зазначених питань, належать Ж. В. Поплавська [1], Ю. В. Кіндзерський [2], Р. І. Грешко [3], П. В. Єгоров [4], Н. Ю. Подольчак [5] та інші.

Однак вчені мають різні підходи до визначення основних аспектів впливу на фінансовий стан підприємства, тому мета роботи полягає в узагальненні та конкретизації чинників, що впливають на фінансовий стан підприємства в умовах нестабільного економічного розвитку.

Фінансовий стан підприємства, тобто сукупність економічних параметрів, які відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів, відіграє ключову роль у сучасних динамічних умовах господарювання. На фінансовий стан підприємства впливають певні фактори, які можуть мати як позитивну, так і негативну дію, та потребують більш поглибленого дослідження [1].

Усі фактори, що впливають на фінансовий стан підприємства, можна класифікувати за певними ознаками. Ці чинники, що ранжувала велика кількість учених, наведені в табл. 1.

Найбільш доцільно конкретизувати зовнішні та внутрішні чинники, що впливають на фінансовий стан підприємства, оскільки до їхнього складу належать решта факторів у розрізі розглянутих вище класифікаційних ознак.

Таблиця 1

Класифікація факторів впливу на фінансовий стан

Вчений	Ознаки класифікації	Фактори впливу
О. Л. Смольянова [6, с. 17]	За ступенем контрольованості державою	контрольовані; неконтрольовані
Л. І. Піддубна [7, с. 136]	За походженням впливу	зовнішні; внутрішні
Н. Ю. Четиркіна [8, с. 45]	За спеціалізацією	загальні; спеціальні
	За походженням	природні; штучні
	За інтенсивністю впливу	малозначні; значні; дуже значні
Т. У. Турманідзе [9, с. 97]	За складністю впливу	прості; складні
	За постійністю впливу	постійні; змінні

Найбільш доцільно конкретизувати зовнішні та внутрішні чинники, що впливають на фінансовий стан підприємства, оскільки до них належать решта факторів у розрізі розглянутих вище класифікаційних ознак.

Зовнішніми стосовно підприємства є ті фактори, на які воно не може впливати, або цей вплив може бути незначним. Зовнішні фактори поділяються на міжнародні, національні та ринкові (рис. 1).

Рис. 1. **Зовнішні чинники впливу на фінансовий стан підприємства Узагальнено автором на основі** [1; 2; 4]

Одним із головних зовнішніх факторів впливу на фінансовий стан підприємств є державна політика, зокрема податкова, митно-тарифна та зовнішньоекономічна політика. Це зумовлено тим, що саме під контролем держави (законодавчої бази, податкової системи, державної власності та бюджету) підприємство має провадити свою діяльність.

Найбільш важливими зовнішніми факторами впливу, які не дають змоги вітчизняним підприємствам посилювати свої позиції на внутрішньому та зовнішньому економічних ринках і погіршують рівень фінансового стану підприємств, є низький доступ до дешевих кредитних ресурсів, високий рівень корупції, злочинності та тіньового сектора, недосконалість законодавчої бази, значні обсяги дебіторської та кредиторської заборгованості між підприємствами, низький рівень інноваційної активності, політичне непорозуміння [3].

Специфіка зовнішніх факторів полягає в тому, що підприємство не має можливості їх корегувати. Саме тому основний акцент під час забезпечення стійкого фінансового стану підприємства має бути спрямований на внутрішні фактори, тобто ті фактори, які повною мірою залежать від самого підприємства, від організації його роботи.

Визначальні внутрішні фактори впливу відображені на рис. 2.

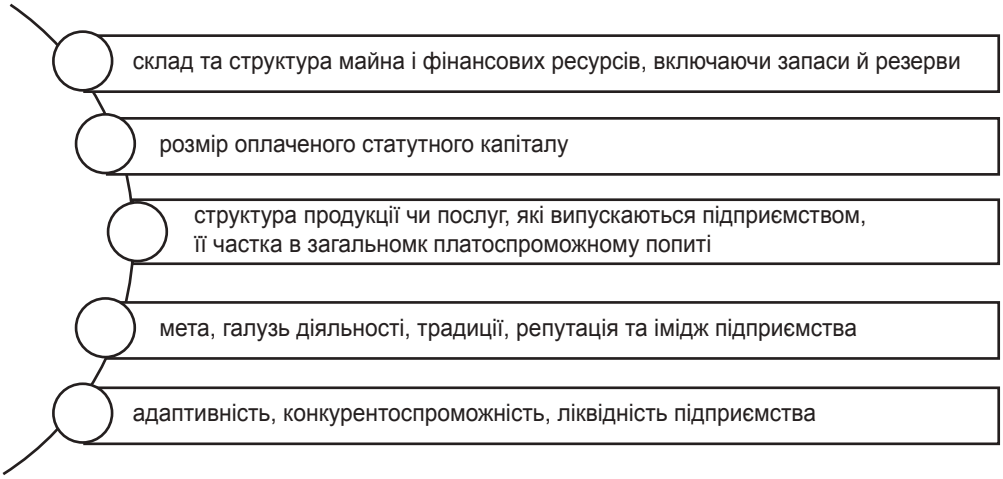


Рис. 2. **Внутрішні чинники впливу на фінансовий стан підприємства Узагальнено автором на основі** [5, с. 56; 8, с. 83; 9, с. 124]

До внутрішніх факторів, що негативно впливають на фінансовий стан вітчизняних підприємств, належать такі фактори, як зростання дебіторської заборгованості, дефіцит власних оборотних коштів, неефективність фінансових вкладень, послаблення договірної дисципліни, високий відсоток морального та фізичного зношення основних фондів, низький рівень технологічного оновлення, відсутність стимулювання працівників підприємства [5, с. 27].

Підбиваючи підсумки, варто зазначити, що зовнішні чинники разом з факторами внутрішнього середовища мають вирішальний вплив на функціонування підприємства. Всі змінні тісно переплітаються і впливають один на одного.

Врахування зовнішніх та внутрішніх факторів впливу на фінансовий стан підприємства є обов'язковим під час здійснення фінансового-господарської діяльності суб'єкта господарювання та аналізу поточного стану підприємства. Зазначені фактори впливу повинні стати об'єктом постійного моніторингу з боку управлінського персоналу, що дасть змогу підприємству стабільно розвиватися в наявних ринкових умовах у довгостроковій перспективі.

Науковий керівник – канд. екон. наук, старший викладач Алексєєнко І. І.

Література: 1. Поплавська Ж. В. Сутність життєвого циклу підприємства та фактори, що впливають на його формування / Ж. В. Поплавська, Т. В. Доненко // Науковий Вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2008. – Вип. 18.8. – С.169–175. **2.** Киндзерский Ю. Экономическое развитие и трансформация промышленной политики в мире: уроки для Украины / Ю. Киндзерский // Экономика Украины. – 2010. – № 5 (574). – С. 4–15. **3.** Грешко Р. І. Внутрішні та зовнішні чинники впливу на фінансово-господарську діяльність промислових підприємств / Р. І. Грешко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. – Т. 2. – С. 126–130. **4.** Егоров П. В. Модель управления финансовым потенциалом промышленных предприятий / П. В. Егоров,

Ю. В. Сердюк-Копчекчи // Економіка й організація управління. – 2008. – Вип. 3 – С. 17–30. **5.** Подольчак Н. Ю. Організація та управління системою фінансово- економічної безпеки : навч. посіб. / Н. Ю. Подольчак, В. Я. Карковська. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2014. – 268 с. **6.** Смольянова Е. Л. Гармонизация промышленной и торговой политики предприятий на основе развития инновационной деятельности : автореф. дис. д-ра экон. наук : 08.00.05 / Смольянова Елена Леонидовна. – Воронеж, 2009. – 44 с. **7.** Піддубна Л. І. Конкурентоспроможність економічних систем: теорія, механізм регулювання та управління : монографія / Л. І. Піддубна. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2007. – 368 с. **8.** Четыркина Н. Ю. Управление конкурентоспособностью организаций сферы услуг : учеб. пособие / Н. Ю. Четыркина. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2009. – 128 с. **9.** Турманидзе Т. У. Финансовый аналіз : учебник / Т. У. Турманидзе. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 287 с.

МАЙНОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ – ПІДПРИЄМЦЯ

УДК 347.962.6.2/.3

Самарцева О. С.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано правовий режим майна фізичної особи – підприємця, досліджено проблемні питання його майнової відповідальності, а також обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення законодавства, що регулює підприємницьку діяльність громадян.*

Ключові слова: *фізична особа – підприємець, майнова відповідальність, правовий режим майна, шлюбний контракт.*

Аннотация. *Проанализирован правовой режим имущества физического лица – предпринимателя, исследованы проблемные вопросы его имущественной ответственности, а также обоснованы предложения по усовершенствованию законодательства, регулирующего предпринимательскую деятельность граждан.*

Ключевые слова: *физическое лицо – предприниматель, имущественная ответственность, правовой режим имущества, брачный контракт.*

Annotation. *In article legal regime of property of physical person – entrepreneur were analyzed, problematic questions of his property responsibility were investigated, also were grounded propositions of improvement of legislation, that adjust entrepreneurial activity of citizens.*

Keywords: *physical person – entrepreneur, property responsibility, legal regime of property, marriage certificate.*

З огляду на повну майнову відповідальність фізичних осіб – підприємців, слід визнати, що порівняно з іншими суб'єктами господарювання приватні підприємці перебувають у невигідних правових та економічних умовах, що суперечить конституційним засадам про рівність усіх суб'єктів права власності і господарювання.

Проблеми правового забезпечення здійснення безпосередньо громадянами підприємницької діяльності неодноразово привертали увагу вчених у галузі економіки й права, зокрема В. К. Мамутова, О. М. Вінник, В. С. Щербини тощо, водночас питання майнової основи господарювання приватного підприємця та межі його відповідальності за господарськими зобов'язаннями залишаються дискусійними і потребують доопрацювання.

Вищенаведене зумовлює актуальність цієї статті, метою якої є аналіз проблемних питань майнової відповідальності фізичної особи – підприємця та обгрунтування пропозицій щодо вдосконалення законодавства, що регулює порядок здійснення фізичними особами підприємницької діяльності.

© Самарцева О. С., 2016

Повна майнова відповідальність приватного підприємця за зобов'язаннями, пов'язаними зі здійсненням підприємницької діяльності, є чи не найголовнішою проблемою під час вибору громадянами цієї організаційно-правової форми господарювання [1, с. 417]. Чинне законодавство не передбачає виокремлення майна, яке використовується підприємцем для здійснення підприємницької діяльності, із загальної маси належного йому майна. Тому за рішенням суду стягнення може бути звернене на все належне приватному підприємцю майно незалежно від того, чи використовується це майно для здійснення підприємницької діяльності, чи призначене для задоволення особистих та побутових потреб фізичної особи, яка здійснює підприємницьку діяльність [2, с. 34].

У юридичній літературі самостійність суб'єктів підприємницької діяльності поділяють на майнову і господарську. Майнова самостійність означає наявність у підприємця певного майна, яке становить економічну основу його діяльності [3, с. 19], господарська – можливість прийняття самостійних рішень під час здійснення підприємницької діяльності. Громадянин-підприємець самостійно діє на товарному ринку, вступаючи у господарські відносини, набуваючи водночас відповідних прав та обов'язків. Ініціативність і самостійність підприємництва нормативно закріплені у принципах підприємницької діяльності: вільний вибір підприємцем видів підприємницької діяльності; самостійне формування підприємцем програми діяльності, вибір постачальників і споживачів продукції, що виробляється, залучення матеріально-технічних, фінансових та інших видів ресурсів, використання яких не обмежене законом, встановлення цін на продукцію та послуги відповідно до закону; вільний найм підприємцем працівників тощо [4]. Тобто, з одного боку, підприємницька діяльність громадян проголошена як самостійна та ініціативна, і тому логічно, що під час укладення приватним підприємцем комерційних угод не потрібно згоди іншого з подружжя, з іншого боку, сімейне законодавство України не передбачає таких винятків з правового режиму спільної сумісної власності подружжя.

Відповідно до ст. 52 Цивільного кодексу України (далі – ЦК) стягнення за зобов'язаннями фізичної особи – підприємця може бути звернено на його частку у праві спільної сумісної власності подружжя, проте лише після виділення такої частки в натурі як за позовом кредитора (ст. 371 Цивільного кодексу України та ст. 73 Сімейного кодексу України), так і за поданням державного виконавця (ст. 379 Цивільного процесуального кодексу України). Крім того, якщо фізичній особі – підприємцю належить майно, що є у спільній частковій власності, його кредитор вправі пред'явити позов про виділ частки із спільного майна в натурі для звернення стягнення на неї (ст. 366 ЦК України). Отже, за зобов'язаннями одного з подружжя, який є приватним підприємцем, стягнення може бути накладено на його особисте майно і на частку у праві спільної сумісної власності подружжя. Таким чином, з'ясувавши, які майнові активи належатимуть до особистого майна громадянина – підприємця та який розмір частки у праві спільної сумісної власності подружжя він має, можна визначити межі майнової відповідальності приватного підприємця і ступінь ризику для нього і членів його сім'ї.

Відповідно до Сімейного кодексу України стягнення може бути накладено на майно, яке є спільною сумісною власністю подружжя, якщо судом установлено, що договір був укладений одним із подружжя в інтересах сім'ї і те, що було одержано за договором, використано на її потреби [5]. Тобто якщо кошти, зароблені фізичною особою – підприємцем, були спрямовані на потреби сім'ї (найчастіше це й буває на практиці), то існує реальна можливість звернути стягнення на частку підприємця в праві спільної сумісної власності подружжя. Тому в цьому разі за зобов'язаннями фізичної особи – підприємця, пов'язаними з підприємницькою діяльністю, стягнення може бути звернене лише на його особисте майно, а також на його частку в праві спільній сумісній власності подружжя.

Закон поширює на фізичних осіб – підприємців правовий режим, аналогічний до режиму юридичних осіб, що здійснюють підприємницьку діяльність [6]. Зокрема, на фізичних осіб – підприємців поширюються положення Господарського кодексу України, наприклад, щодо господарсько-правової відповідальності суб'єкта господарювання. Однак із встановленого правила можливі винятки, що передбачені законодавством або випливають із суті відносин. Так, у разі смерті фізичної особи – підприємця зобов'язання щодо виплати грошових коштів за отриманий товар не припиняються, а переходять до спадкоємців. У разі ж ліквідації юридичної особи будь-які зобов'язання припиняються. У разі припинення підприємницької діяльності фізичної особи – підприємця (виключення з Єдиного державного реєстру) її зобов'язання не припиняються, а залишаються за підприємцем як за фізичною особою.

За порушення договірних зобов'язань, кредитно-розрахункової та податкової дисципліни, вимог до якості продукції та інших загальних правил здійснення господарської діяльності громадянин як суб'єкт підприємницької діяльності відповідно до ст. 128 ГК України самостійно несе відповідальність за своїми зобов'язаннями майном, яке належить йому на праві приватної власності, за винятком майна, на яке відповідно до закону не може бути звернено стягнення.

Порівняно з іншими суб'єктами господарювання фізична особа – підприємець перебуває в більш невигідному становищі. Це, насамперед, стосується повної майнової відповідальності приватного підприємця за зобов'язаннями, які не припиняються навіть у разі припинення підприємницької діяльності громадянина-підприємця. Враховуючи, що фізична особа – підприємець відповідає перед кредиторами не лише усім своїм

особистим майном, а також і часткою в праві спільної сумісної власності подружжя, можна додати, що в невигідному становищі перебувають і члени його сім'ї.

Тож заходами, що забезпечуватимуть захист його майнових прав та інтересів можуть бути: обов'язкове страхування майнової відповідальності; укладення між приватним підприємцем та іншим з подружжя шлюбного контракту, запровадження резервування частини майнових активів приватного підприємця, в межах яких він відповідатиме за зобов'язаннями, пов'язаними зі здійсненням ним підприємницької діяльності, застосування до таких активів режиму заставленого майна, зокрема накладення заборони на відчуження, тощо.

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

Література: 1. Мамутов В. К. Хозяйственное право Украины : учебник / В. К. Мамутов [и др.]. – Киев : Юринком Интер, 2002. – 912 с. **2.** Вінник О. М. Господарське право : курс лекцій / О. М. Вінник. – Київ : Атіка, 2004. – 624 с. **3.** Щербина В. С. Суб'єкти господарського права : монографія / В. С. Щербина. – Київ: Юрінком Інтер, 2008. – 264 с. **4.** Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – Ст. 144. **5.** Сімейний кодекс України : Закон України від 10.01.2002 № 2947-III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 21–22. – Ст. 135. **6.** Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

ПОНЯТТЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА ПІДСТАВИ ЇЇ ВИНИКНЕННЯ

УДК 005.25

Сидоренко А. А.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто та проаналізовано сутність підприємницької відповідальності, види та підстави її виникнення. Відповідальність виникає через невиконання встановлених законами обов'язків та зобов'язань при невиконанні чи неналежному виконанні договорів. Можна розрізняти юридичний, цивільний, солідарний обов'язок, субсидіарну, матеріальну, адміністративну та кримінальну відповідальність.*

Ключові слова: *підприємницька відповідальність, підприємець, склад правопорушення, обсяг підприємницької відповідальності.*

Аннотация. *Рассмотрена и проанализирована сущность предпринимательской ответственности, виды и основания ее возникновения. Ответственность возникает из-за невыполнения установленных законами обязанностей и обязательств при неисполнении или ненадлежащем исполнении договоров. Можно различать юридическую, гражданскую, солидарную обязанность, субсидиарную, материальную, административную и уголовную ответственность.*

Ключевые слова: *предпринимательская ответственность, предприниматель, состав правонарушения, объем предпринимательской ответственности.*

Annotation. *The article describes and analyzes the essence of entrepreneurial responsibility, types and grounds its occurrence. Responsibility arises because of non-performance of the duties and obligations established by laws at non-execution or inadequate performance of contracts. It is possible to distinguish between legal, civil, joint and several obligation, subsidiary, material, administrative and criminal liability.*

© Сидоренко А. А., 2016

Keywords: *entrepreneurial responsibility, entrepreneur, composition offense, volume of entrepreneurial responsibility.*

Підприємництво поступово стає природною складовою частиною української економіки, що свідчить про її просування до ринкових форм і методів господарювання. Для багатьох громадян України підприємництво стало основним видом роботи або формою вторинної зайнятості. Мета написання цієї статті полягає в розгляді питання про відповідальність суб'єктів підприємницької діяльності.

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про підприємництво» суб'єктами підприємницької діяльності (підприємцями) можуть бути:

– громадяни України, інших держав, особи без громадянства, не обмежені законом у правоздатності або дієздатності;

– юридичні особи всіх форм власності, встановлених Законом України «Про власність»;

– об'єднання юридичних осіб, що здійснюють діяльність в Україні на умовах угоди про розподіл продукції [1].

У загальній формі під відповідальністю підприємців розуміється обов'язок, необхідність вчинити певні дії, спрямовані на відновлення невиконаних установлених (домовлених) обов'язків (зобов'язань), порушень прав суб'єктів господарювання, клієнтів, працівників, держави. Відповідно, господарюючі партнери, державні органи несуть відповідальність перед підприємцями через невиконання договірних зобов'язань, прийняття рішень, що порушують права підприємців. Вагомий внесок у розробку питань визначення поняття відповідальності зробили представники різних наук. Ще за радянських часів її розглядали такі російські та вітчизняні вчені: Д. Бернштейн, С. Алексєєв, В. Афанасьєв, М. Байтін, С. Братусь, О. Іоффе, М. Краснов, В. Лазарєв, Н. Малеін, О. Малько, В. Тархов тощо.

Відповідальність виникає через невиконання встановлених законами обов'язків та зобов'язань через невиконання чи неналежне виконання договорів. Можна розрізняти юридичний, цивільний, солідарний обов'язок, субсидіарну, матеріальну, адміністративну та кримінальну відповідальність.

Підприємці несуть юридичну відповідальність, яка пов'язана з відповідною оцінкою наслідків минулого, тобто наслідків поведінки, що мала місце в минулому. Юридична відповідальність завжди є наслідком правопорушення, тобто порушення правових норм, але не моральних заборон. Юридична відповідальність є однією з форм державно-примусового впливу на порушників норм права, яка полягає в застосуванні до них передбачених законом санкцій – мір відповідальності, що тягнуть за собою додаткові несприятливі наслідки [2, с. 585–592].

Залежно від галузевої приналежності юридичних норм, що встановлюють відповідальність, застосовуються цивільно-правова, адміністративна та кримінальна відповідальність підприємців.

Підприємці як суб'єкти ринкової економіки, учасники цивільного обороту несуть, передусім, цивільну відповідальність, яка являє собою встановлені цивільним законодавством юридичні наслідки невиконання або неналежного виконання передбачених обов'язків і зобов'язань. Цивільна відповідальність проявляється в застосуванні до правопорушника щодо іншої особи (кредитора) або держави встановлених законом або договором заходів впливу, що мають для правопорушника негативні майнові (фінансові) наслідки у формі сплати неустойки, відшкодування збитків, арешту майна, відшкодування шкоди [3, с. 68].

Цивільна відповідальність виникає під час порушення підприємцями положень цивільного законодавства, яке регулює відносини між особами, за участю яких здійснюється підприємницька діяльність. Головною метою її застосування є відновлення прав потерпілої сторони (кредитора). Захист цивільних прав здійснюється шляхом: визнання права; відновлення становища, яке існувало до порушення права і припинення дій, що порушують право або створюють загрозу його порушення; визнання оспорюваного правочину недійсним і застосування наслідків його недійсності, застосування наслідків недійсності нікчемного правочину; визнання недійсним акту державного органу або місцевого самоврядування; самозахисту права; присудження до виконання обов'язку в натурі; відшкодування збитків; стягнення неустойки; компенсації моральної шкоди; припинення або зміни правопорушення; незастосування судом акту державного органу або органу місцевого самоврядування, що суперечить закону; іншими способами, передбаченими законом.

Отже, цивільна відповідальність підприємницьких організацій і індивідуальних підприємців виникає під час порушення ними цивільних прав інших фізичних та юридичних осіб відповідно до чинних законів, інших нормативних актів, під час невиконання чи неналежного виконання зобов'язань відповідно до законів і укладених договорів.

Так, підприємець як громадянин відповідає за своїми зобов'язаннями всім належним йому майном, за винятком майна, на яке відповідно до закону не може бути звернено стягнення. Учасники повного товариства солідарно несуть субсидіарну відповідальність своїм майном за зобов'язаннями товариства. Учасники товариства з обмеженою відповідальністю стикаються з ризиками збитків, пов'язаних з діяльністю товариства, у межах вартості зроблених ними внесків. Учасники товариства, що зробили внески не повністю, несуть солідарну відповідальність за його зобов'язаннями у межах вартості і сплаченої частини внеску кожного з учасників. Учасники то-

вариства з додатковою відповідальністю солідарно несуть субсидіарну відповідальність за його зобов'язаннями своїм майном в однаковому для всіх кратному розмірі до вартості їхніх внесків, що визначається установчими документами товариства. Згідно зі ст. 96 ЦКУ юридичні особи відповідають за своїми зобов'язаннями всім належним їм майном.

Визначення поняття підприємницької відповідальності необхідно здійснювати через її характерні ознаки. З урахуванням того, що підприємницька відповідальність є різновидом цивільно-правової відповідальності, їй притаманні всі ознаки останньої, а саме:

- державний примус;
- суспільний осуд;
- негативні наслідки для правопорушника;
- майновий характер;
- додатковість обтяження;
- відповідальність юридично рівних суб'єктів один перед одним;
- компенсаційний характер [4, с. 206].

З погляду рівня (ролі) відповідальності винної сторони, цивільна відповідальність поділяється на часткову, солідарну, субсидіарну і змішану.

Солідарний обов'язок або солідарна вимога виникають у випадках, встановлених договором або законом, зокрема у разі неподільності предмета зобов'язання. Зобов'язання з множинністю осіб можуть мати солідарний характер. Водночас солідарною може бути як вимога кредиторів, так і обов'язок боржників (ст. 541 ЦКУ). При солідарному обов'язку боржників кредитор має право вимагати виконання зобов'язань як від усіх боржників спільно, так і від кожного з них окремо, водночас як цілком, так і в частині боргу. Кредитор, що не одержав повного задоволення від одного із солідарних боржників, має право вимагати недоотримане від інших солідарних боржників, що залишаються зобов'язаними доти, поки зобов'язання не буде виконане цілком. Виконання солідарного обов'язку цілком одним із боржників звільняє інших від виконання зобов'язань. Так, учасники товариства з обмеженою відповідальністю, які зробили внески не цілком, несуть солідарну відповідальність за його зобов'язаннями у межах вартості неоплаченої частини внеску кожного з учасників.

Субсидіарною відповідальністю є додаткова відповідальність осіб (сторін), що поряд з боржником відповідають перед кредиторами за належне виконання зобов'язання у випадках, передбачених законом або договором. Згідно зі ст. 124 «Відповідальність учасників повного товариства за його зобов'язаннями» ЦКУ учасники повного товариства солідарно відповідають за зобов'язаннями товариства усім своїм майном, на яке може бути звернене стягнення. Учасник повного товариства відповідає за боргами товариства незалежно від того, виникли ці борги до чи після його вступу в товариство. Учасник повного товариства, який вибув із товариства, відповідає за зобов'язаннями товариства, що виникли до моменту його вибуття, рівною мірою з учасниками, що залишилися, протягом трьох років з дня затвердження звіту про діяльність товариства за рік, у якому він вибув із товариства [5].

Змішаною відповідальністю є відповідальність, що виникає через невиконання або неналежне виконання зобов'язання з вини обох сторін.

Підприємець як власник організації (підприємства) відповідно до трудового права встановлює матеріальну відповідальність працівників за заподіяний підприємцеві збиток з їхньої вини. Матеріальна відповідальність може бути встановлена лише за збиток, який виник у результаті протиправного і винного поводження працівників. Матеріальна відповідальність буває двох видів: обмежена (у межах 1/3 середнього місячного заробітку) і повна, встановлювана для працівників, з якими укладений договір про індивідуальну або колективну матеріальну відповідальність. Повна матеріальна відповідальність повинна бути встановлена за умови одержання працівником матеріальних цінностей (грошей) під звіт разових документів, а також, якщо в діях працівника, що завдав збитків, містяться ознаки карного злочину.

В установчих документах підприємницьких організацій необхідно відповідно до трудового права встановлювати дисциплінарну відповідальність працівників як форму впливу (стягнення) на порушників трудової дисципліни. Застосовують такі дисциплінарні стягнення: зауваження, догана, звільнення з роботи.

Останнім часом значно активізувалася підприємницька діяльність, збільшилася кількість суб'єктів господарювання, а також кількість адміністративних правопорушень у цій сфері. Стали виникати проблеми, пов'язані з появою такого суб'єкта-правопорушника, як юридична особа. Цим і пояснюється підвищений інтерес до питань адміністративної відповідальності у сфері підприємницької діяльності. Основним нормативно-правовим актом, що регулює ці питання, є Кодекс про адміністративні правопорушення (далі – КпАП), проте на сьогодні він застарів і вже не виконує своєї основної функції. Згідно зі ст. 9 «Поняття адміністративного правопорушення» КпАП України, адміністративна відповідальність за правопорушення настає, якщо ці порушення за своїм характером не тягнуть за собою відповідно до закону кримінальної відповідальності. За вчинення адміністративних

правопорушень можуть застосовуватися такі адміністративні стягнення: попередження; штраф; виправні роботи; адміністративний арешт та ін. [6].

Аналіз чинного законодавства України дає змогу класифікувати заходи адміністративної відповідальності у сфері підприємницької діяльності таким чином. Заходи адміністративної відповідальності за порушення податкового законодавства; банківського законодавства; митних правил і правил здійснення зовнішньоекономічної діяльності; земельного законодавства; у сфері будівництва, антимонопольного законодавства, захисту прав споживачів, пожежної безпеки; за порушення санітарних та інших правил.

Це такі склади правопорушень:

- порушення умов провадження підприємницької діяльності;
- порушення ліцензійних умов провадження господарської діяльності;
- порушення правил торгівлі, виконання робіт і надання послуг;
- відмова споживачам у реалізації їхніх прав;
- порушення встановленого порядку виробництва спирту етилового, коньячного і плодового, алкогольних напоїв та тютюнових виробів;
- порушення правил торгівлі алкогольними напоями та тютюновими виробами;
- порушення бюджетного законодавства;
- порушення порядку провадження торговельної діяльності, діяльності надання послуг у сфері грального бізнесу та побутових послуг;
- провадження банківської діяльності без банківської ліцензії.

У сфері економічної діяльності кримінальне покарання встановлене за здійснення таких злочинів:

- перешкоджання законній підприємницькій діяльності;
- реєстрація незаконних угод із землею;
- незаконне підприємництво;
- незаконна банківська діяльність;
- легалізація коштів або іншого майна, придбаних незаконним шляхом;
- придбання або збут майна, свідомо добутого злочинним шляхом;
- незаконне одержання кредиту;
- злісне ухиляння від погашення кредиторської заборгованості;
- монополістичні дії й обмеження конкуренції;
- примушення до здійснення угоди або до відмови від її здійснення;
- незаконне використання товарного знаку;
- порушення правил виготовлення та використання державних пробірних клейм;
- свідомо «помилкова» реклама;
- зловживання під час випуску цінних паперів (емісії);
- виготовлення або збут підроблених кредитних або розрахункових карт і інших платіжних документів;
- контрабанда;
- незаконний обіг дорогоцінних металів, природних дорогоцінних каменів або перлів;
- порушення правил передачі державі дорогоцінних металів і дорогоцінних каменів;
- неповернення з-за кордону коштів в іноземній валюті;
- ухиляння від сплати митних платежів; неправомірні дії під час банкрутства;
- навмисне банкрутство; фіктивне банкрутство;
- ухиляння громадянина від сплати податку;
- ухиляння від сплати податків з організацій;
- обман споживачів.

Установлено кримінальну відповідальність за здійснення таких діянь:

- комерційний підкуп;
- зловживання повноваженнями приватними нотаріусами й аудиторами; а також за такі злочини проти власності, як:
- крадіжка;

- шахрайство;
- присвоєння або розтрата;
- вимагання;
- рекет тощо.

Міра кримінального покарання зростає, якщо злочини в сфері економіки зроблені неодноразово, із застосуванням насильства, а також організованою групою.

Кримінальним кодексом установлені різні форми кримінального покарання за здійснення підприємцями різних видів екологічних злочинів, наприклад, за забруднення вод, атмосферного повітря, морського середовища, псування землі тощо.

Особливе значення для розвитку в країні цивілізованого законного підприємництва має застосування на практиці статей про відповідальність за незаконне підприємництво, незаконну банківську діяльність і фіктивне підприємництво.

Фіктивне підприємництво визначається у ст. 205 КК України 2001 р. як створення або придбання суб'єктів підприємницької діяльності (юридичних осіб) задля прикриття незаконної діяльності або здійснення видів діяльності, щодо яких є заборона. В сучасних умовах фіктивне підприємництво, порушуючи стабільність господарського обороту і дискредитуючи підприємницьку діяльність, не лише завдає майнової шкоди юридичним і фізичним особам, розширює масштаби недобросовісної конкуренції і сприяє легалізації «брудних» коштів, а й створює передумови для ухилення від сплати податків і зборів, незаконної конвертації безготівкових коштів у готівку, досягнення інших протиправних цілей, зокрема пов'язаних з оподаткуванням.

Аналіз чинного законодавства, теорії кримінального права, слідчо-прокурорської практики дає можливість виділити такі найбільш загальні ознаки злочинів у сфері господарської діяльності:

1) безпосереднім об'єктом цих злочинів виступають елементи, з яких складається система господарства України, тобто певні галузі господарства або принципи господарювання;

2) кримінальна відповідальність настає незалежно від того, на підприємстві якої форми власності вчинено порушення;

3) вчинення злочинів у сфері господарської діяльності пов'язане з порушенням вимог, приписів, правил, встановлених актами інших галузей права;

4) вчинення цих злочинів спричиняє або ставить під загрозу спричинення значної шкоди охоронюваним інтересам;

5) під час визначення розміру заподіяної шкоди враховується лише пряма дійсна шкода, тобто фактично заподіяні збитки;

6) вік кримінальної відповідальності за всі без винятку злочини у сфері господарської діяльності встановлено загальним правилом, яке передбачено ч. 1 ст. 22 КК України [7];

7) суб'єктом таких злочинів може бути і так званий спеціальний суб'єкт;

8) усі злочини у сфері господарської діяльності вчиняються умисно;

9) здебільшого для цих злочинів не обов'язковим є корисливий мотив;

10) кримінальній відповідальності за злочини у сфері господарської діяльності на однакових засадах підлягають як громадяни України, так і іноземці чи особи без громадянства.

Таким чином, під час вивчення проблеми відповідальності суб'єктів підприємницької діяльності були зроблені такі висновки:

1. Під відповідальністю підприємців розуміється обов'язок, необхідність вчинити певні дії, спрямовані на відновлення невиконаних встановлених (домовлених) обов'язків (зобов'язань), порушень прав суб'єктів господарювання, клієнтів, працівників, держави.

2. Підприємці несуть юридичну відповідальність, яка являє собою встановлену правовими нормами обов'язок зазнавати несприятливі наслідки у разі невиконання ними встановлених нормами права (законами) та договорами зобов'язань.

3. Залежно від галузевої приналежності юридичних норм, які визначають відповідальність, застосовуються цивільно-правова, адміністративна та кримінальна відповідальність підприємців.

4. Цивільна відповідальність виникає у разі порушення підприємцями положень цивільного законодавства, яке регулює відносини між особами, за участю яких здійснюється підприємницька діяльність.

5. Цивільна відповідальність виявляється в застосуванні до правопорушника стосовно іншої особи (кредитора) або держави встановлених законом або договором заходів впливу, що мають для правопорушника негативні майнові (фінансові) наслідки у формі сплати неустойки, відшкодування збитків, арешту майна, відшкодування шкоди.

6. Адміністративна відповідальність підприємців і посадових осіб підприємницьких організацій встановлена за вчинення ними адміністративного правопорушення під час здійснення підприємницької діяльності.

7. За вчинення адміністративних правопорушень можуть застосовуватись такі адміністративні стягнення: попередження; штраф; виправні роботи; адміністративний арешт та ін.

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

Література: 1. Про підприємництво [Електронний ресурс] : Закон України від 07.02.91 № 698-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14. – Ст. 168. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/698-12. **2.** Гражданское право : в 4 т. Т. 1: общая часть. – М. : Волтерс Клувер, 2007. – 720 с. **3.** Шевчук Д. А. Организация предпринимательской деятельности / Д. А. Шевчук. – М. : Юрид. лит., 2009. – 122 с. **4.** Борисова В. І. Цивільне право України : підручник : у 2 т. Т. 1 / В. І. Борисова [та ін.]. – Київ : Юрінком Інтер, 2007. – 480 с. **5.** Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.03 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40. – Ст. 356. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15. **6.** Про адміністративні правопорушення [Електронний ресурс] : Закон України від 07.12.1984 № 8073-X // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10. **7.** Кримінальний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 05.04.2001 № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25. – Ст. 131. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14.

ПРОБЛЕМА СТАГФЛЯЦИИ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ

УДК 338.1:330.55

Симакова М. В.

Студент 2 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрено влияние различных факторов на уровень стагфляции. Определены основные риски для экономики Украины в случае прогрессирования инфляции и стагнации.*

Ключевые слова: *инфляция, стагнация, спад экономики, металлургия.*

Анотація. *Розглянуто вплив різноманітних факторів на рівень стагфляції. Визначено основні ризики для економіки України у разі прогресування інфляції та стагнації.*

Ключові слова: *інфляція, стагнація, спад економіки, металургія.*

Annotation. *The article considers the influence of different causes and factors on the level of stagflation. Were detected main risks to the economy of Ukraine in case of progression of inflation and stagnation.*

Keywords: *inflation, stagnation, economic downturn, metallurgy.*

Рассмотрение явления стагфляции через призму ситуации в Украине является достаточно актуальным. Внутренние диспропорции экономического роста приводят к инфляции, в результате чего начинают появляться определенные признаки стагфляции. Экономика Украины находится в кризисном состоянии и, дополняясь естественным спадом, приводит к инфляции и понижению уровня жизни населения, многие производства приостанавливают свою деятельность либо пребывают в состоянии стагнации.

© Симакова М. В., 2016

Несмотря на достигнутый уровень развития экономики и достижение определенных уровней основных макроэкономических показателей, ведущие экономисты заявляют о негативных тенденциях, присутствующих в украинской экономике. Наблюдается высокий уровень инфляции, который все сильнее влияет на принятие решений хозяйствующими субъектами.

Этой проблемой занимались такие выдающиеся ученые, как И. А. Каменецкий, И. В. Тимофеева, Е. В. Чалых и другие. Стагфляция – это состояние экономики, когда застой или падение производства (стагнация) сочетаются с возрастающей безработицей и с непрерывным ростом цен (инфляцией) [1]. Экономисты называют две основные причины стагфляции:

– снижение производства из-за резкого изменения цены на сырье, важного для данной экономики (т. н. ценовой шок);

– одновременное замедление роста производства (стагнация) и рост цен (инфляция) может быть результатом неверной экономической политики правительства.

В ситуации с Украиной имеют место обе причины стагфляции. До недавнего времени ведущей отраслью в стране была металлургия, но после ряда событий крупнейшие металлургические комбинаты сдают позиции.

Первый квартал 2015 года страна закончила на 12-м месте рейтинга Worldsteel с объемом выплавки стали на уровне 5,15 млн тонн. Это не самый плохой результат, однако отставание от показателя за первый квартал 2014 года составляет 31 %. Прогнозы аналитиков относительно 2015 года также не обнадеживают – страна рискует обрушить металлургическое производство на несколько миллионов тонн стали, недополучив миллиарды долларов валютной выручки.

В последние месяцы некоторые предприятия приостановили свою деятельность, некоторые работают с постоянными перебоями. Наблюдаются нарушения энергетической и транспортной инфраструктуры металлургического производства, значительное устаревание оборудования. В определенные периоды доставка сырья на некоторые заводы и отгрузка с них готовой продукции становились неразрешимыми задачами. Так, например, невозможной стала транспортировка угля, добываемого на донецких шахтах, к мариупольским металлургическим комбинатам «Азовсталь» и ММК им. Ильича, что влечет за собой простой предприятий и невозможность полной загрузки мощностей. Поставка сырья из других регионов увеличивает себестоимость продукции, что снижает конкурентоспособность на рынке.

И все же в текущих рыночных условиях отечественные металлурги остаются конкурентоспособными. Рентабельность украинских предприятий выросла в разы, цены на сырье нормализовались, девальвация гривны позволила снизить себестоимость. В то же время в мире наблюдается избыток мощностей, и в случае падения спроса части производителей придется уйти из этого бизнеса.

Так, из-за сложившейся стагфляционной ситуации в стране, государство недополучает значительное количество денег, а ведущая отрасль – металлургия – сдает свои позиции и уступает место менее зависимым от поставляемых ресурсов сельскому хозяйству и агропромышленности.

Рассмотрим одновременное замедление роста производства и рост цен (инфляция) как результат неверной экономической политики правительства.

Несбалансированная галопирующая инфляция была в полной мере ощутима уже с самого начала 2015 года. Мы вынуждены наблюдать за калейдоскопом смены ценников на прилавках магазинов и супермаркетов на основные товары народного потребления практически безостановочно. А попытки главного регулятора страны НБУ остановить ценовой пожар имели побочным эффектом возникновение денежного голода не только у субъектов хозяйствования, но и у финансовых учреждений страны. Не стоит также забывать и о девальвации гривны более чем на 100 %. В итоге силами НБУ и правительства инфляционную спираль в Украине раскрутили до рекордных 30 %.

В это же время реальный сектор экономики при продолжающемся падении спроса на производимую продукцию на рынках вынужден постоянно продолжать сокращать производственную деятельность, оптимизировать свои издержки, в том числе проводя постоянное сокращение персонала. В результате миллионы граждан остались без работы, а страна недополучила миллиарды гривен в виде налогов и валютной выручки от экспорта.

В годовом выражении уровень промышленного производства в Украине уменьшился на 16,3 %. Существуют проблемы в высокотехнологичных отраслях экономики: машиностроении, авиастроении, судостроении, приборостроении и ракетно-космической отрасли. Полностью остановилась химическая отрасль. На грани выживания горно-металлургический и энергетический комплексы страны. Все это в итоге отобразилось на уровне ВВП [4].

Итак, одновременная стагнация и галопирующая инфляция является результатом крайне неэффективной экономической политики. В случае усугубления политико-экономического кризиса в Украине и реализации негативного стагфляционного сценария украинская экономика в нынешнем году может уйти вниз более чем на 15 %, а инфляция из галопирующей переродится в гиперинфляцию. В результате экономика Украины переживет сильный спад, а уровень жизни в стране приблизится к уровню стран третьего мира.

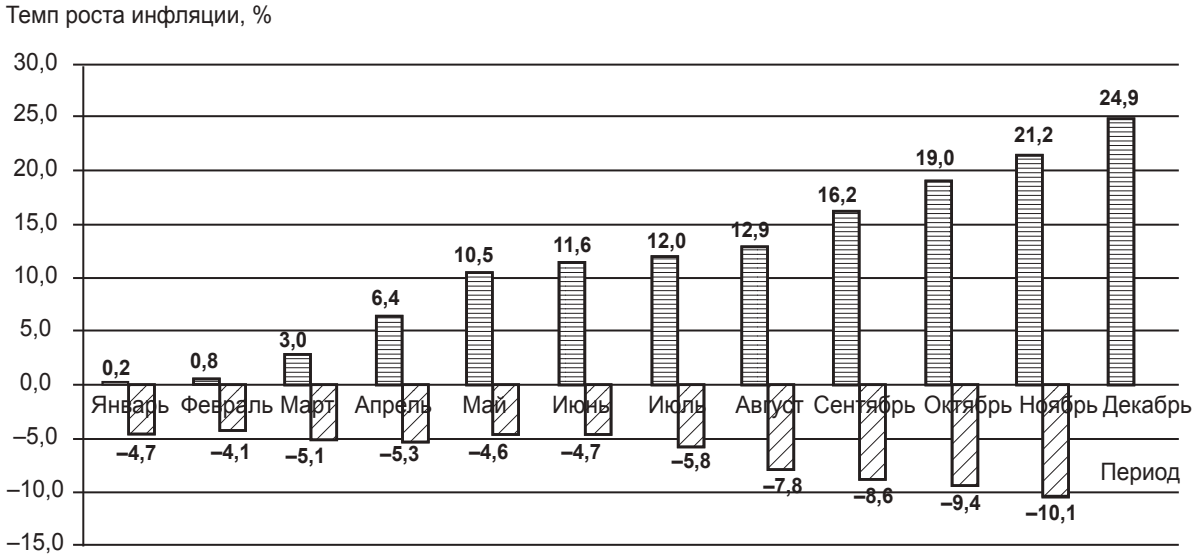


Рис. 1. **Динамика темпов роста инфляции и падения производства в Украине в 2014 году** [3]

Таким образом, проведенные для исследования анализы показывают, что необходимо предпринять меры если не относительно полного преодоления, то хотя бы относительно частичного сокращения темпов инфляции, а именно: сбалансировать денежную и товарную массы, стабилизировать и демонополизировать потребительский рынок и стимулировать производство.

Научный руководитель – канд. экон. наук, старший преподаватель Пивавар И. В.

Литература: 1. Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://ru.wikipedia.org/wiki/Стагфляция. **2.** Кукин С. Еще один черный год для металлургов / С. Кукин // Укррудпром. – 2015. – № 2. – С. 12. **3.** Сайт Державного комітету статистики України [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://ukrstat.gov.ua. **4.** Корсун Е. В. Украина погрузилась в стагфляцию / Е. В. Корсун // Выбор. – 2014. – № 76. – С. 10.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЕМОГРАФІЧНОГО СТАРІННЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

УДК 314.18 (477)

Ситнік Д. С.

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

Анотація. *Розкрито проблему демографічного старіння населення України, проаналізовано її наслідки та запропоновано заходи щодо її розв'язання.*

Ключові слова: *демографія, демографічне старіння, населення, літні люди, смертність, народжуваність.*

© Ситнік Д. С., 2016

Аннотация. *Раскрыта проблема демографического старения населения Украины, проанализированы ее последствия и предложены меры по ее разрешению.*

Ключевые слова: *демография, демографическое старение, население, пожилые люди, смертность, рождаемость.*

Annotation. *Expand the problem of demographic aging of the population of Ukraine, analyze its consequences and to propose measures to resolve it.*

Keywords: *demography, demographic aging, population, the elderly, mortality, fertility.*

Старіння населення і збільшення частки людей похилого віку відбувається внаслідок зниження народжуваності і зниження смертності дітей та людей середнього віку, а отже, зростання середньої тривалості життя. Демографічне старіння зумовлює появу низки проблем соціально-економічного характеру: пенсійна реформа, соціальний захист, забезпечення активної старості і ефективне використання потенціалу старшого покоління в окремих сферах економічної діяльності. Усіх їх об'єднує необхідність підтримки гідного рівня життя літніх людей. Крім того, демографічне старіння призводить до скорочення обсягів робочої сили і можливого уповільнення економічного зростання, а також збільшення соціальних видатків, призначених для літніх людей, за рахунок інших вікових груп, зростання фіскального навантаження, скорочення заощаджень тощо. Тому старіння населення є серйозним викликом фінансово-економічній системі, насамперед сфері публічних фінансів і ринку праці.

Проблема старіння населення привертала увагу вчених-демографів і соціологів досить давно. Одними з перших почали всебічно досліджувати проблеми старіння населення польський демограф Едвард Россет і француз Альфред Сові. Старіння населення, що прогресує, стало поштовхом для активного вивчення цієї тематики українськими фахівцями в галузі демографії, економіки, соціології. Найбільший внесок у дослідження питань старіння і супутніх соціально-економічних проблем зробили фахівці Інституту демографії та соціальних досліджень імені В. М. Птухи НАН України С. Пирожков, Н. Левчук, В. Стешенко, В. Піскунов, С. Піскунов, П. Шевчук, а також співробітники Інституту геронтології АМН України В. Безруков і В. Чайковська.

Мета дослідження: вивчити особливості демографічного старіння населення в Україні, виявити проблеми демографічного старіння населення та запропонувати дієві шляхи щодо їхнього розв'язання.

Демографічне старіння населення – збільшення частки людей похилого віку в загальній кількості населення. Це результат тривалих демографічних змін, зрушень у характері відтворення населення, народжуваності, смертності, їхнього співвідношення, а також міграції [1].

Населення – сукупність людей, що постійно живуть у межах якоїсь конкретно вказаної території (районі, місті, області, частині країни, країні, континенту чи всієї земної кулі тощо) [1].

Старість – період життя людини після втрати здатності організму до продовження роду та до смерті. Характеризується погіршенням здоров'я, розумових здібностей, загасанням функцій організму [1].

Аналіз демографічної ситуації України за останні роки свідчить про погіршення показників природного відтворення і механічного руху населення майже всіх регіонів України. Також аналіз показує негативну динаміку народжуваності, смертності та сальдо міграції. На сучасному етапі смертність трохи знизилася, але зберігає тенденцію до подальшого збільшення. Народжуваність лише в останні чотири роки збільшилася, але це не змінює негативного природного приросту. Ситуація ускладнюється негативним сальдо міграції, показники якого значно коливаються, але зберігають негативну динаміку [2].

За кількістю населення Україна посідає сьоме місце серед усіх європейських країн після Росії, Туреччини, Великобританії, Франції та Італії. Попередня демографічна криза охопила країну в 30–40-х роках минулого сторіччя. Її причини – масові репресії, голодомор і Друга світова війна. Завдяки тому що рівень народжуваності залишився на колишньому рівні, кризу 30–40-х років булу досить швидко подолано. Нинішня демографічна криза в деяких регіонах країни почалася ще за часів Радянського Союзу, а в 1993–1994 роках депопуляція охопила практично всі регіони України.

Найголовніша проблема України, яка була раніше властива лише розвиненим країнам, – старіння населення. Дослідники говорять сьогодні про «геронтологічну революцію» – революцію старих людей. Найбільш інтенсивний процес старіння суспільства відбувається між 2000 і 2020 рр., коли в пенсійному віці виявляться післявоєнні покоління, що народилися в період бебі-буму. В Україні процес старіння населення має свою особливість. З одного боку, як і на Заході, він зумовлений спадом народжуваності. З іншого – підвищенням смертності в працездатному віці. За даними статистики, ймовірність померти в працездатному віці для українських чоловіків в 1,5 рази вища, ніж для європейських.

Щороку з мапи України зникає 50 населених пунктів. У Києві частка однодітних матерів коливається в межах 38–50 %. Багатодітні мами, які народили за своє життя трьох і більше дітей, живуть здебільшого в західному, частково в центральному (Житомирська та Хмельницька області) регіонах та Херсонській області. Тут питома вага жінок репродуктивного віку, які народили в різний час трьох і більше дітей, досягає 20–31 %. Щоб нас знову

стало 52 млн, кожній українці потрібно народити як мінімум трьох дітей. Останнім часом народжуваність дещо збільшилася, її зростанню сприяла виплата 8,5 тис. грн соціальної допомоги [3].

Слід зазначити, що комбінований варіант прогнозу «висока народжуваність – низька тривалість життя – високий міграційний приріст» дає набагато більші масштаби депопуляції, ніж високий варіант («висока народжуваність – висока тривалість життя – високий міграційний приріст»), ще раз підтверджуючи, що без кардинального зниження рівня смертності Україні не вдасться забезпечити позитивну динаміку в чисельності населення.

Аналіз фактичної та перспективної динаміки населення України показує, що сальдо природного руху або зміна загальної чисельності населення самі по собі не можуть бути адекватними індикаторами демографічного благополуччя. У сучасному світі головним свідченням розвитку країни є безперервне зниження смертності та збільшення тривалості життя.

Проте потрібно чітко усвідомлювати, до яких змін у структурі населення призводить зростання тривалості життя. Рівень смертності знижується у всіх вікових групах, але особливо відчутно – серед дорослого населення, зокрема у літніх людей. Якщо верхня межа працездатного віку залишиться незмінною, дедалі більша кількість людей доживатимуть до пенсійного віку, і тривалість пенсійного періоду теж збільшиться. Як наслідок, потік пенсійних витрат зростатиме прискореними темпами. Звучить цинічно, але стагнація показників дожиття дуже довгий час (ще з середини 1960-х років) була одним із факторів фінансової спроможності пенсійної системи України.

Високий варіант демографічного прогнозу є найбажанішим для України, але і він має свою «ціну» – саме за таким сценарієм демографічне навантаження особами пенсійного віку на населення реально трудоактивного віку (20–59 років) зростатиме найбільш швидкими темпами.

Поступове підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років, розпочате в Україні в жовтні 2011 р., дає змогу стримувати зростання навантаження на пенсійну систему в період до 2021 р., коли в працездатний вік вступають малочисельні покоління народжених у кризові 1990-ті роки. Проте вже зараз потрібно вживати заходів щодо подальшого реформування пенсійної системи (зокрема підвищення пенсійного віку до 65 років для теперішніх молодих поколінь), розвитку інфраструктури з обслуговування літніх людей (зокрема системи довгострокового догляду), адаптації ринку праці та інші заходи соціально-економічної політики щодо забезпечення благополуччя і розвитку українського суспільства, що «старіє» [4].

Проведений порівняльний аналіз демографічного старіння населення України свідчить, що країна є демографічно старою, і процес її старіння являє собою історично сформоване закономірне і необоротне явище. Також показано, що частка осіб похилого віку в загальній кількості населення України значно перевищує норму. Однак у країні спостерігається характерне старіння населення «знизу» за рахунок зниження рівня народжуваності, яке прискорює процес демографічного старіння населення. Таким чином, старіння українського населення в довгостроковій перспективі буде продовжуватися, оскільки за демографічними прогнозами саме 2015–2020 роки будуть періодом продовження старіння населення, що породжує негативні економічні та соціальні наслідки, в напрямку чого повинні бути організовані дії вчених і практиків медицини і фармації.

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

Література: 1. Іванісов О. В. Демографія : навч. посіб. / О. В. Іванісов, Г. В. Назарова, О. Ф. Доровській. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2011. – 220 с. **2.** Официальный сайт Государственной службы статистики Украины [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua. **3.** Демографічний щорічник «Населення України за 2011 рік». – Київ : Держкомстат, 2012. – 444 с. **4.** Смирнов А. Низкая рождаемость и старение населения: причины, последствия, варианты политики / А. Смирнов // Прогнозист. – 2014. – № 1. – С. 185–198.

ПРОБЛЕМИ АУДИТОРСЬКОГО РИЗИКУ В СЕРЕДОВИЩІ КОМП'ЮТЕРНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ

УДК 336.225.674:005.334:004

Скібіна К. К.

Студент 5 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Наведено класифікацію аудиторських ризиків під час застосування аудитором та підприємством, що перевіряється, комп'ютерних інформаційних систем в обліку та контролю. Визначено основні аудиторські процедури з виявлення цих ризиків.*

Ключові слова: *аудиторські ризики, комп'ютерне середовище, аудиторські процедури, аудиторська перевірка.*

Аннотация. *Приведена классификация аудиторских рисков при использовании аудитором и проверяемым предприятием компьютерных информационных систем в учете и контроле. Определены основные аудиторские процедуры по выявлению данных рисков.*

Ключевые слова: *аудиторские риски, компьютерная среда, аудиторские процедуры, аудиторская проверка.*

Annotation. *The classification of audit risks in case of using the computer information systems in accounting and control by the auditor and the audited company have been shown. The basic audit procedures of detecting such risks have been revealed.*

Keywords: *audit risks, computing environment, audit procedures, the audit.*

Швидкі зміни економіко-політичної ситуації в Україні та збільшення рівня конкуренції сприяє зростанню складності та чисельності господарських операцій, що здійснюють суб'єкти господарювання. В умовах сьогодення використання комп'ютерних інформаційних систем для автоматизації облікових, аналітичних та контрольних процесів є практично необхідним заходом на кожному підприємстві. Аудиторські компанії не є винятком і також змушені постійно підвищувати рівень кваліфікації та здійснювати комплексну комп'ютеризацію своєї діяльності. Це так само породжує виникнення додаткових аудиторських ризиків під час проведення перевірки, що існують поряд із притаманними класичному аудиту ризиками.

Проблеми аудиторського ризику в середовищі комп'ютерних інформаційних систем досліджували такі вчені, як І. М. Бєлоусова, М. В. Болдуєв, Н. П. Венгерук, С. В. Діденко [4], С. В. Івахненков, Р. Л. Ус [3], М. В. Чубай та ін. Проте розвиток інформаційних технологій, постійна поява нових облікових програмних продуктів вимагають оперативного дослідження та аналізу аудиторських ризиків у комп'ютерному середовищі, що вказує на актуальність цієї теми.

Метою дослідження є висвітлення проблеми аудиторського ризику в середовищі комп'ютерних інформаційних систем.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання:

- зазначити тенденцію автоматизації облікових процесів на підприємстві та застосування комп'ютерних інформаційних систем під час проведення аудиторської перевірки;
- визначити та надати характеристику аудиторських ризиків, що виникають у середовищі комп'ютерних інформаційних систем;
- дослідити відповідні процедури аудиторської перевірки для виявлення, оцінки та запобігання цих ризиків.

Об'єктом дослідження є аудиторські ризики в комп'ютерному середовищі.

Предметом виступає класифікація та характеристика аудиторських ризиків у середовищі комп'ютерних інформаційних систем та аудиторські процедури щодо їхньої перевірки.

Як у міжнародній практиці, так і в Україні, аудитори та аудиторські фірми щораз частіше вдаються до використання автоматизованих систем контролю, що збільшують можливості виявляти важливі тенденції в діяльності підприємства, яке перевіряється, незвичайні відхилення та невідповідність показників [1].

Застосування комп'ютерних програм оптимізує процес перевірки та дає змогу збільшити обсяг перевірки для отримання більш достовірних результатів без зростання витрат часу.

© Скібіна К. К., 2016

Під час проведення аудиторської перевірки будь-якого підприємства неодмінною процедурою є визначення аудиторського ризику. Аудиторський ризик складається з властивого ризику, ризику контролю та ризику невиявлення. Добуток цих трьох видів аудиторського ризику не повинен бути вищим за 5 % [2]. За результатами оцінки аудиторського ризику аудитор доходить до висновку про доцільність проведення перевірки на цьому підприємстві.

Однак комп'ютерні інформаційні системи підприємства-клієнта і самої аудиторської фірми часто мають помилки і також вимагають перевірки. Це зумовлює необхідність врахування додаткових, специфічних ризиків під час комп'ютерного аудиту, що існують поряд із наявними ризиками в аудиті [3–5]. Ці ризики можна розподілити на дві окремі групи (рис. 1).

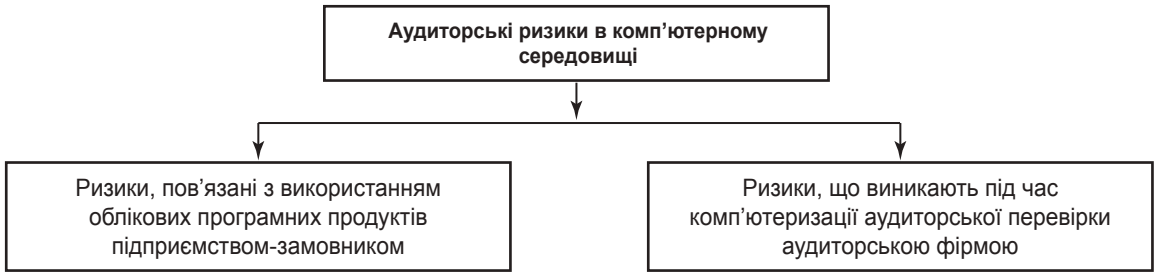


Рис. 1. **Розподіл аудиторських ризиків у середовищі комп'ютерних інформаційних систем** [4]

Ризики, які виникають під час використання комп'ютерної мережі в обліку підприємством, що перевіряється, також розподіляються на декілька груп ризиків [4; 5]. Узагальнену автором класифікацію цих ризиків та відповідні процедури аудиторської перевірки для їхнього виявлення наведені на рис. 2.

Рис. 2. **Класифікація ризиків та процедур їхньої перевірки у комп'ютерному середовищі** [узагальнено автором]

Ризики, пов'язані з використанням інформаційних систем в обліку, передусім стосуються технічних аспектів – коректність роботи комп'ютерів на підприємстві, використання ліцензійних програм та їхнє постійне оновлення, виправлення помилок у програмному забезпеченні та рівень захисту даних.

Класифікація ризиків, що виникають під час застосування аудитором інформаційних систем протягом перевірки, наведена на рис. 3.

Рис. 3. **Класифікація ризиків під час використання комп'ютерних систем аудиторською фірмою та процедури їхнього запобігання** [узагальнено автором]

У результаті дослідження у статті було зазначено тенденцію автоматизації облікових, аналітичних та контрольних процесів на підприємствах та під час проведення аудиторської перевірки. Обумовлено виникнення нових аудиторських ризиків, що виникають у середовищі комп'ютерних інформаційних систем, та надано їхню класифікацію. Досліджено відповідні процедури аудиторської перевірки для виявлення, оцінки та запобігання цих ризиків.

Ми вважаємо, що проблеми аудиторського ризику потребують подальшого дослідження через динамічний розвиток комп'ютерного середовища.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Фостолович В. А. Потреба застосування інформаційних технологій в аудиторській практиці відповідно до міжнародних вимог / В. А. Фостолович, К. П. Паламарчук // Інноваційна економіка. – 2012 – № 1. – С. 192–195. **2.** Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг / [пер. з англ. мови Н. І. Гаєвська]. – Київ : Фенікс, 2013. – 1152 с. **3.** Ус Р. Л. Аудиторський ризик в IT-середовищі / Р. Л. Ус // Економічні науки. Серія: «Облік і фінанси». – Вип.8 (29). – Ч. 4. – 2011. – С. 123–129. **4.** Діденко С. В. Моделювання управління ризиком аудиторської діяльності / С. В. Діденко // Економіка і регіон. – 2012. – № 1 (20). – С. 139–142. **5.** Єфименко Т. І. Невідкладність реформування аудиторської діяльності Україні є обґрунтованою / Т. І. Єфименко // Незалежний аудитор. – 2012. – № 7. – С. 36–39.

ДЕМОГРАФІЧНЕ СТАРІННЯ ТА СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ЛІТНІХ ОСІБ В УКРАЇНІ

УДК 314.18 (477)

Скляр А. О.

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

Анотація. *Сформульовано глобальні тенденції демографічного старіння населення та їхні наслідки. Обґрунтовано необхідність удосконалення програм щодо створення сприятливого середовища для літніх осіб у суспільстві.*

Ключові слова: *демографія, демографічне старіння, літні особи, соціальна підтримка, догляд.*

Аннотация. *Сформулированы глобальные тенденции демографического старения населения и их последствия. Обоснована необходимость усовершенствования программ по созданию благоприятной среды для пожилых людей в обществе.*

Ключевые слова: *демография, демографическое старение, пожилые люди, социальная поддержка, уход.*

Annotation. *Formulate the global trends of demographic aging and its consequences. Justify the need to improve the programs to create an enabling environment for older persons in society.*

Keywords: *demography, demographic aging, seniors, social support, care.*

З середини XX ст. в Україні намітилася тенденція до старіння населення, тобто стабільного зростання частки людей похилого віку. Отже, виникла необхідність пошуку нових підходів до оцінки процесу старіння населення.

На початку XXI століття загальносвітовий процес демографічного старіння набув небачених масштабів, які не мали аналогів за всю історію розвитку людства. Частка літніх осіб (60-ти років і старших), що становила у 1950 році 8 %, безупинно збільшувалася і за прогнозами Фонду народонаселення ООН (UNFPA) досягне 15 % у 2025 році та 22 % у 2050 році. Чисельність літнього населення, що в 2000 році становила приблизно 600 млн (втричі більше, ніж у 1950 р.), у 2050 році збільшиться до майже 2 мільярдів осіб. Швидкими темпами збільшується вікова група «найстаріших» (старших за 80 років), щорічні темпи росту якої – 4,2 %.

Процес демографічного старіння нації підвищує суспільний інтерес до похилого віку як феномену, який унаслідок збільшення тривалості життя людини став характерним для кожного. А отже, відкривається спектр наукових досліджень цих проблем.

Однією з перших праць, де розглянуто процеси демографічного старіння в Україні, є стаття Н. М. Савчук «Деякі дані з географії довголіття в Українській РСР», яка опублікована у 1966 р. у збірнику матеріалів першого з'їзду Географічного товариства УРСР. Сьогодні наукове вивчення явища демографічного старіння в Україні здійснюють учені Інституту демографії і соціальних досліджень ім. М. Птухи НАН України.

У наукових працях висвітлюються окремі проблеми соціальної допомоги літнім людям: інституціональні (Н. Усакова, Н. Щукіна); психолого-педагогічні (М. Єрмолаєва, Н. Єрмак, Т. Коленіченко); організаційні (Є. Холостова, В. Борисова, К. Страшнікова), медико-соціальні (І. Пінчук). Більшість учених акцентують увагу на питаннях соціального обслуговування населення (А. Михалева, В. Натахіна, О. Ящеріцина, Л. Ананьїна, С. Максимова, Н. Мороз). Вимагає подальших досліджень проблема демографічного старіння населення в контексті вдосконалення соціальної політики щодо літніх людей.

Метою цієї роботи є аналіз тривалої тенденції старіння населення та виявлення сучасних суспільно-географічних аспектів демографічного старіння в Україні; вивчення світових стратегій вдосконалення соціальної політики, пов'язаних з тенденціями старіння населення; окреслення пріоритетних завдань щодо створення сприятливого середовища підтримки літніх людей у суспільстві.

Старіння населення – це збільшення частки літніх осіб у загальній чисельності усього населення. Цей процес є результатом тривалих демографічних змін, зрушень у характері відтворення населення, у народжуваності і смертності та їхньому співвідношенні, а також часткової міграції.

Розрізняють два типи старіння населення:

– старіння знизу (зниження народжуваності);

– старіння зверху (результат збільшення середньої тривалості майбутнього життя, зменшення смертності в старшому віці за умови низької народжуваності).

© Скляр А. О., 2016

Населення – сукупність людей, що постійно проживають у межах конкретно вказаної території (районі, місті, області, країни, континенту чи всієї земної кулі тощо) [1].

Старість – період життя людини після втрати здатності організму до продовження роду та до смерті. Характеризується погіршенням здоров'я, розумових здібностей та функцій організму [1].

За даними комісії ООН з питань розвитку суспільства станом на 2010 рік, старіння населення спостерігалося у всіх країнах світу крім 18. Облік тенденцій і наслідків демографічного старіння – одне з головних завдань демографічної політики.

«Революція старіння» населення – загальноєвропейська тенденція, що захопила й Україну. Як відомо, на сьогодні кожен п'ятий українець – літня людина у віці від 60 років. І це певний виклик для держави і суспільства загалом.

Рівень старіння населення в Україні нижчий від інших європейських країн, але продовжує зростати, що зумовлено, передусім, низькою народжуваністю. Відбувається особливо швидке старіння міського населення. Найвищі темпи старіння властиві південно-східним областям. У північно-східних і центральних областях сьогодні найвищий коефіцієнт підтримки батьків. Відносно сприятлива вікова структура у Закарпатській області, а за рівнем довголіття при невисоких показниках старіння виділяється Волинська область [2].

Світова тенденція старіння людства змушує замислитися. Кількість населення похилого віку щорічно збільшується на 2 %, що істотно випереджає темпи зростання населення. За прогнозами вчених, кількість людей похилого віку неухильно зростатиме принаймні протягом наступних 25 років. Зараз населення у віці від 80 років у світі становить 600 мільйонів осіб, а за наступні п'ять років людей у віці від 65 років стане на планеті більше, ніж дітей молодших за 5 років [3].

Причини різні. В Україні це пояснюється, насамперед, зниженням народжуваності та скороченням загальної чисельності населення в більшості регіонів. Починаючи з 1992 року, українці переживають досить складні часи. Різке падіння добробуту на початку 90-х досі відчутно позначається на плануванні потомства майже кожної української сім'ї. Також негативно впливають на чисельність українців і високі показники дитячої смертності, що перебувають на рівні Монголії, Перу та Індонезії. У результаті кількість людей пенсійного віку істотно переважає над молодим населенням. За прогнозами, до 2050 року 39 % населення нашої країни буде у віці від 60 років. Експерти вже давно б'ють на сполох, тому що демографічні проблеми в найближчому майбутньому призведуть до економічних проблем. Наприклад, структура споживання товарів у людей похилого віку та молоді істотно відрізняється. Зростання кількості споживачів похилого віку вимагає від виробників змінити асортимент товарів і переглянути спектр послуг. Крім того, громадський транспорт також доведеться переобладнати для забезпечення комфорту літніх пасажирів. Усе це вимагає відчутних витрат [4].

Зі збільшенням чисельності немолодих людей підвищені вимоги і витрати лягають важким тягарем на плечі системи охорони здоров'я і пенсійний фонд. Витрати на медичну сферу постійно зростають, адже, незважаючи на зниження рівня смертності, захворюваність серед пенсіонерів залишається досить високою. Водночас кількість працездатних, що утримують на свої податки цю сферу, зменшується. Люди похилого віку не отримують потрібного догляду навіть від сім'ї, а вже самотнім залишається сподіватися тільки на державу і суспільство.

Позитив у цьому один – люди стали довше жити. У цій ситуації головне завдання – справедливо розподілити суспільні блага та забезпечити гідне життя та соціальну підтримку для людей похилого віку.

Намічені стратегії соціальної підтримки літніх людей мають містити:

- вплив на громадську свідомість задля формування позитивного образу старості;
- виховання почуття взаємної поваги та відповідальності між поколіннями;
- вдосконалення системи економічного забезпечення літніх людей, медичної допомоги та соціального обслуговування;
- створення умов для розвитку, творчості, реалізації трудового потенціалу людей похилого віку;
- розробку програм довгострокового супроводу старих людей [5].

Для досягнення запланованих цілей у 2016 році будуть реалізовуватись такі завдання:

1. Удосконалення системи пенсійного забезпечення. У сфері пенсійного забезпечення у 2016 році передбачається:

- продовжити розв'язання питання з ліквідації диспропорції у розмірах пенсій, призначених у різні роки, шляхом осучаснення пенсій;
- підвищити мінімальні розміри пенсійної виплати інвалідам війни та інвалідам-ліквідаторам до 3,1; 2,8; 2,5 прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність;
- збільшити розміри підвищення пенсійних виплат членам сімей загиблих та померлих військовослужбовців з 42 до 50 відсотків прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

2. Формування стійкої системи пенсійного забезпечення. Задля забезпечення фінансової стійкості системи державного пенсійного страхування буде вжито комплекс заходів, спрямованих на досягнення бездефіцитності бюджету Пенсійного фонду України. Серед них основними є звільнення солідарної пенсійного системи від невластивих для неї видатків та здійснення заходів, спрямованих на збільшення надходжень до Пенсійного фонду України.

3. Покращення обслуговування громадян в органах Пенсійного фонду України. Планується проведення системної роботи щодо забезпечення високих стандартів обслуговування громадян в органах Пенсійного фонду України.

4. Посилення соціального захисту людей похилого віку, ветеранів війни та праці, жертв нацистських переслідувань та жертв політичних репресій.

Проблема старіння населення сьогодні здебільшого викликає насторожене ставлення і бажання її розв'язати. Демографічне старіння слід оцінювати як об'єктивний необоротний процес. Тому передусім треба говорити про наслідки цього процесу для природного відтворення населення та функціонування економічної системи країни. Виникла гостра потреба активізації державної і соціальної політики підтримки людей похилого віку. Головна увага має бути націлена на забезпечення матеріальних і соціальних потреб, які пов'язані з підтриманням достойного рівня життя, забезпечення активного довголіття, створення відповідної інфраструктури для старшого покоління.

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

Література: 1. Іванісов О. В. Демографія : навч. посіб. / О. В. Іванісов, Г. В. Назарова, О. Ф. Доровської. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2011. – 220 с. **2.** Населення України. Імперативи демографічного старіння. – Київ : АДЕФ-Україна, 2014. – 288 с. **3.** Населення України за 2013 рік. Демографічний щорічник. – Київ : Консультант, 2014. – 296 с. **4.** Офіційний сайт державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua. **5.** Інформаційний портал «Поток UA» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://potok.ua/buznes-ekonomuka/94412-v-ukraine-kolichestvo-pensionerov-prevysilo-chislo-rabotayushhix-grazhdan.html.

ГЕЙМІФІКАЦІЯ ЯК НОВІТНІЙ ІНСТРУМЕНТ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

УДК 334.027

Скрипниченко Р. О.

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

Анотація. *Розглянуто гейміфікацію як один з найбільш ефективних способів мотивації персоналу, проаналізовано значення і необхідність матеріальної та нематеріальної мотивації для ефективної діяльності компанії.*

Ключові слова: *гейміфікація, мотивація, менеджмент, персонал, ефективність.*

Аннотация. *Рассмотрена геймификация как один из наиболее эффективных способов мотивации персонала, проанализировано значение и необходимость материальной и нематериальной мотивации для эффективной деятельности компании.*

Ключевые слова: *геймификация, мотивация, менеджмент, персонал, эффективность.*

© Скрипниченко Р. О., 2016

Annotation. *In this article was considered gamification as one of the most effective ways to motivate staff, analyzed the importance and need for material and non-financial incentives for the efficient operation of the company.*

Keywords: *gamification, motivation, management, personnel, efficiency.*

У нашому світі всі зміни відбуваються дуже швидко, компаніям доводиться підлаштовуватися під зовнішні умови, отже, це впливає на співробітників, і тому важливо аналізувати вже наявні теорії мотивації і створювати нові, щоб співробітникам хотілося працювати – як для особистої вигоди, так і для успіху компанії. Тільки так компанії зможуть краще використовувати ресурси, які мають співробітники, підвищити ефективність їхньої роботи, вийти на новий рівень розвитку і досягти успіхів, водночас ідучи в ногу з часом.

Отже, щоб задовольнити потреби, персоналу необхідно поєднувати матеріальну і нематеріальну мотивацію. Якщо виходити з потреб персоналу, то найбільш ефективним інструментом, на мою думку, є гейміфікація.

Вчені, які займалися розв'язанням проблем у сфері мотивації та займалися вивченням гейміфікації як нового методу мотивації персоналу були Г. Зіхерман, Т. Четфілд, К. Вербах, А. Марцевскі.

Предметом дослідження є сучасні методи та теорії мотивації.

Мета дослідження – виявити особливості сучасних теорій мотивації і розглянути гейміфікацію як спосіб мотивації персоналу.

У цій статті розглянемо гейміфікацію як один з найбільш ефективних способів мотивації персоналу. З курсу теорії менеджменту відомо, що основними функціями менеджменту є: планування, організація, мотивація, контроль. Щоб діяльність підприємства була успішною, необхідно не тільки виконувати їх, але і враховувати їхні особливості.

Будь-яке підприємство, організація, фірма, компанія – це люди, які виконують роботу для досягнення основних цілей своєї організації. Але не секрет, щоб змусити людей виконувати роботу справді якісно, їх необхідно стимулювати і мотивувати різними способами [1].

Таким чином, мотивація персоналу є одним із найважливіших завдань організації, яка націлена на досягнення своїх корпоративних цілей. Отже, мотивація – це одна з основних функцій менеджменту, спрямована на спонукання людей до ефективної діяльності.

У теорії менеджменту існує безліч способів і методів мотивації персоналу, які ґрунтуються на змістовній і процесуальній теоріях мотивації. У сучасному світі виділяють 2 види мотивації персоналу [2]: матеріальна мотивація та нематеріальна мотивація.

Кожен вид мотивації відіграє певну роль у системі мотивації, і тільки поєднання цих видів зробить систему мотивації найбільш ефективною.

Проте багато компаній роблять величезну помилку, не звертаючи увагу на нематеріальну мотивацію персоналу. І це дійсно фатальна помилка керівників, які вважають, що спонукати людей до праці можливо тільки грошовими заохоченнями.

Однак, на думку багатьох кадрових експертів, науковців і психологів, заохочення сучасної людини не повинно обмежуватися тільки окладами і преміями. Сучасне покоління людей у віці від 20 до 30 років цінує не тільки гроші, але і можливість для кар'єрного зростання, самореалізації, свободи особистого часу і творчість під час виконання різних завдань.

Гейміфікація – новітній спосіб мотивації персоналу, який полягає у перетворенні рутинної роботи в особливий ігровий процес [3].

Цей спосіб ґрунтується: на залученні працівників у бізнес-процеси; на творчості співробітників у виконанні завдань і досягненні цілей компанії; на виконанні завдань у рамках ігрового процесу.

Для реалізації мотивації на практиці використовуються такі прийоми: віртуальні беджі, статуси, попередження, загальні рейтинги співробітників, конкурси, квести та ін.

Цнй спосіб використовується передовими американськими і європейськими компаніями. В українській практиці гейміфікація не так популярна, проте з кожним днем рівень зацікавленості на українських підприємствах зростає. І це не дивно, завдяки цьому способу співробітники дійсно націлені на досягнення результату.

Гейміфікація, дійсно, є прекрасним способом мотивації персоналу, застосування якого, безсумнівно, дасть свої плоди. Використовуючи цей спосіб, можна підвищити якість роботи працівників у кілька разів. Для цього розглянемо основні форми гейміфікації: змагальна, переможна, естетична [3].

Змагальна гейміфікація заснована на мотивації співробітників шляхом різних змагань, тематика яких тісно пов'язана з проблемами або завданнями компанії. Ця форма передбачає створення різних конкурсів, змагань, у рамках яких будуть виконані першочергові завдання компанії.

Переможна гейміфікація заснована на зацікавленості співробітників в ігровому процесі, в рамках якого будуть виконані завдання компанії. Відмінність цієї форми в тому, що після закінчення ігрового процесу всі співро-

бітники будуть переможцями. Водночас клімат і атмосфера в компанії будуть завжди позитивними, а співробітники зможуть об'єднатися.

Естетична гейміфікація грунтується на доведенні головних цілей і завдань для співробітників, водночас такі цілі і завдання повинні збігатися з інтересами і бажаннями працівників компанії. Як приклад можна навести ситуацію, коли за перевиконання плану продажів співробітник буде отримувати якусь медаль, грамоту або незначний подарунок.

Таким чином, впроваджуючи цей спосіб мотивації персоналу, можна застосовувати як всі три форми гейміфікації, так і одну. Однак, як показує зарубіжна практика передових компаній, поєднуючи всі три форми гейміфікації можна досягти максимального ефекту.

Гейміфікація дає змогу досить легко, без примусу виконати такі завдання:

- виявити лідерів у певній сфері;
- підвищити загальний рівень продуктивності праці;
- визначити напрямок розвитку кожного конкретного співробітника і команди загалом та стимулювати їх розвиватися в цьому напрямку;
- забезпечити всіх співробітників оперативним зворотним зв'язком за результатами діяльності;
- підвищити наочність результатів роботи кожного із працівників;
- зменшити кількість конфліктів;
- підвищити якість комунікацій у команді;
- об'єднати співробітників загальною ідеєю, залучити до командної роботи;
- прищепити співробітникам цінності компанії, сформувати розуміння бренду роботодавця на рівні співробітників, що працюють [4].

Розглянувши гейміфікацію, як новітній спосіб мотивації персоналу, а також заглибившись у його форми, можна виділити такі переваги та недоліки [5].

Переваги: заміна рутинної роботи ігровим процесом; залучення всіх співробітників у бізнес-процеси для виконання завдань; розвиток творчого і неординарного мислення у співробітників; можливість самореалізації працівників; зацікавленість співробітників у виконанні завдань компанії; підвищення згуртованості колективу під час спільного виконання завдань; візуалізація досягнень і прогресу співробітників.

Недоліки: поверховість; концепція гейміфікації не враховує те, що застосування цього способу має приносити людині задоволення; короткостроковий ефект; розвиток конкуренції між працівниками, що може призвести не до досягнення цілей компанії, а до низького корпоративного духу.

Що стосується закордонного досвіду, то прикладом може слугувати корпорація Windows. Перед цією компанією стояло складне завдання. Вона випускає програмне забезпечення (таке як Windows і Office) у величезній кількості країн, де люди розмовляють десятками мовами. Налагодження і тестування в таких умовах є проблемою. Windows доступний на багатьох мовах, і не в кожній країні є офіс, здатний перевірити якість перекладу. Microsoft знайшла рішення – вона гейміфікувала процес локалізації.

Компанією була розроблена гра «Language quality game» («Гра про якість мови»), яка використовувалася всередині компанії Microsoft для тестування Windows 10. Суть гри полягала в наступному: перед гравцем відкривається вікно з текстом на його рідній мові, а він перевіряє, чи все написано вірно. Якщо співробітник не знаходить помилку, то позначає текст як коректний, якщо знаходить – як неправильний. Важливим елементом цього підходу стали списки лідерів, які відображали показники як співробітника, так і всього офісу, що привело до змагань, оскільки кожному хотілося показати себе і зробити їхню локалізацію кращою в компанії. За такої організації перевірки працівники Microsoft добровільно переглядали віконця з текстом і знаходили помилки.

Аналіз ситуації: розглянута ситуація є чудовою ілюстрацією гейміфікації рутинної роботи, що не вимагає спеціальної кваліфікації. Водночас і сама по собі «Language quality game» дуже проста, в ній, по суті, були присутні всього два ігрових елементи – окуляри (які використовувалися під час перегляду віконець з текстом) і списки лідерів (в яких визначалося місце співробітника та офісу порівняно з іншими). Розглянемо тепер за пунктами, як такий підхід інтегрується в систему внутрішнього маркетингу.

У цьому прикладі ми розглядали гейміфікацію процесів, безпосередньо пов'язаних з поліпшенням якості продуктів, які отримують споживачі, що, безсумнівно, позитивно позначилося на їхньому користувальницькому досвіді, оскільки результатом стали [4]:

- 6700 знайдених помилок;
- сотні серйозних внесених правок.

Якщо ми уявимо роботу зі знаходження помилок в якості продукту, який роботодавець надає своїм внутрішнім споживачам – співробітникам, то продукт виглядає нудним і нецікавим, проте внесення до нього ігрових елементів позитивно позначилося на його сприйнятті, а саме:

- 4500 співробітників Microsoft були готові сидіти безкоштовно і знаходити помилки;
- понад півмільйона переглянутих вікон з текстом.

Такий підхід дав співробітникам змогу не просто виконувати рутинне завдання, але надав їм щось більше – можливість змагатися, переживати за нього і працювати командою заради перемоги.

Таким чином, підбиваючи підсумок цього дослідження, можна сказати, що гейміфікація є дійсно новітнім методом мотивації персоналу, який може дати бажаний результат для керівників компанії. Застосування цього способу багато в чому залежить від вікової структури персоналу, а також їхніх потреб. Тільки глибоке знання своїх співробітників може визначити можливість і необхідність впровадження цього способу в систему мотивації [6].

Однак, враховуючи досвід американських і європейських передових компаній, а також тенденції до омолодження персоналу компаній, варто сказати, що гейміфікація і різновиди її форм, неодмінно, підвищать ефективність роботи не тільки всіх співробітників, але і компанії в цілому.

Водночас не варто забувати, що тільки за умови поєднання всіх видів мотивації можна підвищити ефективність усієї системи мотивації персоналу, а, отже, і діяльність компанії загалом.

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

Література: 1. Виханский О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс : учеб. пособие / О. С. Виханский, А. В. Наумов. – М. : МДУ, 2010. – 438 с. **2.** Добролюбов Є. А. Система матеріального і нематеріального стимулювання (мотивації) персоналу / Є. А. Добролюбов // Банківські технології. – 2014. – № 3. – С. 34–38. **3.** Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / А. П. Егоршин. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 286 с. **4.** Мазелис А. Л. Геймификация в электронном обучении. Gamification in e-lerning [Електронний ресурс] / А. Л. Мазелис – Режим доступу : http://www.vvsu.ru/files/D662423D-D398-421A-9671-213199E1880E.pdf. **5.** Павлов Я. Ю. Можливості застосування гейміфікації в онлайн навчанні [Електронний ресурс] / Я. Ю. Павлов, С. А. Кочина. – Режим доступу : http://conference2014.iite.unesco.org/wp-ntent/uploads/2014/11/Pavlov-Kochina.pdf. **6.** Розробка та експертиза освітніх електронних ресурсів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://tmo.ito.edu.ru/2014/section/233/94732.

ФІСКАЛЬНИЙ ФЕДЕРАЛІЗМ: СУТНІСТЬ І НЕОБХІДНІСТЬ УПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

УДК 336.15

Снесарь М. М.

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

Анотація. *Досліджено теоретичні аспекти концепції бюджетного (фіскального) федералізму. Наголошено на необхідності та доцільності впровадження фіскального федералізму в Україні.*

Ключові слова: *фінансова децентралізація, фіскальний федералізм, місцеві податки, місцеві збори, місцеві бюджети, місцеві органи влади.*

© Снесарь М. М., 2016

Аннотация. *Исследованы теоретические аспекты концепции бюджетного (фискального) федерализма. Подчеркнута необходимость и целесообразность внедрения фискального федерализма в Украине.*

Ключевые слова: *финансовая децентрализация, фискальный федералізм, местные налоги, местные сборы, местные бюджеты, местные органы власти.*

Annotation. *The theoretical aspects of concept budget (fiscal) federalism have been explored. And necessity and feasibility of the implementation of fiscal federalism in Ukraine is underscored.*

Keywords: *fiscal decentralization, fiscal federalism, local taxes, local fees, local budgets, local authorities.*

На сьогодні для більшості зарубіжних унітарних країн характерною ознакою є фінансова децентралізація, яка забезпечує налагодження взаємозв'язків адміністративно-територіальних інтересів із загальнодержавними. Тому переважно всі унітарні країни у сфері міжбюджетних відносин застосовують окремі елементи бюджетного федералізму.

Для України характерна проблема перерозподілу відповідальності, компетенції, функцій і фінансових ресурсів між центральними органами влади та органами місцевого самоврядування, що свідчить про необхідність подальшого реформування системи державних фінансів.

Фінансова самостійність – важлива передумова фінансової незалежності органів місцевого самоврядування. Свобода в сфері місцевого оподаткування зробить місцеву владу підзвітною і підконтрольною у своїй діяльності, тобто на неї буде покладено відповідальність за напрямки і ефективність витрачання коштів від введення податків, вибору форм і ставок оподаткування, що дасть змогу спрямувати додаткові кошти на розв'язання економічних і соціальних проблем регіонів [1].

Проблема фінансової незалежності органів місцевого самоврядування та необхідності фіскального федералізму посідає важливе місце в дослідженнях та публікаціях українських учених, серед яких особливу увагу привертають наукові праці Н. Балдича, О. Василика, О. Гончаренка, О. Кириленко, В. Кравченка, В. Опаріна, В. Федосова, С. Юрія та ін.

Для наявної моделі бюджетних відносин в Україні характерна надмірна централізація податкових надходжень та несбалансованість між зобов'язаннями та доходами органів місцевого самоврядування. Саме тому необхідність фіскального федералізму та оптимального розмежування податкових надходжень між бюджетами різних рівнів в умовах реформування податкового та бюджетного законодавства є особливо актуальним.

Під фіскальним федералізмом розуміють законодавчо зафіксований розподіл функціональних повноважень та відповідальності органів загальнодержавної, регіональної та місцевої влади з паритетним розмежуванням на цій основі доходів і видатків між ланками бюджетної системи на засадах компромісно узгоджених ресурсних можливостей та балансу інтересів [2].

Фіскальний федералізм є практикою функціонування сектора державного управління за умови, що в ньому існує більш ніж один рівень, що характерно як для унітарних, так і для федеративних держав. В Україні таких рівнів чотири: національний, регіональний (обласний), міста обласного значення та сільські райони, міста районного підпорядкування, села і селища [3].

Теоретиками фіскального федералізму прийнято виділяти дві його основні моделі: кооперативний та конкурентний федералізм. Кооперативний федералізм пріоритетом визначає національне податкове законодавство, яке жорстко закріплює функції та джерела доходів, а також звужує перелік інструментів реалізації власної політики субнаціональними урядами (високо централізована система міжбюджетних відносин). Принцип, що реалізується моделлю кооперативного федералізму, полягає у забезпеченні дотримання на всій території країни єдиних соціально-економічних стандартів життя [4].

На противагу цьому конкурентний федералізм передбачає такий порядок організації бюджетного процесу, за якого національне законодавство визначає лише загальні повноваження і зобов'язання, тоді як субнаціональні уряди мають практично повну свободу у визначенні власних податкових джерел та виборі механізмів забезпечення суспільними благами, що відповідають потребам населення [4].

Основною ідеєю конкурентного федералізму є територіальна конкуренція, що передбачає відмову від досягнення єдиних стандартів життя через коригування результатів дії ринкових сил. Тобто доцільніше надати кожному регіону можливість конкурувати з урахуванням власних порівняльних переваг.

Кооперативний і конкурентний федералізм базуються на використанні сукупності однакових інструментів:

1. Місцеві податки та збори.
2. Податкове розщеплення.
3. Міжбюджетні трансферти.
4. Розподіл видаткових мандатів.

В українській фаховій літературі склалися два підходи стосовно визначення практичного значення концепції бюджетного федералізму: прибічники першого – традиційного підходу – наполягають на неможливості її застосування в умовах унітарної держави, інші (їх сьогодні меншість) підкреслюють універсальне значення цієї концепції як загальної методології демократичної трансформації системи місцевого самоврядування [5].

Фіскальний федералізм означає пряме зарахування податків за встанов¬леними однаковими квотами в бюджети трьох рівнів за належного фінансування потреб усіх бюджетів. Правильно побудований бюджетний федералізм має регулюючий характер, тому що дає змогу оптимізувати зіставлення потреб територій з їхніми фінансовими можливостями. На противагу цьому в разі застосування дозвільних чи розподільчих форм надання бюджетних ресурсів в умовах їхнього хронічного дефіциту об'єктивно формуються передумови для корупції. Нераціонально організовані відносини бюджетного федералізму спричиняють ситуації, коли місцева влада не бачить для себе фінансової вигоди від економічного піднесення регіонів, якими вона управляє [6].

Впровадження фіскального федералізму забезпечує не тільки фінансову самостійність місцевих бюджетів, але й є ефективним на податковому, бюджетному, регіональному та інституціональному рівнях. До податкових аспектів ефективності фіскального федералізму належать [7]:

1. Зниження витрат податкового адміністрування.

2. Підвищення податкової ефективності територіальних податкових систем.

3. Ефективне виконання функцій макроекономічної стабілізації.

4. Забезпечення фіскальної справедливості.

Бюджетний федералізм виконує політично-консолідуючу і соціально-психологічну функції. Рух бюджетних ресурсів у напрямку від територій до центру об'єднує регіони з різним фінансово-економічним потенціалом в єдиний державний організм і тим згуртовує націю. В системі бюджетного федералізму кожен регіональний чи місцевий бюджет, крім суто фінансового призначення, набуває соціального, політич¬ного й етичного змісту, оскільки перетворює всіх громадян, незалежно від їхньої національності, майнового становища, політичних уподобань тощо, в єдину спільноту [8].

Сучасний бюджетний федералізм забезпечує загальнонаціональну єдність, згладжуючи фінансово-економічну слабкість окремих регіонів, що можна вважати важливою соціально-психологічною перевагою. Так засобами бюджетного федералізму реалізується ситуація, коли регіони-донори не протиставляються регіонам-реципієнтам. Саме тому на сьогодні для забезпечення фінансової незалежності місцевих органів самоуправління доцільно впровадити механізм фіскального федералізму.

Під час запровадження фіскального федералізму буде забезпечено більш справедливий перерозподіл ресурсів і більш ефективне їхнє використання, але не до кінця подоланими залишаться такі економічні та політичні ризики:

1. Звуження можливостей центрального уряду корегувати ринкові процеси в масштабах усієї країни.

2. Балансування регіональних і місцевих інтересів з загальнодержавними інтересами.

3. Неподоланність диспропорції між багатими та бідними територіями.

4. Зростання за територіальною ознакою різниці в наданій кількості й якості послуг за ту ж суму індивідуально сплачених податків [2].

Отже, ефективно побудований фіскальний федералізм не тільки стимулюватиме органи місцевого самоврядування до фінансової автономії та нарощування фінансово-економічного потенціалу, але й раціонально вдосконалить перерозподіл фінансових ресурсів між регіонами, але не зробить його ідеальним.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Іванов Ю. Б.

Література: 1. Петленко Ю. В. Місцеві фінанси: конспект лекцій / Ю. В. Петленко, О. Д. Рожко. – Київ : Кондор, 2011. – 282 с. **2.** Андрущенко В. Л. Морально-етичні імперативи податків та оподаткування (західна традиція) / В. Л. Андрущенко, Т. В. Тучак. – Київ : Алерта, 2013. – 384 с. **3.** Буй Т. Композиційні відмінності фіскального федералізму в країнах з різним бюджетним устроєм / Т. Буй // Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції. – 2013. – № 12 (1). – С. 6–11. **4.** Длугопольський О. В. Фіскальний федералізм та бюджетні реформи за умов фінансово-економічної кризи / О. В. Длугопольський // Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая. – 2014. – № 1. – С. 284–294. **5.** Берг О. О. О программе развития бюджетного федерализма в Российской Федерации на период до 2005 года / О. Берг // Вопросы экономики. – 2002. – № 5. – С. 144–152. **6**. Бикадорова Н. О. Фінансова децентралізація місцевого самоврядування / Н. О. Бикадорова // Економічний вісник Донбасу. – 2010. – № 2 (20). – С. 145–151. **7.** Майбуров И. А. Фискальный федерализм. Проблемы и перспективы развития : монография для магистрантов, обучающихся по программам направления «Финансы и кредит» / И. А. Майбуров, Ю. Б. Иванов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 415 с. **8.** Буряченко А. Є. Бюджетний федералізм як

принцип побудови фінансів місцевого самоврядування в розвинутих країнах / А. Є. Буряченко // Вчені записки. Функціональна економіка. – 2009. – № 11. – С. 83–88.

АУДИТ БЕЗПЕРЕРВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ВПЛИВ ПОДАЛЬШИХ ПОДІЙ НА ЗВІТНІ ПОКАЗНИКИ

УДК 657.6:658.012.32

Степаненко А. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розкрито важливість підтвердження достовірності інформації щодо безперервності діяльності підприємства. Висвітлено вплив подальших подій на рішення щодо їх врахування у фінансовій звітності та в аудиторському звіті.*

Ключові слова: *аудит, безперервність діяльності, подальші події, зацікавлені сторони, імовірність банкрутства.*

Аннотация. *Раскрыта важность подтверждения достоверности информации о непрерывности деятельности предприятия. Описано влияние последующих событий на решения об их учете в финансовой отчетности и в аудиторском заключении.*

Ключевые слова: *аудит, непрерывность деятельности, последующие события, заинтересованные стороны, вероятность банкротства.*

Annotation. *The article reveals the essence of assurance of the company continuity. It describes the impact of subsequent events on the decisions about their account in the financial statement and auditor`s report.*

Keywords: *auditing, company continuity, subsequent events, concerned parties, probability of bankruptcy.*

Важливою складовою частиною проведення аудиту є підтвердження дотримання керівниками припущення про безперервну діяльність підприємства під час підготовки фінансових звітів, яке передбачає оцінку та аналіз фінансово-господарського стану підприємства. Оцінка фінансово-господарського стану підприємства для визначення подальшої безперервної діяльності підприємства передусім необхідна:

- інвесторам, котрим потрібно прийняти рішення про формування портфеля цінних паперів;
- кредиторам, які повинні надати за необхідності позики підприємству та бути упевненими, що їхні кредити повернуть разом з відсотками раніше ніж підприємство збанкрутує;
- конкурентам, які на підставі цієї інформації формують маркетингову стратегію власного підприємства;
- іншим користувачам фінансової звітності.

Позитивна оцінка безперервності діяльності суб'єкта господарювання, підтверджена аудитором, є гарантією високого ступеня довіри з боку кредитних організацій, основних клієнтів, постачальників та інших партнерів, тому така процедура щораз частіше є необхідною для підприємств, що прагнуть вижити у конкурентному зовнішньому середовищі. Тому обрана тема є досить актуальною на теперішньому етапі розвитку економіки.

Метою дослідження є підтвердження достовірності інформації щодо безперервності діяльності підприємства.

© Степаненко А. В., 2016

Для досягнення мети необхідно виконати такі завдання:

- розкрити важливість надання достовірної інформації щодо безперервності діяльності підприємства;
- висвітлити вплив подальших подій на показники фінансової звітності.

В економічній літературі є багато наукових робіт, присвячених дослідженню проблем аудиту безперервності діяльності та подальших подій підприємства, таких вчених, як І. М. Дмитренко, І. М. Бєлоусова, С. І. Жминько, П. В. Бакланова, В. *Д.* Краснов, *Д.* В. Сизов, С. А. Кучеренко. Але все ще залишається низка питань, які потребують додаткового вивчення.

Концепцію постійної діяльності підприємства закладено в ст. 4 Закону України від 16.07.99 р. № 996-XIV «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» зі змінами та доповненнями та у ПБО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», в яких зазначено один із головних принципів ведення бухгалтерського обліку і підготовки фінансової звітності – принцип безперервності діяльності (оцінка активів та зобов'язань підприємства здійснюється з урахуванням припущення, що його діяльність триватиме далі) [1].

Існує Міжнародний стандарт аудиту 570 «Припущення про безперервність діяльності підприємства». В ньому пояснюється доречність припущень про безперервність діяльності підприємства, яке перевіряється, ознаки, що свідчать про можливість припинення функціонування суб'єкта господарювання, аудиторські докази, які можуть стати підтвердженням цього, а також розглядається, як оцінка аудитором постійності діяльності підприємства-клієнта впливає на його висновок щодо всієї фінансової звітності.

Власники та управлінський персонал повинні бути зацікавлені у тому, щоб надати аудитору достовірну інформацію щодо умов або подій, які ставлять під сумнів подальшу безперервну діяльність суб'єкта господарювання з можливою власною попередньою оцінкою здатності до безперервної діяльності. Така інформація може містити (табл. 1):

Таблиця 1

Події або умови, які можуть поставити під сумнів припущення про безперервність діяльності суб'єкта господарювання [2]

Чинники	Ознаки
Фінансові	– невиконання встановлених вимог стосовно чистих активів; – надмірна залежність від короткострокових позик для фінансування довгострокових активів; – ознаки скасування фінансової допомоги кредиторами; – суттєві операційні збитки або значне зменшення вартості активів; – заборгованість з виплати або припинення виплати дивідендів; – нездатність погашати кредиторську заборгованість; – економічно нераціональні боргові зобов'язання; – труднощі з дотриманням умов договору про позику; – зміна схеми оплати товару (робіт, послуг) постачальникам на умовах комерційного кредиту або розстрочки платежу; – ознаки банкрутства, встановлені вітчизняним законодавством
Операційні	– наміри управлінського персоналу щодо ліквідації суб'єкта господарювання або припинення фінансово-господарських операції; – звільнення управлінського персоналу без належної його заміни; – втрата основного ринку збуту; – нестача важливих ресурсів; – суттєвий обсяг продажу сировини і матеріалів, що перевищує обсяг виручки від реалізації продукції (робіт, послуг); – поява дуже успішного конкурента
Інші	– недотримання вимог щодо формування статутного капіталу; – незавершені судові або регулятивні провадження; – зміни у законодавчому чи нормативному акті або політичної ситуації, які негативно вплинуть на суб'єкт господарювання тощо

Зазначений перелік ознак, на підставі яких може виникнути сумнів у застосовності припущення безперервності діяльності, не є остаточним. Крім того, наявність однієї або кількох ознак не завжди є достатніми доказами незастосовності припущення безперервності діяльності під час підготовки фінансової звітності суб'єкта господарювання.

Оцінку безперервності діяльності підприємства можна провести за допомогою розроблених моделей визначення ризику банкрутства (далі – Б.) підприємства [3]. Таких моделей декілька, і вони відрізняються особливостями урахування різних факторів ризику (табл. 2).

Але необхідно відзначити, що ці моделі не враховують увесь спектр зовнішніх факторів ризику, притаманних українським умовам: фінансовий стан у країні, темпи інфляції, умови кредитування, особливості податкової

системи тощо. Тому для більшої об'єктивності фінансове становище підприємства необхідно оцінювати за допомогою декількох моделей.

Таблиця 2

Особливості моделей оцінки ризику банкрутства підприємства

Модель	Система показників	Особливості врахованих факторів ризику
2-факторна модель Альтмана $Z = -0.3877 - 1.0736\ Кпл + 0{,}0579\ Ккап$	*Кпл* – коефіцієнт поточної ліквідності *Ккап* – коефіцієнт капіталізації	Імовірність незабезпечення позикових коштів власними у майбутньому періоді
Z < 0 – імовірність Б. < 50 %, Z = 0 – імовірність Б. = 50 %, *Z* > 0 – імовірність Б. > 50%		
5-факторна модель Альтмана $Z = 0{,}717X_1 + 0{,}874X_2 + 3{,}1X_3 + 0{,}42X_4 + 0{,}995X_5$	X_1 – доля чистого оборотного капіталу в активах X_2 – рентабельність активів (за нерозподіленим прибутком) X_3 – рентабельність активів (за балансовим прибутком) X_4 – коефіцієнт фінансування X_5 – віддача усіх активів	Модель використовується для компаній, акції яких не котуються на біржі
Z < 1,23 – імовірність Б. висока, *Z* >1,23 – імовірність Б. низька		
Модель Ліса $Z = 0{,}063X_1 + 0{,}092X_2 + 0{,}057X_3 + 0{,}001X_4$	X_1 – доля оборотних коштів у активах X_2 – рентабельність активів за прибутком X_3 – рентабельність активів за нерозподіленим прибутком X_4 – коефіцієнт покриття за власним капіталом	Модель ураховує ліквідність підприємства, його рентабельність та фінансову незалежність
Z < 0,037 – імовірність Б. висока, *Z* > 0,037 – імовірність Б. низька		
Модель Бівера	1. Коефіцієнт Бівера: (Чистий прибуток + Амортизація)/Позикові кошти 2. Коефіцієнт поточної ліквідності 3. Економічна рентабельність 4. Фінансовий леверидж (важіль) 5. Коефіцієнт покриття активів власними оборотними коштами	Група I: 0,4–0,45, група II: 0,17, група III: -0,15 Група I: 3,2, група II: 2, група III: 1 Група I: 6,8, група II: 4, група III: -22 Група I: 37, група II: 52, група III: 80 Група I: 0,4, група II: 0,3, група III: 0,06>
Група I – успішні компанії, група II – за 5 років до Б., група III – за 1 рік до Б.		

Аудит фінансової звітності передбачає, зокрема, виконання процедур, пов'язаних з ідентифікацією подій, які відбулися після звітної дати, їхньою класифікацією та оцінкою необхідності внесення до звітної інформації певних коригувань. Зазначені процедури мають на меті сприяння підвищенню рівня обґрунтованості професійного судження аудитора стосовно необхідності врахування відповідних подій та їхніх результатів під час складання фінансової звітності.

Необхідність дослідження аудитором впливу подальших подій на фінансові звіти визначено у міжнародних стандартах контролю якості, аудиту, огляду, інших послуг, пов'язаних з наданням упевненості [2]. Для цього, насамперед, необхідно класифікувати подальші події за періодами, коли вони були виявлені (табл. 3). Зазначена класифікація дає змогу визначити вплив подій, що стосувалися інформації фінансової звітності і були виявлені після звітної дати, на необхідність внесення відповідних змін як до фінансової звітності, так і до аудиторського звіту.

Таблиця 3

Класифікація подальших подій за періодами їхнього виявлення

Види подальших подій за періодами їхнього виявлення		
Події, виявлені після дати звітності до дати аудиторського звіту	Події, виявлені після дати аудиторського звіту до оприлюднення звітності	Події, виявлені після дати оприлюднення звітності

Будь-які події, про які стає відомо після дати фінансової звітності, мають бути оцінені аудитором з погляду впливу на рішення щодо їхнього врахування у фінансовій звітності та в аудиторському звіті.

Отримані аудиторські докази стосовно подальших подій впливають на професійні судження аудитора стосовно необхідності виконання додаткових процедур, модифікації аудиторського звіту, зміни виду чи відмови від модифікації аудиторського звіту, оцінювання заходів самого аудитора та керівництва суб'єкта підприємництва щодо доведення інформації про подальші події до користувачів. Отримані результати дають змогу удосконалити

теоретичні підходи до задоволення інформаційних запитів користувачів фінансової звітності стосовно подій, про які стало відомо після дати звітності.

Таким чином, керівництво під час оформлення своєї фінансової звітності повинне враховувати економічні інтереси зацікавлених у діяльності підприємства осіб, тому має надати їм звітні показники у такому вигляді, щоб вони були достатніми для контролю за збереженням та нарощуванням капіталу підприємства. А прозорість інформації щодо його спроможності до ділової активності та відсутності намірів призупинити діяльність забезпечується за допомогою аудиторських висновків. Тому аудит фінансової звітності з погляду безперервності діяльності та впливу подальших подій на показники у звітах дає змогу підготувати базу для прийняття бізнес-рішень зацікавлених осіб щодо співпраці з суб'єктом господарювання, що перевірявся.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/996-14. **2.** Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг. Видання 2013 року. Частина І. – Київ : Міжнародна федерація бухгалтерів ; Аудиторська палата України, 2013. – 977 с. **3.** Шекшуев А. В. Концепция действующего предприятия и его потенциальная финансовая устойчивость / А. В. Шекшуев, Р. С. Ибрагимова // Аудит и финансовый анализ. – 2011. – № 4. – С. 460–463.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОГО МОНІТОРИНГУ В БАНКУ

УДК 336.71.078.3

Степанов Д. О.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Узагальнено основні схеми легалізації доходів, отриманих злочинних шляхом за участю банківських установ. Проаналізовано впровадження фінансового моніторингу в ПАТ «Промінвестбанк».*

Ключові слова: *фінансовий моніторинг у банку, відмивання коштів, автоматизована система фінансового моніторингу.*

Аннотация. *Обобщены основные схемы легализации доходов, полученных преступным путем с участием банковских учреждений. Проанализировано внедрение финансового мониторинга в ПАО «Проминвестбанк».*

Ключевые слова: *финансовый мониторинг в банке, отмывание денег, автоматизированная система финансового мониторинга.*

Annotation. *Overview main schemes of legalization of proceeds from crime involving banking institutions. Analyzed the implementation of financial monitoring in PJSC «Prominvestbank».*

Keywords: *financial monitoring at the bank, money laundering, automated system of financial monitoring.*

Згідно з даними Держфінмоніторингу, банки надсилають основну частину повідомлень про операції, що підлягають фінансовому моніторингу. За 2 квартал 2015 року від банківських установ було отримано 99,01 % від загальної кількості повідомлень про фінансові операції [1].

© Степанов Д. О., 2016

Питання теоретичних засад та практичних аспектів фінансового моніторингу в банку розглядали як вітчизняні, так і зарубіжні науковці, а саме: А. Болобуєв [2], В. Коваленко [3], І. Конєва [4], В. Коротюк [5] та багато інших. Але питання впровадження конкретних методів процесу фінансового моніторингу в банку залишається недостатньо розв'язаним.

Метою статті є розробка рекомендацій щодо вдосконалення фінансового моніторингу в банку.

Існує багато схем відмивання коштів за участю банків. Розглянемо деякі з них [6]:

1. Сертифікати на пред'явника. Підприємство на нелегальні кошти купує ощадні сертифікати на пред'явників у банку. Далі підставна особа пред'являє їх до платежу в касу цього ж банку та отримує «чисті» кошти.

2. Перерахунок нерезидентом нелегальних коштів за кордон. Нерезидент отримує брудні кошти та переводить їх на свій рахунок, який знаходиться за межами України.

3. Отримання кредиту, забезпеченням якого є кошти на депозиті, здобуті злочинним шляхом. Відсотки, що нараховуються на депозитний внесок, частково компенсують витрати, пов'язані з користуванням кредитом.

4. Надання кредитів під забезпечення нелегальними коштами у формі поруки. Поручитель виплачує зобов'язання брудними коштами, які надалі легалізуються.

5. Доміциляція векселя. Підприємство укладає з банком договір з доміциляції векселів та переказує кошти на вексельний рахунок. Банк згідно з договором здійснює оплату векселя. Використання вексельних розрахунків маскує сліди нелегальних коштів. Такий вексель зручний, адже його використання підвищує безпеку операцій.

6. Застосування платіжних карток. За межами України нелегальні кошти перераховуються на картку. Картку ввозять на територію України та знімають готівку.

7. Фіктивні операції з цінними паперами. Нерезидент укладає угоду на придбання цінних паперів. Після отримання цінних паперів від підставного продавця нерезидент не розплачується за них. Далі договір скасовується, водночас цінні папери не повертаються. Папери продаються нерезидентом за нелегальні кошти. Кошти переводяться за межі України під виглядом «повернення інвестицій».

Оскільки банки вживають заходів для безпеки свого функціонування, злочинці щораз частіше діють не прямо, а через адвокатів, фінансових консультантів, нотаріусів. У зв'язку з розвитком віртуальної банківської діяльності, операцій у режимі «онлайн» відмивання коштів досягло нового рівня. Саме тому дотримання правил фінансового моніторингу в банку є важливою складовою частиною боротьби зі злочинністю у сфері економічної діяльності.

Розглянемо дотримання правил фінансового моніторингу в банку на прикладі ПАТ «Промінвестбанк» [7]. У банку функціонує внутрішньобанківська система протидії легалізації доходів, одержаних злочинним шляхом, яка відповідає вимогам чинного законодавства, рекомендаціям міжнародних організацій та практичному досвіду.

Ця система сформована за такими основними напрямками: процедура «Знай свого клієнта», тобто належна ідентифікація та ознайомлення з фінансовою діяльністю клієнтів; повідомлення про підозрілі операції, а саме аналіз фінансових операцій клієнтів.

До методів забезпечення реалізації фінансового моніторингу в ПАТ «Промінвестбанк» належать такі [7]:

- не відкривати анонімні рахунки;
- якщо є сумнів у тому, що особа виступає від свого імені, не вступати у відносини з такими клієнтами;
- не встановлювати відносини з банками, що не мають постійного місцезнаходження та не здійснюють діяльність за місцем своєї реєстрації;
- не встановлювати відносини з банками, які не застосовують належних заходів щодо реалізації фінансового моніторингу;
- здійснювати відповідні заходи безпеки під час встановлення відносин з банками-нерезидентами, що зареєстровані на території, яка не передбачає надання інформації про фінансові операції, а також надає пільговий податковий режим.

У ПАТ «Промінвестбанк» діють внутрішні нормативні документи з питань фінансового моніторингу: програма ідентифікації фінансової діяльності клієнтів, правила внутрішнього фінансового моніторингу, програми здійснення фінансового моніторингу (за сферами діяльності), програма підвищення кваліфікації персоналу, програма управління ризиками відмивання нелегальних доходів.

Незважаючи на те що ПАТ «Промінвестбанк» та інші банки України мають дієві внутрішньобанківські системи протидії легалізації доходів, вони можуть бути вдосконалені за допомогою впровадження нових технологій, інноваційного програмного забезпечення. Прикладом є система автоматизації фінансового моніторингу банку (САФМ) «AML Insighter».

«AML Insighter» являє собою рішення для банківського сектора, що підтримує всі найважливіші складові частини процесу протидії відмиванню коштів, мінімізації оподаткування та запобігання фінансування тероризму. Система автоматизації фінансового моніторингу спрямована на реалізацію не тільки положень обов'язкового, а й внутрішнього фінансового моніторингу, даючи змогу виконати низку завдань: забезпечення дотримання регуляторних вимог, відбір та аналіз фінансових операцій, обов'язковий і внутрішній моніторинг клієнтів і транзакцій, реалізація політики «Знай свого клієнта» (KYC), квартальний аналіз діяльності клієнтів і моніторинг підо зрілої активності (на основі правил і скорингу), призначення рівня ризику клієнту, призначення рівня ризику відділенню банку та банку загалом, менеджмент інцидентів, оформлення статистичних звітів [8].

Файлообмін цієї системи дає змогу в єдиному інтерфейсі бачити всі вихідні і вхідні файли і контролювати їхній стан. Управління клієнтами дає змогу отримувати вичерпну інформацію з облікових систем на основі виконання керованої моделі, підсумком діяльності якої є виявлення клієнтів з підозрілою поведінкою, статичних зв'язків та операційної діяльності. Ідентифікаційний моніторинг дає змогу знаходити аномалії в даних клієнтів [8].

Отже, підсумовуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що кожна з аналізованих схем легалізації доходів через банківський сектор має свої особливості, тому розробка нових методів, впровадження нових технологій, а також сумлінна праця суб'єктів фінансового моніторингу приведе до зменшення злодіянь у сфері запобігання та протидії легалізації доходів, одержаних злочинним шляхом.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є удосконалення банківських автоматизованих систем та формування єдиної дієвої системи банківського контролю.

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

Література: 1. Статистичні дані щодо отриманих Держфінмоніторингом повідомлень про фінансові операції протягом II кварталу 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.sdfm.gov.ua/content/file/Site_docs/2015/20150908/2.pdf. **2.** Болобуєв А. Ф. Про деякі стандарти злочинної поведінки в технології організованої економічної злочинності / А. Ф. Болобуєв // Тенденції української економіки. – 2013. – № 76. – С. 8–12. **3.** Коваленко В. В. Фінансовий моніторинг банків : навч. посіб. / В. В. Коваленко. – Суми : Мрія, 2012. – 120 с. **4.** Конєва І. Зарубіжний досвід боротьби з відмиванням коштів, отриманих у результаті злочинної діяльності / І. Конєва // Тенденції української економіки. – 2014. – № 5. – С. 11–16. **5.** Коротюк В. Деякі аспекти правового регулювання боротьби з відмиванням грошей у банківській системі / В. Коротюк, Є. Карманов // Все про бухгалтерський облік. – 2011. – № 56. – С. 17–19. **6.** Фінансовий моніторинг у банках [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://stud24.ru/economics/fnansovij–montoring–v–bankah/1799816 page3.html. **7.** Офіційний сайт ПАТ «Промінвестбанк» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.pib.com.ua. **8.** Система фінансового моніторингу банку «AML Insighter» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.asoftlab.com.ua /reshenia /finmonitor.php.

АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

УДК 331.101.262:005.52

Стеценко К. М.

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

Анотація. *Розглянуто сутність поняття «трудові ресурси». Розкрито основні напрями аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, що сприяють виконанню стратегічних завдань, які ставить*

© Стеценко К. М., 2016

перед собою будь-яке підприємство та визначені джерелами інформації для проведення аналізу. Розкрито пріоритетні напрями аналізу трудових ресурсів в умовах економічної кризи.

Ключові слова: *трудові ресурси, кадри, персонал, аналіз, підприємство, стратегічні завдання, забезпеченість.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность понятия «трудовые ресурсы». Раскрыты основные направления анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, способствующими решению стратегических задач, которые ставит перед собой любое предприятие и определены источниками информации для проведения анализа. Раскрыты приоритетные направления анализа трудовых ресурсов в условиях экономического кризиса.*

Ключевые слова: *трудовые ресурсы, кадры, персонал, анализ, предприятие, стратегические задачи, обеспеченность.*

Annotation. *In the article the essence of the concept of "human resources". The basic directions of Analysis of enterprise workforce, contributing to the solution of strategic tasks set before him any enterprise and identifying sources of information for analysis. Analysis reveals priority areas of labor during the economic crisis.*

Keywords: *human resources, personnel, staff, analysis, enterprise, strategic objectives, security.*

У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання забезпеченості підприємства трудовими ресурсами. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства.

Своєчасно виявити погіршення продуктивності праці працівників, недоліки їхньої роботи, втрату робочого часу, визначити причини та заходи щодо їхнього усунення дає змогу система аналізу. Адже від ефективності використання трудових ресурсів залежать показники обсягу виробництва продукції, рівень її собівартості та якості. Саме тому аналіз забезпечення підприємства трудовими ресурсами є важливою складовою частиною системи комплексного економічного аналізу діяльності будь-якого суб'єкта господарювання.

Окремі теоретико-методологічні аспекти ефективності використання трудових ресурсів висвітлені у роботах таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як М. Болюх, О. Грішнова, П. Атамас, Н. Власенко, Н. С. Єсінова, Н. А. Рубльова та ін.

Метою дослідження є висвітлення основних аспектів аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.

Сучасна економічна література визначає по-різному поняття «трудові ресурси». На думку О. А. Грішнової [1, с. 80], поняття «трудові ресурси» повинне містити кількісне визначення. Вони складаються з населення працездатного віку, до них не входять інваліди, що не працюють, та пільгові пенсіонери, а також особи молодші та старші від працездатного віку, які працюють в економіці країни. Так, Н. І. Єсінова [2, с. 456] зазначає, що «трудові ресурси – працездатна частина населення, яка, володіючи різними фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага і надавати послуги». Автори праці [3, с. 96] дотримуються думки, що трудові ресурси є «потенційним ресурсом робочої сили, яким суспільство володіє станом на встановлений момент часу».

В умовах сучасного ринку України набуває особливого значення робоча сила, оскільки вона має вартісну оцінку та є однією з конкурентних переваг підприємства. Сам аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами проводиться за такими сформованими напрямами, як аналіз кількості та структури трудових ресурсів та аналіз руху трудових ресурсів.

Аналіз кількості та структури працівників починається з визначення та виявлення відхилень фактичної кількості від розрахункового чи минулого періоду та з оцінки відповідності трудомісткості виробничої програми. Відносне скорочення приросту кількості праці відповідно до зростання обсягу виробництва та фінансових результатів господарської діяльності є важливою характеристикою зміни кількості та структури трудових ресурсів.

Джерелами інформації для проведення аналізу слугують: форма № 1 – підприємництво «Звіт про основні показники діяльності підприємства»; форма № 1-ПВ «Звіт з праці» (квартальні, місячні); форма № 6 «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання», а також дані планово-нормативної, облікової та оперативної інформації зі звітів підрозділів підприємства, інші оперативні дані [4].

Велике значення має аналіз забезпеченості підприємства кваліфікованими кадрами у провідних виробничих підрозділах за професіями та спеціальностями [5]. Провівши дослідження, можна структурувати такі пріоритетні напрями аналізу трудових ресурсів вітчизняних підприємств в умовах економічної кризи:

1. Періодичний аналіз професійного складу робітників. Він дає змогу виявити нестачу або надлишок робочої сили певної професії. Цей аналіз є важливим фактором для покращення технічного прогресу.

2. Забезпеченість та постійність, повнота та кваліфікованість складу персоналу. Це важлива умова забезпечення економічної безпеки підприємства.

3. Аналіз забезпеченості підприємств персоналом. Визначення цього критерію проводиться шляхом порівняння його фактичної кількості з потребою та в динаміці за декілька періодів.

4. Аналіз показників руху трудових ресурсів у динаміці років. Свідчить про вжиті підприємством заходи та їхню ефективність, являє собою найдоцільніший аналіз для вивчення руху трудових ресурсів.

5. Оборот робочої сили. Під час планування кількості працівників необхідно враховувати періодичність зміни та рух кадрів на підприємстві з урахуванням звільнень та внутрішнього переміщення, якості професійного рівня та роботи працівників. Зіставляючи відповідні коефіцієнти звітного і базисного періодів вивчають оборот робочої сили та причини звільнення працівників з підприємства.

6. Рух особового складу. Для визначення цього показника розраховують коефіцієнти обороту з прийняття, звільнення та загального обороту. Достатня забезпеченість підприємств необхідними трудовими ресурсами та високий рівень їхньої продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва.

7. Аналіз використання робочого часу. Проводячи цей аналіз, порівнюють планові й фактичні дані про відпрацьований час, виявляють причини їхніх відхилень, вивчають динаміку втрат робочого часу. Вихідною інформацією для аналізу є матеріали статистичної звітності про відпрацьований і невідпрацьований час.

8. Втрати робочого часу через непрацездатність. Аналізують їхній вплив на зростання продуктивності праці, непродуктивні витрати праці, які пов'язані з браком та відхиленнями від нормальних (звичайних) умов роботи.

Можна дійти такого висновку, що оцінка та аналіз використання трудових ресурсів дає змогу виявити недоліки у роботі, внутрішні резерви економії трудовитрат та причини їхнього виникнення, підвищення ефективності використання кадрів за допомогою їхнього раціонального розміщення і використання відповідно до набутої професії, спеціальності і кваліфікації.

Складовими частинами аналізу використання трудових ресурсів є:

- чисельність працівників;
- рівень забезпеченості ними підприємства;
- їхній склад і структура;
- показники руху робочої сили, продуктивності праці;
- використання робочого часу тощо.

Система трудових показників дає змогу поєднати та пов'язати окремі показники між собою, а аналіз так само дає змогу оцінити вплив кожного окремого й усієї сукупності показників на загальну результативність праці.

Аналіз повинен ґрунтуватися на наявній законодавчій та нормативно-правовій, обліковій інформаційних базах, бухгалтерській і статистичній звітностях, даних первинної документації тощо.

Підприємства повинні бути зацікавлені в якнайшвидшому усуненні усіх недоліків в роботі працівників та використанні виявлених резервів, оскільки це дасть змогу підвищити ефективність праці, а це так само покращить результати діяльності підприємства.

Таким чином, науковим результатом цього дослідження є визначення пріоритетних напрямів аналізу трудових ресурсів вітчизняних підприємств в умовах економічної кризи.

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

Література: 1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2004. – 535 с. **2.** Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие / Н. И. Есинова. – Київ : Кондор, 2003. – 464 с. **3.** Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід / За ред. Н. С. Власенко, Н. А. Григорович, Н. А. Рубльової. – Київ : Август Трейд, 2006. – 320 с. **4.** Болюх М. А. Економічний аналіз : навч. посіб. / М. А. Болюх, М. І. Горбатюк ; за ред. М. Г. Чумаченька. – Київ : КНЕУ, 2001. – 540 с. **5.** Мних Є. В. Економічний аналіз : підручник / Є. В. Мних. – Київ : Центр навч. літ., 2005. – 472 с.

АНАЛІЗ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДТРИМКИ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

УДК 340.5

Стрілець О. Л.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено сучасний стан розвитку малого бізнесу, проаналізовано рівень державного регулювання питань підтримки цієї галузі через розгляд наявної законодавчої бази. Обґрунтовано доцільність державної політики щодо сприяння малому підприємництву.*

Ключові слова: *малий бізнес, мале та середнє підприємництво, державна політика з підтримки малого бізнесу.*

Аннотация. *Исследовано современное состояние развития малого бизнеса, проанализирован уровень государственного регулирования вопросов поддержки данной отрасли через рассмотрение существующей законодательной базы. Обоснована целесообразность государственной политики способствования малому предпринимательству.*

Ключевые слова: *малый бизнес, малое и среднее предпринимательство, государственная политика по поддержке малого бизнеса.*

Annotation. *In the article the current state of small business development is investigated and the level of public support for regulation of the industry is analyzed through the review of the existing legislation. The necessity of state policy to promote small businesses is based.*

Keywords: *small business, small and medium business, public policy to support small business.*

На сучасному етапі переходу від планової економіки до ринкового господарства особливе значення набуває розвиток середнього і малого підприємництва, малого бізнесу. Саме малі підприємства, що не вимагають великих стартових інвестицій і гарантують високу швидкість обороту ресурсів, здатні найбільш швидко і ефективно розв'язувати проблеми реструктуризації економіки, формування і насичення ринку споживчими товарами в умовах дестабілізації української економіки й обмеженості фінансових ресурсів. Цим і зумовлена актуальність дослідження в сучасних умовах.

Дослідженню законодавчої бази та правових основ становлення, підтримки та розвитку малого бізнесу присвячені праці таких вчених: О. С. Іванілов, І. Ю. Кондрат, О. П. Крайник, О. Є. Мазур, С. А. Мельник, Р. А. Петров та ін.

Метою роботи є дослідження сучасного стану розвитку малого бізнесу, аналіз державного регулювання питань підтримки цієї галузі через розгляд наявної законодавчої бази.

Поняття «малий бізнес» характеризує форму реалізації новаторської ідеї, яка здійснюється на підприємствах, обмежених кількістю працівників і обсягом річного валового доходу, згідно з законодавством певної країни і функціонує в умовах підвищеного ризику переважно за рахунок засобів підприємця задля отримання підприємницького доходу, економічних та соціальних результатів. Важко переоцінити значущість розвитку малого підприємництва для нашої країни, де воно здатне докорінно і без істотних капітальних вкладень розширити виробництво споживчих товарів і послуг з використанням місцевих джерел сировини, розв'язати проблему зайнятості, а отже, прискорити науково-технічний прогрес.

Сталий розвиток малого підприємництва може здійснюватися тільки за умови ефективного державного управління цим процесом з урахуванням сукупності факторів за відповідними напрямками, які стримують розвиток малого бізнесу. Формуючи вітчизняну модель державного управління сталим розвитком малого підприємництва, слід пам'ятати, що держава і підприємці мають різні цілі, різні погляди, різні інтереси стосовно один одного. Так, підприємець вбачає в державі того суб'єкта, який здатен створити умови для досягнення підприємцем своїх цілей (максималізація прибутку, ефективність інвестицій, мінімізація ризику, захист власності тощо). Держава ж вбачає у підприємцях ту силу, яка здатна забезпечити реалізацію більш масштабних цілей – зростання суспільного добробуту, підтримку зайнятості, укріплення національної економічної безпеки. Саме в полі перетину визначених цілей формується державна політика підтримки та розвитку підприємництва [1, с. 120].

За результатами аналізу функціонування малого бізнесу внаслідок фінансових потрясінь, політичної нестабільності в Україні за останні два роки визначено, що у розвитку українського малого бізнесу спостерігається перехід від стартового етапу до зниження темпів [2].

© Стрілець О. Л., 2016

Головними причинами уповільнення процесу розвитку підприємств малого бізнесу в Україні є:

– недостатній розвиток елементів інфраструктури підтримки підприємств малого бізнесу;

– ускладнений доступ підприємств малого бізнесу до інформації з широкого кола питань;

– ускладнений доступ до фінансово-кредитних ресурсів, недосконалість механізму надання фінансової допомоги за рахунок засобів місцевих бюджетів;

– недостатній розвиток фондів підтримки підприємництва і механізмів надання ними фінансової допомоги суб'єктам малого підприємництва у вигляді гарантій і пайового фінансування;

– недостатній рівень розвитку фінансового й оперативного лізингу як форми довгострокового кредитування малих підприємств;

– незначна підтримка інноваційного малого бізнесу, який вимагає довго- або середньострокових інвестицій [3, с. 113].

Що стосується правових основ становлення, розвитку та підтримки малого бізнесу в Україні, то законодавче регулювання цієї галузі здійснюється багатьма нормативно-правовими актами, починаючи з Конституції України, Господарського [4], Цивільного [5] та Податкового кодексів України [6] та закінчуючи спеціальними постановами та проектами законів. У рамках дослідження доцільно розглянути специфічні нормативно-правові акти, які найбільше регулюють питання розвитку малого бізнесу.

Тож одним з найперших регулятивних документів є Закон України «Про національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні» від 21.12.2000 р. [7]. Програма спрямована на реалізацію державної політики щодо розв'язання проблем розвитку малого підприємництва. Але аналіз заходів Національної програми свідчить про те, що через відсутність дійових механізмів державного управління цей розвиток не є сталим. Наступним є Закон України «Про державну підтримку малого підприємництва» від 19.10.2000 р., але від 19.04.2012 р. він втратив свою чинність. Цей факт нерозривно пов'язаний з прийняттям закону, що на сьогодні є основою державної політики сприяння малому бізнесу. Це Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» від 22.03.2012 р. [8]. Цим законом регулюється діяльність вітчизняних фондів підтримки підприємництва. В Україні найвагоміша організація цього типу – Український фонд підтримки підприємництва (далі – УФПП), заснований у 1991 році. Але сьогодні діяльність Фонду дуже важко відслідкувати, оскільки на офіційному сайті остання інформація датується 2013 роком [9].

Проте, за інформацією Державної регуляторної служби України, у 2014 році задля створення умов для ефективного використання коштів УФПП та інших загальнодержавних, регіональних і місцевих фондів підтримки підприємництва, що спрямовуються на реалізацію державної політики у сфері розвитку малого і середнього підприємництва, розроблено проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні». Крім того, задля забезпечення ефективності реалізації державної політики у сфері розвитку малого і середнього підприємництва при Верховній Раді України цим Законопроектом пропонується утворити Національну раду з питань конкурентоспроможності і підприємництва при Кабінеті Міністрів України – Раду підприємців при Кабінеті Міністрів України, яка є головним консультативно-дорадчим і допоміжним органом, що забезпечує і координує участь громадськості у формуванні та реалізації державної політики у сфері розвитку малого і середнього підприємництва. Також передбачається проведення консультацій із громадськістю у формі публічних громадських обговорень, вивчення громадської думки щодо формування і реалізації державної політики у сфері розвитку малого і середнього підприємництва, розробки та виконання загальнодержавних, регіональних і місцевих програм у зазначеній сфері [10].

Таким чином, можна відзначити, що цей законодавчий акт є досить перспективним, у разі його прийняття нова редакція відповідного Закону має високі шанси стати ефективною. Відомо, що цей проект Закону було прийнято в першому читанні 15.01.2015 р., і зараз він готується на друге читання.

Отже, проаналізувавши це питання, можна підбити загальний підсумок, що в Україні мале підприємництво відіграє величезну роль, і найголовнішим фактором його успішного розвитку є ефективна державна політика щодо сприяння цьому сектору економіки. Негативним є той факт, що на сьогодні розвиток взаємовідносин підприємств малого бізнесу і держави є недостатнім. Тож першочерговими завданнями є створення відповідної правової бази розвитку малого підприємництва, фінансово-кредитної та матеріально-технічної підтримки, а також науково-методичного, інформаційно-консультативного та кадрового забезпечення малого підприємництва. На сучасному етапі в Україні вже проводиться низка реформ стосовно цього питання, які мають високі перспективи подальшого розвитку у разі ефективного державного управління.

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

Література: 1. Виноградська А. М. Основи підприємництва : навч. посіб. / А. М. Виноградська. – Київ : Кондор, 2008. – 544 с. **2.** Офіційний сайт державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/. **3.** Кондратюк Т. Державна політика підтримки малого бізнесу: зміст і механізми реалізації / Т. Кондратюк // Вісник Української академії державного управління при президентові України. – 2001. – № 4. – С. 111–119. **4.** Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **5.** Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.03 № 435-IV. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/435-15. **6.** Податковий кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17. **7.** Про Національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 21.12.2000 № 2157-III. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2157-14. **8.** Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 22.03.2012 № 4618-VI. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4618-17. **9.** Офіційний сайт Українського національного фонду підтримки підприємництва [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ufpp.gov.ua/. **10.** Офіційний сайт Державної регуляторної служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dkrp.gov.ua/.

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА В УКРАЇНІ

УДК 332.2.021

Тарусіна О. С.

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

Анотація. *Проаналізовано сучасний стан, тенденції та перспективи розвитку сільського господарства України в контексті світових тенденцій у галузі, розглянуто необхідність впровадження антикризових заходів держави в сільському господарстві України задля підвищення конкурентоспроможності національної економіки та забезпечення продовольчої безпеки країни.*

Ключові слова: *сільське господарство, проблеми розвитку, ефективність, антикризові заходи, економічне зростання.*

Аннотация. *Проанализировано современное состояние, тенденции и перспективы развития сельского хозяйства Украины в контексте мировых тенденций в области, рассмотрена необходимость внедрения антикризисных мер государства в сельском хозяйстве Украины с целью повышения конкурентоспособности национальной экономики и обеспечения продовольственной безопасности страны.*

Ключевые слова: *сельское хозяйство, проблемы развития, эффективность, антикризисные меры, экономический рост.*

Annotation. *The article analyzes the current status, trends and prospects of agriculture in Ukraine in the context of global trends in the field, considered the need to implement anti-crisis measures of the state in agriculture Ukraine to improve the competitiveness of the national economy and food security.*

Keywords: *agriculture, problems of development, efficiency, crisis measures, economic growth.*

© Тарусіна О. С., 2016

Актуальність. З переходом економіки України на початку 90-х років на ринкові умови в агропромисловому комплексі почали розвиватися негативні процеси, що призвели до нерівних економічних відносин між промисловими і сільськогосподарськими галузями виробництва, різкого погіршення фінансового стану сільськогосподарських товаровиробників та обвального падіння виробництва практично всіх видів сільськогосподарської продукції.

Проблема тенденцій розвитку у сфері сільського господарства завжди привертала увагу вітчизняних та іноземних вчених. Проблемам розвитку сільського господарства України присвячені роботи В. Власова, Б. Пасхавера, П. Саблука, В. Юрчишина та багатьох інших [4, с. 1].

Мета. Аналіз сучасного стану та визначення тенденцій розвитку сільського господарства України. Розробка перспективних напрямків ефективного розвитку агропромислового виробництва в країні.

Україна є другою за площею країною у Європі. Загальна площа території становить 603,7 тис. км2, і 71 % є придатними для сільськогосподарського використання. На територію України припадає близько 22 % всієї землі, що придатна для сільськогосподарської обробки в Європі. Дві третини площі придатних для сільськогосподарської обробки земель вкриті чорноземом. Водночас поточний рівень виробництва у сільському господарстві України є далеким від потенційного [6, с. 3–7].

Стан економіки України в 2015 році свідчить про те, що з переліку основних бюджетоутворюючих галузей зникло сільське господарство, яке було одним з інституційних базисів розвитку багатьох інших секторів економіки країни. А це тракторне та сільськогосподарське машинобудування, машинобудування для харчової промисловості, агрохімія (виробництво мінеральних добрив та мікробіологічна промисловість), комбікормова промисловість, система матеріально-технічного обслуговування сільського господарства, меліоративне та сільське будівництво, харчова промисловість, холодильне, складське, спеціалізоване транспортне господарство, торгові та інші підприємства й організації, що займаються доведенням кінцевого продукту до споживача, включаючи оптові ринки, роздрібну торгівлю і громадське харчування. До кожної сфери належать також відповідні галузі науки і підготовка кадрів.

Внаслідок соціально-економічних перетворень після розпаду СРСР галузь зазнала суттєвих втрат як у якісних, так і у кількісних показниках. Зокрема, скоротилися посівні площі основних сільськогосподарських культур, впала врожайність та зменшилося поголів'я.

Поряд із природною перевагою сільського господарства України в природно-кліматичних умовах конкурентоспроможність галузі визначається також забезпеченістю машинами, що необхідні для обробки землі, рівнем використання добрив, масштабом виробництва та орієнтацією на виробництво тих культур, що користуються попитом.

Для досягнення потенційно можливого рівня врожайності ключовими факторами, що потребують врахування, є використання сучасних тракторів, комбайнів і достатньої кількості добрив. Сільськогосподарські підприємства в Україні переважно не забезпечені ні тим, ні іншим.

У 2015 році, за даними опитування Державної служби статистики України, сільські господарства очікують:

- зменшення обсягів виробництва продукції тваринництва;
- зменшення обсягів виробництва продукції рослинництва;
- зменшення кількості працівників на підприємствах сільського господарства;
- посилення впливу такого фактору, що стримує сільськогосподарську діяльність, як фінансові обмеження, та одночасне зменшення таких чинників, як недостатній попит та несприятливі погодні умови [5].

На рис. 1 вказано, що, на думку сільських господарств, негативно впливає на виробництво.

А ще в 1991 році Україна входила до п'ятірки найбільш економічно міцних та інтелектуально розвинених держав у Європі, вона забезпечувала продуктами не тільки себе, але й інші країни [8, с. 32]. На сучасному етапі держава, в якій людський потенціал в кілька разів більше, ніж у країн Європи, яка має унікальний чорнозем, перетворилася з країни-експортера в країну-імпортера. Тільки минулого року колишня житниця Європи завезла з-за кордону до 50 % потрібного для споживання цукру і м'яса, великі обсяги круп, макаронів, фруктів і овочів та багато іншої продукції. Саме до такого результату призвів занепад історично важливої для України галузі промисловості – сільського господарства [1, с. 116].

Розглянемо причини, які провокують падіння показників виробництва сільськогосподарської продукції, починаючи з моменту отримання Україною незалежності: техніко-технологічна база дуже застаріла і працює ще з радянських часів. Вітчизняна машинобудівна промисловість налічує приблизно півтори сотні розрізнених підприємств, вона не модернізована, відповідно, оснащена технічно застарілим обладнанням, а також технологічно відстала: зношеність устаткування досягає 70–80 %, а його середній вік – 30–35 років [1, с. 116].

Причина друга: відбувається процес «старіння» сільськогосподарських кадрів. Молоде покоління щораз частіше іммігрує у великі міста, де є всі умови для навчання та роботи, цікавого відпочинку, через що частина кваліфікованих інженерно-технічних, конструкторських та робітничих кадрів вже вважається втраченою.

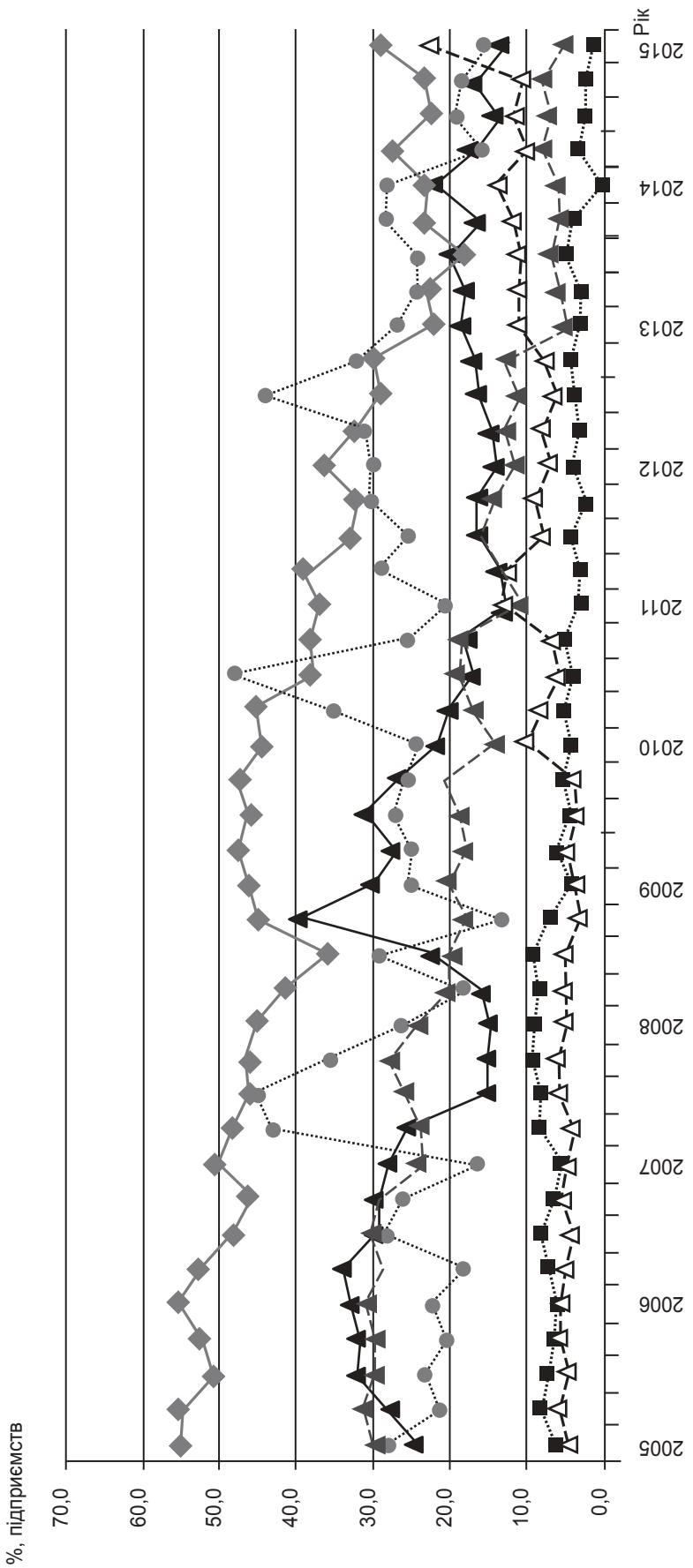


Рис. 1. **Фактори, що стримують виробництво**

Ще однією проблемою є те, що значна частина сільськогосподарських продуктів не знаходить збуту внаслідок пасивності споживчої кооперації, вкрай повільного становлення обслуговуючих кооперативів та кредитних спілок «на селі».

Втратили вітчизняні аграрії і в результаті підписання Угоди про асоціацію та зону вільної торгівлі з Європейським союзом (ЄС). У вже чинному документі дуже жорстко регламентовані норми, згідно з якими встановлюються нерівні умови торгівлі як на внутрішньому, так і зовнішньому ринках. По-перше, невідповідність продукції, що поставляється, технічним регламентам і нормам ветеринарного, санітарного та фітосанітарного контролю. Через це вітчизняна сільгосппродукція фізично не може потрапляти на ринки країн ЄС. По-друге, жорстке квотування поставок сільськогосподарської продукції де-факто не пускає вітчизняних сільгоспвиробників на європейські ринки. До того ж, відповідно до вищевказаного документу, саме вітчизняні аграрії будуть витіснятися з вітчизняного ринку, в результаті чого постраждає весь агропромисловий комплекс України [4, с. 2].

Також не покращують ситуацію умови використання сільськогосподарських угідь. Велика кількість чорноземів вже виснажена і втрачає свою продуктивність через недотримання правил обробки землі. Ґрунти не підтримуються добривами та іншими корисними елементами. А кількість гумусу зменшується з кожним роком.

І, нарешті, через високий рівень корупції та хабарництва, нестабільність політичної та економічної ситуації у країні, недостатнього розвитку фінансової системи держави та труднощів у роботі з вітчизняними партнерами потік іноземних інвестицій у сільське господарство майже відсутній [2, с. 16]. Обсяг прямих іноземних інвестицій у сільське, лісове та рибне господарство України станом на кінець першого кварталу 2015 зменшився на 104,1 мільйонів доларів США (13,4 %) – до 672,5 млн доларів порівняно з обсягом інвестицій на 4 квартал минулого року [3]. Разом з очевидним впливом військово-політичної та макроекономічної ситуації на думку інвестора впливають також перманентні пропозиції Міністерства фінансів щодо перегляду системи оподаткування в АПК, а також випадки продовження тиску силових інстанцій на реальний бізнес.

До того ж ціни на паливно-мастильні матеріали твердо прив'язані до курсу долара. Бензин і дизпаливо на сьогодні коштують більше ніж вдвічі дорожче порівняно з початком 2014 року. Погіршує ситуацію з подорожчанням палива і диференційований акциз, який ввели кілька років тому в Податковий кодекс. Відповідно до цього акцизу: чим нижча закупівельна ціна на паливо, тим вища ставка акцизу [3].

Висновок. Оцінюючи стан і тенденції розвитку агропромислового виробництва України, слід зазначити, що для аграрного сектора економіки країни головною проблемою є залучення інвестиційних та інноваційних ресурсів. Виконавши це завдання, агропромислові підприємства зможуть повною мірою використовувати нові, сучасні, менш витратні види техніки, використання яких приведе до поліпшення роботи сільськогосподарських підприємств.

Задля підвищення рівня агропромислового виробництва запропоновано такі перспективні напрямки ефективного розвитку агропромислового комплексу країни:

- залучення в аграрний сектор економіки інвестиційних та інноваційних ресурсів;
- підтримка інновацій у сільському господарстві, пов'язаних з оновленням основних фондів, освоєнням нових технологій і придбанням нових машин і устаткування, елітного насіння і племінної худоби, мінеральних добрив, засобів захисту рослин та ін.;
- компенсаційні заходи, що дають змогу захистити вітчизняних товаровиробників від подорожчання матеріально-технічних ресурсів, що використовуються в галузі;
- формування вузькоспеціалізованих програм державної підтримки;
- підтримка проектів розвитку, що стосуються господарств, які не вийшли на самоокупність;
- фінансова підтримка підприємств аграрного сектора у разі настання природних та інших явищ, що не залежать від сільськогосподарських товаровиробників;
- стимулювання відновлення посівних площ сільськогосподарських культур, а також виробництва продукції тваринництва;
- формування виробничої інфраструктури загального призначення (дороги, електрифікація та газифікація сіл та ін.);
- стимулювання залучення кваліфікованих працівників, підготовка та перепідготовка кадрів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Зайцева І. С.

Література: 1. Актуальні проблеми сучасного розвитку України: соціальні, економічні та правові аспекти // Матеріали міжвузівської наукової конференції викладачів та студентів. – Донецьк : ДонНТУ, 2013. – С. 116–119. **2.** Дем'яненко М. Я. Становлення і перспективи розвитку фінансово-кредитних відносин в аграрному секторі

/ М. Я. Дем'яненко. – Полтава : ІАС, 2012. – 16 с. **3.** Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/. **4.** Курмаев П. Ю. Анализ современного состояния и прогнозирование тенденций развития сельского хозяйства Украины [Електронний ресурс] / П. Ю. Курмаев // Современные научные исследования и инновации. – 2013. – № 8. – Режим доступу : http://web.snauka.ru/issues/2013/08/25998. **5.** Очікування сільськогосподарських підприємств щодо перспектив розвитку їх ділової активності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2013/fin/rp/selo/arj_selo_2013.htm. **6.** Саблук П. Т. Продовольственная безопасность Украины / П. Т. Саблук // Экономика АПК. – 2009. – № 10. – С. 3–7. **7.** Статистический справочник Украины 1998–2013 гг. – Киев : Госкомстат Украины, 2013 – 686 с. **8.** Юрчишин В. К. Сільське господарство України в радянські часи (короткий огляд) / В. К. Юрчишин. – Київ, 1998. – 32 с.

ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЛЮДИНИ

УДК 37.035.3

Теличко Б. І.

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

Анотація. *Розглянуто особливості впливу різних інститутів на процес формування і розвитку трудового й інтелектуального потенціалу людини на різних стадіях її життєвого циклу.*

Ключові слова: *трудовий потенціал, життєвий цикл, трудовий ресурс, освіта, кваліфікація, фази формування людського потенціалу.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности влияния различных институтов на процесс формирования и развития трудового и интеллектуального потенциала человека на различных стадиях его жизненного цикла.*

Ключевые слова: *трудовой потенциал, жизненный цикл, трудовой ресурс, образование, квалификация, фазы формирования человеческого потенциала.*

Annotation. *The article discusses the features of the influence of different institutions in the process of formation and development of labor and intellectual potential of the person at different stages of its life cycle.*

Keywords: *labor potential, the employee life cycle, human resources, education, qualification, phase of human capacity.*

У сучасній економічній системі трудові ресурси, трудовий потенціал відіграють визначальну роль у досягненні конкурентних переваг на всіх рівнях, у забезпеченні якісних параметрів економічного зростання. Водночас змінюється і структура зайнятого населення: зростає частка працівників більш високого рівня кваліфікації та інтелектуальної праці. Трансформація якісних характеристик робочої сили стає обов'язковою умовою не тільки для успішної діяльності окремих фірм, а й для суспільства загалом [3].

Зміна ролі трудових ресурсів знаходить відображення як у високому рівні вимог до робочої сили, так і у зростанні витрат з боку держави, приватного бізнесу та самого населення на розвиток людських ресурсів та формування трудового потенціалу.

Про гостроту проблеми формування трудового потенціалу в сучасному соціально-економічному просторі свідчить кількість публікацій, дискусій, конференцій, форумів, які присвячені людському капіталу та інвестицій у його формування. Теоретичні аспекти формування трудового потенціалу людини розглядаються в працях Ю. Г. Биченко, С. А. Гальперіної, М. І. Гольдіна, Б. І. Кичанова, Р. П. Колосової, Е. Масуди, Г. П. Сергєєвої, О. В. Храпової, Л. С. Чижової та ін.

Метою статті є дослідження основних факторів формування трудового потенціалу людини та визначення їхнього впливу на подальшу трудову діяльність.

© Теличко Б. І., 2016

Інтелектуальні можливості – це здатність отримувати вартість зі свого запасу знань, умінь і навичок, іменованого інтелектуальним капіталом. Проходячи через низку природних вікових стадій, людина набуває здібності, що визначають її можливості до здійснення трудової діяльності, характеризують ступінь взаємодії з освітньою, виробничою, науковою та культурною сферами.

Під життєвим циклом працівника розуміють послідовність відтворення, формування та реалізації трудового потенціалу працівника протягом усього його життя – передтрудового, трудового, посттрудового періодів, що визначають мотивацію, реалізацію та перетворення наявного трудового потенціалу [1]. Особисті якості людини як носія трудового потенціалу складаються, розвиваються і удосконалюються безперервно, роблячи істотний вплив на формування та реалізацію трудового потенціалу працівника, якість його виробничої діяльності. Періоди життя індивіда взаємопов'язані між собою, отже, впливаючи на якийсь один або декілька процесів життєдіяльності або обмежуючи вплив рамками одного періоду, неможливо домогтися високої ефективності праці.

Традиційно виділяють структурні складові частини трудового ресурсу: здоров'я, освіту, культуру, інтелект тощо. Доцільно виділити і професійно-кваліфікаційні характеристики індивіда, можливість застосування нових наукових розробок, мобільність, нові якості, які відповідають вимогам виробництва постіндустріального суспільства. Інвестиції в трудовий потенціал, у складові частини його сфери (здоров'я, освітній рівень, мобільність, мотивацію, кваліфікацію, культуру та ін.) можуть здійснювати не тільки індивіди, їхні родини, але й роботодавці, регіони, сама держава.

Результативність впливу працівника на ступінь розвитку своїх потенційних здібностей до праці і творчої діяльності досягається завдяки тісній та ефективній взаємодії людини з іншими суб'єктами. Тобто формування трудового та інтелектуального потенціалу людиною носить суб'єктно-об'єктний характер. На цьому етапі розвитку вплив на потенціал працівника надає освіта. Освіта є єдиною спеціалізованою підсистемою суспільства, цільова функція якої збігається з метою суспільства. Коли різні сфери і галузі господарства виробляють певну матеріальну і духовну продукцію, а також послуги, система освіти впливає на інтелектуальний, моральний, естетичний і фізичний розвиток. Освіта вважається головним каналом соціальних переміщень до більш складних видів праці, доходів і престижу [4].

Новий тип економічного розвитку стверджується в інформаційному суспільстві, викликає необхідність для працівників кілька разів протягом життя змінювати професію, постійно підвищувати свою кваліфікацію. Поступово споживачі щоразу активніше беруть участь у виробництві продукції для власних потреб [8]. Якщо традиційна система освіти орієнтована переважно на навчання людини в молоді роки, то нова система передбачає освіту через усе життя. В інформаційному суспільстві увага має приділятися освіті дорослих і навіть людей похилого віку, оскільки для суспільства загалом буде необхідно забезпечити можливість дорослим і літнім людям адаптуватися до швидких змін; частка літніх людей, що зростає в населенні, робить актуальним завдання надати цим людям можливості для розвитку своїх знань і умінь [7]. Зазначені вище особливості формування людського потенціалу визначають і можливості його реалізації. Багато що зумовлюється утворенням, комплексом професійних знань і умінь. На економічну активність людини, її ставлення до праці, структуру потреб, мотивації дуже істотно впливає і виховання. Продуктивність працівника залежить від порядності, дисциплінованості, ініціативності, фізичного і душевного здоров'я, релігійних, патріотичних міркувань [5].

Розгляд освітньої складової частини людського ресурсу достатньо часто обмежується питаннями освіти і професійної підготовки, що на сьогодні не відповідає соціально-економічним реаліям. Формування є тільки початковою стадією у розвитку освітньої складової частини людського капіталу індивіда, подальші етапи циклу пов'язані з його накопиченням. У зв'язку з цим нам близька дослідницька позиція, яка наводить траєкторію постійного розвитку людського ресурсу. Поряд з елементами людського капіталу потенційно визначальними є здатність працівника виконувати певні завдання (знання, навички, кваліфікація, досвід, здоров'я), структура людського ресурсу містить і елемент, що відображає бажання виконувати ці завдання. У зв'язку з цим як компонент інвестицій у людський капітал можна враховувати витрати, пов'язані з мотивацією працівника до підвищення продуктивності та якості праці. Наголосимо, що такий елемент людського капіталу, як мотивації, є дуже важливим і необхідним для того, щоб процес відтворення (формування, накопичення, використання, поповнення, інвестування) людського капіталу мав повністю завершений характер [5].

Результати численних досліджень свідчать про зростання важливості не стільки зовнішніх, скільки внутрішніх стимулів – можливості для самореалізації, задоволеності своєю справою, відчуття важливості своєї роботи, досягнення особистого успіху тощо, що особливо характерно для висококваліфікованого персоналу. У цьому зв'язку значна частина роботи з персоналом у компаніях сьогодні заснована на непрямому впливі на внутрішні стимули (проектування робочих місць, можливість додаткового навчання, просування по службі, участь у прийнятті рішень у рамках діяльності фірми тощо). Це вимагає значних витрат, які, по суті, є інвестиціями, тому вони підвищують продуктивність і приносять фірмам додаткові доходи. Беручи за основу положення Ю. Г. Биченко [2], ми виявляємо, що незалежно від того, фінансується формування людського капіталу державою, підприємством, приватними фондами або родиною, використання людського капіталу та отримання доходу може здійснюватися тільки за згодою і під безпосереднім контролем працівника як власника – носія свого капіталу.

На сьогодні більша увага приділяється використанню потенціалу співробітників у посттрудові періоди, націленому на найбільш ефективне використання в інтересах розвитку і вдосконалення виробництва і бізнесу загалом накопичених за довгі роки праці знань, досвіду, трудових навичок, насамперед, для передачі їх молодим працівникам. Необхідно наголосити взаємодію трудового ресурсу та системи, в якій він застосовує свій потенціал. Наявність достатньої кількості кваліфікованих працівників є найважливішою умовою ефективної роботи будь-якої системи [8]. Формування та раціональне використання трудового потенціалу є однією з найактуальніших проблем економіки, охорони здоров'я, освіти та ін. Специфіка цих інститутів така, що поєднання в єдиній системі живої і матеріалізованої праці значною мірою залежить від суб'єктивного чинника, тобто від людей, – набагато більше, ніж в матеріальному виробництві, що свідчить про визначальну роль участі цих інститутів у формуванні трудового ресурсу.

Через ринок праці трудовий ресурс отримує можливість участі в процесі виробництва і з потенційного перетворюється на реальний. Результатом його функціонування є виробництво товарів і послуг, а також накопичення нових якісних характеристик людського капіталу, економічно і соціально необхідного поля трудового потенціалу. Крім додаткових властивостей, надбаних через трудову діяльність, потенціал працівника вдосконалюється в результаті самостійного інвестування, безперервної освіти. Це забезпечує його перехід на більш високий рівень якості. Тісна співпраця різних суб'єктів і, насамперед, великого підприємства і місцевих органів влади дає змогу краще формувати потенціал ефективного працівника на основі конструктивної взаємодії та оптимізації інтересів людини, сім'ї, роботодавця, освітніх та оздоровчих організацій та місцевої адміністрації.

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

Література: 1. Аширова Г. Т. Современные проблемы оценки человеческого капитала / Г. Т. Аширова // Вопросы статистики. – 2013. – № 3. – С. 26–27. **2.** Быченко Ю. Г. Формирование человеческого капитала: социально-экономический аспект / Ю. Г. Быченко. – Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 1999. – 230 с. **3.** Гладышева А. В. Современные требования к квалификационным характеристикам трудового ресурса в условиях новой экономики / А. В. Гладышева, О. Н. Горбунова // Сборник научных трудов кафедры математического моделирования бизнес-процессов. – Тамбов, 2011. – С. 87–95. **4.** Горбунова О. Н. Инвестиции в образование как неотъемлемый элемент формирования трудовых ресурсов / О. Н. Горбунова // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – № 5. – С. 57–66. **5.** Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике / А. И. Добрынин, С. А. Дятлова, Е. Д. Цыренова. – СПб. : Наука, 1999. – 309 с. **6.** Мазин А. Инвестиции в образование и рынок труда / А. Мазин // Человек и труд. – 2012. – № 5. – С. 43–50. **7.** Масуда Й. Комп'ютопія / Й. Масуда // Філософська і соціологічна думка. – 1993. – № 6. – С. 36–50. **8.** Николюкина Н. Б. Трудовые ресурсы в охране здоровья совре менности / Н. Б. Николюкина, И. С. Кондрашова // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – № 10. – С. 157–161.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ АУДИТУ НЕОБОРОТНИХ АКТИВІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 657.6

Терьохіна Д. І.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано загальний підхід до організації аудиту необоротних активів на підприємстві, наведено приклади типових помилок обліку необоротних активів та приклад бізнес-процесу автоматизованого аудиту необоротних активів. Досліджено переваги автоматизації аудиту.*

© Терьохіна Д. І., 2016

Ключові слова: *етапи аудиту необоротних активів, типові помилки, автоматизація, база даних, відомість.*

Аннотация. *Проанализирован общий подход к организации аудита необоротных активов на предприятии, приведены примеры типичных ошибок учета необоротных активов и пример бизнес-процесса автоматизированного аудита основных средств. Исследованы преимущества автоматизации аудита.*

Ключевые слова: *этапы аудита необоротных активов, типичные ошибки, автоматизация, база данных, ведомость.*

Annotation. *The common approach to audit organization of fixed assets in a company, is analyzed examples of typical errors of fixed assets accounting and the example of automated business process audit of fixed assets are drawn. The benefits of audit automatization are researched.*

Keywords: *stages of fixed assets audit, typical errors, automatization, database statement, register.*

Один із найважливіших факторів прибуткової діяльності підприємства – це правильне ведення бухгалтерського обліку. Управлінський персонал залежить від інформації, яку отримує з бухгалтерії, і на основі її складає план і стратегію подальшого існування підприємства. Тому інформація повинна бути правдивою. Для перевірки правдивості даних та отримання незалежної думки звертаються до незалежного аудитора або аудиторських фірм.

Правильне та раціональне використання активів свідчить про ефективне управління підприємством, що впливає на імідж компанії, а отже, і на інвестиції. Саме тому організація аудиту необоротних активів є дуже важливою і актуальною.

Багато українських учених – Ф. Ф. Бутинець, М. Т. Білуха, Н. І. Гордієнко, Н. І. Дорош, А. В. Євдокимова, В. М. Шелудько – вивчали організацію та методику аудиту необоротних активів на підприємстві.

Основною метою статті є вивчення загального підходу до організації аудиту необоротних активів на підприємстві, а також дослідження переваг автоматизації аудиту необоротних активів.

Завданням статті є розгляд переваг автоматизації аудиту необоротних активів в умовах обробки аудитором великої кількості однакових операцій.

Об'єктом дослідження є необоротні активи як об'єкти обліку на підприємствах.

Предметом статті є організація аудиту необоротних активів.

Для проведення аудиту необоротних активів на підприємстві можна використовувати такі методи, як нормативно-правове регулювання, вивчення документів, контрольні вимірювання, опитування, фактична перевірка та інші. Джерелами інформації для проведення аудиту необоротних активів можуть бути: дані синтетичного обліку, дані аналітичного обліку, первинна документація, головна книга, баланс та інше.

Існує кілька етапів організації проведення аудиту необоротних активів: підготовчий, головний і узагальнювальний (рис. 1).

Існує низка типових помилок, які допускаються в обліку необоротних активів (табл. 1). На цих ділянках обліку аудитор повинен бути особливо уважним.

На сьогодні в бухгалтерському обліку активно використовуються автоматизовані системи для його ведення. Це впливає на методику та організацію контролю якості введення бухгалтерського обліку на підприємстві.

Теоретичні аспекти комп'ютеризації аудиту досліджували такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як М. М. Бенько, В. П. Завгородній, С. В. Івахненков, С. Ф. Лазарєва, Б. Є. Одінцов, А. Н. Романов, Г. В. Федорова та ін. Вони визначили теоретико-методичні підходи, що застосовують аудитори під час комп'ютеризації, сформували основні вимоги щодо автоматизації аудиту на основі вітчизняних, а також міжнародних стандартів.

У століття технологій автоматизувати аудит необхідно, адже це впливає не тільки на кількість часу, що витрачається на проведення аудиту, а й на його якість та достовірність.

Бізнес-процес автоматизованого аудиту необоротних активів на підприємствах буде мати такий вигляд (рис. 2).

Під вхідною інформацією розуміють первинну документацію, фінансову звітність, внутріфірмову звітність та інше.

Вихідна інформація буде у вигляді відомостей, в яких вказуються дані, порівняння їх та результати проведеного аудиту.

Приклад відомості інвентаризації необоротних активів у табл. 2.

Програма сама порівнює дані і виділяє ті позиції, де виявила помилки, значно скоротивши час проведення аудиту.

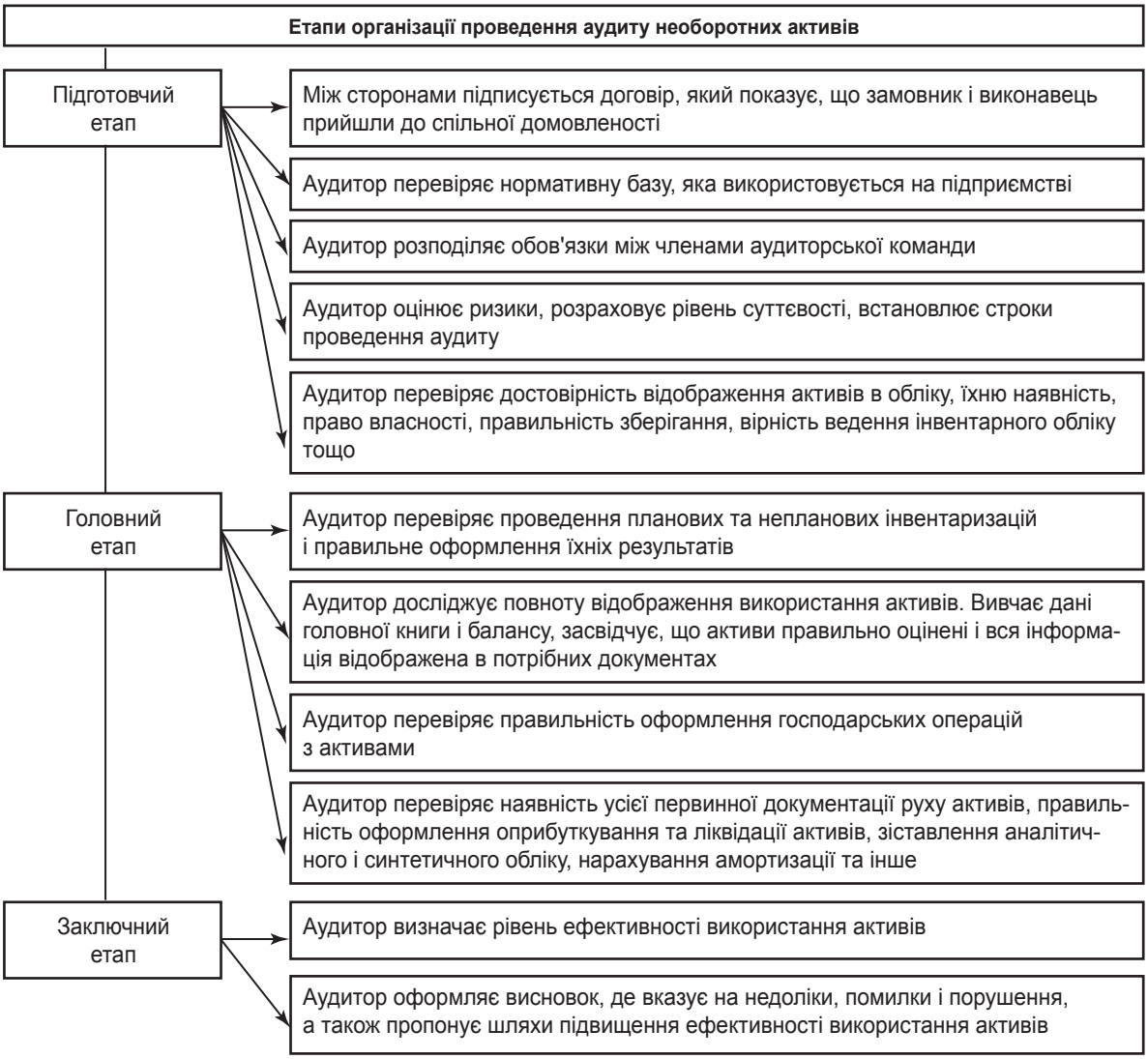


Рис. 1. **Етапи організації проведення аудиту необоротних активів**
[Схему узагальнено автором]

Таблиця 1

Типові помилки з обліку необоротних активів [1]

Стаття балансу	Помилки
Основні засоби	– помилки класифікації; – помилки під час визначення малоцінних необоротних активів; – облік основних засобів за групами в бухгалтерському обліку та податковому обліку; – неправильне формування первісної вартості; – дооцінка (уцінка) основних засобів; – облік поліпшення основних засобів (у бухгалтерському, податковому обліках)
Нематеріальні активи	– визнання; – оцінка; – придбання; – нарахування амортизації; – переоцінка; – вибуття
Фінансові інвестиції	– класифікація фінансових інвестицій; – оцінка; – вибір методу обліку на дату балансу

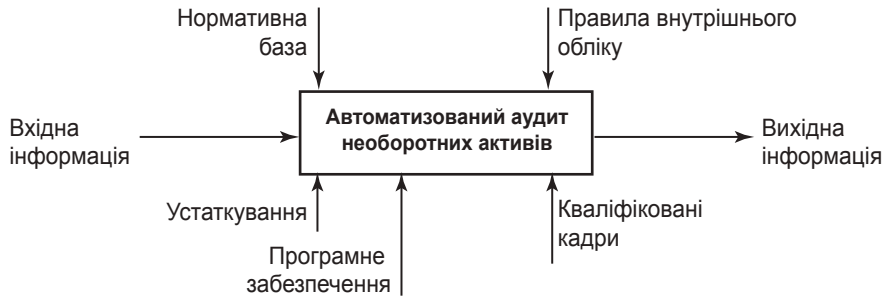


Рис. 2. **Бізнес-процес автоматизованого аудиту необоротних активів на підприємствах**
[Схему узагальнено автором]

Таблиця 2

Відомість інвентаризації необоротних активів

Об'єкт обліку	Наявність за документами	Фактична наявність	Різниця	Відповідальна особа
Пакувальна машина	1	1	-	Іванов О. В.
Тара	30	28	2	Петров А. М.

Програмні продукти дають такі переваги:

– підвищують точність та якість розрахунків амортизації необоротних активів;

– проводять швидку звірку різних документів для визначення достовірності;

– зменшують ризик невиявлення помилки;

– зберігають та передають великі масиви даних, забезпечуючи швидкий і легкий доступ до них;

– зменшують кількість даних, що опрацьовуються вручну;

– економлять час на виконання одноманітних прийомів порівняння фактичних даних з обліковими документами;

– зберігають та дають змогу багаторазового використання отриманих даних [2].

Отже, впровадження та удосконалення автоматизації та комп'ютеризації аудиту необоротних активів дасть змогу зменшити витрати часу на аудит, знизити трудомісткість аудиту та підвищити якість перевірки. На жаль, впровадження технологій не може повністю виключити аудиторський ризик, оскільки для формування висновку необхідна аудиторська думка. Тому людський фактор залишиться, але вплив інших на результат аудиторської перевірки необоротних засобів значно зменшиться.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Чебанова Н. Організація бухгалтерського обліку / Н. Чебанова, Т. Чупир, В. Чупир. – Харків : Фактор, 2008 – 480 с. **2.** Івахненков С. В. Інформаційні технології аудиту та внутрішньо-господарського контролю в контексті світової інтеграції : монографія / С. В. Івахненков. – Житомир : Рута, 2010. – 432 с. **3.** Лазарєва С. Ф. Сучасні методи аудиту інформаційних технологій / С. Ф. Лазарєва, Р. Л. Ус // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2011. – С. 29–35. **4.** Утенкова К. О. Аудит : навч. посіб. / К. О. Утенкова. – Київ : Алерта, 2011. – 408 с.

СПЕЦИФІКА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ПОДАТКОВОЇ СФЕРИ

УДК 331.075

Тищенко А. О.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто основні напрямки роботи працівників податкової сфери. Охарактеризовано права та обов'язки податкових інспекторів під час виконання своєї роботи. Зазначено необхідність підвищення заробітної плати інспекторів. Розглянуто відповідальність за порушення податкового законодавства.*

Ключові слова: *податковий інспектор, органи контролю, відповідальність, правопорушення, заробітна плата, права та обов'язки.*

Аннотация. *Рассмотрены основные направления работы сотрудников налоговой службы. Охарактеризованы права и обязанности налоговых инспекторов во время выполнения своей работы. Определена необходимость увеличения заработной платы инспекторов. Рассмотрена ответственность за нарушение налогового законодательства.*

Ключевые слова: *налоговый инспектор, контролирующие органы, ответственность, правонарушение, заработная плата, права и обязанности.*

Annotation. *Main directions of the tax service have been discussed in the article. The rights and obligations of tax inspectors during their work have been discussed. The need of salaries increasing of inspectors has been characterized. Responsibility for the violation of tax legislation has been considered.*

Keywords: *tax inspector, supervisory authorities, the responsibility, offense, wages, rights and duties.*

Актуальність теми трудових відносин працівників податкової сфери полягає в тому, що ці люди стежать за правильним нарахуванням, обчисленням та сплатою податків та обов'язкових платежів до бюджетів різного рівня. Сьогодні надзвичайного поширення набула ситуація, коли правопорушники податкового законодавства намагаються мінімізувати штрафні санкції, що передбачені за ці правопорушення, шляхом дарування представникам сфери контролю «грошових конвертів». Таким чином, розв'язання проблеми низької заробітної плати допоможе зробити процес перевірок більш прозорим та легальним. Крім того, представники фіскальних служб мають справу з великим обсягом аналітичної інформації та нестабільною нормативно-правовою базою податкового законодавства [1].

Сьогодні існує низка нормативно-правових актів, що конкретизують, контролюють та встановлюють основні права та обов'язки працівників фіскальної служби України: Податковий кодекс України, Кримінально-процесуальний кодекс України, ЗУ «Про охорону праці», ЗУ «Про оплату праці».

Основна мета статті – висвітлення реальних проблем у сфері трудових відносин представників податкових органів, надання рекомендацій щодо поліпшення правового регулювання та адміністративної діяльності органів контролю. Над розв'язанням цієї проблеми працювали у вітчизняній науці видатні вчені: В. Б. Аверянов, О. М. Бандурка, В. М. Горшеньов, Є. В. Додін, Р. А. Калюжний, В. К. Колпаков, А. Т. Комзюк, В. П. Петков, Є. В. Ревенко, М. М. Тищенко, В. О. Шамрай, В. К. Шкарупа.

Сьогодні саме фіскальні органи є відповідальними за наповнення державного бюджету, контролюють сплату обов'язкових зборів і податків юридичними та фізичними особами та накладають санкції відповідальності на правопорушників. Саме тому специфіка трудових відносин працівників податкової сфери – є актуальною та доречною проблемою.

Професія податкового інспектора не менш важлива й відповідальна, ніж професія бухгалтера, фінансиста або аудитора. Причина в тому, що податковий інспектор зобов'язаний володіти не тільки теоретичними аспектами, але й бути практиком. Крім того, кваліфікація та знання є основними факторами для кар'єрного зростання. Що ж стосується фінансового питання, то рівень заробітної плати безпосередньо залежить від стажу робітника, належності до конкретного департаменту, регіону проживання та функціонування інспектора [2].

Інспектор фіскальної служби працює з великомасштабною інформаційною базою та має низку важливих зобов'язань.

Незважаючи на великий обсяг роботи інспектори отримують малу заробітну плату. Станом на червень 2015 року середня заробітна плата не перевищила 2500 грн.

© Тищенко А. О., 2016

Таким чином, виникає проблема в недостачі робочих кадрів. Молоді кваліфіковані кадри не згодні йти працювати, охоплюючи такий спектр відповідальності й зобов'язань, беручи до уваги надзвичайно малу заробітну плату.

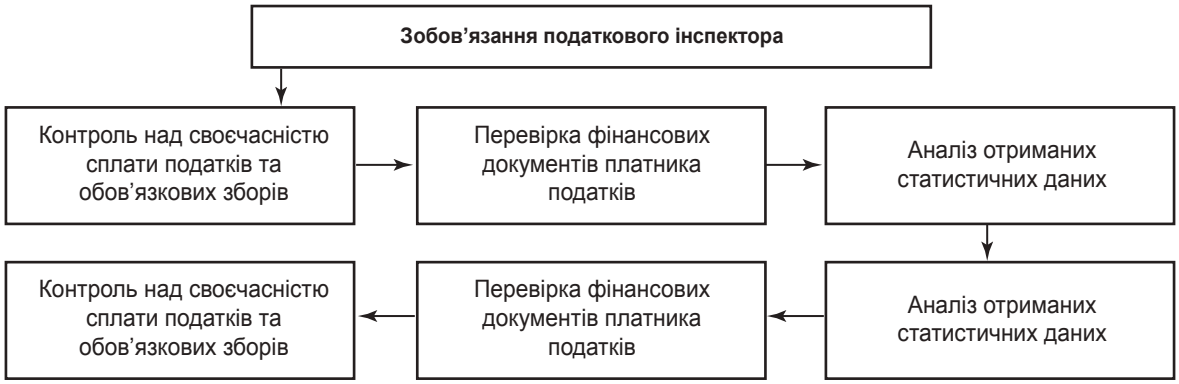


Рис. 1. **Зобов'язання податкового інспектора**

Надалі розглянемо важливість плідної роботи податкових інспекторів. Як зазначено вище, інспектори виконують низку важливих функцій, які допомагають платникам податків розібратися з ПКУ, контролюють своєчасність подачі документів і притягують правопорушників до відповідальності [3].

Фінансова відповідальність застосовується як штрафні санкції, штрафи або пені. Під штрафом (фінансовою санкцією, штрафною санкцією) слід розуміти плату у вигляді фіксованої суми та/або відсотків, що стягується з платника податків у зв'язку з порушенням ним вимог податкового законодавства та іншого законодавства, контроль за дотриманням яких покладено на уповноважені органи, а також штрафні санкції за порушення у сфері зовнішньоекономічної діяльності (14.1.265 ст. 14 ПКУ). Штрафні санкції за порушення вимог податкового законодавства передбачені ст. 117–128, 229 ПКУ. Пеня, своєю чергою, – це сума коштів у вигляді відсотків, нарахованих на суми грошових зобов'язань, не сплачених у встановлені законодавством строки (пп. 14.1.162 ст. 14 ПКУ). Фінансова відповідальність передбачена з низки правопорушень. Згідно з чинним законодавством платник податків може бути притягнутий до відповідальності через низку причин.

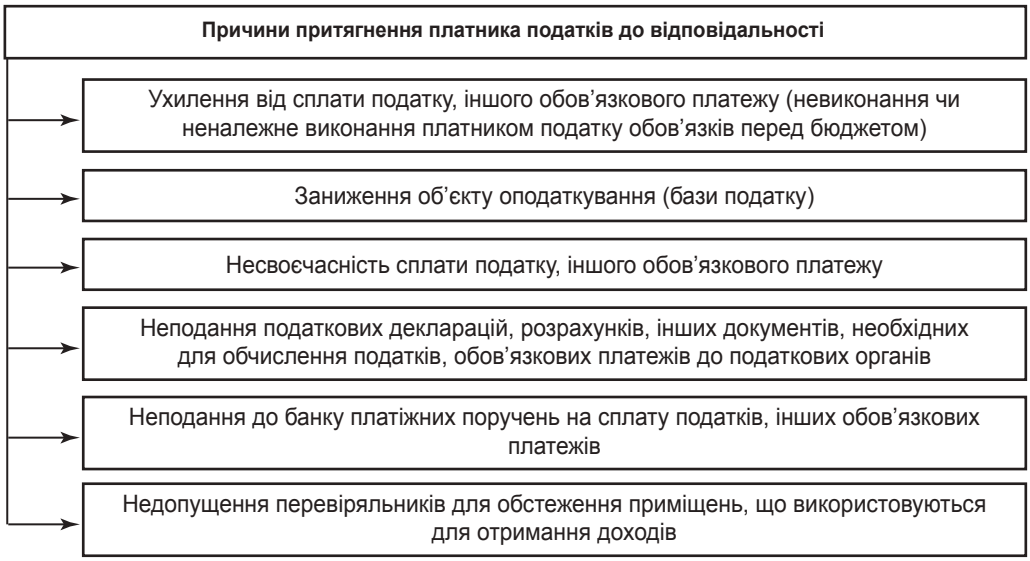


Рис. 2. **Причини притягнення платника податків до відповідальності**

Адміністративна відповідальність є засобом адміністративного впливу на порушників податкового законодавства із застосуванням адміністративно-правових норм. Підставою для адміністративної відповідальності за порушення податкового законодавства є наявність складу адміністративного правопорушення – винної або необережної дії чи бездіяльності, що посягає на захищені законом суспільні відносини, за яку законодавством передбачена адміністративна відповідальність.

Особливостями адміністративної відповідальності є: відсутність тяжких наслідків, застосування менш тяжких податкових порушень (проступків), адміністративні санкції не тягнуть за собою судимості [6].

Відповідно до частини першої ст. 2 Кримінального кодексу України підставою для кримінальної відповідальності є вчинення особою суспільно небезпечного діяння, яке містить склад злочину, передбаченого цим Кодексом. Стаття 212 КК передбачає кримінальну відповідальність за ухилення від сплати податків, зборів, інших обов'язкових платежів. Частина перша цієї статті встановлює кримінальну відповідальність за умисне ухилення від сплати податків, зборів, інших обов'язкових платежів, вчинене службовою особою підприємства, установи, особою, яка займається підприємницькою діяльністю без створення юридичної особи, чи будь-якою іншою особою, яка зобов'язана їх сплачувати, якщо ці діяння призвели до фактичного ненадходження до бюджетів або державних цільових фондів коштів у значних розмірах [4].

Кваліфікуючими ознаками цього злочину, що передбачені частиною другою ст. 212 КК, є вчинення ухилення від сплати податків за попередньою змовою групою осіб, або якщо вони призвели до фактичного ненадходження до бюджетів або державних цільових фондів коштів у великих розмірах, тобто в три тисячі і більше разів перевищують неоподатковуваний мінімум доходів громадян.

Частина третя ст. 212 КК передбачає кримінальну відповідальність за діяння, передбачені частинами першою або другою цієї статті, вчинені особою, раніше судимою за ухилення від сплати податків, зборів, інших обов'язкових платежів, або якщо вони призвели до фактичного ненадходження до бюджетів або державних цільових фондів коштів в особливо великих розмірах, тобто у п'ять тисяч і більше разів перевищують неоподатковуваний мінімум доходів громадян.

Таким чином, можна підбити підсумки стосовно того, що робота податкового інспектора надзвичайно важлива для держави, адже саме через нього наповнюється бюджет країни. Щоб стимулювати робітників якісно виконувати власні зобов'язання, уряд має переглянути положення про заробітну плату робітників Фіскальної служби України. Крім того, піднявши рівень окладу, можна буде зруйнувати корупційні зв'язки робітників фіскальних органів та правопорушників податкового законодавства. Адже щоб не бути притягнутим до вищезазначених видів відповідальності, правопорушнику легше зробити інспектору подарунок у конверті. Таким чином, ситуація описується народною мудрістю: «І вовки ситі, і вівці цілі».

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.

Література: 1. Козіна А. А. Забезпечення податковою міліцією законності в сфері оподаткування: організаційно-правові аспекти повноважень і статусу : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.07 / Козіна Анатолій Андрійович. – Харків, 2005. – 20 с. **2.** Податковий кодекс України : Закон України від 2.12.2010 № 2755 -VI // Відомство Верховної Ради України. – 2011. – № 13–14, № 15–16, № 17. **3.** Кримінальний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 17.05.2001 № 2341-III. – Режим доступу : zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14. **4.** Скакун О. Ф. Теорія держави та права : підручник / О. Ф. Скакун. – Харків : Консум ; Ун-т внутр. справ, 2000. – 656 с. **5.** Федулова Л. І. Менеджмент організацій : підручник [Електронний ресурс] / Л. І. Федулова. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/12140310/menedzhment/kadrova_politika_pidpriyemstva#532. **6.** Шакірова О. В. Правовий і соціальний захист робітників державної податкової служби в Україні (організаційно-правові аспекти) : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.07 / Шакірова Олена Вадимівна. – Ірпінь, 2004. – 205 с. **7.** Шестаков С. В. Адміністративно-правовий статус працівника міліції : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.07 / Шестаков Сергій Володимирович. – Харків, 2003. – 202 с.

РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО КАЗНАЧЕЙСТВА В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ

УДК 351.72.07:336.14

Ткаченко Ю. О.

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

Анотація. *Визначено поняття державного фінансового контролю. Розкрито роль Державного казначейства України, його значущість для держави. Визначено його місце у бюджетній системі та важливість цього органу державного управління в умовах фінансової нестабільності.*

Ключові слова: *казначейство, система казначейства, управління фінансовими ресурсами, державний бюджет, контроль.*

Аннотация. *Определено понятие государственного финансового контроля. Раскрыта роль Государственного казначейства Украины, его значимость для государства. Определено его место в бюджетной системе и важность данного органа государственного управления в условиях финансовой нестабильности.*

Ключевые слова: *казначейство, система казначейства, управление финансовыми ресурсами, государственный бюджет, контроль.*

Annotation. *Provided the definition of state financial control. The role of the State Treasury of Ukraine, its importance to the state. Its place in the public system and the importance of the government in terms of financial instability.*

Keywords: *treasury, Treasury system, management of financial resources, the state budget, control.*

Значення системи державного фінансового контролю в Україні полягає у тому, що вона є однією із важливих складових частин устрою влади в державі. Саме тому вона є необхідною як елемент демократичного керування суспільними та фінансовими ресурсами. У період ринкових перетворень, перебудови форм і методів управління економікою для ефективного прийняття управлінських рішень важливою стала роль державного фінансового контролю [1].

Метою дослідження є обґрунтування ролі та значення органів державного казначейства з погляду його функціонування в системі державного фінансового контролю. Для цього необхідно виконати такі завдання: дати визначення поняттю «контроль»; визначити сутність державного фінансового контролю; розглянути функції органів державного казначейства; визначити, яку роль відіграє Державна казначейська служба України у системі державного фінансового контролю.

Над дослідженням казначейської системи України працювало багато вітчизняних вчених-економістів, серед яких М. Головань, Л. Гуцаленко, М. Коцупатрий, М. Гончаренко, П. Германчук, І. Стефанюк, Н. Рубан, В. Дерій, І. Белобжецький.

Казначейська служба виконує багато функцій у фінансово-бюджетній системі, і однією з найважливіших функцій є контроль. Можна розглянути велику кількість визначень контролю. За вихідне візьмемо таке: контроль – процес, що забезпечує досягнення цілей [2].

Державний фінансовий контроль – це особлива управлінська функція держави, реалізація якої передбачає встановлення правових норм, що визначають порядок використання суб'єктами господарювання фінансових ресурсів, проведення моніторингу чи інших дій за дотриманням цих норм, виявлення правопорушень у частині використання фінансових ресурсів, їхнє усунення, блокування незаконних фінансових операцій і здійснення заходів щодо компенсації збитків, завданих державі, суб'єктам господарювання та громадянам [3].

Державна казначейська служба України створена саме для здійснення державної політики у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів [4].

Державна казначейська служба України виконує низку функцій, які можна об'єднати в три групи: контроль, нагляд, узгодження. Ці функції наведено у рис. 1.

Виконання цих функцій здійснюється в межах загального призначення державного фінансового контролю, що дає змогу стверджувати про особливу роль Державної казначейської служби України в загальній системі державного фінансового контролю.

Як підтвердження зазначеної тези можна навести аналіз результатів діяльності Державної казначейської служби України стосовно застосування заходів впливу за порушення бюджетного законодавства. Так на рис. 2а

© Ткаченко Ю. О., 2016

та 2б наведено інформацію щодо зупинення операцій з бюджетними коштами за січень-вересень 2015 року та за 2014 рік.

Рис. 1. **Функції Державної казначейської служби України**

Протягом 2014 року Державною казначейською службою було оформлено 1078 протоколів про порушення бюджетного законодавства та 1075 розпоряджень про зупинення операцій з бюджетними коштами на рахунках розпорядників бюджетних коштів. За період з січня по вересень 2015 року кількість оформлених протоколів та розпоряджень досягла відповідно 913 та 880 [5].

Аналізуючи дані, наведені на рис. 2а, про зупинення операцій з коштами державного бюджету, можна сказати, що кількість оформлених протоколів про порушення бюджетного законодавства зменшилась на 48, а розпоряджень про зупинення операцій з бюджетними коштами на рахунках розпорядників бюджетних коштів – на 74.

Водночас на рівні місцевих бюджетів ці зміни більш вагомі: кількість оформлених протоколів зменшилась на 117, а розпоряджень – на 121.

Усього за 2014 рік було виявлено та усунуто 911 порушень бюджетного законодавства на суму майже 464 млн грн. Водночас вже станом на 1 жовтня 2015 року органи Державної казначейської служби України усунули 743 порушення бюджетного законодавства на суму 433 млн грн.

У підсумку можна зазначити, що рівень порушень під час використання бюджетних коштів за поточний рік майже досяг рівня минулого року, тому існує суттєва необхідність і надалі продовжувати державний фінансовий контроль органами Державної казначейської служби України, що дає змогу знизити витрати державного бюджету.

Таким чином, під час аналізу літературних джерел було узагальнено функції Державної казначейської служби України та об'єднано їх у три групи: контроль, нагляд, узгодження. Розглянувши основні функції органів Державного казначейства України, можна дійти висновку, що вони дійсно забезпечують суворий контроль за правильністю фінансових операцій, їхнім бухгалтерським обліком, і вони гарантують чітке виконання рішень виконавчої влади.

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

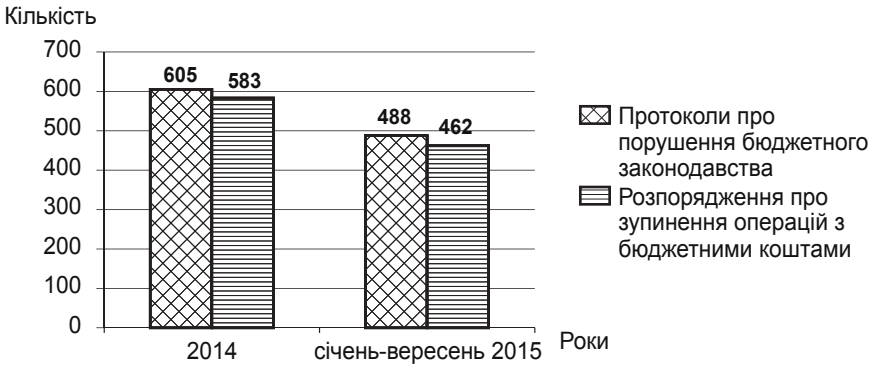


Рис. 2а. **Інформація щодо зупинення операцій з коштами державного бюджету за 2014 р. та січень–вересень 2015 р.**

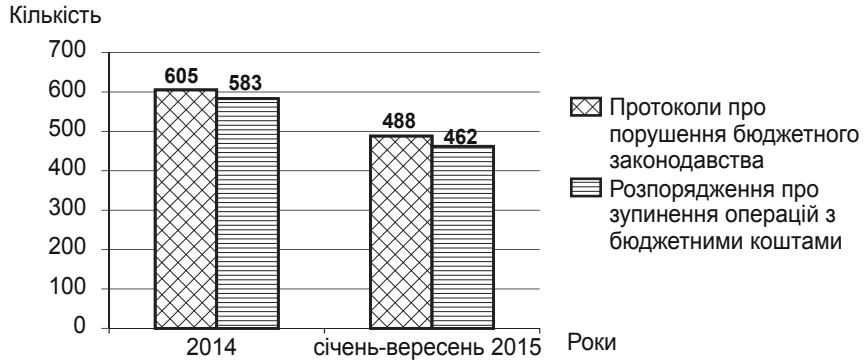


Рис. 2б. **Інформація щодо зупинення операцій з коштами місцевих бюджетів за 2014 р. та січень–вересень 2015 р.**

Література: 1. Загородній А. Г. Фінансовий словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк, Т. С. Смовженко. – 3-тє вид., випр. та допов. – Київ : Знання, 2012. – 587 с. **2.** Германчук П. К. Державний фінансовий контроль: ревізія і аудит / П. К. Германчук [та ін.]. – Київ : НВП «АВТ», 2013. – 424 с. **3.** Положення про Державну казначейську службу України [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 13.04.2011 № 460/2011. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/460/2011. **4.** Головань М. М. Державний фінансовий контроль і його реформування / М. М. Головань // Фінанси України. – 2013. – № 1. – С. 64. **5.** Сайт Державної казначейської служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.treasury.gov.ua/main/uk/index.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 33.021:005.336.1:336.764.1

Ткаченко Ю. О.

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

Анотація. *Визначено поняття «активи підприємства», ознаки, за якими класифікують активи. Розглянуто основні напрями аналізу ефективності використання активів підприємства. Встановлено вплив результатів аналізу активів на різні напрями діяльності підприємства.*

Ключові слова: *аналіз, активи підприємства, фінансовий стан підприємства.*

Аннотация. *Определено понятие «активы предприятия», признаки, по которым классифицируют активы. Рассмотрены основные направления анализа эффективности использования активов предприятия. Установлено влияние результатов анализа активов на различные направления деятельности предприятия.*

Ключевые слова: *анализ, активы предприятия, финансовое состояние предприятия.*

Annotation. *Notion assets of the company. Defined features, which distinguish types of assets. The main directions of analysis of the effectiveness of the assets of the company. Set of assets on results of analysis of various areas of the company.*

Keywords: *analysis, assets, financial condition.*

Успішна діяльність кожного підприємства залежить, передусім, від того, наскільки ефективно використовуються його активи. Водночас важливе значення для діяльності підприємства має процес дослідження функціонування активів. Для цього необхідним є визначення їхнього стану у звітному та в попередніх періодах. Саме це гарантує ефективність використання активів у майбутньому. Питання аналізу активів підприємства досліджували багато вчених-економістів, проте єдиного алгоритму для аналізу активів підприємства не існує, бо всі підприємства мають свої особливості. Тому керівники підприємств та працівники, які займаються аналізом активів, мають труднощі під час ведення господарської діяльності.

Мета статті полягає у визначенні основних напрямів аналізу стану активів підприємства та їхнього використання.

Аналізу активів підприємства присвячено наукові праці таких зарубіжних і вітчизняних вчених, як І. О. Бланк, В. В. Сопко, М. С. Пушкар, О. А. Петрик, Ф. Ф. Бутинець, В. Я. Савченко, Л. О. Коваленко, А. О. Гаврилов та ін.

Існують різні визначення поняття активів. Для розуміння суті цього поняття розглянемо декілька з них. Згідно з П(С)БО 2 «Баланс» активи являють собою ресурси, контрольовані підприємством у результаті минулих подій, використання яких, як очікується, приведе до надходження економічних вигод у майбутньому [1].

І. О. Бланк вважав, що активи являють собою економічні ресурси підприємства у формі належних йому сукупних майнових цінностей, що використовуються у господарській діяльності задля отримання доходу [2].

А. М. Поддєрьогін дав визначення активам як ресурсам, контрольованим підприємством, використання яких приводить до збільшення економічних вигод у майбутньому [3].

Л. О. Коваленко визначив активи як усі види майна підприємства, що належать йому на праві власності й використовуються для здійснення статутної діяльності [4].

Активи підприємства можуть бути класифіковані за різними ознаками: об'єкт фінансового управління, строк отримання грошового потоку, регулярність отримання доходу, ступінь ризику, оборотність та ліквідність.

Аналіз активів – це процес дослідження результативних показників формування та використання активів підприємства задля виявлення резервів подальшого підвищення ефективності функціонування підприємства.

Залежно від використовуваних методів розрізняють такі системи фінансового аналізу, проведеного на підприємстві для дослідження функціонування активів: горизонтальний, вертикальний, порівняльний, інтегральний фінансовий аналізи і аналіз фінансових коефіцієнтів.

Горизонтальний фінансовий аналіз бере до уваги динаміку окремих фінансових показників у часі. У процесі використання цієї системи аналізу розраховуються темпи зростання (приросту) окремих показників фінансової звітності за низку періодів і визначаються загальні тенденції зміни.

© Ткаченко Ю. О., 2016

Вертикальний (структурний) фінансовий аналіз полягає у структурному розкладанні окремих показників фінансової звітності підприємства. У процесі цього аналізу розраховується питома вага окремих структурних складових частин фінансових показників.

Порівняльний фінансовий аналіз враховує зіставлення окремих груп аналогічних показників між собою. У процесі використання цієї системи аналізу розраховуються розміри абсолютних і відносних відхилень порівнюваних показників.

Аналіз фінансових коефіцієнтів враховує розрахунок співвідношення різних абсолютних показників фінансової складової діяльності підприємства між собою. У процесі використання цієї системи аналізу визначаються різні відносні показники, що характеризують окремі результати функціонування активів підприємства і рівень їхнього впливу на спільний рівень фінансового становища підприємства. У системі управління активами найбільшого поширення отримали такі групи аналітичних фінансових коефіцієнтів: коефіцієнти оцінки рентабельності активів; коефіцієнти оцінки продуктивності активів; коефіцієнти оцінки ліквідності активів; коефіцієнти оцінки оборотності активів.

Оскільки активи — це майнова цінність підприємства, яка має вартість, то питанням порядку її визначення приділяється багато уваги [5].

Результати оцінки вартості активів впливають на:

- визначення рівня об'єктивності бухгалтерського обліку;
- формування фінансової звітності;
- потребу у капіталі, необхідному для формування активів;
- рівень собівартості продукції та цінову політику;
- визначення рівня об'єктивності фінансових результатів діяльності;
- залучення підприємством кредитів, оскільки вартість активів використовується для їхнього майнового забезпечення;
- формування показника ринкової вартості підприємства, який є одним із найважливіших показників оцінки ефективності діяльності підприємства.

Оцінка вартості активів має велике значення і є обов'язковою під час майнового страхування, виступає базою для розрахунків задля оподаткування.

Успішність діяльності будь-якого підприємства залежить від ефективності використання його активів. Адже активи – це ресурси, які контролюються підприємством, їхнє використання зазвичай забезпечує отримання прибутку.

Таким чином, для ефективного використання активів підприємству необхідно проводити їхній аналіз та планування, водночас аналіз активів потрібно здійснювати, спираючись на виявлення стійкості активів та стабільності управління ними як способу узгодження відповідних короткострокових і довгострокових управлінських рішень.

Саме системний і комплексний аналіз із використанням різних напрямів аналізу активів дає підприємству змогу правильно орієнтуватися в усіх питаннях, пов'язаних із ефективністю функціонування підприємства, бо проведення цього аналізу виявляє резерви нормалізації діяльності суб'єкта господарювання.

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

Література: 1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 2 «Баланс» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0396-99. **2.** Бланк И. А. Стратегия и тактика управления финансами / И. А. Бланк. – Киев : МП «ИТЕМ лтд» ; СП «АДЕФ-Украина», 1996. – 534 с. **3.** Поддєрьогін А. М. Фінансовий менеджмент : підручник / А. М. Поддєрьогін. – Київ : КНЕУ, 2010. – 627 с. **4.** Коваленко Л. О. Фінансовий менеджмент : навчальний посібник / Л. О. Коваленко, Л. М. Ревньова. – 2-ге вид., перероб. і допов. – Київ : Знання, 2011. – 485 с. **5.** Тимощенко Ю. М. Фінансовий менеджмент активів підприємства, актуальні напрямки його розвитку / Ю. М. Тимощенко // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2010. – № 1. – С. 94–97.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОФШОРНИХ ЗОН В УКРАЇНІ

УДК 336.71

Товстоног Т. А.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано чинне законодавство України у сфері регулювання діяльності офшорних зон за необхідності у забезпеченні економічної безпеки та зменшенні обсягів відтоку капіталу. Визначено основні переваги та недоліки офшорних територій та пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства.*

Ключові слова: *офшорна зона, офшорний механізм, законодавство, оподаткування, тіньова економіка, відмивання грошей.*

Аннотация. *Проанализировано действующее законодательство Украины в сфере регулирования деятельности офшорных зон при необходимости в обеспечении экономической безопасности и уменьшении объемов оттока капитала. Определены основные преимущества и недостатки офшорных территорий и предложения по совершенствованию существующего законодательства.*

Ключевые слова: *офшорная зона, офшорный механизм, законодательство, налогообложение, теневая экономика, отмывание денег.*

Annotation. *The article analyzes the current legislation of Ukraine in the sphere of regulation of offshore zones, if necessary, to ensure the economic security and reduce the volume of capital outflows. The main advantages and disadvantages of offshore areas and proposals for improving the existing legislation.*

Keywords: *offshore area, offshore mechanisms, legislation, taxation, the shadow economy, money laundering.*

Актуальність цієї теми полягає у тому, що проводиться активна політика глобалізації економіки, яка передбачає регулювання діяльності офшорних зон. Світова практика показує, що офшорні зони дають змогу залучити іноземні інвестиції. Та разом з цим постає проблема відтоку капіталів через інструменти офшорних зон, що потребують детального вивчення та правого регулювання.

Метою статті є визначення стану офшорного законодавства на сучасному етапі розвитку та його можливого вдосконалення.

Проблемою діяльності офшорних юрисдикцій займалося багато зарубіжних вчених: І. Хмелевський [1], Ю. Волкова [2], Н. Ворнавський [3], В. Денберг [4], В. Бутов, А. Апель, Л. Кабир та ін. Серед вітчизняних учених, що займалися вивченням цієї проблеми, є І. Галкін [5], Ю. Сорокін [6], В. Сліпець, Д. Коссе, Ю. Козак та ін.

В українському законодавстві відсутнє чітке визначення терміну офшорних зон та офшорних компаній. Існує вузьке тлумачення визначення офшорної зони як території, що затверджується Кабінетом Міністрів України в переліку офшорних зон. А офшорна компанія визначається як юридична особа, що зареєстрована на території офшорної зони.

Під поняттям «офшорна зона» розуміють всю територію країни або її частину, де встановлюється пільговий режим функціонування для компаній-нерезидентів з офшорним статусом, які ведуть свою діяльність поза межами території реєстрації та проводять операції з майном чи коштами нерезидентів [7, с. 8]. У Податковому кодексі зазначається, що під терміном «нерезиденти, що мають офшорний статус» розуміються нерезиденти, які перебувають на території офшорних зон. На такій території здебільшого діє спрощений режим реєстрації, ліцензування, оподаткування, спрощений режим ведення фінансової звітності, відсутній валютний контроль.

В Україні створення, функціонування цих зон регулюються такими нормативно-правовими актами, як Господарський кодекс України, який визначає основні поняття ти види спеціальних (вільних) економічних зон, Податковий кодекс України, що визначає платників податків, об'єкти оподаткування, Закони України «Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон», «Про виключну (морську) економічну зону України», «Про зовнішньоекономічну діяльність» та відповідні закони про створення вільних економічних зон, останнім з яких був Закон України «Про створення вільної економічної зони "Крим" та про особливості забезпечення економічної діяльності на тимчасово окупованій території України», що встановлюють спеціальний правовий режим зазначених зон.

© Товстоног Т. А., 2016

У сучасних економічних умовах підприємці перебувають під великим податковим навантаженням, тому шукають способи зменшення сплати податків, ухилення від оподаткування – як легальні, так і нелегальні. Одним із способів легальної мінімізації податків є використання інструментів офшорних зон. Позитивною рисою створення офшорних зон є залучення інвестицій з-за кордону, поставок на внутрішній ринок високоякісної продукції та послуг, залучення і впровадження нових технологій, ринкових методів господарювання, розвитку інфраструктури ринку, поліпшення використання природних і трудових ресурсів, прискорення соціально-економічного розвитку України [8]. Проте «податкові гавані» та «фінансові раї» стали одним із елементів тіньової економіки. Офшорні механізми забезпечують суб'єктів господарювання лібералністю державного регулювання, високий рівень банківської та комерційної таємниці, лояльний податковий режим. Використання офшорних механізмів, насамперед, пов'язано з ухиленням від оподаткування та відтоком капіталу, підтримкою тіньової економіки, зменшенням зайнятості в країнах-донорах, отриманням позаконкурентних переваг тими компаніями, які використовують офшори, що призводить до недоотримання бюджетом значної кількості коштів [6].

Підприємства розробляють різноманітні махінації та складні схеми ухилення від оподаткування. Через офшорні зони на закордонні рахунки переводять мільярди гривень, цьому сприяє недосконале законодавство у сфері регулювання діяльності офшорних зон. Таке «відмивання» грошей загрожує економіці та економічній безпеці країни. Законодавство України не визначає юридичне оформлення офшорних зон, умови їхнього функціонування. Основними причинами неврегульованості є відсутність ґрунтовного нормативно-правового законодавства, визначення правого режиму офшору, його характерних ознак, прав та обов'язків його учасників, механізмів функціонування, принципів встановлення резидентності, визначення правового режиму податкування і регулювання відносин між суб'єктами, які діють на території офшорної зони [9, с. 42].

Однією з важливих ознак регулювання є критерії законності ведення офшорної діяльності – ті інструменти боротьби, що пов'язані з ухиленням від сплати податків. Тому потрібно використовувати досвід розвинутих країн щодо попередження дій офшорних схем: введення в законодавство положень, які б перешкоджали використанню певних махінацій; надання можливості укладати договори з офшорними зонами щодо фінансової та податкової діяльності; застосування жорстких заходів щодо контролю офшорної сфери, запровадження штрафів і санкцій проти країн та компаній, які дають змогу проводити незаконні фінансові операції з відмиванням грошей, отриманням незаконних або приховуванням прибутків.

У сучасних умовах фінансової глобалізації посилюється участь офшорного сектора, тому уряди розвинутих країн бояться потенційних загроз для світової економіки у зв'язку з подальшим розвитком тіньової економіки. Розповсюдженим прийомом попередження є оформлення «чорних списків» офшорних юрисдикцій, компанії з яких потім дискримінуються під час операцій з резидентами цієї країни. Якщо раніше визначення правового регулювання офшорних зон було внутрішньою справою кожної окремої держави, то тепер воно здійснюється за активної участі таких міжнародних організацій, як ОЕСР, ФАТФ, а також ООН, ЄС та ін. Слід зазначити, що Україна до 2004 року була у «чорному списку» ФАТФ. Міжнародний тиск на офшорні зони може, як показує практика, бути досить ефективним. Проте реальні заходи впливу здійснюються на рівні національних законодавств з використанням, зокрема, і рекомендацій міжнародних організацій. Якщо діяльність ОЕСР спрямована на зміну податкової системи країн-учасниць, що робить невигідними методи податкової оптимізації з використанням офшорів, то ФАТФ додає до цього вимоги забезпечення прозорості фінансових операцій. Загалом цим двом організаціям вдається дістатися двох основних причин існування офшорного бізнесу – прагнення забезпечити конфіденційність своєї діяльності і бажання компаній заощадити на податках. Крім цих організацій активну участь у регулюванні діяльності офшорних зон бере США, це пов'язано з національною валютою – доларом США – яка є найбільш поширеною у здійсненні платежів у міжнародних операціях. Більшість платежів у доларах США проходять через кореспондентські рахунки в банках США. Отже, такі розрахунки можуть бути заблоковані американською владою. У зв'язку з цим у 2010 році в США було прийнято закон про оподаткування іноземних рахунків, а також була створена група протидії фінансовим злочинам FinCEN, яка спрямована саме на протидію відмивання капіталів [10].

З урахуванням поступового впровадження міжнародних стандартів фінансової звітності в різних державах, антитерористичної політики, уніфікації банківських процесів і вимог до розкриття інформації партнерам, податковим і митним органам, біржам та іншим фінансовим агентам суб'єктами господарювання у зв'язку з їхньою безперервною інтеграцією в міжнародний ринок можна прогнозувати, що офшорний бізнес у майбутньому буде ставати все більш відкритим [11].

Таким чином, розглянувши наявну правову базу України щодо регулювання офшорної діяльності, можна сказати, що законодавство потребує вдосконалення та відповідного розширення положень, які охоплює офшорна зона. Окрім правового визначення офшорів, потрібні зміни в Податковий кодекс, що повинен регулювати питання оподаткування. Також необхідно узгоджувати діяльність офшорів з міжнародними положеннями, що дасть змогу створити єдину законодавчу базу, податкову систему та систему санкцій для зменшення відпливу капіталу з країни.

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

Література: 1. Хмелевський І. Офшори: плавання у відкритому морі податкового законодавства / І. Хмелевський // Податки та бухгалтерський облік. – 2006. – № 43. – С. 45–59. **2.** Волкова Ю. О. Розвиток офшорних центрів у системі міжнародного бізнесу / Ю. О. Волкова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 1. – С. 43–48. **3.** Ворнавський Н. В. Характерні риси офшорних зон / Н. В. Ворнавський // Економіка і бізнес. – 2009. – № 4. – С. 43–45. **4.** Денберг В. Р. Налогообложение в офшорных зонах / В. Р. Денберг. – М. : Наука, 1999. – 219 с. **5.** Галкін І. І. Офшорні зони: легальні і незаконні цілі використання / І. І. Галкін // Економічний вісник. – 2003. – № 11. – С. 38–42. **6.** Сорокін Ю. В. Про боротьбу з офшорами: європейський досвід проти українського [Електронний ресурс] / Ю. В. Сорокін. – Режим доступу : http://ua-energy.org. **7.** McCann H. Offshorre Finance [Text] / H. McCann. – Cambridge : Cambridge University Press, 2006. – 564 p. **8.** Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон [Електронний ресурс] : Закон України від 13.10.1992 № 2673-XII. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2673-12. **9.** Тютюма Е. Соотношение механизма действия права и механизма правового регулирования / Е. Тютюма // Вопросы государства и права Украины. – 2004. – Вып. 22. – С. 41–43. **10.** Международное «антиофшорное» регулирование. Современное состояние и перспективы [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.roche-duffay.ru/articles/anti_offshore.htm. **11.** Хвостик Е. Банки набили кайманы [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.banki.ru/news/bankpress/?id=4293594.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВІДТОКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ІЗ УКРАЇНИ

УДК 339.9:331.5

Токарева А. В.

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

Анотація. *Визначено поняття «трудова міграція» та «зовнішня трудова міграція», проведено аналіз міграційних процесів в Україні, виявлено причини поточного стану та наслідки, до яких він може призвести, запропоновано низку заходів, що має здійснити уряд задля зміни ситуації на краще.*

Ключові слова: *населення, трудові ресурси, міграція, зовнішня міграція, трудова міграція.*

Аннотация. *Определены понятия «трудовая миграция» и «внешняя трудовая миграция», проведен анализ миграционных процессов в Украине, выявлены причины текущего состояния и последствия, к которым оно может привести, предложен ряд мер, которые может предпринять правительство с целью изменения ситуации в положительную сторону.*

Ключевые слова: *население, трудовые ресурсы, миграция, внешняя миграция, трудовая миграция.*

Annotation. *This paper defines the concept of labor migration and external labor migration, analysis of migration processes in Ukraine, found reasons for the current situation and the consequences that it could bring, proposed a number of measures which should make the government to change the situation in a positive way.*

Keywords: *population, labor, migration, external migration, labor migration.*

Одним із важливих соціально-демографічних процесів та вагомим індикатором соціально-економічного розвитку регіонів є міграції населення.

Міграційні процеси, якщо вони мають добровільний характер, формуються, передусім, під дією економічного чинника і сприяють переміщенню населення і робочої сили із країн (регіонів) з гіршою соціально-економічною ситуацією до країн (регіонів), у яких умови життя, зайнятості та заробітку є кращими [2]. Загалом динаміка насе-

© Токарева А. В., 2016

лення України характеризується демографічним спадом внаслідок різкого зниження народжуваності і від'ємного сальдо міграції. За сучасних умов в Україні існує загроза збільшення кількості емігрантів, тому що в країні наявне погіршення економічної та політичної ситуації.

Вагомий внесок у вивчення різноманітних аспектів міграційних процесів зробили такі вчені: Е. М. Лібанова, О. В. Позняк, Л. В. Хомич, В. А. Савка, А. О. Надточій та ін. Однак у дослідженні такої багатопланової теми, як трудова міграція, є ще багато питань, що потребують вивчення, тим паче ситуація в цій сфері є нестабільною, тому що вона залежить від багатьох факторів – як внутрішніх, так і зовнішніх.

Метою статті є виявлення динаміки відтоку трудових ресурсів з України, визначення причин поточної ситуації та можливих перспектив її розвитку, на основі цих даних запропонувати можливі заходи, що має здійснити уряд задля поліпшення ситуації.

Трудові ресурси – це один із найважливіших факторів економічного розвитку держави, що являє собою людські ресурси (працівників), які мають певні навички та знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Процес їхнього переміщення в просторі, що здійснюється задля підвищення рівня життя без зміни постійного місця проживання, називається трудовою міграцією. Вона буває декількох видів: внутрішня (в межах країни) і зовнішня (за межі країни).

Із набуттям незалежності влада України ухвалила законодавчу базу, що дуже полегшила виїзд за кордон українцям.

21 січня 1994 року ВРУ України ухвалила Закон «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України», основна мета якого – гарантія громадянам вільного виїзду за кордон і повернення на Батьківщину.

Деякі європейські країни (Польща, Угорщина, Словаччина, Чехія, Румунія), що прагнули налагодити добросусідські відносини з новоутвореною незалежною державою, встановили ліберальний режим перетину кордонів зі своєю державою для українців.

Відповідно, в України з перших років незалежності виникає зовнішня трудова міграція.

Згідно із Законом України «Про основні засади державної міграційної політики» зовнішня трудова міграція – це пересування особи задля тимчасового працевлаштування, що супроводжується перетинанням державного кордону.

З урахуванням статистичних даних можна сказати, що випадки виїзду за кордон задля працевлаштування між 1991 і 2015 роками мають тенденцію до зростання. За даними державної статистики, обсяги офіційно зареєстрованої трудової міграції становить: у 1996 році – 12 тис. осіб, у 1998 році – 24 тис. осіб, у 2011 – 1 млн осіб, на кінець 2015 року, за інформацією Всесвітньої банку та Міжнародної організації з міграції, визначено, що загалом за кордоном працює близько 6,5–8 млн українців. Тобто на заробітках у нас кожен третій [5].

З урахуванням вищесказаного можна стверджувати, що сьогодні зовнішня трудова міграція населення України є масштабним, загальнодержавним явищем, яке потребує вивчення, аналізу, прогнозування та реакції держави через вживання певних заходів.

Якщо визначати причини трудової міграції більш детальніше, то доцільно вказати, що відтік робочої сили з України зумовлюється поєднанням зовнішніх чинників трудових міграцій з боку країн-роботодавців та внутрішніх чинників соціально-економічного розвитку України.

Основними зовнішніми причинами можна назвати такі фактори: різниця рівнів економічного розвитку; приваблива матеріальна оцінка трудової діяльності; постійне зростання попиту розвинутих країн на працю іноземців у зв`язку зі зменшенням кількості населення (з доповіді генерального секретаря ООН випливає, що за умови збереження показників природного відтворення на нинішньому рівні до 2050 р., за прогнозом ООН, населення Італії зменшиться на 22 %, РФ – на 33 млн, а Польщі – на 7,5 млн осіб. Враховуючи низьку імовірність підвищення народжуваності до рівня, який забезпечив би позитивний приріст населення, міграція перетворюється чи не на єдине реальне джерело його поповнення. Так, за розрахунками, для підтримання нинішньої чисельності населення Європа мала б залучити впродовж 50 років 47 млн іммігрантів (949 тис. на рік), а Росія – майже 25 млн. Чисельність населення розвинутих країн зменшуватиметься водночас із його старінням. Частка осіб старших від 60 років у 2050 р. становитиме тут 33 % (проти 21 % у 2001 році), а старших від 80 років – збільшиться втричі (з 1,5 % до 4,4 %). Водночас скорочуватиметься питома вага населення працездатного віку. Внаслідок цього зростатиме коефіцієнт демографічного навантаження [5].

Внутрішніми причинами, що сприяли відпливу робочої сили з України, є: дискомфорт через ускладнення суспільно-політичної ситуації в Україні (війна на сході країни, революція 2014 року); кризовий стан економіки (обвал курсу гривні в 2014–2015 рр. з 8 грн / $1 до ~25 грн / $1, що стало причиною подорожчання багатьох товарів, житлово-комунальних тарифів, бо значна частка матеріалів та ресурсів імпортується з-за кордону); зростання зовнішнього боргу та перевищення державного боргу валових валютних резервів країни; високий рівень безробіття; значне навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (становило 102 особи); погіршення соціально-економічного становища (згідно зі статистичними даними Держкомстату соціально-економічне стано-

вище в Україні за січень–жовтень 2015 р. порівняно з відповідним періодом 2014 р. таке: зменшення випуску промислової продукції на 15,4 %, зменшення обсягу сільськогосподарського виробництва на 4,4 %, зменшення обсягів експорту товарів, послуг на суму 239,5 млн дол., зменшення обсягу внутрішньої торгівлі на 13,4 %, подорожчання продуктів харчування та безалкогольних напоїв на 35,7 %, чисельність населення зменшилася на 128,8 тис. осіб; значна кількість бідного населення (за даними Міжнародної організації праці, близько 27–29 % українців перебуває за межею бідності)) [4].

Усі перелічені причини виїзду робочої сили за межі країни спричиняють наслідки, які можна розділити на позитивні та негативні.

Позитивними наслідками є: надходження до України додаткової іноземної валюти у формі грошових переказів трудових емігрантів та інвестування коштів в економіку через створення спільних підприємств з іноземними засновниками; сприяння інтеграції України до світового ринку праці; надання працеспроможному населенню можливості реалізувати свої здібності за кордоном, підвищити рівень кваліфікації, поліпшити матеріальне становище; спонукання продуктивнішої діяльності українських працівників через створення конкуренції з закордонними фахівцями [1; 4].

До негативних наслідків належать: втрата Україною найконкурентоспроможнішої частини власної робочої сили (особливо науковців і фахівців), що призводить до уповільнення темпів науково-технічного прогресу; інвестування державою коштів у підготовку фахівців для потреб власної економіки (витрати на навчання на всіх освітніх рівнях), які у підсумку створюють додаткову робочу силу за межами країни;

трудова міграція як масове явище не сприяє наповненню пенсійного та соціального фондів через відсутність відрахувань від заробітної плати заробітчан; погіршення сімейних стосунків через довготривалу відсутність членів родин: виникає нестача батьківської уваги, деформуються родинні цінності, виховується легковажне ставлення до життя (хоча на сьогодні не ведеться жодної статистики щодо кількості дітей, чиї батьки виїхали на заробітки за кордон); проблема реадаптації робітників, які повертаються після роботи за кордоном і відвикли від місцевих умов праці та життя [1; 4].

Підсумовуючи, можна сказати, що для поліпшення ситуації з трудовою еміграцією важливими є рішучі дії з боку уряду, які мають бути спрямовані на: перегляд механізму оплати праці усередині країни та приведення показників відповідно до рівня європейських; забезпечення більш організованого міграційного процесу задля легальної праці українців за кордоном, захисту громадян України, що перебувають на заробітках за кордоном, їхньої проінформованості та нівелювання нещасних випадків, пов'язаних з неофіційним працевлаштуванням.

Важливо не забувати, що чим стабільнішим буде національне бізнес-середовище і динамічнішим ринок, тим сильніші будуть мотиви іммігрантів повернутися на батьківщину [3].

Отже, міграція робочої сили України за кордон є складним і масштабним явищем, але рішучі дії з боку уряду країни можуть вплинути на теперішню ситуацію та змінити стан у країні таким чином, щоб метою населення було не знайти можливість виїхати з батьківщини, а навпаки, шукати шляхи для розвитку та процвітання в Україні.

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

Література: 1. Надточій А. О. Причини зовнішньої трудової міграції та оцінка її наслідків для економіки України : монографія / А. О. Надточій. – Харків : Теорія та практика державного управління, 2015. – 280 с. **2.** Позняк О. В. Населення України. Трудова еміграція в Україні : монографія / О. В. Позняк, Е. М. Лібанова. – Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. – 233 с. **3.** Савка В. А. Проблеми та шляхи вирішення трудової міграції в Україні : монографія / В. А. Савка. – Чернівці : Колос, 2014. – 215 с. **4.** Хомич Л. Зовнішня трудова міграція населення України: масштаби, сучасні ознаки та географія / Л. Хомич // Регіональні проблеми України. – Херсон, 2007. – С. 310–316. **5.** Міграція в Україні: факти і цифри [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://iom.org.ua/pdf/Facts&Figures_b5_ua_f.pdf. 6. Євростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ec.europa.eu/eurostat/data/database.

ОПІР ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ОРГАНІЗАЦІЙНИМ ЗМІНАМ: ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ТА МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ

УДК 005.95/.96-044.357

Топорова Л. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто поняття опору персоналу організаційним змінам, опрацьовано і узагальнено види опору персоналу, досліджено і проаналізовано причини виникнення опору організаційним змінам. Надано загальні рекомендації щодо методів подолання опору.*

Ключові слова: *персонал, організаційні зміни, опір персоналу організаційним змінам, методи подолання опору, класифікація опору змінам.*

Аннотация. *Рассмотрено понятие сопротивления персонала организационным изменениям, обработаны и обобщены виды сопротивления персонала, исследованы и проанализированы причины возникновения сопротивления организационным изменениям. Предоставлены общие рекомендации о методах преодоления сопротивления.*

Ключевые слова: *персонал, организационные изменения, сопротивление персонала организационным изменениям, методы преодоления сопротивления, классификация сопротивления изменениям.*

Annotation. *Consider the concept of the resistance organizational change of staff, processed and generalized resistance against of staff, investigated and analyzed the causes of resistance to organizational change. Courtesy general recommendations about methods of overcoming resistance.*

Keywords: *personnel, organizational changes, the resistance of staff to organizational change, methods of overcoming resistance, classification of resistance to change.*

Сучасні підприємства щораз частіше змушені здійснювати організаційні зміни різної спрямованості і складності у відповідь на вимоги сучасного ринку. Вони повинні змінюватися і пристосовуватися до нових умов, щоб бути успішними і конкурентоспроможними в гострій боротьбі.

Зазвичай під організаційними змінами розуміють різні типи нововведень, які можуть поєднуватися в різних напрямках. За статистикою, 80 % нововведень персонал сприймає негативно, тому під час здійснення організаційних змін неминуче виникає опір змінам з боку персоналу підприємства.

Мета цієї статті – розглянути опір організаційним змінам з боку персоналу, визначити види і причини опору, надати рекомендації щодо подолання опору.

Опір організаційним змінам – це здатність персоналу підприємства протистояти нововведенням, яка знаходить вираження у діях, спрямованих на забезпечення збереження наявного стану підприємства або його окремої системи. Опір спричиняє непередбачені зволікання, додаткові витрати і нестабільність процесу стратегічних змін. Це неминуче явище, тому спочатку треба зрозуміти, чому менеджери функціональних підрозділів чи підлеглі не хочуть змін, а вже потім подолати їхній опір [1].

Опір організаційним змінам є однією з основних проблем, що стоїть перед керівництвом підприємства та менеджером з персоналу на сьогодні, що зумовлює актуальність розв'язання цього питання.

У теоретичних і практичних дослідженнях тематику опору змінам персоналу зачіпають такі автори, як О. М. Скібіцький, Л. І. Скібіцька, І. М. Ансофф, Н. М. Кобзева.

Незважаючи на дослідженість цієї проблеми за умови постійної зміни економічного, а з ним і внутрішнього середовища підприємства питання, що стосуються опору персоналу змінам на підприємстві, залишаються відкритими для розгляду.

Опір змінам з боку персоналу – це складне і багатогранне явище, і, щоб ефективно впливати на нього, необхідно розуміти, з яким видом опору зіткнулося керівництво підприємства. У зв'язку з цим більш детально класифікацію видів опору організаційним змінам з боку персоналу наведено у табл. 1 (опрацьовано та узагальнено автором [2–4]).

© Топорова Л. Ю., 2016

У рамках вивчення опору організаційним змінам з боку персоналу виступає і розуміння причин їхнього виникнення, на підставі яких далі можна розробити стратегію подолання. За різних джерел причини виникнення опору змінам поділяють на п'ять груп, серед яких соціально-психологічні, ресурсні, мотиваційні, управлінські й організаційні.

Таблиця 1

Класифікація видів опору організаційним змінам з боку персоналу

Ознака	Види опору	Характеристика
1. За формою прояву	1.1. Латентне (приховане, неявне, пасивне)	персонал відкрито не демонструє своє невдоволення і протистояння змінам
	1.2. Відкрите (явне, активне)	вчинки персоналу явно виражають дії, спрямовані проти впровадження організаційних змін
2. За силою впливу	2.1. Незначне протистояння	персонал незначно реагує на зміни
	2.2. Відчутне протистояння	дії працівників направлені проти змін, але виражені у легкій формі
	2.3. Сильне протистояння	персонал проти нововведень, діє активно
	2.4. Повне відторгнення новацій	працівники відмовляються прийняти нововведення та пристосовуватися до них
3. За рівнем виникнення	3.1. Індивідуальне	з боку окремих осіб
	3.2. Групове (соціальне)	неприйняття змін на рівні груп (формальних і неформальних), що входять в організаційну систему
	3.3. Організаційної системи	опір самою організацією виникає, коли організаційна система не в змозі впоратися зі швидкими і радикальними стратегічними змінами
4. За сферою виникнення	4.1. Логічне (інструментальне, усвідомлюване)	дії, що спрямовані проти змін на підприємстві і засновані на раціональних доводах
	4.2. Психологічне (емоційне, несвідоме, неусвідомлене)	емоційні установки людей, що спричиняють неприйняття організаційних нововведень, чинності страху перед невідомістю
5. За тривалістю існування	5.1. Ситуаційне	протягом невеликого проміжку часу
	5.2. Хронічне (тривалий)	тривалий, затягнутий опір

Соціально-психологічні причини – це комфортність поточного стану та страх невідомості; особиста неприязнь до ініціаторів і учасників проекту; культурні та поведінкові фільтри в сприйнятті змін; невідповідність цінностей працівника корпоративній системі цінностей; вплив колективу, лідерів думок; незгода з обраним напрямом змін і способом.

До ресурсних причин належать: загроза встановленому поділу влади і контролю; збільшення кола виконуваних завдань, додаткова робота, зменшення ресурсів; нестача ресурсів на впровадження змін.

Серед мотиваційних можна виділити: відсутність зацікавленості персоналу у змінах; недостатнє інформування персоналу про необхідність перетворень; неефективна система мотивації співробітників до змін.

Управлінські причини – це недолік професійних навичок, умінь і досвіду управління змінами; некоректне розуміння потреб організації в змінах і бачення майбутнього; брак часу на розв'язання стратегічних питань.

Організаційні причини базуються на корпоративній культурі та історії компанії; недоліках клімату для змін; звичках і інерції, що склалися на підприємстві; організаційній рутині; складності перетворення організаційних структур; взаємозалежності організаційних підсистем.

Перший крок подолання опору змінам полягає в проведенні аналізу потенційного впливу змін методом спостереження за ступенем їхнього впливу на людей на робочих місцях. Результати аналізу повинні показати, які аспекти пропонованих змін можуть бути підтримані всіма або окремими працівниками, а які спричинять супротив, наскільки можливо визначити потенційно ворожі чи негативні реакції людей, враховуючи всі можливі причини опору змінам. Під час цього аналізу людина, відповідальна за проведення змін, має усвідомлювати, що нові ідеї викликають підозру, і повинна створити всі умови для обговорення реакції на пропозиції, щоб домогтися повного їх розуміння.

Залученість у процес змін дає людям змогу висловити і приборкати своє хвилювання, а також внести пропозиції з приводу форми і способів проведення змін. Метою тут є формування «почуття власності» – відчуття людей, що ті зможуть жити з цими змінами, оскільки були залучені в їхнє планування та проведення, тобто вони стали їхніми змінами. Люди зазвичай приймають те, що вони допомагали створювати.

Інформування як метод подолання опору під час запропонованих змін має бути ретельно підготовлений і чітко оформлений, щоб розсіяти непотрібні страхи. Повинні використовуватися всі наявні канали письмової ко-

мунікації – письмові документи, бюлетені і інтранет. Однак найбільш ефективним інструментом буде ініційована менеджерами особиста бесіда зі співробітниками.

Таким чином, опір змінам являє собою цікаве явище, що супроводжує процеси впровадження організаційних змін. Через складність його діагностики та оцінки виникають проблеми і з вибором ефективних способів протидії. Тому опір змінам з боку персоналу необхідно враховувати вже на етапі планування організаційних перетворень.

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

Література: 1. Скібіцький О. М. Антикризовий менеджмент : навч. посіб. / О. М. Скібіцький. – Київ : Центр учеб. літ. – 2009. – 568 с. **2.** Бухбиндер Р. Г. Организационные изменения: проблема сопротивления персонала и пути ее решения / Р. Г. Бухбиндер // Вестник Омского университета. – 2009. – № 4. – С. 100–106. **3.** Ансофф И. М. Новая корпоративная стратегия / И. М. Ансофф. – СПб. : Питер Ком. – 1999. – 416 с. **4.** Кобзева Н. М. Феномен сопротивления изменениям: сущность, виды и формы проявления / Н. М. Кобзева // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – 2013. – № 4. – С. 298–303.

ДОКУМЕНТАРНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК [005.95:657.6]:005.92

Топорова Л. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто документарне забезпечення аудиту персоналу на підприємстві у сучасних умовах. Визначено документування та документообіг як складові частини системи документарного забезпечення під час проведення аудиту персоналу.*

Ключові слова: *аудит персоналу, документарне забезпечення, документообіг, кадрова документація, документування.*

Аннотация. *Рассмотрено документарное обеспечение аудита персонала на предприятии в современных условиях. Определено документирование и документооборот как составные части системы документарного обеспечения при проведении аудита персонала.*

Ключевые слова: *аудит персонала, документационное обеспечение, документооборот, кадровая документация, документирование.*

Annotation. *Examined documentary maintenance audit of staff in the enterprise today.. Defined documentation and document flow as component parts of the system of documentary ensure at audit carrying of staff.*

Keywords: *audit of staff, documentary maintenance, document flow, personnel records, documentation.*

Діяльність будь-якого, зокрема комерційного, підприємства не обходиться без документації. Організація роботи з офіційними документами є важливим аспектом діяльності будь-якого підприємства: в організаціях створюються документи, що відображають результати і ведення виробничої діяльності, фінансовий стан, робо-

© Топорова Л. Ю., 2016

ту з персоналом, матеріально-технічне забезпечення. Саме документи забезпечують реалізацію управлінських функцій, в них визначаються плани, фіксуються облікові і звітні показники та інша інформація.

У зв'язку з цим від того, як налагоджена робота з документами, багато в чому залежать оперативність і якість прийнятих рішень, ефективність їхнього виконання і діяльність підприємства загалом. Оформлення, використання та зберігання документів відповідно до чинного законодавства забезпечить захист інтересів підприємства, збільшить ефективність управлінської праці. Тому аудитор повинен ретельно перевіряти документарне забезпечення підприємства під час проведення аудиту персоналу, що і визначає актуальність цього питання.

Питанням документарного забезпечення в управлінні у своїх роботах займалися вітчизняні та зарубіжні вчені: Л. М. Паров [1], О. А. Терентьєва [2], О. І. Драган [3], О. В. Крушельницька [4], В. М. Гриньова [5]. Та, незважаючи, на дослідженість цього питання, документарне забезпечення аудиту персоналу є відкритим для розгляду.

Діяльність апарату управління, що охоплює питання документування та організацію роботи з документами в процесі здійснення ним управлінських функцій, називається документарним забезпеченням. Як система воно складається з документообігу та документування [1].

Документообіг – це рух службових документів в організації з часу їхнього створення або отримання до завершення роботи з ними або їхнього відправлення. Правильна організація документообігу сприяє оперативному проходженню документів в апараті управління, передбачає рівномірне навантаження структурних підрозділів, які працюють з документами, і посадових осіб, економить робочий час на опрацювання документів [5].

Обсяг документообігу визначають відповідно до кількості вхідних та внутрішніх документів за певний період. Процес документообігу можна поділити на декілька етапів:

- створення або одержання документів від інших підприємств;
- перевірка документів;
- обробка документів;
- передавання документів до місця зберігання (в архів).

Для раціонального руху документів по підприємству розробляють графік документообігу, який перевіряє аудитор під час проведення аудиту персоналу. Відповідно до Положення про документи і документообіг графік документообігу оформлюється у вигляді схеми або переліку робіт зі створення, перевірки та обробки документів, виконуваних кожним підрозділом підприємства, а також усіма виконавцями із зазначенням їхнього взаємозв'язку та термінів виконання. Перевірка наявності чіткого графіка документообігу та його дотримання реалізує якісну сторону системи документообігу підприємства.

Кількісна ж сторона оцінюється за допомогою аналізу обсягу документообігу. На трудомісткість аудиторської перевірки істотний вплив здійснює обсяг документообігу підприємства. Залежно від обсягу документообігу підприємства можна класифікувати таким чином:

- великі – підприємства з обсягом документообігу понад 100 тис. документів на рік;
- середні – підприємства з обсягом документообігу від 25 тис. до 100 тис. документів на рік;
- невеликі – підприємства з обсягом документообігу від 10 тис. до 25 тис. документів на рік;
- дрібні – підприємства з обсягом документообігу до 10 тис.

Залежно від категорії у підприємства формується вартість аудиту, трудомісткість перевірки, а також обсяг вибірки.

Документування – регламентований процес запису інформації на папері, що забезпечує її юридичну силу. Документування завжди здійснюється за певними правилами, встановленими нормативно-правовими актами або виробленими традиціями [2].

Під час проведення аудиту персоналу аудитора цікавить насамперед кадрова документація, яка поділяється на особисті документи працівника, організаційно-розпорядчу документацію та первинну облікову кадрову документацію.

До групи особистих документів належать такі: паспорт, трудова книжка, військовий квиток, диплом, свідоцтво, атестат та інші документи, які засвідчують юридичне підтвердження особи працівника. Особистими є також документи, які видають працівникам, наприклад, перепустка, посвідчення про відрядження, довідки, що підтверджують місце роботи, посаду, заробітну плату, рекомендаційні та атестаційні листи.

Організаційно-розпорядча документація закріплює трудові, правовідносини громадян з установами. До організаційних належать статути, положення, інструкції, правила внутрішнього трудового розпорядку; до розпорядчих – накази, постанови, рішення, вказівки, розпорядження; до довідково-інформаційних – доповідні та пояснювальні записки, листи, списки, акти, протоколи, довідки, звіти.

Первинна облікова кадрова документація виконує функцію обліку працівників. Згідно з технологією реєстрації та накопичення інформації з кадрів первинну облікову кадрову документацію поділяють на дві взаємопов'язані

групи: вихідні (початкові) облікові документи (особовий листок, особова картка) та похідні облікові документи, які мають другорядний (довідково-контрольний) характер (спеціалізовані картки персонального обліку спеціалістів, списки, журнали реєстрації, книги обліку) [3].

Кадрове діловодство є складовою частиною соціального діловодства і ведеться за правилами та принципами, встановленими для загального діловодства згідно з вимогами Єдиної державної системи діловодства. Кадрове діловодство – це діяльність, яка передбачає створення та організацію роботи з питань оформлення найму, переведення, звільнення, обліку, навчання, атестації, пенсійного забезпечення працівників [4].

На законодавчому рівні аудиторська діяльність регулюється такими нормативними документами: Господарський кодекс України № 198 – VIII від 12.02.2015; Цивільний кодекс України № 189 – VIII від 12.02.2015; Закон України «Про аудиторську діяльність» № 1702 – VII від 14.10.2014.

Після завершення аудиту аудитори повинні скласти звіт про поточний стан кадрового діловодства, зафіксувати виявлені недоліки. Звіт може бути виключно інформативним, тобто викладати тільки факти без пояснень причин сформованої ситуації, або ж, навпаки, містити елементи аналізу проблеми. У такому документі буде наведено дані, роз'яснено їхню суть, розглянуто альтернативи та наслідки, зроблено висновки і відображено рекомендації.

Оскільки метою аудиту кадрового діловодства є не тільки об'єктивне відображення стану справ, а й можливість згодом скорегувати робочий процес, підготовка рекомендацій щодо усунення порушень є важливою, невід'ємною складовою частиною перевірки.

Систематичний аудит персоналу є дієвим інструментом для зниження ризиків роботодавців у відносинах із працівниками та державними органами.

Аудит кадрового діловодства та документообігу – відмінний спосіб отримати достовірну інформацію про фактичний рівень документарного забезпечення управління та професійної компетенції співробітників. Проте це питання потребує більш детального аналізу та дослідження для ефективного використання цього напряму аудиту.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Назарова Г. В.

Література: 1. Парова Л. М. Документирование управленческой деятельности : учебное пособие / Л. М. Парова. – М. : МГИУ, 2009. – 83 с. **2.** Документарне забезпечення управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://urgeu.ru/lib/dou/l_dou_1.pdf. **3.** Драган О. І. Служба управління персоналом : конспект лекцій / О. І. Драган. – Київ : НУХТ, 2012. – 98 с. **4.** Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Київ : Кондор, 2005. – 308 с. **4.** Гриньова В. М. Документооборот у системі організації праці менеджера з навчальної дисципліни «Організація праці менеджера» : навч. посіб. / В. М. Гриньова [та ін.]. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. – 308 с.

ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА ТА ЗАХИСТ У СФЕРІ КОНКУРЕНЦІЇ

УДК 005.332.4:33.027/.28-027.542

Федоренко В. В.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність категорії «конкуренція». Досліджено державне регулювання щодо захисту конкуренції на підприємстві. Окреслено пріоритетні напрями управління конкурентним процесом в Україні. Окрему увагу приділено удосконаленню правового механізму захисту конкуренції на підприємствах.*

Ключові слова: *конкуренція, державне регулювання, державна підтримка, державний захист, правовий порядок, підприємство.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность категории «конкуренция». Исследовано государственное регулирование по защите конкуренции на предприятии. Определены приоритетные направления управления конкурентным процессом в Украине. Особое внимание уделено совершенствованию правового механизма защиты конкуренции на предприятиях.*

Ключевые слова: *конкуренция, государственное регулирование, государственная поддержка, государственная защита, правовой порядок, предприятие.*

Annotation. *The essence of the category of "competition". Investigated government regulation to protect competition in the enterprise. Outlined priority areas management competitive process in Ukraine. Special attention is paid to the improvement of the legal mechanism to protect competition in the workplace.*

Keywords: *competition, regulation, public support, public security, legal order, business.*

Постановка проблеми. Конкуренція є одним із найважливіших чинників суспільного відтворення, який визначає рівень конкурентоспроможності економіки і забезпечує стійке економічне зростання. В умовах формування інноваційної моделі економічного розвитку збільшується значущість конкурентної політики держави, важливого елемента системи державного регулювання економіки, спрямованого на створення умов стабільного соціально-економічного розвитку [1, с. 23].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом питання об'єктивної необхідності державного захисту конкуренції стали предметом наукових досліджень таких авторів, як З. І. Борисенко, Б. О. Кваснюк, О. В. Безуха, О. О. Бакалінська, В. М. Знаменський, С. А. Кузьміна, В. В. Качаліна, Г. В. Филюк, В. К. Мамутова, К. Ю. Тотьєва та ін.

Мета статті – аналіз проблеми взаємодії державного і ринкових регуляторних впливів на пріоритетні напрями управління конкурентним процесом в Україні; розробка та реалізація конкурентної політики держави в сучасних умовах господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасна світова криза має глобальний характер. Вона охопила всі сфери економіки і суспільства всіх країн і регіонів. Аналіз її причин і наслідків показує, що світ вступає в нову еру, яка характеризуватиметься відчутним посиленням невизначеності розвитку. В майбутньому загальна картина перебігу кризи суттєво зміниться. Як зазначають сучасні науковці, криза стане дискретно-безперервною, тобто різні прояви напруження постійно виникатимуть в окремих локальних просторах світового господарства, періодично поєднуючись в ланцюги локальних криз і формуючи глобальну кризу. Періодичність таких криз залежатиме від параметрично непрогнозованих факторів і тому буде невизначеною. За таких глобальних коливань вистояти може тільки конкурентоспроможна економіка, яка всебічно використовує потенціал транснаціонального капіталу, має національний виробничий комплекс, що гарантує економічну безпеку країни, розвинений внутрішній ринок, збалансовану соціальну структуру й ефективну політичну систему [2, с. 118].

Важливою функцією держави на цьому етапі розвитку є підтримка конкурентного середовища, що дає змогу, з одного боку, забезпечити рівні умови для всіх суб'єктів господарювання, зокрема іноземних, з іншого, – регулювати всі процеси таким чином, щоб сформувати національний господарський комплекс, органічно інтегрований у світовий і європейський простір. Державна політика захисту економічної конкуренції має бути підпорядкована завданням модернізації суспільства, запобігати декларуванню економічно необґрунтованих державних зобов'язань та залежності економічного розвитку від політичних циклів [3, с. 454]. Та спочатку треба дати тлумачення поняттю конкуренції – економічного процесу взаємодії і боротьби товаровиробників за найвигідніші

© Федоренко В. В., 2016

умови виробництва і збуту товарів, за отримання найбільших прибутків. Основа конкурентних відносин – свобода вибору – реалізується у формі прагнення кожного одержувати для себе особисто грошовий дохід. Конкуренція означає наявність на ринку великої кількості продавців і покупців, що діють незалежно. Широке розсіювання економічної влади, що становить основу конкуренції, регулює використання цієї влади й обмежує можливості зловживання нею. У процесі конкурентної боротьби учасники мають однакові цілі – максимізація прибутку за рахунок завоювання переваг споживачів. Однак способи й шляхи досягнення цієї загальної мети різні. Тому в конкурентній боротьбі перемагає той, хто раніше за інших досяг певних конкурентних переваг і захопив стійкий сегмент ринку. Але завоювання переваг – це тільки початок, набагато складніше втриматися на ринку, зберігаючи свої первісні позиції [4, с. 12–13].

Згідно з ч. 1 ст. 42 Конституції України, прийнятої 28 червня 1996 року, кожен має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом. Підприємницька діяльність, що є проявом активної поведінки, характеризує громадянина як учасника ринкових процесів щодо реалізації власного інтересу як суб'єктивного юридичного права [5, с. 7]. З огляду на викладене логічно виправданим є встановлення конституційного обов'язку держави бути гарантом захисту конкуренції у підприємницькій діяльності. Так, відповідно до ст. 42 Конституції України, в нашій державі гарантується підтримка конкуренції та не допускається зловживання монопольним становищем, неправомірне обмеження конкуренції та недобросовісна конкуренція. Саме в такий спосіб держава намагається стимулювати правомірну, тобто добросовісну поведінку (конкуренцію) учасників ринку задля отримання прибутку в будь-якій незабороненій сфері та з використанням дозволених законодавцем засобів. Відповідно до ч. 4 ст. 13 Конституції України держава забезпечує захист усіх суб'єктів права власності та господарювання, соціальну спрямованість економіки. З погляду її соціальної функції економіка може вважатися ефективною, якщо результати суспільного виробництва дають змогу на кожному із етапів максимально та стабільно забезпечувати соціальні потреби населення. Одним із невід'ємних чинних прав і свобод в економічній сфері є закріплена у ст. 42 Конституції України свобода підприємницької діяльності. Тому держава зобов'язана не тільки проголосити, але й забезпечити умови для практичної реалізації свободи економічної діяльності та чітко визначити межі її здійснення [6].

Таким чином, задля утвердження суспільного господарського порядку в економічній системі України та сприяння гармонізації її з іншими економічними системами держава в умовах соціального ринкового господарювання виступає в особі різноманітних урядових інститутів поряд із суб'єктами господарювання та споживачами третім суб'єктом ринку, своєрідним соціальним партнером.

Як справедливо зазначає О. В. Безух, умовою існування і розвитку конкурентних відносин є втручання держави у їхнє регулювання задля правової регламентації та забезпечення дійсного існування у формі регулювання умов добросовісної господарської діяльності, антимонопольного регулювання та захисту від недобросовісної конкуренції. А економічна конкуренція, на думку автора, зумовлює створення певної структури відносин, які є складовою частиною правового господарського порядку як певного стану соціального і економічного життя, за якого реалізуються основні права і свободи громадян [7, с. 70, 101].

Правовою основою для реалізації конкурентної політики в Україні є законодавство про захист економічної конкуренції, яке ґрунтується на нормах, визначених Конституцією України, і складається із законів України «Про захист економічної конкуренції» (2001 р.), «Про Антимонопольний комітет України» (1993 р.), «Про захист від недобросовісної конкуренції» (1996 р.), нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до цих законів. Так окреслено правове поле регулювання конкуренції в Україні. Конкурентне законодавство в Україні є складним. За оцінками провідних експертів, воно наближається до європейської моделі з окремими рисами американської моделі конкурентного права. У багатьох країнах конкурентне законодавство застосовується виключно до приватних суб'єктів господарювання, у країнах, що розвиваються, та країнах з перехідною економікою, зокрема й в Україні, – і до державних органів. Основними правовими принципами конкурентного законодавства є законність, гласність та захист конкуренції на засадах рівності інтересів фізичних та юридичних осіб [8, с. 221–223].

Кожен орган у системі управління конкурентним процесом, незалежно від статусу й обсягів фінансування, повинен визначати цілі та завдання для їхнього виконання. В іншому випадку існує ризик зростання претензій з боку різних суб'єктів економічної системи – чи то у формі скарг від споживачів або підприємців, чи то вимог вжити заходів з боку органів державної влади, наприклад, міністерств та відомств. Особливо актуально це для країн з транзитивною економікою, оскільки процес реформування в них зазвичай починається з обмеженої кількості фінансових ресурсів та недостатньої кількості спеціалістів, компетентних у нових умовах. Відтак пріоритетними напрямами управління конкурентним процесом в Україні є такі: дослідження вихідних умов, збалансоване застосування інструментів конкурентної політики, узгодження зобов'язань з можливостями, передбачення та врегулювання зовнішніх вимог. Провідна роль у функціонуванні сприятливого конкурентного середовища належить державі, яка здатна своїми економіко-правовими інструментами створювати всі необхідні передумови для належного розвитку конкуренції у національній економіці та забезпечувати стійкі позиції як великим, так і середнім та малим вітчизняним підприємствам.

Отже, в правовому аспекті ціль державного регулювання конкуренції можна сформулювати як посилення суспільного господарського порядку (правового порядку). Інакше кажучи, суспільство за допомогою конкурентних норм створює для всіх без винятку учасників ринкових відносин певні «правила гри». Останнє є сукупністю умов, форм і способів господарювання. Метою ж формування правил ринкової поведінки є сприяння розвитку партнерських відносин в умовах конкуренції. Досягнення правових результатів (наприклад, зміна поведінки монополістів чи встановлення контролю за економічною концентрацією) пов'язане з настанням певних соціально-економічних наслідків в умовах ринкового господарювання. Ефективність регулювання економічними процесами залежатиме від можливості (здатності) суб'єктів господарювання бути конкурентами. Водночас помилковим є ототожнення конкуренції із суперництвом. І хоча конкуренція (від лат. слова «concurentia») означає зіткнення (суперництво), вона неможлива без взаємодії її учасників.

З огляду на вищезазначене можна дійти висновку, що найбільш точно роль держави під час регулювання нею процесів конкуренції окреслюється терміном «державна підтримка та захист у сфері конкуренції». Перша його складова частина – «державна підтримка у сфері конкуренції» – стосується позитивного регулювання конкуренції в Україні, яке забезпечується шляхом формування та реалізації ефективної конкурентної політики, встановлення нормативно-правових приписів рекомендаційного, узгоджувального, уповноважуючого, заборонного характеру, спрямованих на регулювання відносин у сфері конкуренції, гармонізації конкурентного законодавства із міжнародними стандартами, взаємодії органів Антимонопольного комітету України з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, із засобами масової інформації, із об'єднаннями підприємців та іншими державними чи громадськими інституціями, пропаганди позитивних наслідків конкуренції для суспільства загалом. Так, відповідно до ч. 2 ст. 4 ЗУ «Про захист економічної конкуренції» суб'єкти господарювання, органи влади, органи місцевого самоврядування. а також органи адміністративно-господарського управління та контролю зобов'язані сприяти розвитку конкуренції та не вчиняти будь-яких неправомірних дій, які можуть мати негативний вплив на конкуренцію [9, ст. 64].

Друга частина вищезазначеного поняття – «захист у сфері конкуренції» – охоплює комплекс правових заходів щодо запобігання, виявлення і припинення порушень конкурентного законодавства, захисту прав та охорони законом інтересів учасників ринкового змагання, що можуть виникати внаслідок порушення правил конкуренції, реалізацію заходів відповідальності за порушення конкурентного законодавства, а також забезпечення попереднього контролю за формуванням структури ринку (концентрацією). Державний захист конкуренції забезпечується як у процесі правозастосовної діяльності органів Антимонопольного комітету України, так і судів. Як одна із форм державного впливу на економіку державна підтримка та захист у сфері конкуренції – це сукупність організаційно-правових заходів регулювання поведінки учасників відносин у сфері конкуренції, пов'язаних як із створенням умов ефективного функціонування ринку загалом, так із доповненням чи коректуванням дій ринкових регуляторів.

Необхідно зауважити, що з урахуванням сучасних світових кризових тенденцій посилення глобального конкурентного протистояння на економічному, науково-технологічному, енергетичному ґрунті необхідним є забезпечення системності і послідовності в плануванні й реалізації державної політики у сфері захисту економічної конкуренції, спрямування її на захист національних інтересів, реалізацію перспективних напрямів економічного, суспільно-політичного, соціального, етнокультурного розвитку. Однак слід розуміти, що з часом не лише не втрачається, а навпаки, зростає вагомість дотримання основного стратегічного завдання національного соціально-економічного розвитку України: формування в країні ефективної конкурентоспроможної економіки, підґрунтя для реалізації цілей європейської інтеграції України.

Таким чином, конкуренція є найважливішим інститутом сучасної ринкової економіки. Необхідність її ефективного захисту та розвитку вимагає розроблення і реалізації дієвої державної конкурентної політики. Пріоритетами в цій сфері повинно стати створення умов для розвитку конкуренції, зокрема, завдяки зниженню бар'єрів входження, розвитку ринкової інфраструктури та підтримки інновацій. Для ефективної реалізації конкурентної політики в Україні необхідним є формування збалансованої системи цілей та інструментів конкурентної політики, а також запровадження постійного моніторингу та прогнозування рівня конкуренції на соціально важливих ринках.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Дідківська Л. Теоретико-методологічні засади вдосконалення конкурентної політики держави / Л. Дідківська // Конкуренція. Вісник Антимонопольного комітету України. – 2007. – № 2 (25). – Ст. 22–27. **2.** Національна стратегія розвитку «Україна – 2015». – Київ, 2008. – 73 с. **3.** Портер М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов / М. Портер. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 454 с. **4.** Должанський І. З. Конкурентоспроможність підприємства : навч. посіб. для вузів / І. З. Должанський, Т. О. Загорна. – Київ : Центр навч. літ., 2006. – 384 с. **5.** Корчак Н. Загальні положення державного захисту конкуренції у підприєм-

ницькій діяльності / Н. Корчак // Підприємництво, господарство і право. – 2001. – № 2. – С. 7–9. **6.** Конституція України : Закон України від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – 142 с. **7.** Безух О. Проблеми правового регулювання економічної конкуренції в Україні / О. Безух. – Київ : Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва, 2008. – 192 с. **8.** Ревчук С. К. Основи теорії економічної конкуренції : навчальний посібник / С. К. Ревчук, Т. В. Сива, Л. С. Ревчук. – Київ : Знання, 2007. – 271 с. **9.** Про захист економічної конкуренції : Закон України від 11.01.2001 № 2210-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2001. – № 12. – 64 с.

ОСОБЛИВОСТІ ПРИРОДНОГО РУХУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

УДК 314.19 (490)

Федорова А. Я.

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

Анотація. *Визначено особливості природного руху населення в Україні, проаналізовано проблеми у сфері природного руху та запропоновано заходи щодо їх розв'язання.*

Ключові слова: *населення, демографія, народження, смерть, мертвонародженість, шлюби та їх припинення.*

Аннотация. *Определены особенности естественного движения населения в Украине, проанализированы проблемы в сфере естественного движения и предложены меры по их решению.*

Ключевые слова: *население, демография, рождение, смерть, мертворождаемость, браки и разводы.*

Annotation. *Analysis of the natural population in Ukraine, analyze problems of natural movement and suggest measures for their solution.*

Keywords: *population, demographics, birth, death, dead birth, marriage and its termination.*

Демографічна ситуація в наш час є важливою проблемою як в Україні, так і в багатьох країнах світу. Для України характерна підвищена депопуляція, тобто відбувається вимирання нації. Смертність в Україні перевищує народжуваність у два рази, і відбувається це з багатьох причин.

Першим, хто почав вивчати демографію та звернув увагу на існування в населенні цілої низки закономірностей був Дж. Граунт. Після нього видатними вченими були Жак Бертійон та Алтай Гійяр. Можна сказати, що саме вони поклали основу сучасної демографії як у нашій країні, так і в багатьох інших. Проблеми демографії в Україні досліджували всесвітньо відомі вчені: С. Томилін, Ю. Корчак- Чепурківський, С. Рудницький, А. Хоменко та ін. Наприкінці 1930 р. було організовано демографічний інститут АН СРСР у Ленінграді. Ці наукові заклади активно вивчали демографічні процеси в Україні та СРСР [2].

Метою цієї статті є аналіз внутрішніх та зовнішніх факторів, які впливають на природний рух населення в Україні, вивчення проблем природного руху в Україні та розробка напрямків щодо їх розв'язання.

Природний рух населення включає демографічні події, які прямо чи опосередковано впливають на зміну чисельності населення. До них належать народжуваність, смертність, шлюби та їх припинення, мертвонародженість [4].

Для оцінки природного руху населення застосовується низка показників. Загальні коефіцієнти природного руху населення застосовують переважно для оцінки змін чисельності населення під впливом народжуваності та смертності. Демографічна ситуація на певній території, процеси народжуваності та смертності вивчають за до-

© Федорова А. Я., 2016

помогою системи спеціальних показників, оскільки загальні коефіцієнти природного руху населення суттєво залежать від складу населення за статтю та віком, який сформувався під впливом коливань у чисельності народжень і смертей у минулому.

Аналіз даних природного руху дуже важливий. За допомогою даних про природний рух населення і міграцію розраховується щорічна чисельність населення країни. Жоден прогноз чисельності населення неможливий без серйозного вивчення динаміки народжуваності та смертності.

Поза сумнівом, динаміка народжуваності в Україні за останні роки є реакцією на ті соціально-політичні та економічні процеси, що відбуваються в країні. Погіршення економічної ситуації і соціальна напруженість призводять до відмови від багатодітних сімей. Невизначеність соціальних та економічних перспектив, незахищеність особи, зниження життєвого рівня і страх за близьких призводять до модифікації демографічної поведінки. Люди відмовляються від бажаної кількості дітей, відкладають народження до кращих часів, відкладають шлюби або підміняють їх іншими, менш стійкими союзами або іншими формами відносин.

Якщо проаналізувати демографічну ситуацію в Україні, то лише в декількох областях України кількість народжених перевищила кількість померлих у 2013 році (Волинська, Закарпатська, Рівненська та м. Київ). Найбільш негативна тенденція щодо приросту спостерігається в Донецькій області – 20408 осіб, Дніпропетровській області – 11500 осіб, Луганській області – 11467 осіб, Харківській області – 9894 осіб та Полтавській області – 7622 осіб [1].

Україна перебуває в стані загрози: усі ті показники, які ми розглядаємо, демонструють нам, що у нашій країні потрібно підвищити показники природного руху населення, щоб покращити стан населення.

Багато експертів прогнозує, що якщо в Україні буде населення так вимирати, як сьогодні, то до 2025 року залишиться близько 37 млн осіб, а до 2050 року – біля 26 млн осіб, і то переважно у західних та центральних областях.

Природною основою трудових ресурсів є народонаселення. Роль його як основи суспільного виробництва полягає в тому, що воно виступає споживачем матеріальних благ і тим самим зумовлює розвиток насамперед галузей, які орієнтуються у своєму розміщенні на споживача. Однак найважливішою характерною рисою народонаселення є те, що воно є природною основою формування трудових ресурсів, найголовнішого елемента продуктивних сил, які відіграють вирішальну роль як фактору розміщення трудомістких галузей господарства.

Чисельність населення, його динаміка і статево-вікова структура є найважливішими показниками демографічної характеристики народонаселення.

За останні 80 років населення України збільшилось в 1,5 рази. Водночас були величезні людські втрати в результаті війн, політичних репресій, голодомору 30-х років. Результатом багатьох втрат населення є його сучасна деформована вікова структура. Зростання загальної чисельності населення зумовлює потребу значних капітальних вкладень задля забезпечення підвищення матеріального і культурного рівня життя народу України [2].

Аналізуючи ці питання, можна констатувати необхідність починати огляд із 1993 року, коли було зафіксовано найбільшу чисельність населення України – 52244,1 тис. осіб. Станом на 1 січня 2013 року чисельність постійного населення України становила 45553,0 тис. осіб. Таким чином, за цей період незалежності України населення зменшилось на 6465,6 тис. або щорічно в середньому – на 340 тис. осіб.

Тут можна називати багато причин. І трудова еміграція має місце, і зменшення народжуваності та збільшення смертності та ін.

Найважливішим фактором динаміки загальної чисельності населення України є його природний рух. І за останні 70 років коефіцієнт смертності (кількість померлих на 1000 наявного населення) практично не змінився (відповідно 14,3 у 1940 р., 15,4 у 1995 р.,16,4 у 2007 р. та 14,5 у 2013 році [3]).

Тому, можна дійти висновку, що для нашої країни терміново потрібно шукати напрями розв'язання проблеми, бо якщо ми не подолаємо загрозу зараз, потім нашої держави просто не існуватиме.

Якщо ми розглянемо досвід зарубіжних країн, то ми зможемо побачити, як вони розв'язують ці проблеми.

У Швеції послідовно розширюються соціальні пільги сім'ям з дітьми. Зростанням населення останніми роками країна зобов'язана ефективній сімейній політиці; сімейна допомога виплачується всім, зокрема іммігрантам. Відповідно до Плану страхування материнства і батьківства, батьки так само, як і матері, можуть щорічно отримувати 60 днів оплачуваної відпустки для догляду за хворою дитиною і 10 днів у зв'язку з народженням дитини. Урахування інтересів батьків базується у Швеції на кооперації профспілок з підприємцями і урядом; більшість профспілок мають спеціальні відділи, що захищають інтереси сім'ї. Подібних умов для проведення скоординованої політики немає в жодній іншій країні Заходу.

У Бельгії держава здійснює широке коло заходів у рамках сімейної політики, серед яких виплата допомоги, зниження податків, субсидії на житло і навчання дітей та ін. Допомога збільшується залежно від віку дитини – у 14 років допомога втричі більша, ніж на дитину до чотирьох років. Якщо дитина навчається, то допомога виплачується до 25 років.

В Австрії під час визначення розміру допомоги і пільг основою є кількість дітей у сім'ї, а не доходи сім'ї. Допомога сім'ям видається із суспільних фондів. Компенсаційний фонд сім'ї, якому передані всі повноваження щодо видачі сімейної допомоги, фінансується з коштів, що надходять від підприємців. Інші джерела – уряд і органи влади провінцій, які виділяють кошти з податкових надходжень. Провінції роблять внески до компенсаційного фонду сім'ї пропорційно до кількості населення. Фонд знаходиться в компетенції Міністерства сім'ї, молоді і захисту споживача. Допомога на дітей видається, якщо вони навчаються, до 27 років.

Уряд Великобританії надає вагому підтримку молодим людям. Молодим сім'ям установлені податкові знижки в разі народження дітей, видається грошова допомога і надається пільговий розподіл житла сім'ям з дітьми. Видається щотижнева допомога на дітей до 16 років (до 19 років – тим, хто навчається).

В Італії основною метою є поліпшення становища жінок і турбота про сім'ю. Допомога сім'ям виплачується залежно від доходу. Дітям, що навчаються, виплачується допомога до 25 років.

Окрім системи планування сім'ї, в деяких країнах застосовуються різні економічні стимули і заборони. Типовим прикладом є Китай, найбільша країна, що розвивається, з більш ніж мільярдним населенням. Кілька років тому керівництвом країни була поставлена мета – сім'я з однією дитиною. Щоб її досягти, була розроблена програма заохочень і покарань. До санкцій за надмірну кількість дітей належать, наприклад, повернення сім'єю сум, отриманих за першу дитину, в разі народження другої; виплата "податку" за другу дитину; вища плата за їжу для другої дитини; відсутність у разі народження другої та наступних дітей декретної відпустки і оплати медичних витрат, що надаються в разі народження першої дитини.

Такі заходи дали змогу Китаю досягти різкого зниження сумарного коефіцієнта народжуваності з 4,5 у середині 1970-х рр. до 2,4 нині [4].

Задля розв'язання проблеми природного руху населення в Україні автором запропоновано такі заходи:

– формування системи суспільних і особистих цінностей, орієнтованих на сім'ю з двома і більше дітьми;

– створення соціально-економічних умов, сприятливих для народження, утримання та виховання декількох дітей, включаючи умови для самореалізації молоді, зокрема здобування загальної та професійної освіти, робота з гідною заробітною платою, а також можливість забезпечити сім'ю відповідними житловими умовами;

– забезпечення працівникам, що мають дітей, умов, що сприяють поєднанню трудової діяльності і виконанню сімейних обов'язків;

– підвищення виховного потенціалу сім'ї;

– розробка і реалізація стратегії розвитку доступних форм сімейного влаштування дітей-сиріт, зокрема дітей-інвалідів.

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

Література: 1. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua. **2.** Історія України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://histua.com/slovnik/d/demografichna-nauka. **3.** Борисов В. А. Демография : учебник для вузов / В. А. Борисов. – М. : NOTA BENE, 2001. – 350 с. **4.** Іванісов О. В. Демографія : навч. посіб. / О. В. Іванісов, Г. В. Назарова, О. Ф. Доровської. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2011. – 220 с.

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ АУДИТУ ОБОРОТНИХ АКТИВІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 657.633

Фоменко К. Ю.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто поняття оборотних активів, наведено їхню класифікацію. Також наведено класифікацію рівня аудиторського ризику для оборотних активів підприємства. Доведено необхідність комп'ютеризації аудиторських перевірок для надання висновків. Відображено роботу нової запропонованої програми «Перевірка» для аудиторів.*

Ключові слова: *оборотні активи, аудит, перевірка, аудиторські ризики, комп'ютеризація, програма.*

Аннотация. *Рассмотрено понятие оборотных активов, представлена их классификация. Также представлена классификация уровня аудиторского риска для оборотных активов предприятия. Доказана необходимость компьютеризации аудиторских проверок для предоставления выводов. Отображена работа новой предложенной программы «Проверка» для аудиторов.*

Ключевые слова: *оборотные активы, аудит, проверка, аудиторские риски, компьютеризация, программа.*

Annotation. *The notion of current assets, presented their classification. Also presented classification of audit risk for circulating assets. The necessity of computerization audits for a ruling. The displayed work proposed new program "Test" for auditors.*

Keywords: *current assets, audit, checking, audit risk, computerization, program.*

Економічна діяльність сучасності стає складнішою не тільки для звичайних людей, але і для осіб, котрі спеціалізуються в роботі економіки. Необхідне розуміння не тільки основ відображення операцій у фінансових звітах, а і можливих помилок або навмисних викривлень у звітах для виявлення прихованих коштів, тому посилення фінансово-економічного контролю є профілактикою та «лікуванням» таких дій. Для цього як незалежних експертів необхідно залучати аудиторів для отримання неупередженої думки щодо достовірності наданих звітів. Викривлення та найбільші ризики можуть мати дані оборотних активів, а саме грошові кошти та дебіторська заборгованість, тому покращення організації їх аудиту є дуже актуальним питанням нашого часу.

Проблему покращення організації аудиту оборотних активів вивчали такі науковці, як: В. О. Чопляк [1], К. С. Сурніна [2], В. В. Скоробогатова [3], В. С. Рудницький [4], Т. А. Демченко [5].

Метою написання статті є дослідження організації аудиту оборотних активів та презентація його удосконалення шляхом впровадження нової комп'ютерної програми.

Об'єктом дослідження виступають оборотні активи як об'єкти обліку на підприємствах.

Предметом статті є організація аудиту оборотних активів.

На кожному підприємстві необхідні засоби для забезпечення його діяльності, одними з них є оборотні активи, вони беруть участь як у процесі виробництва, так і в процесі реалізації продукції. Оборотні активи – це активи, що обслуговують господарський процес і забезпечують його неперервність. У бухгалтерському обліку до таких активів належать активи, які споживаються або реалізуються протягом одного операційного циклу чи протягом року [1].

Аудит оборотних активів передбачає перевірку дотримання в бухгалтерському обліку методичних вимог відображення господарських операцій з грошовими коштами, дебіторською заборгованістю та запасами.

Дослідивши праці науковців, можна стверджувати, що існує класифікація оборотних активів, яка складена задля управління ними, а саме: за функціональним призначенням, за принципами організації, за джерелами формування, за ступенем ліквідності [2]. Також можна додати класифікацію за рівнем ризику неправильного відображення в фінансовій звітності: мінімальний – 1–45 %, середній – 46–80 %, високий – 8–100 % (табл.1) [3].

У табл. 1 показано, що кожна складова частина оборотних активів має свій рівень ризику, для його зменшення необхідно якісно організувати аудит оборотних активів з урахуванням усіх можливих помилок.

© Фоменко К. Ю., 2016

Таблиця 1

Класифікація оборотних активів за основними ознаками

Показник	Поділяються на:	Класифікація за рівнем ризику неправильного відображення
За функціональним призначенням	Оборотні виробничі фонди (активи, які беруть участь у процесі виробництва)	Мінімальний
	Фонди обігу (активи безпосередньої участі у процесі виробництва не беруть)	Мінімальний
За принципами організації	Нормовані (які можуть бути точно визначені як заплановані величини)	Мінімальний
	Ненормовані (ті, які складно визначити як заплановані величини)	Середній
За джерелами формування	Власні оборотні активи	Мінімальний
	Залучені оборотні активи	Мінімальний
	Позикові оборотні активи	Мінімальний
За ступенем ліквідності	Високоліквідні (кошти в касі, на поточних або депозитних рахунках (строком до одного року) у банку та державні цінні папери або цінні папери, випущені під гарантію держави)	Середній
	Середньоліквідні (всі форми дебіторської заборгованості, крім короткострокової та безнадійної; запаси готової продукції, призначеної для реалізації)	Високий
	Низьколіквідні (це короткострокові і іноді довгострокові позики, факторингові операції, інвестиційні цінні папери)	Високий
	Неліквідні (деякі цінні папери, меблі, техніка і споруди)	Мінімальний

Задля покращення організації аудиту оборотних активів, пропонується використовувати комп'ютерні засоби як спосіб вивчення та оцінки об'єктів дослідження. Комп'ютерні програми (КП), які використовує аудитор для перевірки оборотних активів, повинні мати алгоритм виявлення помилок саме для цієї статті балансу. Також для покращення аудиту загалом необхідно, щоб програма мала алгоритми виявлення інших помилок під час проведення аудиту [5].

Автор [6] розглядає важливість комп'ютеризації аудиторської роботи. На основі цього питання, вивчивши роботу програми «розрахунок та виявлення ймовірності банкрутства», наведену автором [7], пропонуємо роботу програми «Перевірка» для аудиторів, яку зображено на рис. 1. Наведену програму можна використовувати для перевірки підприємств, звіти яких наведено в електронному вигляді.

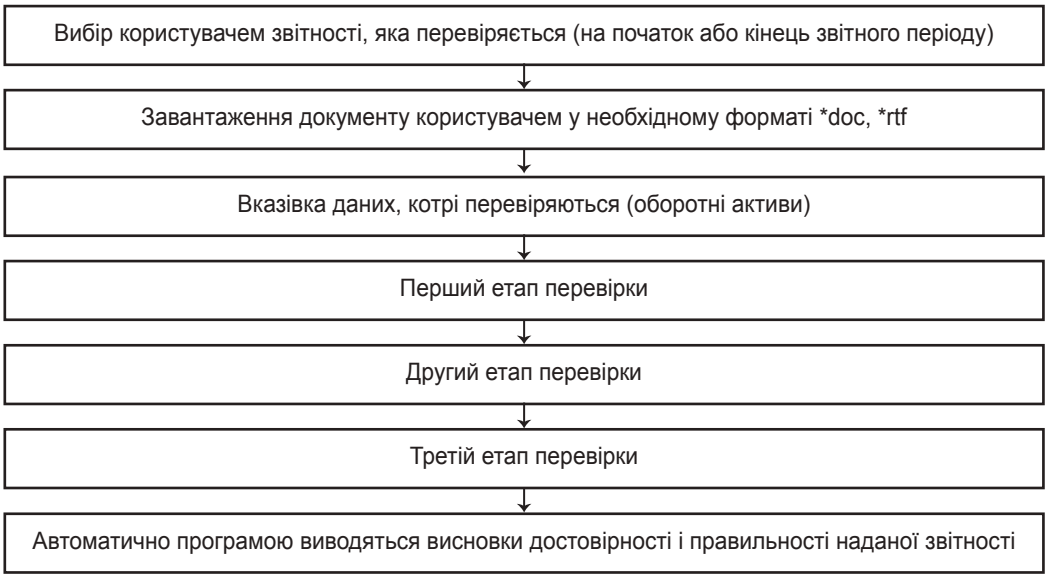


Рис. 1. **Робота програми «Перевірка» для аудиторів** [7]

Процедури, які програма повинна виконувати автоматично, під час аудиту оборотних активів, здійснюючи вибір перевірки оборотних активів.

Перший етап – аналізується структура та динаміка оборотних активів: зіставляються темпи зміни обсягу їх реалізації; розглядається динаміка питомої ваги оборотних активів у структурі майна підприємства.

Другий етап – наводиться динаміка оборотних активів у розрізі основних видів-запасів, сировини, матеріалів, готової продукції, дебіторської заборгованості, залишків грошових активів.

Третій етап – оцінка оборотності оборотних активів на основі розрахунку показників (тривалість обороту, коефіцієнт оборотності) [1].

З розвитком технологій бухгалтерський облік на більшості підприємств стає комп'ютеризованим, тому доречно для аудиторської роботи теж використати сучасні технології. Таким чином, впровадження наведеної програми допоможе пришвидшити роботу аудитора й наблизити до мінімуму, а можливо навіть виключити аудиторські ризики. Питання покращення організації аудиту буде актуальним до того часу, коли не буде необхідності знаходження неточностей та помилок у звітності, а технології зупиняться в розвитку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Н. С.

Література: 1. Чопляк В. О. Облік і аудит оборотних активів в системі управління підприємством / В. О. Чопляк // Вісник наукового товариства «ВАТРА». – 2015. – № 22. – С. 698–704. **2.** Сурніна К. С. Послідовність використання аналітичних процедур при аудиті оборотних активів [Електронний ресурс] / К. С. Сурніна. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/. **3.** Акимова Е. В. Риски в аудиторской деятельности [Електронний ресурс] / Е. В. Акимова // Справочник экономиста. – Режим доступу : http://www.profiz.ru/se/2_2014/riski_audita/. **4.** Скоробогатова В. В. Бухгалтерський облік та контроль монетарних активів: проблеми теорії та методології : монографія / В. В. Скоробогатова. – Житомир : ЖДТУ, 2012. – 520 с. **5.** Демченко Т. А. Напрями удосконалення обліку, аналізу та аудиту оборотних активів підприємств на базі сучасних комп'ютерних технологій / Т. А. Демченко // Інвестиції: практика та досвід. – 2011. – № 23. – С. 51–63. **6.** Шибилева О. В. Компьютеризация аудиторской деятельности в современных условиях / О. В. Шибилева, Я. М. Козичева // Молодой ученый. – 2014. – № 1. – С. 453–455. **7.** Лепейко Т. І. Аналіз сучасних методик прогнозування ймовірності банкрутства підприємств / Т. І. Лепейко // Збірник наукових праць. – 2011. – № 1 (10). – С. 136–140.

ТАРИФНЕ І НЕТАРИФНЕ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ ТОРГІВЛІ В УКРАЇНІ

УДК 339.543.38

Фурсова А. Ю.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто тарифне і нетарифне регулювання міжнародної торгівлі в Україні, митний тариф, квотування та ліцензування, ветеринарний, фітосанітарний, екологічний, експортний, валютний контролі, стандартизацію та сертифікацію.*

Ключові слова: *міжнародна торгівля, зовнішньоекономічна діяльність, тариф.*

Аннотация. *Рассмотрено тарифное и нетарифное регулирование международной торговли в Украине, таможенный тариф, квотирование и лицензирование, ветеринарный, фитосанитарный, экологический, экспортный, валютный контроли, стандартизация и сертификация.*

Ключевые слова: *международная торговля, внешнеэкономическая деятельность, тариф.*

© Фурсова А. Ю., 2016

Annotation. *Consideration of tariff and nontariff regulation of international trade in Ukraine, customs tariff, quotas and licensing, veterinary, phytosanitary, environmental, export, foreign exchange control, standardization and certification.*

Keywords: *international trade, foreign trade, tariff.*

На сьогодні тарифне та нетарифне регулювання міжнародної торгівлі в Україні є актуальним, адже Україна стоїть на межі вступу до Європейської зони. Проблемами міжнародної торгівлі займалися такі зарубіжні автори, як: А. Сміт, Д. Рікардо, Е. Хекшер, П. Самуельсон, В. Леонтьєв, П. Кругман, М. Обстфельд, а також вітчизняні автори (А. Соловйова, Т. Чужикова) [1, с. 2].

Розглянемо міжнародну торгівлю з погляду форми зв'язку між товаровиробниками різних країн, що виникає на основі міжнародних договорів, міжнародного поділу праці і виражає їхню взаємозалежність стосовно власних економік. Міжнародна торгівля являэ собою переміщення товарів через митні кордони різних держав.

Усі країни певним чином регулюють власну зовнішньоекономічну діяльність. Існує велика кількість міжнародних договорів стосовно регулювання зовнішньої економічної діяльності країн світу. Ці договори розглянемо на прикладі України.

Державне регулювання міжнародної торгівлі України полягає у розгляді обсягів експорту й імпорту України, їхнього співвідношення, а також в обмеженні імпорту й експорту. В основі зовнішньоторговельної політики України лежить політика державного протекціонізму – державна політика захисту внутрішнього ринку від іноземної конкуренції через систему певних обмежень – й політика «вільної торгівлі» – ця політика не передбачає втручання держави в товарообмінні процеси [2, с. 50].

З 1994 року в Україні створена Митно-тарифна рада України, набув чинності Закон України «Про єдиний митний тариф». Також постанови Верховної Ради України, Кабінету Міністрів і Укази Президента безпосередньо спрямовані на урегулювання зовнішньоторговельної політики держави.

Ще одна особливість регулювання зовнішньої торгівлі полягає в уніфікації системи регулювання зовнішньої торгівлі, яка базується на міжнародних договорах, конвенціях, угодах і правилах. На законодавчому рівні система регулювання спирається на «Генеральну угоду з тарифів і торгівлі», «Конвенцію Організації Об'єднаних Націй про договори міжнародної купівлі-продажу товарів», «Міжнародну конвенцію про спрощення і гармонізацію митних процедур» і на цілу низку інших документів, які дають змогу суб'єктам зовнішньоекономічної діяльності України укладати торгові згоди, використовуючи світовий досвід.

Розглянемо митно-тарифне регулювання, яке займає центральне місце в кожній із країн. В Україні діє закон «Про єдиний митний тариф», який визначив порядок обкладення митом під час експорту й імпорту товарів, види мита, порядок звільнення від сплати митних зборів, тарифні пільги і преференції. Згідно зі ст. 16 Закону України «Про єдиний митний тариф» визначено, що нарахування митних зборів на товари, що підлягають митному обкладенню, проводиться на основі їхньої митної вартості, тобто на основі ціни, яка була фактично сплачена чи підлягає сплаті за ці товари на момент перетину митного кордону України [3].

Такий вид митного регулювання, як експортний митний тариф, використовують переважно лише ті країни, які володіють виключно природними ресурсами. Задля розробки пропозицій з питань митно-тарифного регулювання й урахування водночас інтересів суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності й держави загалом було створено Митно-тарифну раду. Ця рада розробляє пропозиції щодо напрямків митно-тарифної політики України, зміни митних ставок, надання тарифних пільг і преференцій, готує проекти законодавчих актів про митно-тарифне регулювання, розробляє заходи щодо захисту українського ринку під час ввезення та вивезення з України товарів.

На сьогодні головним недоліком наявної системи митного тарифу є класифікація товарів лише до 4 (чотирьох) знаків Товарної номенклатури зовнішньоекономічної діяльності, що стає на заваді приєднанню України до Генеральної угоди з тарифів і торгівлі.

В Україні також діє система нетарифного контролю міжнародної торгівлі. До цієї системи належить квотування та ліцензування товарів. Квоти та ліцензії обмежують самостійність суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності у виборі ринку й обсягу торгівлі. Декретом Кабінету Міністрів України від 12.01.92 р. «Про квотування і ліцензування експорту товарів» (робіт, послуг) визначено порядок ліцензування і квотування товарів. Рішення про введення режиму ліцензування і квотування експорту (імпорту) приймається Кабінетом Міністрів України за поданням Міністерства економіки України з визначенням списку конкретних товарів, що підпадають під режим ліцензування і квотування, і термінів дії цього режиму. Квоти затверджуються Кабінетом Міністрів України, а реалізація квот і ліцензування експорту (імпорту) здійснюється Міністерством зовнішніх економічних зв'язків і торгівлі України. На такі товари, як фармацевтичні продукти і матеріали, косметичні препарати та засоби особистої гігієни, ветеринарні препарати, хімічні засоби особистої гігієни, ветеринарні препарати, хімічні засоби захисту рослин, суб'єкт зовнішньоекономічної діяльності, який бажає придбати імпортну ліцензію, повинен отримати відповідний дозвільний документ. Цей документ-сертифікат видають уповноважені установи та засвідчують від-

повідність технічних, фармакологічних, санітарних, фітосанітарних, ветеринарних та екологічних характеристик товару нормам, встановленим законодавством України [3].

Згідно зі ст. 2 і 16 Закону України «Про ветеринарну медицину» та ст. 18 Митного кодексу України експорт, імпорт та транзит вантажів, підконтрольних службі ветеринарної медицини, здійснюється з дозволу Головного державного інспектора ветеринарної медицини України та його заступників.

Згідно з «Правилами пропуску вантажів, підконтрольних службі карантину рослин» усі вантажі діляться на підкарантинні та підконтрольні.

Підкарантинні вантажі повинні супроводжуватися фітосанітарним сертифікатом і мати карантинний дозвіл на імпорт.

Вантажі, що належать до категорії підконтрольних, фітосанітарній сертифікації не підлягають, але повинні додивлятися в пунктах пропуску через державний кордон України фахівцями фітосанітарної служби [3].

Декретом Кабінету Міністрів України N46-93 від 10.05.93 р. наказано сертифікувати імпортовану продукцію, що переміщується через митний кордон України за контрактами купівлі-продажу або обміну.

Регулювання експорту, імпорту, транзиту таких видів товарів, як вибухові речовини, всі види зброї, боєприпаси, військова та спеціальна техніка, військове майно, технології оборонного призначення, здійснюється відповідною комісією Кабінету Міністрів України [3].

Спеціальні санкції передбачають позбавлення права займатися зовнішньоекономічною діяльністю суб'єктів усіх форм власності під час проведення експортних (імпортних) операцій з товарами.

Санкції застосовуються до українських суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності під час порушення валютного, митного та іншого законодавства щодо діяльності у сфері зовнішньоекономічних зв'язків. Санкції на підставі Наказу Міністерства зовнішніх економічних зв'язків і торгівлі України № 103 від 05.06.95 р. передбачають індивідуальний режим ліцензування, який полягає в тому, що на кожну експортну та імпортну операцію суб'єкту господарської діяльності необхідно отримати в Міністерстві разовий дозвіл.

Такий метод нетарифного регулювання розроблено на підставі Закону України «Про зовнішньоекономічну діяльність», указів Президента «Про заходи щодо забезпечення валютного та експортного контролю» і «Про облік окремих видів зовнішньоекономічних договорів (контрактів) в Україні».

Заходи валютного контролю є дієвими тільки за умови чіткої взаємодії Національного банку, податкової адміністрації, митних органів та уповноважених банків [3].

Якщо розглянути статистику країни стосовно зовнішньоекономічної діяльності України, яка базується на перелічених вище законах і формах контролю експорту й імпорту країни, можна побачити такі дані: за січень-серпень 2015 р. експорт товарів становив 24,8 млрд дол., імпорт – 24,1 млрд дол. Порівняно з січнем-серпнем 2014 р. (як в експорті, так і в імпорті) відбулося скорочення поставок на 33,9 % (на 12,7 млрд дол. і 12,4 млрд дол. відповідно). Зовнішньоторговельні операції проводились з 212 країнами світу, обсяг експорту в ЄС становив 8,1 млрд дол., або 32,9 % від загального обсягу зовнішньої торгівлі країни. З європейських країн Україна імпортувала товарів на 9,9 млрд дол. [4].

Згідно з новими даними Держстату імпорт газу в січні-серпні 2015 року скоротився на 19,1 % і становив 3379 млн дол., за підсумками семи місяців відомство оцінювало імпорт газу в 2278 млн дол., а темп падіння – в 43,5 %, тоді як з початку червня, як повідомлялося, Україна призупинила імпорт газу з Росії і відновила його тільки 12 жовтня [4].

У структурі імпорту Держстат зафіксував різке зростання частки Норвегії – з 0,5 % до 2,6 %, Угорщини – з 2,2 % до 4,6 % та Німеччини – з 8,9 % до 10,8 %, що, ймовірно, пов'язано із закупівлями реверсного газу. Наростили свої показники у відносному вираженні поставки з Китаю – з 9,5 % до 9,7 %, Польщі – з 5,4 % до 6,1 %, США – з 3,7 % до 3,9 %, а з Білорусії вони зменшилися з 7,4 % до 6,4 % [5].

Загалом, за даними НБУ, від'ємне сальдо зовнішньої торгівлі товарами України за перші вісім місяців цього року становило 1860 млн дол., що в 2,1 рази вище за показник за цей період 2014 року: експорт зменшився – на 34,6 %, до 23,02 млрд дол., імпорт – на 36,4 %, до 24880 млн дол. [4].

Основу товарної структури українського експорту становили недорогоцінні метали та вироби з них – 27,3 %, продукти рослинного походження – 18,0 %, механічні та електричні машини – 9,9 %, мінеральні продукти – 8,8 %, жири та олії тваринного або рослинного походження – 8,6 %, готові харчові продукти – 6,5 % і продукція хімічної та пов'язаних з нею галузей промисловості – 6,3 % [6].

Обсяг експорту товарів до країн ЄС становив 7156 млн дол., або 33,0 % від загального обсягу експорту, і зменшився порівняно з січнем-липнем 2014 р. на 33,9 %.

Мінеральні продукти становили 31,5 % від обсягу вартості імпорту, механічні та електричні машини – 15,3 %, продукція хімічної та пов'язаних з нею галузей промисловості – 14,1 %, полімерні матеріали, пластмаси та вироби з них – 7,1 %, недорогоцінні метали та вироби з них – 5,4 %, готові харчові продукти – 4,3 %, засоби наземного транспорту, літальні апарати, плавзасоби – 4,3 % [6].

Підсумовуючи наведені вище дані стосовно документів, які регулюють зовнішньоекономічну діяльність, та безпосередні дані стосовно експорту й імпорту за останні півроку, можна сказати таке:

1. Для більш ефективної роботи системи митного тарифу необхідно б було створити власну класифікацію товарної номенклатури зовнішньоекономічної діяльності, щоб Україна могла вступити до Генеральної угоди з тарифів і торгівлі.

2. Необхідно ввести методи визначення митної вартості товарі, що імпортуються до України.

3. Для збільшення обсягів експорту необхідно залучати іноземний капітал у вигляді інвестицій у промисловий сектор та аграрний сектор, нарощуючи водночас виробничу потужність.

4. Диверсифікувати ринки енергоносіїв та інших сировинних і матеріальних ресурсів – пошук альтернативних джерел.

5. Створення і вдосконалення правових, економічних, організаційних та технічних умов для підвищення конкурентоспроможності українських товарів.

6. Налагодження економічних зв'язків з розвинутими країнами.

7. Обмін статистичними виданнями, методологіями, програмами між розвинутими країни задля можливого застосування їхнього досвіду.

Науковий керівник – викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Головань Д. В. Динамика структуры внешней торговли и международная стратегия экономического развития Украины / Д. В. Головань // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. – 2012. № 3. – С. 98–105. **2.** Калетнік Г. М. Державне регулювання економіки : навчальний посібник / Г. М. Калетнік, А. Г. Мазур, О. Г. Кубай. – Київ : Ліра-М, 2011. – 428 с. **3.** Офіційний сайт Парус Інтернет-Консультант [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://consultant.parus.ua/. **4.** Офіційний сайт Інтерфакс-Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://interfax.com.ua/news/economic/296598.html. **5.** Офіційний сайт Державної служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/. **6.** Офіційний сайт Національного банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.bank.gov.ua/control/uk/index.

ГОСПОДАРСЬКО-ПРАВОВІ ФОРМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФОНДОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ

УДК 346.1

Харланова А. Є.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Обґрунтовано застосування і зміст поняття «господарсько-правові форми державного регулювання», розглянуто види форм державного регулювання фондового ринку України, внесено пропозиції щодо їх удосконалення.*

Ключові слова: *господарсько-правові форми, господарські відносини, форми державного регулювання фондового ринку, контроль і нагляд на фондовому ринку.*

Аннотация. *Обосновано применение и содержание понятия «хозяйственно-правовые формы государственного регулирования», рассмотрены виды форм государственного регулирования фондового рынка Украины, внесены предложения по их усовершенствованию.*

© Харланова А. Є., 2016

Ключевые слова: *хозяйственно-правовые формы, хозяйственные отношения, формы государственного регулирования фондового рынка, контроль и надзор на фондовом рынке.*

Annotation. *The article considers the application and the contents of concept «economic-legal forms of state regulation», kinds of forms of state regulation of the share market of Ukraine, of fersconcerning the irimprovement.*

Keywords: *economic-legal forms, economic relations, forms of state regulation of the share market, the control and supervision in the share market.*

Застосування форм державного регулювання економіки та господарської діяльності в Україні неодноразово було предметом дослідження провідних вчених у сфері адміністративного, господарського, цивільного права. Серед них вагомий внесок у розвиток зазначеної проблеми зробили Ю. А. Вєдєрніков, І. М. Кравець, Т. М. Кравцова, В. К. Мамутов, І. Д. Пастух, Л. Л. Попов, Г. В. Пронська, Н. А. Саніахметова, В. С. Щербина та інші науковці. Водночас господарсько-правові форми державного регулювання господарської діяльності у сфері відносин на фондовому ринку України були предметом уваги лише частково під час дослідження економіко-правових відносин. Проте їх розгляд є важливим з позиції детального дослідження правового регулювання процесів на фондовому ринку та більш чіткого застосування використовуваної юридичної термінології.

Насамперед доцільно з'ясувати зміст поняття «господарсько-правові форми державного регулювання». Необхідно відзначити, що форми державного регулювання є зовнішнім виразом змісту регулятивного впливу держави на певні суспільні процеси. Так, відповідно до юридичної енциклопедії термін «форма» серед іншого визначено як «устрій, вид, тип, структура суспільних (соціальних, економічних, правових, організаційних тощо) утворень або процесів (управління, судочинства тощо)» [1, с. 52–54]. Під час здійснення дослідження змісту господарсько-правового механізму державного регулювання фондового ринку регулюючий вплив держави реалізується за певними функціональними напрямами. Кожен із функціональних напрямів реалізується в певній формі. Так, наприклад, законотворча функція державного регулювання реалізується в такій формі, як прийняття нормативних актів, а дозвільна функція – у формі видачі ліцензій, сертифікатів тощо. Термін «господарсько-правові форми державного регулювання» охоплює передусім ті форми державного регулювання, які є виразом функціональних напрямів, що реалізуються у складі організаційно-господарських відносин, а відповідно, є предметом науки господарського права. Регулятивна роль держави так само реалізується не у всіх видах господарських відносин, а охоплює саме організаційно-господарські відносини в розумінні відповідно до змісту ч. 4 ст. 3 ГК України [2].

Також визначені у ст. 12 ГК України засоби державного регулювання фондового ринку на практиці реалізуються в певних нормативно встановлених формах. Такі форми державного регулювання є зовнішнім проявом реалізації організаційно-господарських повноважень державних органів під час їхньої участі в організаційно-господарських відносинах, що складаються між ними та суб'єктами господарювання у процесі регулювання господарської діяльності та управління нею. Саме цим зумовлена господарсько-правова природа цих форм державного регулювання.

Якщо організаційно-господарські повноваження державних органів неодноразово були предметом дослідження таких провідних вітчизняних науковців у сфері господарського права, як О. М. Вінник, І. М. Кравець, Г. В. Пронська, Н. А. Саніахметова, В. С. Щербина, то господарсько-правовим формам державного регулювання господарської діяльності як похідній категорії приділялося менше уваги. Тому можна сформувати таке визначення поняття «господарсько-правові форми державного регулювання»: господарсько-правові форми державного регулювання – це зумовлені здійсненням державними органами організаційно-господарських повноважень безпосередні зовнішні прояви регулятивного впливу держави у вигляді конкретних дій, рішень, актів, заходів тощо, кожен з яких містить владне розпорядження організаційно-господарського характеру, що врегульовує господарські відносини у відповідній галузі та є виразом реалізації певного засобу державного регулювання виду господарської діяльності.

Відповідно, господарсько-правові форми державного регулювання фондового ринку визначаються нами як зумовлені здійсненням державними органами організаційно-господарських повноважень у сфері відносин на фондовому ринку України безпосередні зовнішні прояви регулятивного впливу держави у вигляді:

- прийняття актів законодавства з питань діяльності учасників ринку цінних паперів;
- регулювання випуску та обігу цінних паперів, прав та обов'язків учасників ринку цінних паперів;
- видачі ліцензій на здійснення професійної діяльності на ринку цінних паперів та забезпечення контролю за такою діяльністю;
- заборони та зупинення на певний термін (до одного року) професійної діяльності на ринку цінних паперів у разі відсутності ліцензії на цю діяльність та притягнення до відповідальності за здійснення такої діяльності згідно з чинним законодавством;
- реєстрації випусків (емісій) цінних паперів та інформації про випуск (емісію) цінних паперів;

– контролю за дотриманням емітентами порядку реєстрації випуску цінних паперів та інформації про випуск цінних паперів, умов продажу (розміщення) цінних паперів, передбачених такою інформацією;

– створення системи захисту прав інвесторів і контролю за дотриманням цих прав емітентами цінних паперів та особами, які здійснюють професійну діяльність на ринку цінних паперів;

– контролю за достовірністю інформації, що надається емітентами та особами, які здійснюють професійну діяльність на ринку цінних паперів, органам контролю;

– установлення правил і стандартів здійснення операцій на ринку цінних паперів та контролю за їх дотриманням;

– контролю за системами ціноутворення на ринку цінних паперів;

– контролю за діяльністю осіб, які обслуговують випуск та обіг цінних паперів;

– проведення інших заходів щодо державного регулювання і контролю за випуском та обігом цінних паперів.

Як видно з наведеного переліку, кожен із цих заходів, дій, рішень, актів:

а) містить владне розпорядження організаційно-господарського характеру;

б) врегульовує певний вид господарських відносин на фондовому ринку;

в) є виразом реалізації певного засобу державного регулювання виду господарської діяльності на фондовому ринку.

На підставі викладеного доцільно вважати наведені ознаки критеріями вивчення та розмежування господарсько-правових форм державного регулювання фондового ринку.

Наявність владних розпоряджень організаційно-господарського характеру є ознакою та зумовлена наявністю адміністративних та інших відносин управління за участю суб'єктів господарювання, в яких орган державної влади або місцевого самоврядування є суб'єктом, наділеним господарською компетенцією, і безпосередньо здійснює організаційно-господарські повноваження щодо суб'єкта господарювання, що так само є ознакою віднесення цих відносин до предмета регулювання господарського законодавства (п. 1 ст. 4 ГК України).

Урегулювання певного виду господарських відносин на фондовому ринку передбачає наявність таких ознак:

– відносини є господарсько-правовими за своїм змістом;

– предметом відносин є операції на фондовому ринку або інші господарські операції, пов'язані з їх здійсненням;

– конкретна господарсько-правова форма має завданням врегулювання певного виду зазначених відносин.

Конкретна господарсько-правова форма є виразом реалізації певного засобу державного регулювання виду господарської діяльності на фондовому ринку. Основні засоби державного регулювання господарської діяльності визначено в п. 2 ст. 12 ГК України. Але не всі з них поширюються на господарську діяльність на фондовому ринку, та водночас окремі засоби, що застосовуються на практиці, не визначені в цій базовій нормі. Це і зрозуміло, бо господарська діяльність на фондовому ринку має свою специфіку, що передбачає наявність спеціальних засобів її державного регулювання.

Перелік цих форм державного регулювання ринку цінних паперів нормативно закріплено у ст. 3 Закону України «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні». Всі ці форми є господарсько-правовими, оскільки вони зумовлені здійсненням державними органами організаційно-господарських повноважень. Хоча за своїм правовим змістом окремі з них є суто адміністративно-правовими, наприклад, як здійснення всіх зазначених видів контролю. Проте з огляду на той факт, що в цьому разі контроль є невід'ємною складовою частиною організації господарської діяльності на фондовому ринку, забезпечення її проведення відповідно до вимог законодавства, здійснення контрольної функції є формою реалізації організаційно-господарських повноважень органів державної влади.

Водночас необхідно зазначити, що складовою частиною державного контролю є нагляд за дотриманням законодавства учасниками фондового ринку, зокрема законодавства про захист економічної конкуренції, прав інвесторів тощо. Часто законодавець вживає поняття «контроль» та «нагляд» як рівнозначні. Так, у ст. 1 Закону України «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні» державне регулювання ринку цінних паперів визначено як «комплекс заходів щодо упорядкування, контролю, нагляду за ринком цінних паперів та їх похідних та запобігання зловживанням і порушенням у цій сфері». Проте серед визначених у ст. 3 Закону України «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні» форм державного регулювання нагляд як окрема форма відсутній, що є істотним недоліком правового регулювання в цій частині.

Поняття «контроль» та «нагляд» є близькими. У літературі висловлюються різні, часто протилежні, погляди на співвідношення контролю та нагляду. Так, М. С. Студенікіна виділяє нагляд як різновид надвідомчого контролю, який відрізняється від контролю «…широтою сфери діяльності, що охоплюється контролем, а також специфікою методів і правових форм впливу. Для контролю характерна та особливість, що він не обмежуєть-

ся колом питань, пов'язаних із дотриманням обов'язкових приписів – законів та інших нормативних актів. Органи контролю цікавляться також тим, наскільки правильно, доцільно й ефективно використані підконтрольним суб'єктом надані йому повноваження» [3, с. 40–43]. З думкою Студенікіної про те, що нагляд є різновидом контролю, який здійснюється з певних питань та обмежений у методах впливу, погоджується і О. Ф. Андрійко [4, с. 76–78]. Що стосується безпосередньо фондового ринку, то доцільно погодитись з позицією Г. М. Остапович, яка називає нагляд різновидом контролю на фондовому ринку, якому притаманні певні особливості, що дають змогу виділити його в окремий вид контролю: неможливість втручання в оперативну діяльність підконтрольного суб'єкта та звужений предмет – лише перевірка законності діяльності підконтрольного суб'єкта [5, с. 26–27].

Предметом нагляду є дотримання учасниками фондового ринку норм законодавства про державне регулювання ринку цінних паперів, відповідність кадрового, матеріально-технічного, програмного та іншого забезпечення функціонування учасників ринку, виконання обов'язків щодо розкриття інформації, одержання ліцензій, проходження процедур державної реєстрації у передбачених законом випадках, дотримання норм законодавства про захист економічної конкуренції тощо.

У зв'язку із зазначеним можна визначити наглядові форми державного регулювання фондового ринку в ст. 3 Закону України «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні» таким чином:

– аналіз звітності задля встановлення відповідності діяльності учасників фондового ринку вимогам законодавства (зокрема, вимогам майнового та фінансового стану, ліквідності активів тощо), що має сприяти захисту прав інвестора;

– аналіз інформації та відомостей про події, тенденції та явища на ринку задля виявлення ознак порушень законодавства на фондовому ринку;

– безпосередній нагляд за діяльністю професійних учасників фондового ринку у процесі здійснення ними операцій з цінними паперами задля недопущення порушень законодавства шляхом участі представників уповноваженого державного органу в торгових сесіях фондових бірж, у загальних зборах акціонерів тощо.

Наведене також є підтвердженням комплексного характеру методів державного регулювання економіки, що використовуються та є предметом вивчення в господарському праві. Імперативні та диспозитивні методи застосовуються в межах господарського законодавства залежно від конкретних економіко-правових умов, а також з урахуванням мети і завдань, що стоять перед державою та її економікою на певному етапі історичного розвитку. Поєднання імперативних та диспозитивних методів зумовлює всебічний характер регулятивного впливу держави на поведінку суб'єктів господарювання на фондовому ринку України.

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

Література: 1. Юридична енциклопедія : в 6 т. Т. 1 (А–Г) / За ред. Ю. С. Шемшученко [та ін.]. – Київ : Українська енциклопедія, 1998. – 672 с. **2.** Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – Ст. 144. **3.** Студеникина М. С. Органы, уполномоченные рассматривать дела об административных правонарушениях: виды, критерии определения подведомственности / М. С. Студеникина // Административное право и процесс. – 2015. – № 6. – С. 40–43. **4.** Андрійко О. Ф. Правові проблеми / О. Ф. Андрійко. – Київ : Центр навч. літ., 1985. – С. 76–78. **5.** Остапович Г. М. Державний контроль на ринку цінних паперів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Остапович Ганна Михайлівна. – Київ, 2006. – 198 с.

ИССЛЕДОВАНИЕ ДИСБАЛАНСА В УРОВНЕ ЖИЗНИ МЕЖДУ НАСЕЛЕНИЕМ РАЗНЫХ СТРАН НА ПРИМЕРЕ ТЕОРИИ «ЗОЛОТОГО МИЛЛИАРДА»

УДК 330.59:314.116 – 026.23

Харченко Ю. А.

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

Аннотация. *Проанализировано понятие и история возникновения термина «золотой миллиард», а также установлена взаимосвязь дисбаланса в уровне жизни и потребления между населением развитых и развивающихся стран мира в условиях ограниченности мировых ресурсов.*

Ключевые слова: *численность населения, потребление ресурсов, общество, уровень жизни, экономика.*

Анотація. *Проаналізовано поняття та історія виникнення терміну «золотий мільярд», а також встановлено взаємозв'язок дисбалансу рівня життя і споживання між населенням розвинених країн світу та таких, що розвиваються, в умовах обмеженості світових ресурсів.*

Ключові слова: *чисельність населення, споживання ресурсів, суспільство, рівень життя, економіка.*

Annotation. *Analyzed the concept and the origin of the term "Golden billion" and the interrelation of imbalance in living standards and consumption between the population of developed and developing countries in terms of the scarcity of global resources.*

Keywords: *number of population, consumption of resources, society, quality of life, economy.*

Очень часто в современном мире можно увидеть большую разницу в уровне жизни и потреблении ресурсов между жителями разных стран. Почему одни люди умирают от ожирения, а другие от голода? Почему одни используют девайсы, а другие даже не умеют писать? Именно этому и посвящена данная статья.

В современном мире все чаще встречается понятие «золотой миллиард», особенно в период волнений, связанных с мировым финансово-экономическим кризисом. Но что такое «золотой миллиард»: метафора или научный термин? Широкий круг вопросов, связанных с исследованием данного понятия, нашел свое отражение в работах геолога Р. Баландина, директора ЦРУ А. Даллеса, ученого С. Г. Кары-Мурзы, академика Н. М. Моисеева, публициста А. К. Цикунова.

Целью данной статьи является исследование понятия «золотой миллиард», а также установление взаимосвязи между обоснованными демографическими фактами и экономическим пространством.

«Золотой миллиард» – понятие из демографии и социологии, отражающее современный дисбаланс в уровне жизни и потребления между населением развитых и развивающихся стран мира в условиях ограниченности мировых ресурсов. Иными словами, «золотой миллиард» – это условный миллиард жителей наиболее богатых и развитых стран мира (США, Канада, Евросоюз, Япония) [1].

Идея ограниченности ресурсов в мире в связи с опережающим их освоение ростом народонаселения впервые была высказана в работах Томаса Мальтуса. Он указал на то, что население растет в геометрической прогрессии, а освоение ресурсов (пищевых) – в арифметической, и ресурсы к тому же могут в будущем исчерпаться (мальтузианство). Мальтус полагал, что именно указанное им противоречие является истинной причиной политических потрясений, войн и эпидемий.

Впервые о «золотом миллиарде» заговорили в середине 1970-х гг. после первого серьезного мирового кризиса природных ресурсов. Группа ученых из различных университетов, назвавшаяся Римским клубом, подготовила и распространила доклад «Пределы роста», в котором утверждала, что при существующих темпах экономического роста природные ресурсы земли будут исчерпаны в течение 20–50 лет, и, следовательно, необходим переход на энерго- и ресурсосберегающие технологии, а также ограничение рождаемости в развивающихся странах, то есть всяческая «консервация прогресса». Следовательно, развитым странам (странам «золотого миллиарда») нет причин способствовать развитию слаборазвитых стран, т. к. все они могут стать конкурентами за все более и более редкие ресурсы [2].

Главным потребителем минерального сырья до конца прошлого века оставался «золотой миллиард» – приблизительно седьмая часть человечества, проживающая в развитых странах. В 70–80-х годах прошлого века высокоразвитые государства потребляли 90 % всего алюминия, 85 % меди и 80 % никеля. В XX веке произошел многократный рост производительности труда в сельском хозяйстве (правда, за счет увеличения энергоемкости

© Харченко Ю. А., 2016

производства), было разработано множество новых материалов, уменьшивших потребность в сырье за счет технического прогресса, также снижена материалоемкость в тех производствах, в которых заменить натуральное сырье на синтезированное не удалось. В то же время происходил быстрый рост разведанных запасов полезных ископаемых. Однако еще в середине XX века был предсказан пик добычи нефти с одновременным ростом ее потребления [3].

На Международном форуме по проблемам регулирования народонаселения в Рио-де-Жанейро в 1992 г. было также заявлено, что, если все страны мира когда-нибудь достигнут такого же благополучия, как США и другие развитые страны, это будет означать увеличение нагрузки на биосферу и атмосферу Земли в сотни раз и мгновенную гибель от нехватки ресурсов. Это значит, что такой уровень развития просто невозможен, так как страны мира перестают делиться на развитые и развивающиеся, они делятся на те, кому разрешено медленно развиваться, и те, кому это запрещено, – «отставшие навсегда».

Следует отметить, что существуют позитивные оценки проходящей в мире глобализации, которые лишают сторонников концепции «золотого миллиарда» аргументов. В последние годы наблюдается тенденция к выравниванию уровня экономического развития между странами-лидерами и остальным миром. Средняя продолжительность жизни, например, в развивающихся странах выросла с 47 лет в 1960 году до 68 лет в 2010 году. Рождаемость при этом снизилась [4]. По мнению специалистов, это явилось как следствием экономических процессов глобализации, так и результатом распространения образования в мире: к концу XX века большинство развивающихся стран добилось известного успеха в повышении образовательного уровня населения, что, с одной стороны, стимулировало экономический рост, а с другой стороны, способствовало сокращению рождаемости и замедлению темпов роста населения. В результате всех этих процессов в последние годы в большинстве развивающихся стран наблюдаются темпы роста ВВП на душу населения значительно более высокие, чем в большинстве экономически развитых стран. В итоге происходит определенное сокращение разрыва в уровне жизни и потреблении между развитыми и развивающимися странами.

Особое внимание обращается на то обстоятельство, что перелом двухвековой тенденции роста разрыва уровня жизни до 1973 года на тенденцию его сокращения с удивительной точностью совпал с переломом целого ряда других многовековых тенденций. Речь идет о тенденции увеличения относительных темпов роста населения и размера ВВП (а также ВВП на душу населения) по отношению к тенденциям уменьшения этих темпов; о переходе от тенденции уменьшения эффективности использования энергии к тенденции роста этой эффективности [5].

Исходя из вышеизложенного, следует заметить, что «золотой миллиард» – метафора, используемая для обозначения населения самых богатых и развитых стран, которые противопоставляются остальному миру. Считается, что число жителей этих стран, составляющее меньшинство народонаселения Земли, примерно равно миллиарду. В число таких стран входят США и Канада, большинство европейских стран, Япония. Достигнутый ими беспрецедентный уровень благосостояния, демонстрационный эффект высоких жизненных стандартов дают основания для того, чтобы применять к населению этих стран метафору «золотой миллиард». За понятием «золотой миллиард» скрывается определенное, целостное геополитическое, экономическое и культурное видение мира: развитые страны, сохраняя для своего населения высокий уровень потребления, пытаются информационными, политическими, военными и экономическими мерами удерживать остальной мир в менее развитом состоянии, используя его в качестве сырьевого придатка, зоны размещения экологически неблагополучной обрабатывающей промышленности, места хранения токсичных отходов и источника дешевой рабочей силы. Наиболее сильные державы в условиях глобализации приобретают еще большую силу. При этом разрыв между VIP-зоной («золотой миллиард») и нижним слоем бедной и перенаселенной периферии существенно увеличивается.

Научный руководитель – преподаватель Агавердиева Х. Ф.

Література: 1. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https: //ru.wikipedia.org/wiki/. **2.** Большая актуальная политическая энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://greater_political.academic.ru. **3.** Гильбо Е. В. Конец золотого миллиарда [Электронный ресурс] / Е. В. Гильбо. – Режим доступа : http://www.analysisclub.ru/index.php?page=social&art=1857. **4.** Кара-Мурза С. Г. Концепция «золотого миллиарда» и Новый мировой порядок [Электронный ресурс] / С. Г. Кара-Мурза. – Режим доступа : http://publ.lib.ru/ARCHIVES/K/KARA-MURZA_Sergey_Georgievich/_Kara-Murza_S.G..html. **5.** Теория «Золотого миллиарда», или план Даллеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.mirprognozov.ru /prognosis/economics/teoriya-zolotogo-milliarda-ili-plan-dallesa/ru.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ АУДИТУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

УДК 658.27:657.6

Харковська В. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Узагальнено організацію процесу аудиту основних засобів, а також визначено послідовність його проведення. Визначено етапи проведення аудиту основних засобів, який дає змогу своєчасно виявити і попередити порушення щодо ведення обліку основних засобів, а також внести необхідні зміни в облікову політику підприємства.*

Ключові слова: *основні засоби, аудит основних засобів, організація аудиту.*

Аннотация. *Обобщена организация процесса аудита основных средств, а также определена последовательность его проведения. Определены этапы проведения аудита основных средств, который дает возможность своевременно выявить и предупредить нарушения по ведению учета основных средств, а также внести необходимые изменения в учетную политику предприятия.*

Ключевые слова: *основные средства, аудит основных средств, организация аудита.*

Annotation. *Organization of process of audit of fixed assets, as well as the sequence of audit of fixed assets. The stages of audit of fixed assets, enable timely detect and prevent violations for keeping account of fixed assets, and to make the necessary changes in accounting policies.*

Keywords: *fixed assets, fixed assets audit, organization to audit.*

На сьогодні всі підприємства в Україні мають різні основні засоби, які є одним із найважливіших факторів, що впливають на результати діяльності підприємства. Тому якісне проведення аудиту основних засобів сприяє надійності, правильності та достовірності відображення інформації щодо основних засобів. В основі якісного аудиту є правильний вибір процедур аудиту.

Таким чином, актуальність дослідження організації процесу аудиту основних засобів зумовлюється важливістю правильно організованого аудиту на підприємстві, зокрема стосовно основних засобів, оскільки вони займають більшу частину в майні суб'єкта підприємницької діяльності, ніж необоротні активи.

У дослідженнях аудиту основних засобів зробили значний внесок вітчизняні та зарубіжні учені та практики. Серед вітчизняних авторів слід відзначити таких, як Л. П. Кулаковська, Ю. В. Піча, Н. М. Бразілій, Ю. О. Шуліка, Т. П. Мац, А. А. Бараннік, а також зарубіжних учених В. Д. Андрєєв, Э. А. Аренс та ін.

Метою цього дослідження є поетапний розгляд проведення аудиту в частині основних засобів суб'єкта господарювання.

З урахуванням мети дослідження основними завданнями аудиту основних засобів є:

1) вивчення організаційних засад організації аудиту основних засобів;

2) узагальнення послідовності проведення аудиту основних засобів.

Предметом дослідження є процеси і операції, пов'язані з набуттям, отриманням та вибуттям основних засобів та інших необоротних активів і відносин, що виникають у цьому разі, на підприємстві та за його межами.

Об'єктом дослідження є інформація, що зберігається в різних джерелах щодо основних засобів. Це рахунки 10 «Основні засоби», 13 «Знос (амортизація) необоротних активів», 15 «Капітальні інвестиції» бухгалтерський баланс, фінансові результати. Слід зазначити, що розкриття об'єкта аудиту краще простежити на кожному етапі аудиту.

Ефективність використання основних засобів залежить від організації, своєчасного отримання достовірних даних і досить повної обліково-економічної інформації. У цьому контексті простежується роль і значення бухгалтерського обліку як однієї з найважливіших функцій управління [1].

Сутність основних засобів у тому, що вони беруть участь у декількох виробничих циклах для підтримки їхньої природно-матеріальної форми до кінця експлуатації і переносять свою вартість на готовий продукт частинами у міру зносу у вигляді амортизації. Залежно від П(С)БО 7 основні засоби, що підприємство використовує у виробництві або постачанні товарів, послуг, договорів оренди для ведення адміністративних цілей і завдань

© Харковська В. В., 2016

соціально-культурних функцій, очікуваний строк служби (операцій) яких більший за один рік (або операційний цикл, якщо він більший за один рік) [2].

З введенням П(С)БО 7 «Основні засоби» та П(С)БО 8 «Нематеріальні активи» відбувся поділ бухгалтерського обліку та податкового обліку. Отже, після цих змін необхідно вести окремо податковий облік основних засобів, призначений для установки бази оподаткування прибутку та бухгалтерського обліку, метою якого є надання користувачам для прийняття рішень повної, правдивої та неупередженої інформації про наявність стану основних засобів та їхній рух [3].

Аудит побудовано в певному порядку. Кожен аудитор вибирає послідовність своєї роботи, починаючи від специфіки об'єкта та умов договору, укладеного з клієнтом. Послідовність проведення аудиту основних засобів наведено на рис. 1.

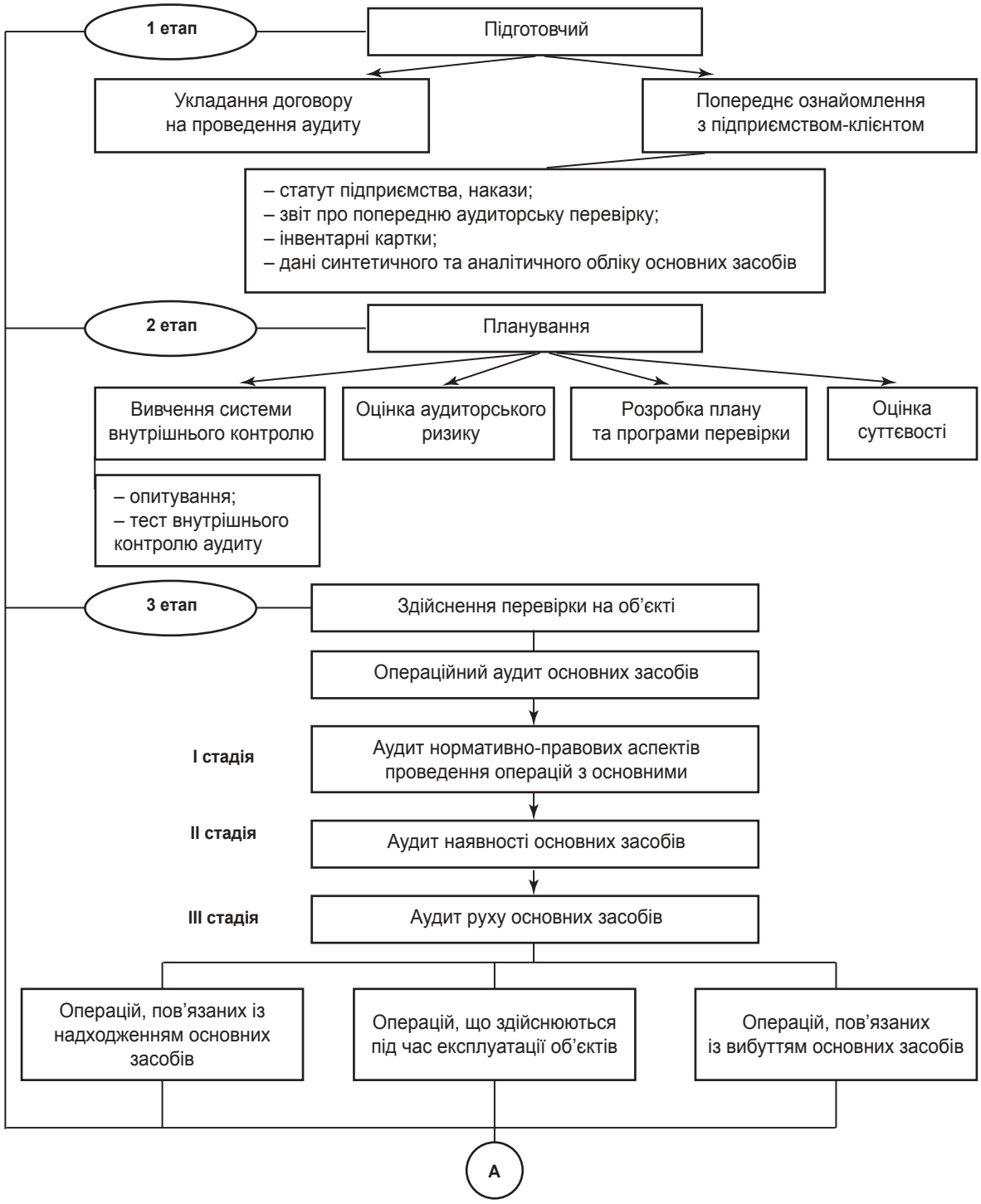


Рис. 1. **Схема проведення аудиту основних засобів**

Узагальнено автором

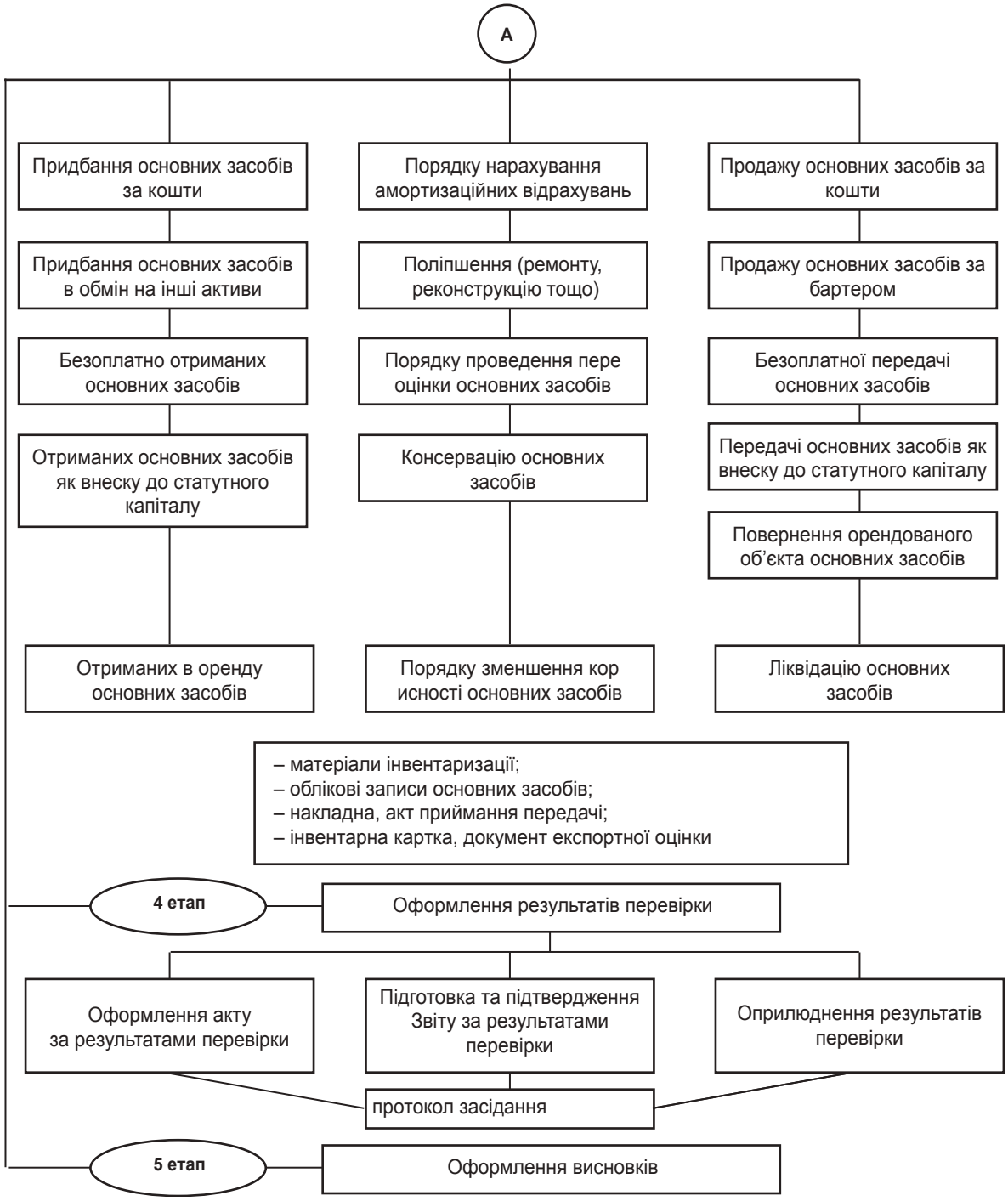


Рис. 1. Закінчення

Як видно з рис. 1, аудит основних засобів включає п'ять етапів, на другому етапі виділяють три стадії. На кожному етапі аудитор виконує певні завдання, які дадуть змогу визначити, наскільки достовірно і правильно відображені показники у фінансовій звітності в частині основних засобів.

Таким чином, можна дійти висновку, що аудит основних засобів є дуже складним процесом. Етапи, описані вище, для перевірки основних засобів дають змогу своєчасного виявити порушення ведення обліку основних засобів, запобігти їм та внести необхідні зміни в облікову політику. Уважне ставлення та дотримання всіх перерахованих вище складових частин аудиту дасть змогу аудитору досягти загального іміджу обліку основних засобів та їхньої організації, провести якісний аудит. Однією з умов поліпшення аудиту основних засобів є покращення аудиту за допомогою комп'ютеризації процесу перевірки, що сприятиме значному скороченню періоду її проведення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Болтенко В. В. Методика обліку поліпшення та ремонту основних засобів [Електронний ресурс] / В. В. Болтенко, Г. В. Зябченко. – Режим доступу : http://intkonf.org/boltenko-vv-zyabchenkova-gv-metodika-obliku-polipshennya-ta-remontu-osnovnih-zasobiv/. **2.** Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основні засоби» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0288-00. **3.** Бараннік А. А. Методика проведення аудиту основних засобів підприємства / А. А. Бараннік // Управління розвитком. – 2010. – № 2. – С. 37–38.

ВИКОРИСТАННЯ НЕТРАДИЦІЙНИХ МЕТОДІВ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО СКЛАДУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.95/.96-048.58

Хаустова К. І.

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

Анотація. *Наведено характеристику нетрадиційних методів відбору кандидатів на вакантні робочі місця (посади). Особливу увагу приділено таким методам: поліграф, алкогольний та наркотичний тести, графологія, астрологія, фізіогноміка, соціоніка, відбір за ім'ям, дактилоскопія, нумерологія, використання соціальних порталів, brainstorm, френологія.*

Ключові слова: *персонал, кадровий склад, нетрадиційні методи відбору, підприємство.*

Аннотация. *Представлена характеристика нетрадиционных методов отбора кандидатов на вакантные рабочие места (должности). Особое внимание уделено таким методам: полиграф, алкогольный и наркотический тесты, графология, астрология, физиогномика, соционика, отбор по имени, дактилоскопия, нумерология, использование социальных порталов, brainstorm, френология.*

Ключевые слова: *персонал, кадровый состав, нетрадиционные методы отбора, предприятие.*

Annotation. *This article reviews the characteristics of non-traditional methods of selection candidates for vacancies (positions). Particular attention is paid to such methods as the polygraph, drug and alcohol tests, graphology, astrology, physiognomy, socionics, selection by name, fingerprinting, numerology, use of social portals, brainstorm, phrenology.*

Keywords: *staff, personnel, non-traditional methods of selection, the enterprise.*

© Хаустова К. І., 2016

Формування кадрового складу є одним із важливих елементів кадрової політики, яка визначає ефективність подальшої кадрової ситуації на підприємстві. Це означає, що від того, наскільки вдало побудовано механізм залучення, відбору й адаптації кандидатів на вакантні робочі місця (посади), залежатиме конкурентоспроможність трудового потенціалу суб'єкта господарювання. Тому важливим завданням HR-відділу є розробка технології добору персоналу як комплексу заходів формування кадрового складу підприємства.

Серед вітчизняних науковців питання відбору персоналу висвітлено в працях таких вчених, як Л. В. Балабанова [1], Н. Л. Гавкалова [2], О. В. Крушельницька [3], Н. С. Маркова [2], Г. В. Назарова [4], О. В. Сардак [1], Ф. І. Хміль [5].

З урахуванням значної кількості наукових публікацій, предметом дослідження яких є формування кадрового складу на підприємстві, використовувані методи, джерела пошуку, сучасні тенденції, притаманні рекрутингу, таке питання, як ефективність застосування нетрадиційних методик оцінки, є дискусійним з наукового та практичного погляду.

Тому метою статті є дослідження характерологічних особливостей, переваг та недоліків, а також предметного кола застосування нетрадиційних для вітчизняних підприємств методів відбору персоналу.

Первинне знайомство з претендентами на посаду відбувається шляхом аналізу документів кандидатів (анкет, резюме попередньої трудової діяльності, автобіографій, характеристик, рекомендацій, копій документів про освіту). На цьому етапі працівник служби персоналу повинен звернути особливу увагу на відповідність даних, повідомлених претендентом про себе в окремих документах. Ґрунтовний аналіз дає змогу скласти вичерпну характеристику про претендента та визначити необхідність контактного спілкування, а також заощадити час працівникам HR-відділу особливо з урахуванням великої кількості вакансій і тих, хто хоче отримати робоче місце.

Під час дослідження придатності кандидатів до роботи на підприємстві використовують: аналіз документів, біографічних даних, кваліфікаційні співбесіди, практичне випробування вмінь кандидата, тестові випробування, графологічні експертизи, перевірки на «детекторі брехні», центри оцінювання (assessment centres). Вибір конкретних методів залежить від прийнятої на підприємстві процедури, а також від особливостей робочих місць, на які добирають кандидатів. Серед потенційних кандидатів на заміщення вакантної посади необхідно здійснити селекцію і визначити найпридатнішого. Кожна посада (робоче місце) має специфічні особливості і вимоги до рівня професійних знань, практичних навичок, особистісних якостей, яким повинен відповідати претендент на посаду. Процес відбору працівника передбачає побудову моделі робочого місця. Наступним кроком є визначення вимог до працівника, відповідність яким вважається підставою для зарахування його на роботу.

Поряд з найбільш використовуваними методами відбору працівників у практиці роботи HR-консультантів виокремлюють ті з них, які ще не знайшли широкого розповсюдження, що зумовлено як об'єктивними, так і суб'єктивними причинами. Серед методів можна виокремити: поліграф (детектор брехні), алкогольний та наркотичний тести, графологію, астрологію, фізіогноміку, соціоніку, відбір за ім'ям, дактилоскопію, нумерологію, використання соціальних порталів, інтерв'ю-головоломку (brainstorm), френологію тощо. Розглянемо вищевказані методи більш детально.

Поліграф (детектор брехні) є різновидом психофізіологічної апаратури і являє собою комплексну багатоканальну апаратну методику реєстрації змін психофізіологічних реакцій людини у відповідь на пред'явлення за спеціальною схемою певних психологічних стимулів. Аналіз інформації, отриманої від людини в процесі опитування за допомогою поліграфа, як стверджується, дає змогу одержувати необхідну орієнтувальну інформацію та виявляти ту, яку людина приховує [6].

Алкогольний і наркотичний тести здебільшого ґрунтуються на аналізах сечі і крові, що є частиною типового медичного огляду під час вступу на роботу.

Графологія дає змогу визначити особливості характеру людини за особливостями почерку. Графологічність почерку характеризується ступенем відхилення від каліграфічного зразка. Оскільки чітке дотримання каліграфії не демонструє особистісних якостей, то ця категорія показує рівень самобутності особистості, ініціативність. Чим помітніші відхилення від каліграфічних правил, тим більш оригінальна особистість у певних сферах життя.

Астрологія – це вчення, згідно з яким за розташуванням небесних тіл, здебільшого планет, можливо передбачати майбутнє окремих людей і цілих народів, результат подій, що відбуваються. Астрологічні консультації під час підбору персоналу можна здійснювати в двох варіантах: експрес-аналіз, під час якого список кандидатів розподіляється на тих, хто може працювати на підприємстві, може частково та є абсолютно несумісним; повний аналіз, під час якого надається характеристика можливим майбутнім взаєминам між людьми.

Фізіогноміка – це вчення про існування взаємозв'язку між зовнішнім виглядом людини та її характером. Фізіогноміка є передумовою багатьох типологій характерів, однак ніколи не мала наукових підстав. Застосування фізіогноміки виправдано тільки за умови великого практичного досвіду її використання, але і в цьому разі рекомендації слід давати з особливою обережністю. Фізіогноміка не повинна бути єдиним методом під час добору

кандидата, вона прийнятна як допоміжний метод, що дає змогу підкріпити висновки традиційною технологією інтерв'ювання.

Соціоніка дає змогу визначити характер людини за особливостями сприйняття, переробки та видачі інформації. Знаючи соціоніку, можна завжди правильно підбирати персонал, сформувати колектив, що ефективно діє. Відповідно до цієї науки люди розподіляються на шістнадцять психосоціотипів, які зумовлюють певні особливості характеру.

Відбір за ім'ям здобувача. Пропагандистом цього методу є Б. Хігір, який провів дослідження на тему «Яке ім'я більше підходить до певної професії». Однак практичних і наукових підтверджень ефективності цього методу поки немає, що зумовлює рідкість його використання.

Дактилоскопія дає змогу визначити характер людини за відбитками пальців і є, відповідно, методом відбору за цими ж відбитками. Можна визначити коефіцієнт інтелекту: чим більш завиті завитки на пальцях людини, тим більші її інтелектуальні здібності, і навпаки.

Нумерологія – це система езотеричних вірувань про містичні зв'язки чисел з фізичними об'єктами, процесами і життям людей і їхньою свідомістю, які взаємопов'язані і впливають один на одного. У нумерології числа мають якісне значення, тоді як у математиці кількісне [6].

Використання соціальних порталів дає змогу зібрати неформальну інформацію про кандидатів, ту, яку вони не вказують у резюме та анкетах. Ця інформація є цінною з погляду отримання даних про особистий стиль життя людини.

Френологія дає змогу визначити характер людини, окремі риси на основі форми її черепу. Такий метод є досить важким у застосуванні через значну кількість аксесуарів та зачісок, які може використовувати кандидат.

Використання тільки нетрадиційних для нашого сьогодення методів відбору персоналу є неефективним з погляду достовірності інформації, висновків, передбачень тощо, які вони надають. Ризиками під час їхнього використання є: некомпетентність осіб, що проводять відбір, недостовірність або брак первинної інформації, суб'єктивність первинного судження про особу, використання єдиного методу для прийняття остаточного рішення. Тому їхня практична направленість може відігравати роль підсилювача у формулюванні висновків на основі відбору претендентів із застосуванням уже відомих науці та практиці методів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Маркова Н. С.

Література: 1. Балабанова Л. В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Центр учб. літ., 2011. – 468 с. **2.** Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала в таблицах и схемах : учеб. пособие / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харьков : ИД «ИНЖЭК», 2012. – 360 с. **3.** Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Київ : Кондор, 2003. – 296 с. **4.** Назарова Г. В. Технології підбору персоналу на базі сучасних програмних продуктів / Г. В. Назарова // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2012. – № 1 (26). – С. 162–165. **5.** Хміль Ф. І. Управління персоналом : підруч. для вищ. навч. закл. / Ф. І. Хміль. – Київ : Академвидав, 2006. – 488 с. **6.** Офіційний сайт Вікіпедії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://ru.wikipedia.org/wiki.

ПОБУДОВА КОМПЛЕКСНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЛІКВІДНІСТЮ БАНКУ

УДК 336.71.078.3

Хворостенко І. В.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Систематизовано підходи до управління ліквідністю банку та обґрунтовано доцільність застосування комплексного підходу. Розроблено рекомендації щодо побудови моделі оцінки ліквідності банку шляхом розрахунку комплексного показника ліквідності банку на основі методів непараметричної статистики.*

Ключові слова: *ліквідність банку, управління, непараметрична статистика, інтегральний показник.*

Аннотация. *Систематизированы подходы к управлению ликвидностью банка и обоснована целесообразность применения комплексного подхода. Разработаны рекомендации по построению модели оценки ликвидности банка путем расчета комплексного показателя ликвидности банка на основе методов непараметрической статистики.*

Ключевые слова: *ликвидность банка, управление, непараметрическая статистика, интегральный показатель.*

Annotation. *Systematized an approach to managing liquidity of the bank. Substantiated the necessity of the comprehensive approach to managing liquidity of the bank as collateral of rapid adaptation to changes in the economic environment. Developed recommendations concerning the construction an evaluation model by calculating the complex index of bank liquidity, which is based on methods of nonparametric statistics.*

Keywords: *liquidity of the bank, managing, nonparametric statistics, integral indicator.*

Під час формування раціональної структури управління балансом банку, зокрема оптимальної структури зобов'язань, банку необхідно постійно аналізувати основні тенденції у розвитку ресурсної бази. Управління ліквідністю як одне з головних завдань управління банком вимагає побудови адекватної моделі.

Значний внесок у дослідження проблем банківської ліквідності та суміжних питань зроблено Ф. Ф. Бутинцем, О. В. Васюренком, І. В. Волошиним, В. В. Івановим, А. М. Герасимовичем, О. М. Петруком, Д. Ю. Олюніним, М. А. Поморіним, які висвітлювали окремі підходи до управління ліквідністю банків. Однак деякі питання управління ліквідністю банку і досі залишаються недостатньо розглянутими.

Метою статті є формування моделі управління ліквідністю банку на основі оптимізації джерел залучення ресурсів і вкладення їх у найбільш дохідні види активів за умов наявних обмежень ліквідності.

Для побудови моделі необхідно дослідити ресурсну базу, портфель активів, а також фактори, що впливають на їх зміну. Розміщення коштів можна охарактеризувати за допомогою критерію [4, с. 159]:

$$X = x_i,\ i = 1,\ n\ , \tag{1}$$

де i – види активів (цінні папери, кредити);

x_i – обсяг вкладення в i-й актив (цінні папери, кредити).

Залучення коштів характеризується за допомогою критерію:

$$Y = y_j,\ j = 1,\ n, \tag{2}$$

де j – джерела залучення ресурсів (депозити, залишки на розрахункових рахунках, МБК);

y_j – обсяг залучених коштів по j-му ресурсу.

Тоді діяльність банку можна визначити як цільову функцію, спрямовану на виконання поставлених завдань за умов наявних обмежень:

$$F\,(X,\ Y) = (f(X),\ f(Y)),\ \max D,\ \min R, \tag{3}$$

де D – прибутковість;

R – ризик ліквідності.

Перед банком постає завдання формування такої структури активів і пасивів, яка забезпечить достатню ліквідність при максимізації прибутку. Для виконання цього завдання необхідно підтримувати відповідність активів

© Хворостенко І. В., 2016

і пасивів за обсягами і термінами. Прибутковість банку оцінюється за допомогою критерію прибутковості його активів [1, с. 260]:

$$ДА = \Sigma x_i \times d_i / A, \quad (4)$$

де x_i – вкладення в *і*-й актив;

d_i – дохідність вкладень в актив *і*;

A – активи банку.

Для виконання поставленого завдання необхідно розглянути методи багатокритеріальної оптимізації. Перелік обраних критеріїв повинен затверджуватися комітетом з управління ресурсами банку з урахуванням переваг банку щодо прибутковості і ліквідності, а також можливостей аналізу [2, с. 138].

Важливим завданням є знаходження компромісу між критеріями з урахуванням їхньої ваги для вибору оптимального значення функції. Параметри моделі рівноважного управління ліквідністю необхідно деталізувати і адаптувати з урахуванням особливостей банку [3, с. 10].

Модель зваженого управління ліквідністю дає змогу вибирати оптимальні рішення з урахуванням переваг правління банку щодо дохідності та ризику. Для формування оптимальної структури балансу використовуємо методи економіко-математичного моделювання, а саме транспортну задачу лінійного програмування. Мінімізацію ризику здійснюємо шляхом переміщення активів, щоб накопичений розрив був позитивним, водночас сума переміщення повинна бути мінімальна. Мінімальне значення цього перерозподілу і є абсолютне значення ризику ліквідності.

Задача формулюється так: визначаються невід'ємні значення змінних хij, i = 1, m; j = 1, n; за умови мінімізації сумарних витрат:

$$\Sigma\Sigma c_{ij} x_{ij} \rightarrow \min, \quad (5)$$

де x_{ij} – сума перенесення активу з *і*-го терміну на термін *j*;

c_{ij} – трансакційні витрати, пов'язані з перенесенням активу *і* на *j* термін.

Менші трансакційні витрати свідчать про більш ефективну стратегію, яка застосовується банком. Використання активів періодів з негативним розривом як джерела переносу недоцільне, тому що це ще більше збільшує розрив ліквідності. Тому джерелами перенесення повинні бути періоди з позитивним розривом.

Безкоштовних способів заміни одного активу на інший не існує, тому головним критерієм ефективності перерозподілу активів повинні бути мінімальні трансакційні витрати за їх перерозподілом, адже, досягнувши певної межі, ці витрати можуть «знищити» весь отриманий прибуток.

Трансакційні витрати виникають під час здійснення трансакцій. Вони складаються з витрат ресурсів і витрат часу на здійснення угоди, а також з втрат, що виникають внаслідок неефективної або неправильної угоди.

Ці витрати включають витрати: з емісії цінних паперів; з пошуку необхідної інформації; з додаткового залучення клієнтів; з пролонгації кредитів; ті, що пов'язані з ризиками. Рівень трансакційних витрат безпосередньо пов'язаний з рівнем ризику [5, с. 284].

Таким чином, отримано модель максимізації прибутковості банку при збереженні достатнього рівня ліквідності. Цю модель варто поєднати з методом непараметричної статистики (для оцінки рівня ліквідності) та моделлю Міллера – Орра. Так банк зможе вкладати вільні кошти в конкретні негрошові активи з врахуванням трансакційних витрат та без ризику критичного зниження ліквідності. В загальному вигляді комплексну модель управління ліквідністю банка наведено на рис. 1.

За допомогою цієї моделі виконується завдання покриття негативного розриву, що утворився в якомусь періоді, шляхом перенесення позитивного розриву з іншого періоду. Якщо простий перерозподіл активів починає здійснювати значний негативний вплив на прибутковість банку, то доцільніше застосувати інший спосіб оптимізації активів і пасивів за термінами – додатково залучити та розмістити кошти по пасивах і активах відповідно. У цьому разі прагнемо мінімізувати ризик шляхом збільшення обсягу і пасивів, і активів, щоб розрив був позитивним на всіх термінах, водночас цей обсяг повинен бути мінімальний.

У запропонованій комплексній моделі управління ліквідністю банку лімітування ризику ліквідності визначається оптимальною сумою перенесення активів або додаванням необхідних активів і пасивів. Можливе використання цих варіантів як окремо, так і разом.

Стратегія управління ліквідністю на основі симплекс-методу дає змогу передбачати можливі ситуації розвитку подій. Так, під час розгляду нових кредитних заявок необхідно враховувати зміну структури балансу. Якщо видача кредиту призведе до значного негативного розриву, то від такої заявки необхідно відмовитися. Політика з управління ліквідністю повинна включати не тільки методику розрахунку показників і порядок взаємодії структурних підрозділів, а й процедуру відновлення ліквідності. Необхідне постійне проведення аналізу застосовуваних методик управління ліквідністю і їхньої відповідності сучасним вимогам.

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

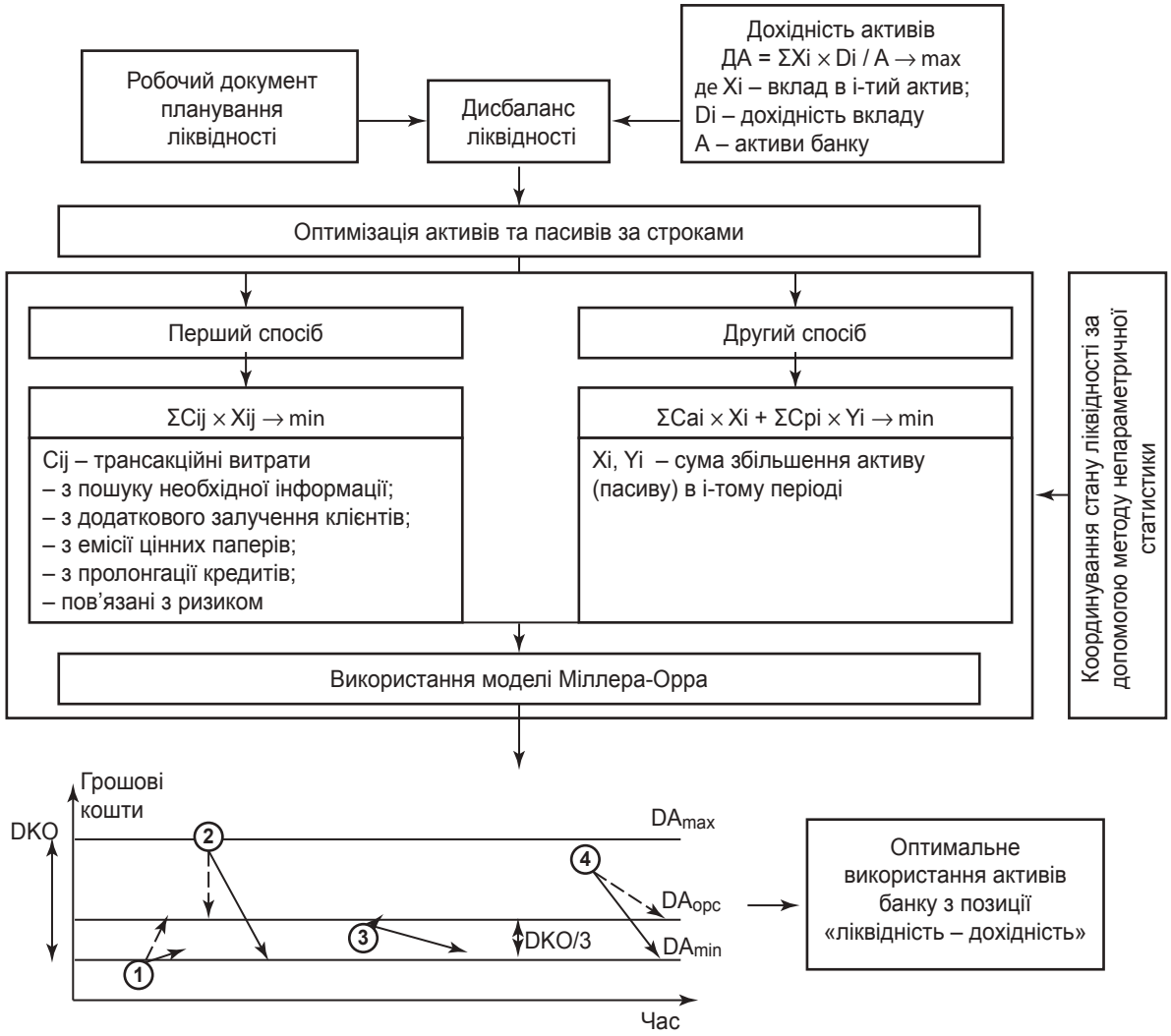


Рис. 1. **Комплексна модель управління ліквідністю банку**

Література: 1. Бидник Н. Б. Использование экономических методов и моделей в экономике, финансах / Н. Б. Бидник // Научный вестник Национального лесотехнического университета Украины. – 2011. – № 18. – С. 258–262. **2.** Кобелев Н. Б. Практика применения экономико-математических методов и моделей / Н. Б. Кобелев. – М. : Финстатинформ, 2010. – 246 с. **3.** Рац О. М. Теоретичні передумови формування методичних засад комплексної системної оцінки ефективності функціонування банку / О. М. Рац // Економіка розвитку. – 2008. – № 2 (46). – С. 10–11. **4.** Серпенінова Ю. С. Побудова фінансового механізму управління ліквідністю банку / Ю. С. Серпенінова // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 2. – С. 159–166. **5.** Шелобаев С. И. Математические методы и модели / С. И. Шелобаев. – М. : Юнити, 2009. – 387 с.

ОЦІНКА ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ МАТРИЦІ ФРАНШОНА І РОМАНЕ

УДК 658.15

Хворостян Ю. В.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто формування фінансової стратегії підприємства з використанням матричної моделі. На основі матриці фінансових стратегій визначено, на якій стадії фінансового розвитку знаходиться підприємство, проведено оцінку наявних стратегічних альтернатив, надано рекомендації щодо формування оптимальної фінансової стратегії підприємства.*

Ключові слова: *стадія фінансового розвитку, фінансова стратегія підприємства, матриця фінансових стратегій Франшона і Романе, фінансово-господарська діяльність.*

Аннотация. *Рассмотрено формирование финансовой стратегии предприятия с использованием матричной модели. На основе матрицы финансовых стратегий определено, на какой стадии финансового развития находится предприятие, проведена оценка имеющихся стратегических альтернатив, представлены рекомендации по формированию оптимальной финансовой стратегии предприятия.*

Ключевые слова: *стадия финансового развития, финансовая стратегия предприятия, матрица финансовых стратегий Франшона и Романе, финансово-хозяйственная деятельность.*

Annotation. *The article deals with the formation of the financial strategy of the company using the matrix model. The stage of financial development of the company was determined based on the matrix of financial strategies, assessment of available strategic alternatives was conducted, recommendations for forming the optimal financial strategy of the company were presented.*

Keywords: *stage of financial framework, financial straregy of enterprise, matrix of financial strategies by Franshon and Romane, financial and operational activities.*

Фактори зовнішнього середовища, які впливають на фінансову діяльність підприємства характеризуються високою динамічністю, спостерігаються постійні коливання кон'юнктури фінансового ринку, розвиток технічного прогресу, нестабільність державної економічної політики. За таких обставин неможливо здійснювати ефективне управління діяльністю підприємства без розробки чіткої і виваженої фінансової стратегії. Її розробка надасть змогу підприємству адаптуватися до майбутніх змін розвитку суб'єкта та досягнення стратегічних цілей.

Багато вчених присвятили свої праці питанням, що пов'язані зі стратегічним управлінням, зокрема і формуванням фінансових стратегій, серед яких відомими є Д. Аакер, В. Б. Акулов, І. А. Бланк, Є. С. Стоянова та інші [1–6]. Однією із зарубіжних методик визначення сприятливих та несприятливих наслідків управлінських рішень є матриця фінансових стратегій Ж. Франшона та І. Романе

Метою цієї статті є визначення стадії фінансового розвитку підприємства харчової галузі, оцінка наявних стратегічних альтернатив на основі матриці Франшона – Романе та розробка рекомендацій щодо формування оптимальної фінансової стратегії підприємства з урахуванням галузевої спрямованості.

Матриця фінансової стратегії, запропонована французькими вченими, базується на визначенні обсягу коштів, отриманих підприємством окремо у результаті господарської та фінансової діяльності та дає змогу з'ясувати поточне становище підприємства, розглядати ситуацію в динаміці та прогнозувати зміни фінансової стратегії, планувати його майбутнє становище, сформувати ефективну фінансову стратегію.

Результат господарської діяльності (РГД) становить суму брутто-результату експлуатації інвестицій та звичайного продажу майна з вирахуванням зміни фінансово-експлуатаційних потреб та виробничих інвестицій. Брутто – результат експлуатації інвестицій, який по суті є прибутком до вирахування амортизаційних відрахувань, фінансових витрат за позиковими коштами та податку на прибуток, уже на першому етапі є показником достатності коштів для покриття видатків [1].

Результат фінансової діяльності (РФД) характеризує політику підприємства щодо залучення позикових коштів, емісійну політику та виплату дивідендів, фінансові інвестиції, зокрема в статутні фонди інших підприємств. Для визначення показника результату фінансової діяльності із зміни позикових коштів разом із доходами від фінансової діяльності вираховуються фінансові витрати за позиковими коштами, податок на прибуток та інші

© Хворостян Ю. В., 2016

витрати фінансової діяльності. Результат фінансово-господарської діяльності (РФГД), відповідно, становить суму двох зазначених показників [2].

Відповідно до значень розрахованих показників визначається стадія розвитку підприємства, якій відповідає один із дев'яти квадрантів матриці фінансових стратегій.

Результат розрахунків показників фінансово-господарської діяльності АП «Харківобленерго» наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Результат фінансово-господарської діяльності АП «Харківобленерго»

	Формула	2012	2013	2014
1. Результат господарської діяльності	РГД=БРЕІ-ФЕП-Ві-ПМ	8919764,00	2964801,17	2521843,33
2. Результат фінансової діяльності	РФД=1-2-3-4+5-6-7+8	-11068094,50	295451,00	509371,00
3. Результат фінансово-господарської діяльності	РФГД=РФД+РГД	-2148330,50	3260252,17	3031214,33

Хоча у 2012 р. значення РФД є від'ємним, логічним є його інтерпретація «значно більший від нуля», водночас позитивне значення РГД можна вважати також «значно більшим від нуля» з урахуванням масштабів діяльності підприємства.

Таким чином, протягом 2012 р. АП «Харківобленерго» займає позицію, яка відповідає квадранту 6 «Материнське суспільство», а в 2012–2013 рр. через зростання показників підприємство потрапляє в квадрант «Рантьє» (табл. 2).

Таблиця 2

Позиціонування АП «Харківобленерго» у матриці фінансових стратегій у 2012–2014 рр.

Показники	РФД<<0	РФД ≈ 0	РФД >>0
РГД>>0	1. Батько сімейства	4. Рантьє 2013	6. Материнське суспільство 2012
РГД≈ 0	7. Епізодичний дефіцит	2. Стійка рівновага 2014	5. Атака
РГД<<0	9. Кризовий стан	8. Дилема	3. Нестійка рівновага

Слід ідентифікувати стадію фінансового розвитку та визначити можливі варіанти її зміни у майбутніх періодах для АП «Харківобленерго» Значення ключових показників для оцінки рівня фінансової рівноваги за аналізований період (2012–2014 рр.) наведено на рис. 1.

Як видно з табл. 2, лінія фінансової рівноваги підприємства проходить по головній діагоналі матриці та зростає від квадранта 6 до квадранта 4. Тобто найбільш сприятливим для підприємства є його позиціонування у квадранті 4, найменш вигідним (у рамках збереження стану фінансової рівноваги) – квадрант 6.

Над діагоналлю матриці знаходиться зона успіхів, під діагоналлю – зона дефіцитів.

Отже, цей метод дає змогу оцінити фінансовий стан та стратегічну фінансову діяльність підприємства загалом. Комплексний матричний аналіз допомагає оцінити фінансову стратегію підприємства та визначити напрям дій її зміни. Використання цієї матриці дає змогу підприємству адекватно приймати рішення щодо комплексного використання всіх фінансових ресурсів, спрямованих на досягнення цілей фінансової стратегії. У межах цієї матриці можна розв'язати проблему реалізації фінансової стратегії у динаміці, що дає змогу визначити пріоритетні сфери фінансового розвитку та модифікувати фінансову стратегію в результаті зміни параметрів функціонування підприємства.

Однак використаний інструмент має також і низку недоліків: матриця не враховує галузевої специфіки діяльності підприємства, що може знижувати достовірність результатів її використання, а тому необхідно аналізувати формування фінансової стратегії за декількома напрямами, щоб запобігти неточностям.

Загалом можна зауважити, що матриця фінансової стратегії має багато переваг серед інших стратегічних методів. А саме – можливість матриці оцінювати не тільки поточну фінансову стратегію підприємства, а й надавати оцінку конкретним крокам у рамках стратегічної фінансової діяльності.

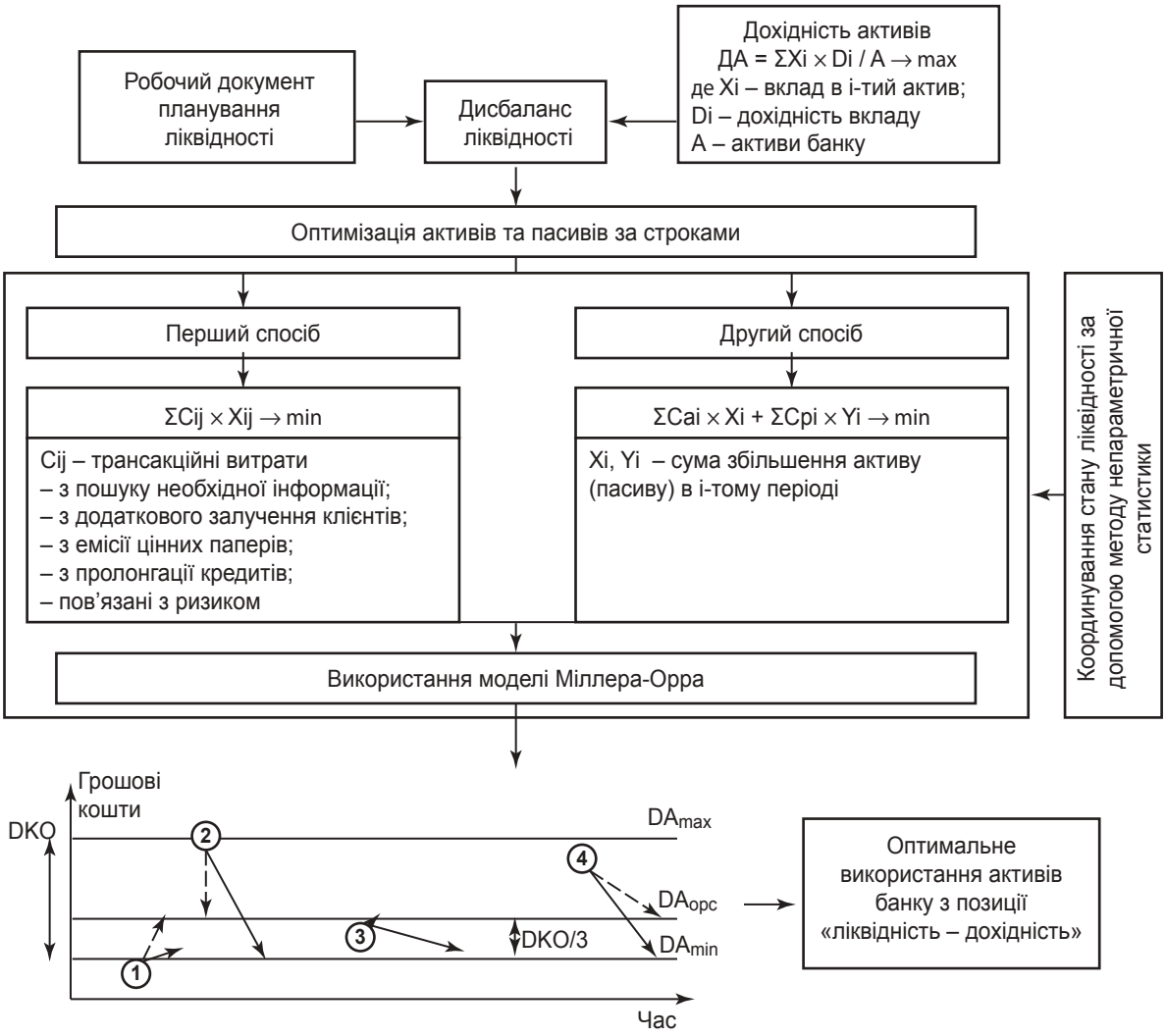


Рис. 1. **Показники матриці фінансових стратегій АП «Харківобленерго» за 2012–2014 рр.**, млн грн

Матриця Франшона і Романе дає змогу генерувати стратегічну карту розвитку компанії у сфері фінансів, а також надавати управління до дії з можливими варіантами вибору подальшого розвитку. За умов правильного використання матриці з урахуванням виявлених недоліків можна зробити серйозний внесок у розвиток компанії. Однак для комплексної оцінки фінансової діяльності все ж таки потрібно використовувати всі інструменти стратегічного менеджменту.

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

Література: 1. Бланк И. А. Основы финансового менеджмента : в 2 т. Т. 2 / И. А. Бланк. – М. : Омега-Л, 2012. – 674 с. **2.** Бутиріна В. М. Визначення фінансової стратегії розвитку підприємства / В. М. Бутиріна, Г. А. Верещаєва // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2011. – № 21. – С. 177–182. **3.** Власова К. Э. Финансовая стратегия: теоретические основы и методика разработки / К. Э. Власова, Е. В. Кырова // Современный менеджмент: проблемы и решения : материалы Международной заочной научно-практической конференции, 1 февраля 2010 года. – Новосибирск, 2010. – С. 62–71. **4.** Гениберг Т. В. Сущность и методические основы разработки финансовой стратегий фирмы / Т. В. Гениберг, Н. А. Иванова, О. В. Полякова // Научные записки Новосибирский государственный университет экономики и управления. – 2009. – № 9. – С. 68–88. **5.** Горяинова С. Б. Определение стадии финансового развития предприятия в процессе разработки финансовой стратегии / С. Б. Горяинова // Інноваційна економіка. – 2011. – № 18. – С. 267–269. **6.** Стоянова Е. С. Финансовый менеджмент: теория и практика / Е. С. Стоянова. – М. : Перспектива, 2010. – 656 с.

СУЩНОСТЬ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА РОЗНИЧНОГО ТОВАРООБОРОТА

УДК 339.142

Хижняк Р. В.

Студент 4 курса
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Систематизированы задачи анализа розничного товарооборота. Рассмотрена сущность и теоретические аспекты анализа розничного товарооборота. Представлены основные виды анализа, которые используются при оценивании развития розничного товарооборота. Освещены источники информации для анализа исследуемого объекта.*

Ключевые слова: *розничный товарооборот, анализ, торговое предприятие, резерв, объем продаж.*

Анотація. *Систематизовано завдання аналізу роздрібного товарообігу. Розглянуто сутність та теоретичні аспекти аналізу роздрібного товарообігу. Наведено основні види аналізу, які використовуються під час оцінювання розвитку роздрібного товарообігу. Висвітлено джерела інформації для аналізу досліджуваного об'єкта.*

Ключові слова: *роздрібний товарообіг, аналіз, торговельне підприємство, резерв, обсяг продажу.*

Annotation. *Systematized analysis tasks of retail turnover. The essence and theoretical aspects of the analysis of the retail trade. The main types of analysis that are used in assessing the development of retail trade turnover. Highlights sources of information for the analysis of the object.*

Keywords: *retail trade, analysis , trade company, reserve, sales.*

Под розничным товарооборотом понимается продажа товаров населению для удовлетворения личных потребностей в обмен на его денежные доходы.

Розничный товарооборот – один из основных показателей, по которому оценивается деятельность предприятий и организаций торговли. Он включает продажу товаров населению для личного потребления, а также предприятиям, организациям и учреждениям для коллективного потребления и текущих хозяйственных нужд.

Главной целью торговых предприятий в настоящее время является получение максимальной прибыли, а товарооборот выступает как важнейшее и необходимое условие, без которого не может быть достигнута эта цель. Поскольку торговое предприятие получает определенную сумму дохода с каждой гривны реализуемых товаров, то задача максимизации прибыли вызывает необходимость постоянного увеличения объема товарооборота как основного фактора роста доходов и прибыли. В этом заключается значимость розничного товарооборота.

Данную тему исследовали такие ученые, как Р. П. Валевич [1], Ю. А. Аванесов [2], А. Н. Соломатин [3], Н. С. Борисов [4], Л. А. Лахтионова [5]. Несмотря на это вопросы анализа розничного товарооборота требуют дальнейшего исследования.

Целью написания статьи является усовершенствование теоретических аспектов анализа розничного товарооборота.

Розничная торговля в основном выполняет: закупку товаров, их транспортировку и хранение, принятие на себя риска, финансовую деятельность, информирование рынка и получение информации о рынке, подсортировку, подработку, предоставление закупленной продукции товарного вида, продажу товаров, послепродажное обслуживание покупателей [1].

Как любой стоимостный показатель, розничный товарооборот имеет некоторые недостатки. На его размеры влияют цены, и он может увеличиваться за счет реализации дорогих товаров, а не товаров, имеющих доступные для массового потребителя цены. Это необходимо учитывать при оценке эффективности работы торгового предприятия.

Основные задачи анализа розничного товарооборота:

– проверка обоснованности плановой величины товарооборота;

– проверка выполнения плана товарооборота в целом за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц) а также по отдельным составляющим данного периода;

– изучение динамики розничного товарооборота, т. е. изменения его объема по сравнению с предыдущим отчетным периодом;

© Хижняк Р. В., 2016

- рассмотрение состава товарооборота;
- изучение структуры розничного товарооборота;
- факторный анализ товарооборота;
- выявление резервов увеличения объема розничного товарооборота.

Источниками информации для анализа розничного товарооборота являются плановые данные, формы статистической отчетности, учетные регистры, первичная документация. Важнейшими первичными документами служат товарные и денежные отчеты материально ответственных лиц, к которым прилагаются документы, подтверждающие сдачу торговой выручки и расходы, произведенные из выручки [2].

Система показателей товарооборота: объем товарооборота в стоимостном выражении в текущих ценах; объем товарооборота в стоимостном выражении в сопоставимых ценах; ассортиментная структура товарооборота по отдельным группам товаров; однодневный объем товарооборота; объем товарооборота в расчете на одного работника, в том числе работника торговой группы; время обращения товаров, дни оборота; скорость товарооборота, количество оборотов.

Анализ розничного товарооборота осуществляется с целью выявления несоответствия сложившихся представлений в торговом предприятии о рынке с реальной ситуацией, чтобы провести необходимые изменения, которые позволят увеличить объем продаж и прибыль. В ходе анализа определяется правильность оценки предприятием своих возможностей и возможностей конкурентов, а также правильность подходов к требованиям рынка.

Анализ розничного товарооборота проводится в такой последовательности:

1. Анализ объема товарооборота, динамика, состав, структура, по методам продажи.

2. Формирование индексной цепочки взаимосвязи показателей.

3. Факторный анализ.

4. Выявление резервов роста товарооборота.

5. Определение возможности учета неиспользованных резервов при планировании объема реализации на предстоящий период [3].

Развитие розничного товарооборота оценивается с использованием таких видов анализа:

- анализа по временным рядам: динамика розничного товарооборота характеризуется временными рядами, построенными за ряд прошлых периодов с учетом изменения цен. Индекс товарооборота в фактических ценах или в ценах соответствующих лет отражает изменение в рассматриваемом периоде объема реализации и цен на проданные товары;
- оперативного: осуществляется по данным ежедневного поименного учета продаж в стоимостном выражении в целом по предприятию, его подразделениям [4];
- сравнительного: проводится с целью оценки позиций предприятия на рынке и выявления резервов роста объема продаж по сравнению с другими предприятиями, нормативами, с достижениями наиболее успешных конкурентов. Сравнивают обычно следующие показатели: общий объем розничного товарооборота, темп роста сопоставимого товарооборота, удельный вес в товарообороте основных товарных групп, средний оборот на одного продавца и на одного работающего, удельный вес мелкооптовой продажи, средняя стоимость покупок, формы продажи, режим работы [5];
- стратегического: в основе современного анализа работы предприятий лежит анализ стратегий. Стратегический анализ обозначает проверку своей стратегии на конкурентоспособность с помощью оценки правильности применения различных стратегических моделей.

Таким образом, научным результатом данного исследования является уточнение теоретического базиса анализа розничного товарооборота. Перспектива дальнейших научных исследований в данном направлении состоит в возможности усовершенствования методического обеспечения анализа розничного товарооборота.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Мишин А. Ю.

Литература: 1. Валевич Р. П. Экономика торгового предприятия [Электронный ресурс] / Р. П. Валевич. – Режим доступа : http://www.buh.ru/document893. **2.** Аванесов Ю. А. Экономика предприятия торговли и сферы услуг [Электронный ресурс] / Ю. А. Аванесов. – Режим доступа : http://www.nbuv.gov.ua/portal/ Soc_Gum/Nvnudpsu/20-09_4.pdf. **3.** Соломатин А. Н. Экономика и организация деятельности торгового предприятия / А. Н. Соломатин // Родник АПК. – 2013. – № 3. – С. 28–34. **4.** Борисов Н. С. Анализ рыночной экономики / Н. С. Борисов // Все

о экономике. – 2014. – № 14. – С. 43–46. **5.** Лахтіонова Л. А. Фінансовий аналіз суб'єктів господарювання / Л. А. Лахтіонова. – Київ : КНЕУ, 2001. – 387 с.

ВПЛИВ ПРЯМИХ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ НА РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

УДК 339.727.22:338.1

Хименко Є. В.

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено вплив прямих іноземних інвестицій на економіку України. Визначено основні позитивні та негативні наслідки прямих іноземних інвестицій для економіки України. Запропоновано заходи щодо поліпшення структури іноземного інвестування.*

Ключові слова: *прямі іноземні інвестиції, інвестиційна привабливість, інвестиційна політика.*

Аннотация. *Исследовано влияние прямых иностранных инвестиций на экономику Украины. Определены основные положительные и отрицательные последствия прямых иностранных инвестиций для экономики Украины. Предложены меры по улучшению структуры иностранного инвестирования.*

Ключевые слова: *прямые иностранные инвестиции, инвестиционная привлекательность, инвестиционная политика.*

Annotation. *This article describes the influence of foreign direct investments on the economy of Ukraine. The main positive and negative results of the foreign direct investments for the economy of Ukraine are determined. The measures concerning the improvement of the structure of foreign investments are offered.*

Keywords: *foreign direct investment, investment attractiveness, investment policy.*

В умовах дефіциту внутрішніх джерел фінансування іноземні інвестиції є тим ресурсом, який може найвагоміше сприяти технологічному переоснащенню виробництва, досягненню стабільного економічного зростання, розвитку експортних та імпортозамінних галузей, підвищенню ефективності функціонування підприємств, а отже, і розвитку відповідних територій, поліпшенню соціального захисту громадян. Тому залучення й ефективне використання прямих іноземних інвестицій (ПІІ) в економіку України є сьогодні, як ніколи, актуальним.

Особливістю сучасної інвестиційної моделі розвитку України є слабке залучення в економіку іноземного капіталу. Продовжується істотне відставання в цій сфері від інших країн із перехідною економікою. Незадовільною залишається і структура іноземних інвестицій.

Проблеми прямих іноземних інвестицій давно знаходяться в полі зору вчених-економістів. Серед останніх публікацій варто виділити праці В. Борщевського, В. Будкіна, О. Гаврилюка, І. Драгана, Ю. Макогона, А. Пехника, О. Рогача, О. Товстиженко, Г. Харламової, в яких розглядається інвестиційна позиція України в основних світових рейтингах, дається оцінка сучасного стану залучення іноземних інвестицій в Україну, визначається місце державного регулювання іноземного інвестування у формуванні сприятливого інвестиційного клімату в нашій країні тощо. Проте, незважаючи на велику кількість досліджень, проведених як іноземними, так і національними вченими за інвестиційною тематикою, питання про вплив ПІІ на економіку країни-реціпієнта продовжує залишатися відкритим. Особливого значення ця проблема набуває в Україні.

Прямі іноземні інвестиції (ПІІ) мають велике значення для економіки країни, що їх одержує. По-перше, завдяки виробничій та науково-технічній кооперації ПІІ забезпечують ефективну інтеграцію національної економіки у світову. По-друге, ПІІ є джерелом капіталовкладень, причому у формі сучасних засобів виробництва. Крім того, ПІІ залучають вітчизняних підприємців до передового господарчого досвіду, сприяють поширенню

© Хименко Є. В., 2016

інновацій, збільшенню продуктивності праці та підвищенню добробуту населення. У світовому потоці прямих іноземних інвестицій на українську економіку припадає менше від 1 %. Незначний потік ПІІ можна пояснити тим, що серед європейських постсоціалістичних країн Україна сприймається як країна з найбільшим ризиком. За оцінкою Європейського центру досліджень, підприємницький ризик інвестицій в Україну становить 80 % [2, с. 106].

На жаль, зарубіжні капіталовкладення в Україні спрямовані не на підтримку національного виробника, а на захоплення внутрішнього ринку товарів і послуг. Тривожить те, що метою прямих іноземних інвестицій, які спрямовуються в Україну, не є налагодження виробництва й ефективне виробниче включення у міжнародний поділ праці. Більшість іноземних інвесторів в Україні просто намагається поліпшити свій фінансовий стан за рахунок операцій на українському ринку.

В українську економіку здебільшого інвестують кошти або дрібні фірми з обмеженими фінансовими можливостями, які розраховують на швидкі прибутки; або фірми-аутсайдери, які не витримали конкуренції у своїй країні; або ж фірми, які відмивають брудні капітали (офшори з українським капіталом). Цю думку підтверджує така діаграма (рис. 1). Серед країн-лідерів іноземного інвестування першість належить саме Кіпру. Приплив інвестицій в Україну з країн, де здійснюється ефективне регулювання, корпоративне управління та існують високі стандарти прозорості, можна вважати незадовільним. За своїм якісним складом лише 15 % закордонних фірм, які розгортають свою діяльність в Україні, можуть розглядатися як надійні партнери [3, с. 5].

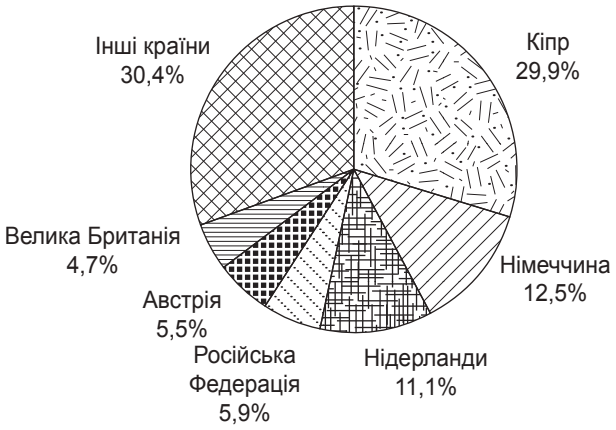


Рис. 1. **Галузева структура ПІІ в Україну в 2014 році** [4]

Як свідчить світова практика, іноземні інвестиції, з одного боку, можуть прискорювати темпи економічного зростання, підвищувати зайнятість, технологічний рівень економіки, конкурентоспроможність вітчизняних товарів на внутрішньому та зовнішньому ринках, а з іншого – у випадках трансферу відсталих технологій і методів організації виробництва – стримувати розвиток країни, посилювати її залежність від іноземних технологій і капіталів. Разом з прямими іноземними інвестиціями Україна здебільшого отримує «відпрацьоване» обладнання, яке не відповідає технологіям енергозбереження, останнім досягненням екологічної безпеки, автоматизації чи продуктивності. Тобто іноземне інвестування в Україну поки що відбувається значною мірою за моделлю слаборозвинених країн. Потрапляючи в українську економіку, ПІІ шукають, передусім, дешеві місцеві ресурси. Але іноді мотивом поведінки іноземних інвесторів може бути економія, яка утворюється від порушення технологій, норм безпеки, екологічних норм. І хоча це загрожує майбутніми втратами для країни, корумпованість чиновників, непрозорість та заплутаність дозвільних процедур не позбавляють нашу державу від таких інвесторів. Тому питання рівня екологічної безпеки іноземних інвестиційних проектів має обов'язково відстежуватися відповідними органами. Залучаючи в економіку іноземні інвестиції, важливо відслідковувати та попереджати їхні потенційні загрози для певної території чи держави загалом.

Проте, незважаючи на недоліки, варто виділити також і позитивні наслідки впливу прямих іноземних інвестицій на розвиток економіки України. Передусім, ПІІ дають змогу забезпечити зайнятість населення, дещо вищу і стабільну заробітну плату, порівняно кращі умови праці і навіть деякий соціальний захист та допомогу працівникам. Не менш важливою є допомога місцевій громаді, органам самоврядування, підтримка місцевих програм з благоустрою територій, реконструкції житлово-комунального господарства, доріг чи комунікацій, розвитку малого бізнесу, підтримка місцевих громадських організацій.

Національний інтерес вимагає, щоб вітчизняний та іноземний інвестори створили нові, насамперед високотехнологічні та наукоємні, імпортозамінні та експортоспроможні підприємства [1, с. 9]. Якщо Україна зуміє залучити таких інвесторів, які шукають ефективність і знання, конкурентоспроможність її економіки значно зросте і країна отримає переваги. Україні потрібні інвестиції, які б: забезпечили ефективну інтеграцію національної

економіки у світову завдяки виробничій та науково-технічній кооперації; сприяли забезпеченню потреб національної економіки у необхідній сировині та продукції; слугували джерелом капіталовкладень, причому у формі сучасних засобів виробництва; стали чинником не тільки реконструкції і відновлення, але і створення нових виробництв і підприємств; залучали вітчизняних підприємців до передового господарчого досвіду; стимулювали розвиток економічно ефективних і конкурентоспроможних експортерів; сприяли поширенню інновацій, збільшенню продуктивності праці та підвищенню добробуту населення. Важливо залучати ПІІ, які несуть із собою сучасні технології, «ноу-хау», передові методи управління і маркетингу. Це зробить можливим випуск конкурентоспроможної продукції як за рівнем новизни і якістю вироблених товарів і послуг, так і за зниженням витрат їх виробництва. А для цього потрібні працівники, які зможуть ефективно використовувати нові технології і будуть здатні перемагати в жорсткій конкурентній боротьбі.

Отже, іноземні інвестиції повинні супроводжуватися навчанням персоналу – перепідготовкою його на місці, зарубіжними стажуваннями. Для залучення іноземних інвестицій Україна повинна створити сприятливе інвестиційне середовище. Адже ПІІ є додатковим джерелом нагромадження, що істотно збільшує ресурси для відновлення і розширення основного капіталу, реалізації інвестиційних проектів і програм, які забезпечують інноваційний розвиток економіки. ПІІ мають активізувати включення в господарський процес природного, виробничого та трудового потенціалу, що раніше використовувався не раціонально. Особливо важливим є залучення інвестицій з високорозвинених країн світу, що характеризуються належним рівнем ринкової культури.

Отже, важливою проблемою в сучасних умовах є невідповідність прямих іноземних інвестицій в Україну потребам розвитку її економіки. Держава повинна застосувати весь комплекс заходів, спрямованих на забезпечення якісних змін у залученні іноземного капіталу в нашу країну. Адже ПІІ є джерелом коштів, необхідних для модернізації та розвитку української економіки. Вони сприяють залученню нових виробничих технологій, а також технологій ринкової поведінки.

Щоб привабити іноземних інвесторів, необхідно покращити інвестиційний клімат країни. До змін в Україні, які зможуть підвищити її інвестиційну привабливість та удосконалити інвестиційну діяльність, належать такі напрями діяльності, які можна назвати пріоритетними у сфері іноземного інвестування:

- удосконалення законодавства, яке забезпечить регулювання інвестиційної діяльності відповідно до європейських норм;
- розвиток інвестиційного ринку та інвестиційної структури;
- реалізація інвестиційних проектів за принципом «єдиного вікна»;
- удосконалення зовнішньоекономічної діяльності;
- створення державних гарантій захисту інвестицій;
- забезпечення політичної та економічної стабільності;
- стабільність та ефективність роботи банківської системи;
- постійний моніторинг та інформування потенційних інвесторів щодо змін в інвестиційному середовищі тощо.

Таким чином, реалізація вказаних заходів суттєво змінить інвестиційне середовище в нашій країні та стимулюватиме приток іноземних інвестицій, що створить надійне підгрунтя для інноваційного розвитку економіки та підвищення якості життя громадян України.

Науковий керівник – канд. екон. наук, старший викладач Пивовар І. В.

Література: 1. Дацій Н. В. Розвиток іноземного інвестування в економіці / Н. В. Дацій // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 20. – С. 9–11. **2.** Товстиженко О. В. Роль іноземних інвестицій в інтенсифікації розвитку вітчизняного виробництва / О. В. Товстиженко // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 1. – С. 104–108. **3.** Харламова Г. О. Інвестиційна позиція та перспективи інтеграції України у міжнародний інвестиційний простір / Г. О. Харламова // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 20. – С. 3–8. **4.** Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http:// www.ukrstat.gov.ua.

ПРАВОВІ ОСНОВИ ОБМЕЖЕННЯ МОНОПОЛІЗМУ ТА ЗАХИСТУ ЕКОНОМІЧНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ

УДК 346.242:339.172.2

Хирна К. С.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано законодавство в сфері захисту від недобросовісної конкуренції та антимонопольного регулювання. Розглянуто правові основи функціонування Антимонопольного комітету України та визначено його роль у забезпеченні добросовісної економічної конкуренції на національному ринку.*

Ключові слова: *конкуренція, захист від недобросовісної конкуренції, Антимонопольний комітет України, монополія, антимонопольне регулювання, санкції.*

Аннотация. *Проанализировано законодательство в сфере защиты от недобросовестной конкуренции и антимонопольного регулирования. Рассмотрены правовые основы функционирования Антимонопольного комитета Украины и определена его роль в обеспечении добросовестной экономической конкуренции на национальном рынке.*

Ключевые слова: *конкуренция, защита от недобросовестной конкуренции, Антимонопольный комитет Украины, монополия, антимонопольное регулирование, санкции.*

Annotation. *The article analyzes the legislation in the sphere of protection against unfair competition and Antimonopoly regulation. The legal framework for functioning of the Antimonopoly Committee of Ukraine and defined its role in ensuring fair economic competition on the national market.*

Keywords: *competition, protection against unfair competition, the Antimonopoly Committee of Ukraine, monopoly, antitrust enforcement, sanctions.*

Кожен суб'єкт господарювання прагне забезпечити собі найбільш вигідне положення на ринку, тим самим стимулюючи конкуренцію між виробниками. Саме конкуренція забезпечує розвиток ринку і є необхідною умовою підтримки ринкової економіки. Тому створення адекватного, ефективного та сучасного законодавства у сфері захисту економічної конкуренції та антимонопольного регулювання в Україні є одним з найактуальніших і найважливіших завдань.

Дослідженню регулювання ринкової конкуренції присвячено праці багатьох вітчизняних та зарубіжних економістів, зокрема В. Е. Беляневич, Ю. В. Журик, В. С. Кулішенко, І. А. Шуміло, О. О. Бакалінської, З. П. Борисенко, Н. М. Корчак, О. І. Мельниченко та багато інших. Цими вченими висвітлені теоретико-методологічні аспекти антимонопольно-конкурентного регулювання та запропоновано об'єктивні шляхи вдосконалення стану цієї сфери. Проте і на сьогодні в цьому напрямі залишається досить багато дискусійних та нерозв'язаних проблем.

Основною метою цього дослідження є визначення правових засад у сфері захисту економічної конкуренції та антимонопольного регулювання, розгляд правових інструментів впливу на економічну конкуренцію.

Наразі в Україні існує безліч проблем, що створюють перешкоди на шляху до створення вільної економічної конкуренції, встановлення справедливих цін та продажу якісних товарів, набули широкого розповсюдження незаконний монополізм та недобросовісна конкуренція. Тому перед державою постає нелегке завдання – забезпечення адекватної політики з регулювання монополій та захисту конкуренції.

Як відомо, антимонопольна політика і антимонопольне законодавство не мають за мету заборону або ліквідацію монопольних утворень. Отже, реальне завдання антимонопольної політики полягає в тому, щоб поставити діяльність монополії на державний контроль, зробити неможливим зловживання монопольним становищем [1, с. 68].

Антимонопольне законодавство поширюється на всі види товарного виробництва і комерційної діяльності, зокрема виробництво і товарообіг, платні послуги, проектування продукції та технології, а також наукові розробки, що призначені для використання їхніх результатів у виробництві та товарообігу, у платних послугах.

Монополія – це окремі наймогутніші підприємства або об'єднання декількох підприємств, які виробляють переважну кількість певної продукції, завдяки чому впливають на процес ціноутворення і привласнюють високі (монопольні) прибутки [2, с. 479].

Процес монополізації має позитивні і негативні наслідки. Позитивним є те, що у гігантських підприємств та їхніх об'єднань більше можливостей розвивати сучасне виробництво, фінансувати великі науково-дослідні ла-

© Хирна К. С., 2016

бораторії, впроваджувати новітню техніку і технологію, здійснювати перекваліфікацію працівників, а отже, пристосовуватися до рівня розвитку продуктивних сил, до структурних зрушень в економіці.

Монополіїї можуть контролювати випуск продукції, встановлювати більш високі ціни на товари через своє монопольне положення, що призводить до нераціонального розподілу ресурсів, нерівності доходів та до зниження загального рівня життя населення за рахунок високих цін і відсутності більш дешевих альтернатив.

Антимонопольне регулювання є однією з державних функцій та регламентується главою 3 ГКУ, законами України «Про Антимонопольний комітет України», «Про захист економічної конкуренції», «Про захист від недобросовісної конкуренції» та іншими нормативно-правовими актами.

Політика держави у сфері підтримки конкуренції та антимонопольного регулювання спрямована на забезпечення успішного функціонування ринку і регулювання конкуренції між фірмами та підприємствами.

Можна виділити декілька методів антимонопольного регулювання:

- законодавче регулювання;
- адміністративне регулювання (штрафи, судові рішення, дозволи, заборони, примус);
- фінансово-економічне стимулювання розвитку конкурентного середовища.

Чинне вітчизняне законодавство передбачає дві основні форми захисту економічної конкуренції: по-перше – це попередження створення монополій, а по-друге – обмеження використання монопольної влади.

Підтримуючи конкуренцію, держава забезпечує ефективність виробництва, відповідність між інтересами розвитку окремих суб'єктів господарювання, реалізацію політики модернізації в промисловості та існування різноманітних форм власності.

Як відомо, конкуренція – це боротьба між виробниками, постачальниками, підприємствами, фірмами за найбільш вигідні умови виробництва і збуту товарів задля отримання більш високих прибутків від своєї підприємницької діяльності. У конкурентній боротьбі виробники і продавці товарів і послуг прагнуть забезпечити вигідніше і стабільніше положення на ринку, зокрема за рахунок послаблення інших [3, с. 56].

Однак методи здобуття конкурентних положень на ринку не завжди є добросовісними. Існують й такі методи, що можуть завдати шкоди підприємцям та споживачам.

Діями, що спрямовані проти державної політики захисту конкуренції, вважаються:

- зловживання монопольним становищем;
- неправомірні обмеження конкуренції;
- недобросовісна конкуренція.

У ст. 32 ГКУ вказано, що недобросовісною конкуренцією вважаються будь-які дії у конкуренції, що суперечать торговим та іншим чесним звичаям у господарській діяльності.

До недобросовісної конкуренції належить:

- неправомірне використання ділової репутації суб'єкта господарювання;
- створення перешкод суб'єктам господарювання у процесі конкуренції та досягнення неправомірних переваг у конкуренції;
- неправомірне збирання, розголошення та використання комерційної таємниці;
- інші дії, що кваліфікуються відповідно до частини першої цієї статті [4].

Особи, що вчиняють недобросовісну конкуренцію, несуть юридичну відповідальність у разі, якщо їхні дії підривають вільну конкуренцію на території України.

Закон України «Про захист економічної конкуренції» трактує монопольне (домінуюче) становище суб'єкта господарювання як таке, що дає йому змогу самостійно або разом з іншими суб'єктами обмежувати конкуренцію на ринку певного товару (робіт, послуг) [5].

Зловживанням монопольним (домінуючим) становищем на ринку, зокрема, визнається:

- встановлення таких цін чи інших умов придбання або реалізації товару, які неможливо було б встановити за умов існування значної конкуренції на ринку;
- застосування різних цін чи різних інших умов до рівнозначних угод з суб'єктами господарювання, продавцями чи покупцями без об'єктивно виправданих на те причин;
- зумовлення укладання угод прийняттям суб'єктом господарювання додаткових зобов'язань, які за своєю природою або згідно з торговими й іншими чесними звичаями у підприємницькій діяльності не стосуються предмета договору;
- обмеження виробництва, ринків або технічного розвитку, що завдало чи може завдати шкоди іншим суб'єктам господарювання, покупцям, продавцям;

– часткова або повна відмова від придбання або реалізації товару за відсутності альтернативних джерел реалізації чи придбання;

– суттєве обмеження конкурентоспроможності інших суб'єктів господарювання на ринку без об'єктивно виправданих на те причин;

– створення перешкод доступу на ринок (виходу з ринку) чи усунення з ринку продавців, покупців, інших суб'єктів господарювання [5].

Тому задля забезпечення державного контролю за дотриманням антимонопольного законодавства, захисту інтересів підприємців та споживачів від його порушень утворено спеціальний державний орган – Антимонопольний комітет України.

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про Антимонопольний комітет» його основними завданнями є :

– здійснення державного контролю за дотриманням антимонопольного законодавства;

– захист законних інтересів підприємців та споживачів шляхом запровадження заходів щодо запобігання і припинення порушень антимонопольного законодавства, накладання стягнень за порушення антимонопольного законодавства в межах своїх повноважень;

– сприяння розвитку сумлінної конкуренції у всіх сферах економіки [6].

Водночас основна мета Комітету полягає не у фактичному усуненні монополізму, а у створенні умов для розвитку ефективного конкурентного середовища, спроможного забезпечити стабільне зростання економіки України і підвищення життєвого рівня населення.

Саме на Антимонопольний комітет покладено повноваження контролювати процес і надавати дозвіл на реорганізацію, ліквідацію суб'єктів господарювання та утворення об'єднань підприємств.

Завдяки існуванню і ефективній роботі Комітету суб'єкти господарювання мають реальну можливість захистити свої права у добросовісній господарській діяльності.

Окрім того, вітчизняне законодавство для розв'язання питань про недобросовісну конкуренцію передбачає можливість подання позовної заяви одним із суб'єктів підприємництва до господарського суду – у такому разі суд має право залучити Антимонопольний комітет (або його територіальне відділення) до участі у справі як третю особу без самостійних вимог чи запитати його думку стосовно спору [7, с. 54].

На сьогодні одним із найбільш поширених видів недобросовісних дій, які вчиняються задля досягнення неправомірних переваг у конкуренції, є поширення недостовірної інформації, що вводить в оману покупців та створює переваги для конкурентів. Порушення цього виду становлять майже 85 % від загальної кількості порушень у вигляді недобросовісної конкуренції суб'єктів господарювання [8, с. 53]. Також мають місце випадки неправомірного використання чужих позначень, рекламних матеріалів, упаковки тощо. Суперечки, що стосуються подібних порушень, у 40 % випадків розв'язуються шляхом переговорів. Санкціями є заборона використання торгової марки, ліквідація підприємства-правопорушника, штраф або кримінальна відповідальність [7, с. 56].

Основними ж методами недобросовісної конкуренції є: економічне (промислове) шпигунство, підробка продукції конкурентів, підкуп і шантаж, обман споживачів, махінації з діловою звітністю, валютні махінації, приховування дефектів тощо [9, с. 4].

За порушення антимонопольно-конкурентного законодавства передбачається застосування заходів адміністративної, цивільно-правової та кримінальної відповідальності, а також санкцій у вигляді штрафів, що накладаються Антимонопольним комітетом України і примусового поділу монопольних утворень.

Законодавство у сфері антимонопольно-конкурентного регулювання покликано не тільки захищати конкуренцію, а й зменшити негативний вплив від зловживань монопольним положенням підприємств на споживача, а отже й суспільство загалом. Важливо також відзначити, що, захищаючи вітчизняних виробників та споживачів, держава сприяє підвищенню їхньої конкурентоспроможності як на українському, так і на світовому ринку.

Для України питання боротьби за чесну та вільну конкуренцію є досить важливим. Йому приділяється значна увага з боку державних органів влади, а саме Антимонопольного комітету України.

Але незважаючи на це в Україні все ще недосконале антимонопольно-конкурентне законодавство. Залишаються неефективними правові механізми обмеження монопольного положення на ринку, відсутній контроль за політикою ціноутворення та економічною концентрацією підприємств.

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

Література: 1. Лагутін В. Шкода від монополій і користь від конкуренції: чи все так просто? / В. Лагутін // Економіка України. – 2006. – № 11. – С. 62–69. **2.** Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 2. / За ред. С. В. Мочерного [та

ін.]. – Київ : Академія, 2002. – 952 с. **3.** Бєлова Т. Г. Маркетингові дослідження : конспект лекцій для студентів за напрямом підготовки 6.030507 «Маркетинг» усіх форм навчання / Т. Г. Бєлова. – Київ : НУХТ, 2010. – 131 с. **4.** Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – Ст. 144. **5.** Про захист економічної конкуренції [Електронний ресурс] : Закон України від 11.01.2001 № 2210-III. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2210-14. **6.** Про Антимонопольний комітет [Електронний ресурс] : Закон України від 26.11.1993 № 3659-XII. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3659-12. **7.** Герасимова В. До питання про захист від недобросовісної конкуренції / В. Герасимова // Юридичний журнал. – 2014. – № 4. – С. 54–57. **8.** Звіт Антимонопольного комітету України за 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.amc.gov.ua/amku/doccatalog/document?id=103172&schema=main. **9.** Бойко А. Методи захисту від недобросовісної конкуренції [Електронний ресурс] / А. Бойко. – Режим доступу : http://conf-cv.at.ua/forum/12-27-1.

РОЛЬ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 005.936.3:657.6-021.361

Ходирєв Д. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проведено дослідження ролі внутрішнього аудиту в процесі управління підприємством, визначено ціль та основні завдання служби внутрішнього аудиту, розкрито процес реалізації інформаційно-аналітичного забезпечення прийняття управлінських рішень.*

Ключові слова: *внутрішній аудит, служба внутрішнього аудиту, процес управління, прийняття рішень.*

Аннотация. *Проведено исследование роли внутреннего аудита в процессе управления предприятием, определена цель и основные задачи службы внутреннего аудита, раскрыт процесс реализации информационно-аналитического обеспечения принятия управленческих решений.*

Ключевые слова: *внутренний аудит, служба внутреннего аудита, процесс управления, принятие решений.*

Annotation. *The paper deals with the role of internal audit in the process of enterprise management, defines a goal and key tusks of the internal audit service, discloses a process for the implementation of information and analytical support of managerial decision-making.*

Keywords: *internal audit, internal audit service, management, decision-making.*

Організація процесу управління на підприємстві є запорукою ефективної діяльності суб'єкта господарювання, яка полягає в пристосуванні до змін зовнішнього середовища, пошуку оптимальних методів управління та їх інформаційного забезпечення. Розглядати роль внутрішнього аудиту в процесі управління необхідно в аспекті реалізації функції контролю, яка полягає в моніторингу та оцінюванні результатів управління, і, як наслідок, порівнянні їх з основною метою діяльності підприємства.

Істотний внесок у дослідження внутрішнього аудиту зробили такі науковці: В. Д. Андреєв, Ф. Ф. Бутинець, Л. С. Вейкрута [1], У. О. Гуцаленко [3], Н. І. Дорош, Т. О. Каменська, В. О. Лесняк [2], В. П. Пантелеєв, Т. І. Сафонов [4], Г. В. Савицька, Н. С. Шалімова та інші. Проте детальнішого дослідження потребує проблема визначення тієї ролі, яку відіграє внутрішній аудит у процесі управління суб'єктом господарювання.

Метою роботи є визначення ролі внутрішнього аудиту в процесі управління підприємством. Для досягнення визначеної мети поставлено такі завдання: визначити сутність внутрішнього аудиту; розглянути ключові аспекти діяльності служби внутрішнього аудиту (далі – СВА); проаналізувати функції СВА, а також її роль та місце в процесі управління.

© Ходирєв Д. В., 2016

Об'єктом роботи є служба внутрішнього аудиту на підприємстві. Предмет – роль, яка покладена на внутрішній аудит у процесі управління підприємством.

Для того щоб розкрити роль внутрішнього аудиту як складової частини процесу управління підприємством, першочерговим завданням є визначення сутності поняття «внутрішній аудит». Систематизуючи наукові підходи до його трактування, можна зрозуміти, що внутрішній аудит проводиться суто спеціалістами підприємства і направлений на перевірку та забезпечення ефективної діяльності суб'єкта господарювання [1–4].

Насамперед, СВА, якій делеговано здійснення внутрішнього аудиту, повинна здійснювати періодичний контроль та аналіз фінансово-економічної діяльності кожного окремого підрозділу підприємства, використовуючи при цьому системний та послідовний підходи для оцінки ефективності системи внутрішнього контролю.

Тому процес внутрішнього аудиту полягає не тільки в аналізі звітності бухгалтерського обліку та внутрішньому контролі, а й у тому, що це комплексна діяльність, спрямована на контроль усіх ланок управління підприємством як єдиного процесу. Внутрішній аудитор повинен сприймати управління підприємством як системний процес і здійснювати його постійний контроль задля оптимізації.

Для того щоб визначити роль СВА, необхідно конкретизувати основну ціль та завдання процесу внутрішнього аудиту. Отже, метою СВА є надання інформації суб'єктам управління, що знаходяться на всіх рівнях підприємства, необхідної для розв'язання конкретних проблемних ситуацій. І тоді управлінський персонал, ґрунтуючись на достовірній оцінці поточного стану діяльності підприємства, що надається внутрішніми аудиторами, має можливість приймати оперативні, тактичні та стратегічні управлінські рішення [2].

Аналіз та оцінка фінансово-економічного стану підприємства та розробка його фінансової стратегії є першочерговими завданнями для СВА, тому що вони надають змогу забезпечити ефективність роботи не тільки окремих підрозділів, але й організації загалом і тому сприяють досягненню головної мети, що стоїть перед внутрішнім аудитом.

Для того щоб визначити роль СВА на підприємстві, необхідно конкретизувати основні функції, що виконує ця служба на підприємстві. Вони полягають у здійсненні контролю та нагляду за [3]:

1) достовірністю інформаційного забезпечення (фінансова, управлінська та податкової звітність);

2) діяльністю окремих підрозділів суб'єкта господарювання;

3) роботою ланок управління та обміном інформацією.

Дослідження виявило, що реалізація процесу інформаційно-аналітичного забезпечення прийняття управлінських рішень відбувається таким чином, що інформація, яка акумулюється на першому рівні (на ділянках, безпосередньо пов'язаних з господарською діяльністю підприємства) та відображається в регістрах первинного та поточного обліку, надалі опрацьовується силами працівників внутрішнього аудиту, які виконують своє функціональне призначення – забезпечення достовірності та контролю якості інформації, що поступає з першого рівня. Таким чином, суб'єкти управління тепер мають змогу приймати зважені та обґрунтовані рішення, рівень якості яких безпосередньо залежить від якості тієї інформації та висновків, які вони отримали з відділу внутрішнього аудиту (табл. 1).

Таблиця 1

Рівні функціонування системи прийняття рішень на підприємстві

Рівень	Елемент системи		
1	Господарська діяльність		
	Бухгалтерія та фінансовий відділ	Збут	Відділ кадрів
	Виробництво	Склад	Юридичний відділ
2	Внутрішній аудит		
	Фінансовий	Операційний	Аудит відповідності
3	Менеджмент підприємства		

Залежно від розміру та структури підприємства, інформаційних потреб його керівництва змінюються обсяг і мета внутрішнього аудиту. Однак створення СВА є недоцільним для суб'єктів малого бізнесу, тому що на таких підприємствах власник може безпосередньо здійснювати контроль за його діяльністю. З іншого боку, необхідність внутрішнього аудиту для холдингових компаній визначається необхідністю для керівника підприємства отримувати своєчасну й об'єктивну інформацію про діяльність філій та дочірніх компаній. І цей процес обміну інформацією повинен бути двостороннім.

СВА повинна проводити оцінку та моніторинг програми заходів керівництва, оцінювати систему внутрішнього контролю і надавати висновки про її ефективність, дотримуючись при цьому незалежності та об'єктивності, тобто мати особливий організаційний статус. Неможливо допускати втручання сторонніх осіб у визначення обсягу аудиту, в проведення аудиторських перевірок, а також у процес формування висновків і звітних форм.

Діяльність СВА полягає в проведенні системного дослідження та оцінювання діяльності підприємства, забезпеченні суб'єктів управління інформацією про недотримання стратегії розвитку підприємства, потенційні ризики, пошуку способів оптимізації системи контролю та управління ризиками, забезпеченні економії видатків на зовнішній аудит.

Реалізація функцій СВА полягає не лише в здійсненні контролю за активами суб'єкта господарювання, а, передусім, полягає в проведенні комплексу попереджувальних процедур та підтримки ухвалення зважених управлінських рішень, які ґрунтуються на професійній оцінці можливих ризиків.

СВА займає на підприємстві таке місце, що дає змогу забезпечити: збереження та ефективність використання ресурсів підприємства; оптимальність та ефективність здійснення управлінських рішень; дотримання законодавства, попередження і виявлення фактів його порушення; достатність, точність та доречність інформації, що акумулюється для втілення рішень суб'єктів управління; збереження комерційної таємниці підприємства [4].

Таким чином, дослідження тієї ролі, що відіграє внутрішній аудит у процесі управління підприємством, виявило такі ключові функції СВА: забезпечує ефективне функціонування та розвиток підприємства в умовах конкурентного середовища; виявляє та мінімізує ризики в процесі управління; дає змогу забезпечити збереження та ефективне використання наявних ресурсів; дає змогу виявити потенційні резерви управління активами підприємства; формує систему інформаційно-аналітичного забезпечення прийняття рішень для всіх ланок управління, яка дає змогу оперативно адаптувати господарську діяльність суб'єкта відповідно до змін у навколишньому середовищі.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Вейкрута Л. С. Роль і значення аналізу і аудиту в системі управління підприємств / Л. С. Вейкрута, З. Л. Бандура // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – № 722. – 2012. – С. 28–32. **2.** Лесняк В. О. Внутрішній аудит в системі управління сучасним підприємством / В. О. Лесняк // Молодий вчений. – 2014. – № 12(15). – С. 188–191. **3.** Гуцаленко У. О. Внутрішній аудит як складова системи ефективного управління підприємством / У. О. Гуцаленко, Г. В. Причепа // Інноваційна економіка. – 2011. – № 3. – С.17–21. **4.** Сафонов Т. І. Поняття і сутність внутрішнього аудиту в системі управління підприємством / Т. І. Сафонов // Незалежний аудитор. – 2013. – № 4. – С. 64–68.

ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВОГО СТАНУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 631.162

Христенко А. М.

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

Анотація. *Розглянуто особливості проведення аналізу фінансових результатів стану сільськогосподарських підприємств. Визначено основні показники, за якими оцінюється фінансовий стан підприємств агропромислового комплексу. Обґрунтовано роль фінансового аналізу в прийнятті управлінських рішень.*

Ключові слова: *сільськогосподарське підприємство, фінансовий стан, аналіз фінансового стану.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности проведения анализа финансовых результатов состояния сельскохозяйственных предприятий. Определены основные показатели, по которым оценивается финансовое состоя-*

© Христенко А. М., 2016

ние предприятий агропромышленного комплекса. Обоснована роль финансового анализа в принятии управленческих решений.

Ключевые слова: *сельскохозяйственное предприятие, финансовое состояние, анализ финансового состояния.*

Annotation. *Features analyzing financial results of agricultural enterprises. The main indicators for assessing the financial position of agricultural enterprises. The role of financial analysis in decision making.*

Keywords: *agricultural enterprise, financial condition, financial analysis.*

Сучасні процеси розвитку економічної системи висувають нові вимоги до здатності підприємств адаптуватися до будь-яких змін. Це стосується і сільськогосподарських підприємств, розвиток цього сегменту економіки зумовлює здатність країни підтримувати її продовольчу безпеку. Основою створення ефективного у своїй діяльності сільськогосподарського підприємства з міцним положенням на ринку є забезпечення його стійкого фінансового положення. Тому актуальним питанням залишається аналіз фінансового стану сільськогосподарських підприємств, а саме таких показників, як оцінка ліквідності, платоспроможності, фінансової стійкості, рентабельності та інших факторів, що зумовлюють зміну рівня вищенаведених показників, це дасть змогу виявити вразливі місця фінансової діяльності підприємства та знайти оптимальний шлях для їх подолання.

Дослідженням фінансового стану сільськогосподарських підприємств займались такі вчені, як Ф. Ф. Бутинець, А. В. Бурковська, М. Я. Дем'янченко, Т. В. Калашнікова, О. О. Олійник, О. М. Рудницька, В. О. Юрков та інші. Але актуальним залишається питання забезпечення стійкого фінансового стану сільськогосподарських суб'єктів господарювання, особливо підприємств різних форм власності.

Метою статті є удосконалення методики та обгрунтування особливостей проведення аналізу фінансового стану сільськогосподарських підприємств.

Головною проблемою агропромислового комплексу є необхідність у залученні кредитних ресурсів, які б забезпечили підприємство необхідними матеріально-технічними засобами. Тому виникає необхідність аналізу діяльності підприємства та його фінансового стану.

Передусім, для визначення сутності аналізу фінансового стану потрібно дати визначення терміну «фінансовий стан». Це показник операційної, інвестиційної та фінансової діяльності суб'єкта господарювання, а також економічна категорія, яка відображає фінансові відносини суб'єктів ринку та їхню спроможність забезпечувати фінансування своєї діяльності [1].

Основними характеристиками фінансового стану підприємства є: фінансова стійкість, платоспроможність, ліквідність, майновий стан, а також ділова активність на товарному та фінансовому ринках. Узагальнювальним показником є спроможність підприємства залучати додаткові інвестиційні потоки, що оцінюється рівнем кредитоспроможності та інвестиційної діяльності.

Фінансовий стан на підприємстві зазвичай вивчають за допомогою фінансового аналізу. Фінансовий аналіз – це метод оцінки та прогнозування фінансового стану підприємства на основі його бухгалтерської звітності [2]. Метою такого аналізу є отримання таких показників, що об'єктивно та точно охарактеризують фінансове положення підприємства, його прибутки та збитки, зміни в складі активів, зобов'язань, капіталу, розрахунків з дебіторами та кредиторами тощо.

Функціями фінансового аналізу агропромислового комплексу є: об'єктивна оцінка фінансового стану підприємства, виявлення та мобілізація резервів поліпшення фінансового стану, визначення впливу на формування основних характеристик низки чинників, представлення низки заходів щодо поліпшення діяльності підприємства та фінансового стану.

Для полегшення аналізу фінансового стану система показників оцінювання була умовно поділена на 4 групи, які характеризують такі аспекти її діяльності: показники фінансової стійкості; показники ліквідності; показники ділової активності; показники рентабельності. У табл. 1 наведено коефіцієнти, що використовуються під час проведення фінансового аналізу сільськогосподарських підприємств.

Фінансова стійкість залежить від забезпечення підприємства фінансовими ресурсами. Цей показник відображає збалансованість засобів і джерел формування доходів, витрат, грошових і товарних потоків, оцінюється на підставі співвідношення власного та залученого капіталів підприємства, темпів нагромадження власних засобів, співвідношення довгострокових і поточних зобов'язань, забезпеченість матеріальних оборотних засобів власними джерелами [4]. Фінансова стійкість сільськогосподарських підприємств характеризує загалом фінансову стабільність держави. За минулі роки сільське господарство досягло певних успіхів, але ці зміни досить нестабільні та потребують постійного державного контролю. а саме в розробці покращеної законодавчої бази, яка б забезпечила сталий розвиток галузей [5].

Таблиця 1

Основні показники оцінки фінансового стану підприємств [3]

Показники оцінки	Характеристика	Нормативне значення
1. Показники фінансової стійкості		
Коефіцієнт фінансової незалежності	Характеризує можливість підприємства виконати зовнішні зобов'язання за рахунок власних активів, його незалежність від позикових джерел	> 0,5
Коефіцієнт фінансової стабільності	Характеризує забезпеченість заборгованості підприємства власними коштами	> 1
Коефіцієнт фінансової стійкості	Характеризує частку стабільних джерел фінансування в їхньому загальному обсязі	> 0,85
2. Показники ліквідності		
Коефіцієнт покриття	Характеризує здатність підприємства забезпечити свої короткострокові зобов'язання з найлегше реалізованої частини активів – оборотних коштів	> 1,1
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	Характеризує рівень забезпеченості ресурсами для проведення незалежної фінансової політики.	> 0,1
3. Показники ділової активності		
Коефіцієнт оборотності активів	Відображає, скільки грошових одиниць реалізованої продукції припадає на одну грошову одиницю активів	зростання
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	Характеризує залучені кошти, які підлягають поверненню	зростання
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	Відображає швидкість обороту вкладеного власного капіталу	зростання
4. Показники рентабельності		
Рентабельність активів	Характеризує ефективність використання всього наявного майна підприємства	> 0,1
Рентабельність діяльності	Характеризує ефективність господарської діяльності підприємства	> 0 , зростання
Рентабельність капіталу	Показує ефективність використання активів, створених за рахунок власних коштів	> 0,2
Рентабельність основних засобів	Вказує на частку прибутку підприємства, отриманого за рік, від вартості основних засобів	> 0 , зростання

Оцінка ліквідності характеризує можливість підприємства в будь-який момент розрахуватися за своїми зобов'язаннями за допомогою майна, яке є на балансі.

Показники ділової активності дають змогу оцінити, наскільки ефективно підприємство використовує кошти. До групи таких показників належить коефіцієнт оборотності, який має велике значення для оцінки фінансового стану підприємства, оскільки швидкість обороту коштів, тобто швидкість перетворення їх у грошову форму, безпосередньо впливає на платоспроможність підприємства.

Оцінюючи показники ділової активності сільськогосподарських підприємств, слід акцентувати увагу на тому, що частина таких підприємств реалізує готову продукцію не своєчасно, а затягує цей процес, щоб дочекатися вищих цін на ринку. Такими діями підприємство автоматично збільшує час повернення капіталу, що був інвестований у виробництво. З огляду на це система показників ділової активності потребує доповнення показниками ефективної активності господарської діяльності.

Рентабельність – це основний показник результативності будь-яких фінансових операцій. Рентабельність підприємств сільськогосподарської галузі характеризує ефективність діяльності підприємства загалом та окремих його елементів: активів, капіталу, зобов'язань.

Отже, фінансовий стан сільськогосподарських підприємств потребує належної оцінки та проведення фінансового аналізу з урахуванням особливості діяльності підприємств агропромислового комплексу. Під час проведення фінансового аналізу слід використовувати такі методики, які б враховували специфічні галузеві особливості цих підприємств, а саме географічне розташування, кліматичні умови, сезонність, конкурентоспроможність. Аналіз на сільськогосподарських підприємствах потрібно проводити систематично та своєчасно, це допоможе запобігти поширенню негативних тенденцій у фінансовому стані підприємства, тим самим забезпечуючи ефективний розвиток підприємства.

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

Література: 1. Череп А. В. Ефективність використання основних фондів підприємства [Текст] / А. В. Череп, А. А. Клименко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – № 6. – 212–215 с. **2.** Борисов А. Б. Большой экономический словарь / А. Б. Борисов. – М. : Книжный мир, 2005. – 894 с. **3.** Бланк И. А. Словарь-справочник финансового менеджера / И. А. Бланк. – Киев : Ника-Центр, 2007. – 480 с. **4.** Бойко В. М. Бізнес: словник-довідник / В. М. Бойко, П. Г. Вашків. – Київ : Україн

ОСОБЛИВОСТІ ТЕХНОЛОГІЇ АУДИТУ В БАНКУ

УДК 336.225.674

Худокормова А. О.

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

Анотація. *Розкрито поняття «банк» та «аудит» згідно із законодавством України; названо види аудиту банківської діяльності та основні його складові частини; відзначено методи і прийоми перевірки, які аудитори можуть застосовувати; розкрито зміст основних етапів проведення аудиту в банку.*

Ключові слова: *банк, аудит, перевірка, діяльність, аналіз.*

Аннотация. *Раскрыты понятия «банк» и «аудит» в соответствии с законодательством Украины; названы виды аудита банковской деятельности и основные его составляющие; отмечены методы и приемы проверки, которые аудиторы могут применять; раскрыто содержание основных этапов проведения аудита в банке.*

Ключевые слова: *банк, аудит, проверка, деятельность, анализ.*

Annotation. *The article deals with the concept of "bank" and "audit" under the laws of Ukraine; types of Audit called banking and its main components; marked verification methods and techniques that auditors may use; the content of the main stages of the audit in the bank.*

Keywords: *bank, audit, check, activity, analysis.*

Під час розвитку ринкових відносин економіка України потребувала розвитку аудиторського контролю. Це було зумовлено тим, що суб'єкти господарювання не мали довіри щодо діяльності один одного. Завдяки цьому була відзначена необхідність незалежного контролю і особливо банків.

Актуальність цієї теми полягає в тому, що аудит для банків є обов'язковим. Але аудиторські перевірки кредитних установ являють собою новий вид діяльності в Україні, за яким ще не накопичено достатньо досвіду. Неминучій перевірці підлягає кредитна політика, банківський бухгалтерський облік, розрахункові операції, а також касові операції з готівкою.

Теоретичний і практичний розгляд особливостей технології аудиту в банку привернув увагу таких українських і зарубіжних учених: Л. П. Кулаковська [1], В. А. Лушкін [2], С. Б. Ільїна [3], О. В. Ковальова [4], І. М. Парасій-Вергуненко [5] та ін.

Метою цієї статті є узагальнення особливостей технології аудиту в банку.

Згідно із Законом України «Про банки і банківську діяльність», банк – юридична особа, яка на підставі банківської ліцензії має виключне право надавати банківські послуги, відомості про яку внесені до Державного реєстру банків [6].

Визначення поняття «аудит» наведено у Законі України «Про аудиторську діяльність» [7].

© Худокормова А. О., 2016

Аудит банку – перевірка стану фінансово-господарської діяльності банку задля отримання висновку про фінансове становище банку, що перевіряється, його прибутковості, ліквідності, ступеня ризику банківських операцій.

Технологія – це сукупність методів, засобів, прийомів, що забезпечують пошук, збирання, зберігання, опрацювання, подання, передавання інформації

У результаті об'єднання сутнісного визначення понять «аудит банку» та «технологія» можна надати власне уточнене визначення «технології аудиту банку».

Технологія аудиту банку – це процес, під час якого застосовуються методи, засоби, прийоми, які притаманні лише аудиту банку задля отримання аудиторського висновку.

Банківський аудит буває внутрішній та зовнішній, обов'язків та ініціативний та ін. Внутрішній аудит проводиться окремим структурним підрозділом банку, а зовнішній – аудиторською компанією, яка не залежить від банку. Аудиторська компанія і банк укладають договір, на підставі якого проводиться перевірка, де вказано, які пункти підлягають аудиту [3].

Під час аудиторської перевірки відбувається аналіз усіх сторін діяльності кредитної установи [1].

Для виконання поставленого завдання аудитори можуть застосовувати такі методи і прийоми перевірки: аналітичні, документальні, контрольні, арифметичні тощо [5].

Аудиту підлягають: установчі документи; статут; своєчасність, повнота та джерела формування статутного фонду; ефективність організаційної структури; розрахункові операції; правильність оформлення та ведення касових операцій; депозитні операції; активні операції; операції в іноземній валюті; облік у банку; офіційна звітність [2].

Під час перевірки головного банку аудитори мають право на залучення документів його філій або представництв. Також вони можуть знайомитися з даними банків-контрагентів, якщо це необхідно для встановлення законності проведених операцій [4].

Аудиторська перевірка банку складається із взаємопов'язаних етапів (табл. 1) [1; 3].

Таблиця 1

Етапи проведення аудиту банку

Етап	Зміст
Підготовчий	Визначають напрямки, за якими буде відбуватися перевірка; підписується договір на проведення аудиту; відбувається процес планування
Проміжний	Здійснюється поглиблений аналіз системи бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю
Основний	Відбувається фізична перевірка активів підприємства, документальна перевірка рахунків бухгалтерського обліку та фінансової звітності
Заключний	Складається аудиторський звіт і аудиторський висновок про достовірність перевіреної звітності

Якщо під час перевірки були виявлені порушення, то аудитори зобов'язані повідомити керівництво банку про це. Далі оцінюють завданий збиток і знаходять винних осіб. Якщо кредитна установа не погоджується із результатами перевірки, то вона може оскаржити аудиторський висновок у суді [4].

Технологія аудиту в банку знаходиться у процесі реформування. Це зумовлено тим, що кредитні установи не мають стійкої законодавчої бази. Саме тому українські банки повинні спиратися на досвід іноземних партнерів щодо технології аудиту.

Узагальнивши вищевикладене, можна виділити такі особливості технології аудиту банку порівняно з технологією аудиту підприємств: законодавча база; форма фінансової звітності; етапи проведення аудиту; методи та прийоми; форма аудиторського висновку.

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

Література: 1. Кулаковська Л. П. Організація і методика аудиту : підручник / Л. П. Кулаковська, Ю. В. Піча. – Київ : Каравела, 2011. – 544 с. **2.** Лушкін В. А. Контроль і ревізія підприємств : навч. посіб. / В. А. Лушкін [та ін.]. – Житомир, 2010. – 368 с. **3.** Ільїна С. Б. Основи аудиту : навч.-практ. посіб. / С. Б. Ільїна. – Київ : Кондор, 2009. – 378 с. **4.** Ковалева О. В. Аудит : учеб. пособие / О. В. Ковалева, Ю. П. Константинов. – М. : ПРИОР, 2009. – 272 с. **5.** Парасій-Вергуненко І. М. Аналіз банківської діяльності : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / І. М. Парасій-Вергуненко. – Київ : КНЕУ, 2013. – 347 с. **6.** Про банки і банківську діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 07.12.2000 № 2121-III. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2121-1

4?test=Up9Mf3o6frtCs2D2ZiSnxI1rHI4w.s80msh8Ie6. **7.** Про аудиторську діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 22.04.1993 № 3125-XII. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3125-12.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.936:330.322.5

Худокормова А. О.

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

Анотація. *Розкрито поняття «основні засоби»; названо узагальнювальні показники ефективності використання основних засобів підприємства; обґрунтовано доцільність використовування економіко-математичних методів обробки даних під час аналізу ефективності використання основних засобів; розглянуто основні шляхи підвищення ефективності використання основних засобів.*

Ключові слова: *основні засоби, ефективність, аналіз, оцінка, фактор, використання.*

Аннотация. *Раскрыто понятие «основные средства»; названы обобщающие показатели эффективности использования основных средств предприятия; обоснована целесообразность использования экономико-математических методов обработки данных при анализе эффективности использования основных средств; рассмотрены основные пути повышения эффективности использования основных средств.*

Ключевые слова: *основные средства, эффективность, анализ, оценка, фактор, использование.*

Annotation. *The article deals with the concept of "fixed assets"; called generalized performance of fixed assets of the company; the expediency of using economic and mathematical methods in the analysis of data processing efficiency of fixed assets; the basic ways of improving the efficiency of vehicles.*

Keywords: *fixed assets, efficiency, analysis, evaluation, factor, using.*

У сучасних умовах перед суб'єктами господарювання виникає безліч питань про те, як раціонально й ефективно використовувати основні засоби. Це насамперед пов'язано із нестачею фінансових ресурсів, високим рівнем морального та фізичного зносу устаткування на українських підприємствах, а також з банкрутством та припиненням діяльності багатьох суб'єктів господарювання.

Актуальність цієї теми полягає в тому, що підприємствам необхідно визначати шляхи раціонального використання основних засобів з урахуванням їхнього технічного стану; фактори, які впливають на рівень використання основних засобів; вести пошук резервів підвищення ефективності використання обладнання на підприємствах.

Теоретичне і практичне розв'язання проблеми підвищення ефективності використання основних засобів підприємства привернуло увагу таких українських та зарубіжних учених, як В. В. Ковальов, Н. Ю. Андреєва, Л. Ф. Бердникова, Г. В. Савицька, С. Ф. Покропивний, А. А. Резун, Д. Б. Абдурахманов та ін.

Мета цієї статті полягає у визначенні шляхів пошуку резервів підвищення ефективності використання основних засобів підприємства.

Основні засоби – матеріальні активи, зокрема запаси корисних копалин наданих у користування ділянок надр, які призначені для використання у господарській діяльності, 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 операційного циклу, якщо він більше року) [1].

© Худокормова А. О., 2016

До складу основних засобів підприємства належать: інвестиційна нерухомість; земельні ділянки; капітальні витрати на поліпшення земель; будинки та споруди; машини та обладнання; транспортні засоби; інструменти, прилади та інвентар; тварини; багаторічні насадження; інші основні засоби.

Основні засоби класифікуються за такими ознаками: за належністю, за ступенем використання, за функціональним призначенням, за участю в процесі основної діяльності.

Аналіз основних засобів проводиться за допомогою різних методів: горизонтального, вертикального, порівняльного, коефіцієнтного, економіко-математичного.

Горизонтальний аналіз дає змогу вивчити динаміку основних засобів загалом та окремих їхніх видів у часі, визначити загальні тенденції їхньої зміни або тренду. Результати цього аналізу оформляються графічно у формі стовпчикових діаграм та лінійних графіків, що полегшує визначення лінії тренду. У процесі вертикального аналізу основних засобів визначається їхня питома вага, а також склад та структура кожного виду основних засобів. Результати цього аналізу використовуються в процесі оцінки якості складу основних засобів та їхньої оптимізації. Вони здебільшого оформляються в таблиці та графічно у формі секторних або стовпчикових діаграм. Вертикальний та горизонтальний аналіз під час загального аналізу основних засобів зазвичай здійснюється одночасно. Порівняльний аналіз проводиться шляхом зіставлення аналогічних показників між собою. У результаті отримують абсолютні та відносні відхилення порівнюваних показників [2].

Коефіцієнтний метод включає 3 підгрупи показників:

- показники забезпечення підприємства основними засобами (фондомісткість, фондоозброєність, коефіцієнт вартості основних засобів у майні підприємства);
- показники стану основних засобів (коефіцієнт зносу, коефіцієнт придатності, коефіцієнт оновлення, коефіцієнт вибуття, коефіцієнт приросту);
- показники ефективності використання основних засобів (фондовіддача, рентабельність основних засобів) [2; 3].

Під час оцінки ефективності основних засобів доцільно використовувати імовірнісні методи дослідження та статистичні методи обробки даних. Це дає змогу здійснити виділення факторів, що впливають на виробництво, і спричинених ними змін виробничого процесу та отримати достовірні дані під час дії в економічному середовищі великої кількості випадкових факторів. Тому під час проведення аналізу та визначення ефективності використання основних фондів підприємства слід застосовувати кореляційно-регресійний аналіз, багатовимірний аналіз і статистичні моделі економічних процесів. Після визначення трендів впливу різних факторів на зміну показників ефективності використання основних фондів можна скористатися загальноприйнятою методикою проведення аналізу їхньої зміни в часі [4].

Використання кореляційно-регресійного аналізу дає змогу встановити тісноту взаємозв'язків показників за допомогою коефіцієнтів кореляції. При цьому виявляються зв'язки, різні за силою (сильні, слабкі, помірні й ін.) та різні за напрямом (прямі, зворотні). За наявності суттєвих зв'язків доцільно знайти їхнє математичне вираження у вигляді регресійної моделі і оцінити статистичну значущість моделі. В економіці значуще управління використовується здебільшого для прогнозування досліджуваного явища чи показника. Моделі дають змогу виявити особливості функціонування економічного об'єкта і на основі цього передбачати майбутню поведінку об'єкта при зміні будь-яких параметрів [5].

Факторний аналіз базується на дослідженні та застосуванні двох типів зв'язків: функціональних і стохастичних. Практика використання факторних зв'язків залежить від їхнього економічного й аналітичного змісту. Факторні моделі з функціональним або жорстко детермінованим зв'язком засновані на прямій залежності факторних ознак і результативного показника. У цих моделях кожному значенню факторної ознаки відповідає цілком визначене невипадкове значення результативної ознаки. Для виконання практичних завдань використовуються різні моделі з детермінованим зв'язком: адитивні, мультиплікативні, кратні та змішані (комбінація перших трьох типів моделей). Проведення факторного аналізу дає змогу скоротити кількість аналізованих змінних.

За підсумками аналізу розробляються конкретні заходи щодо освоєння виявлених резервів і здійснюють моніторинг їхнього проведення.

Заходи підвищення ефективності використання основних засобів підприємства можна згрупувати за двома напрямками: інтенсивні та екстенсивні [6; 7].

Інтенсивні напрямки підвищення ефективності використання основних засобів:

- удосконалення структури основних засобів підприємства;
- технічне переозброєння підприємства;
- механізація й автоматизація виробництва;
- оптимізація структури виробничого обладнання;

– удосконалення технологічних процесів;

– ліквідація проблем у виробничому процесі;

– скорочення тривалості виробничого циклу;

– комплексне використання та покращання якості сировини;

– застосування прогресивних форм організації виробництва і праці;

– забезпечення максимального завантаження виробничої потужності підприємства;

– підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, що обслуговує об'єкти основних засобів.

До екстенсивних напрямів підвищення ефективності використання основних засобів належать:

– скорочення простоїв устаткування внаслідок підвищення якості ремонтного обслуговування, своєчасного забезпечення основного виробництва висококваліфікованим персоналом, сировиною, матеріалами, паливом, напівфабрикатами;

– підвищення коефіцієнта змінності роботи устаткування;

– зменшення кількості устаткування, що вийшло з ладу.

Узагальнивши вищевикладене, можна дійти висновку про те, що основні засоби є найважливішою ланкою під час виробництва продукції. Отже, оцінка ефективності використання основних засобів є головним завданням, від результату якої залежить фінансовий стан і конкурентоспроможність підприємства.

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

Література: 1. Податковий кодекс України [Електронний ресурс] : від 02.12.2010 № 2755-VI із змінами та доповненнями. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17. **2.** Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности : учеб. пособие / Г. В. Савицкая. – 2-е изд., испр. и доп. – Минск : РИГТО, 2012. – 367 с. **3.** Бердникова Л. Ф. О вопросах методики анализа основных средств организации [Електронний ресурс] / Л. Ф. Бердникова. – Режим доступу : http://cyberleninka.ru/article/n/o-voprosah-metodiki-analiza-osnovnyh-sredstv-organizatsii. **4.** Абдурахманов Д. Б. Один из путей совершенствования анализа эффективности использования основных средств строительного производства [Електронний ресурс] / Д. Б. Абдурахманов. – Режим доступу : http://cyberleninka.ru/article/n/odin-iz-putey-sovershenstvovaniya-analiza-effektivnosti-ispolzovaniya-osnovnyh-sredstv-stroitelnogo-proizvodstva. **5.** Гогина Г. Н. О классификации внеоборотных (долгосрочных) активов в соответствии с МСФО и методике анализа эффективности их использования [Електронний ресурс] / Г. Н. Гогина. – Режим доступу : http:// cyberleninka.ru/article/n/o-klassifikatsii-vneoborotnyh-dolgosrochnyh-aktivov-v-sootvetstvii-s-msfo-i-metodike-analiza-effektivnosti-ih-ispolzovaniya. **6.** Босова С. В. Шляхи підвищення ефективності використання основних засобів підприємства [Електронний ресурс] / С. В. Босова. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2014_10_51. **7.** Іванченко А. Ефективність використання основних фондів підприємств та визначення резервів їх підвищення [Електронний ресурс] / А. Іванченко. – Режим доступу : http://kneu.edu.ua/ua/departments/Faculty_of_Economics_and_Administration/conference/conf_social_dev_ukr_12/section5/ivanchenko/.

ОЦІНКА ВПЛИВУ ФАКТОРІВ НА ДОХІДНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.337

Ценко О. В.

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

Анотація. *Розглянуто дохід як основний показник розвитку діяльності підприємства, а також показники, що всебічно характеризують фінансовий стан підприємства. Розглянуто значення дохідності підприємства як його кінцевого фінансового результату та визначено фактори та їхній вплив на дохідність підприємства. Виділено фактори, які сприяють зростанню дохідності підприємства.*

Ключові слова: *дохід, дохідність, рентабельність, виручка, фінансовий результат.*

Аннотация. *Рассмотрен доход как основной показатель развития деятельности предприятия, а также показатели, всесторонне характеризующие финансовое состояние предприятия. Рассмотрено значение доходности предприятия как его конечного финансового результата и определены факторы и их влияние на доходность предприятия. Выделены факторы, способствующие росту доходности предприятия.*

Ключевые слова: *доход, доходность, рентабельность, выручка, финансовый результат.*

Annotation. *The article discusses income as the primary indicator of the company, as well as indicators comprehensively describing the financial position of the company. The role of enterprise profitability as its final financial results and identified factors and their impact on the profitability of the company. Identified factors that contribute to increased profitability of the company.*

Keywords: *income, yield, profitability, revenues, financial results.*

Під час розвитку сучасної ринкової економіки перед керівниками підприємств постає таке важливе завдання, як розробити найбільш ефективні методи для управління власним підприємством. Так, важливим об'єктом на підприємстві, що потребує особливої уваги та контролю, є дохід, адже він є основним показником розвитку діяльності підприємства, від якого залежить функціонування, конкурентоспроможність та фінансовий стан підприємства.

Актуальною цю тему можна назвати не тільки сьогодні, а й взагалі, бо така проблема стосується кожного підприємства за будь-яких умов. Тому важливим для керівництва підприємства є створення такої моделі управління, щоб дохід використовувався найефективнішим шляхом, та виявити фактори, які потенційно сприяють його зростанню, з урахуванням власного досвіду чи практики закордонних успішних підприємств.

Метою цієї статі є показати необхідність контролю за рівнем доходу та оцінити вплив факторів на дохідність, а також визначити фактори, що сприяють підвищенню дохідності підприємства.

Наукові роботи сучасних вітчизняних вчених-економістів послугували як теоретичною, так і методологічною основою для написання статті. Значний внесок щодо питання дохідності підприємства зробили такі автори, як А. М. Поддєрьогін [1], В. М. Гриньова, Г. М. Азаренкова [3], Л. І. Шваб, В. М. Шелудько, Г. О. Партин, Р. А. Славюк, Г. В. Савицька, В. О. Мец, М. Г. Чумаченко, С. Ф. Покропивний.

Щоб провести повний аналіз фінансового стану підприємства, зазвичай розраховують та оцінюють загальні показники, що всебічно характеризують фінансовий стан. Саме до таких показників належить показник дохідності та рентабельності.

Дохідність підприємства можна охарактеризувати як абсолютними показниками, до яких належить сума прибутку чи доходів, так і відносними показниками – рівнем рентабельності. Рівень рентабельності виробничих підприємств можна визначити у відсотках формулою [1]:

$$P = \frac{П}{С/с} \times 100\%,$$

де P – рівень рентабельності, %;

$П$ – прибуток від реалізації продукції, грн;

$С/с$ – собівартість продукції, грн.

Здебільшого аналіз дохідності проводять за рік порівняно з плановими та базовими показниками. У сучасних умовах слід брати до уваги рівень інфляції задля точності показників та попередження викривлення інформації.

© Ценко О. В., 2016

Так, можна назвати фактори, зміна яких може як позитивно, так і негативно вплинути на дохідність: обсяг виручки від реалізації; собівартість продукції; рівень рентабельності продукції; фінансові результати та витрати від операційної діяльності; рівень податку на прибуток, а також інших податків, що сплачує підприємство [1].

Дохідність є кінцевим фінансовим результатом для підприємства, що зображує поставлену мету його діяльності. Так, згідно з П(С)БО 3 «Звіт про фінансові результати» дохід визначається як збільшення економічних вигод у вигляді надходження активів або погашення зобов'язань, що приводять до зростання власного капіталу (крім зростання капіталу за рахунок внесків власників) за звітний період [2]. Доходом як показником фінансового результату є виручка від реалізації, що скоригована на суму матеріальних та інших витрат.

Найкращим варіантом одержання доходу можна назвати одержання виручки від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг). Такий варіант свідчить про те, що на результат діяльності є попит, а в продукції є свій споживач, і це, насамперед, характеризує підприємство як конкурентоспроможне та з перспективами подальшого розвитку.

На розмір такої виручки може впливати низка факторів. У сфері виробництва такими факторами можуть бути обсяг виробництва, якість та асортимент продукції, ритмічність випуску та інше. Сфера обігу впливає через ритмічність відвантаження, своєчасне оформлення транспортних і розрахункових документів, терміни документообігу, форми розрахунків та рівень ціни. А також незалежно від сфери діяльності підприємства основними факторами, що впливають, є порушення договорів постачальниками ресурсів, недоліки в роботі транспорту, несвоєчасна оплата продукції клієнтами [3].

Чималу роль на рівні дохідності відіграє правильно обрана облікова політика підприємства, в якій міститься інформація про отримані доходи. Правильно визначений спосіб та форма ведення бухгалтерського обліку є причиною оптимального розподілу витрат, що саме і впливає на результати діяльності. Так, під час визначення фінансових результатів облікова політика впливає як на фінансові результати, так і на дохідність підприємства таким чином, що вона залежить від зовнішніх та внутрішніх факторів, а саме тому необхідно ознайомитись з усіма її елементами та обрати найкращі для підприємства задля забезпечення необхідного рівня дохідності [4].

Види, прийоми та методи, що використовуються для аналізу певних показників фінансового стану підприємства, у всій сукупності являють собою методику аналізу [5].

На сьогодні під час економічного розвитку виникає проблема щодо швидкого прийняття управлінських рішень, розрахунків та прогнозу діяльності окремих підприємств. Тож для аналітичного дослідження господарської діяльності підприємства, а саме для розрахунку його дохідності чи подальших перспектив, можна використовувати економіко-математичні методи. Саме за допомогою таких методів можна дослідити спектр усіх факторів, що впливають на дохідність суб'єкта господарювання. Через це можна виявити резерви підвищення ефективності роботи або виробництва продукції.

Одним із найпростіших методів є метод екстраполяції, що базується на результатах аналізу динаміки доходу за попередні роки і ґрунтується на визначенні «лінії тренду», за допомогою якої ми можемо виявити прогнозний показник доходу. Але під час його застосування не береться до уваги зміна факторів, що впливають на дохідність, тому такий метод є найменш точним.

А за допомогою методу елімінування, навпаки, можна виявити вплив кожного фактора: можливе відхилення коефіцієнта рентабельності за встановлений період через вплив факторів. Такими факторами є прибуток від реалізації продукції та собівартість такої продукції.

На практиці використовується ще чимало методів, за допомогою яких можна дослідити вплив окремих факторів на дохідність підприємства: методи парної і множинної кореляції, економетричні методи, що поєднують елементи теоретичної економіки, математики і статистики, та інші. Кожен серед таких факторів має свій характер впливу на отримання доходу підприємством.

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

Література: 1. Поддєрьогін А. М. Фінанси підприємств : підручник / А. М. Поддєрьогін. – 3-тє вид., доп. і перероб. – Київ : КНЕУ, 2000. – 460 с. **2.** Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 3 «Звіт про фінансові результати» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0397-99. **3.** Азаренкова Г. М. Фінанси підприємств : навчальний посібник / Г. М. Азаренкова, Т. М. Журавель, Р. М. Михайленко. – 2-ге вид., випр. і допов. – Київ : Знання-Прес, 2006. – 287 с. **4.** Подолянчук О. А. Облікова політика та її вплив на доходи сільськогосподарських підприємств / О. А. Подолянчук // Економіка АПК. – 2008. – № 4. – 103 с. **5.** Крючко Л. С. Оцінка фінансового стану підприємства – сутність та необхідність [Електронний ресурс] / Л. С. Крючко. – Режим доступу : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1613.

АНАЛІЗ ДИТЯЧОЇ СМЕРТНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 314.422.2(477)

Цяпка І. І.

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

Анотація. *Проаналізовано дитячу смертність в Україні та визначено її тенденції. Визначено основні причини дитячої смертності. Наведено основні шляхи подолання дитячої смертності.*

Ключові слова: *смертність, дитяча смертність, рівень смертності немовлят, рівень смертності дітей віком до 5 років, охорона здоров'я.*

Аннотация. *Выполнен анализ детской смертности в Украине и определены ее тенденции. Определены основные причины детской смертности. Приведены основные пути преодоления детской смертности.*

Ключевые слова: *смертность, детская смертность, уровень смертности младенцев, уровень смертности детей в возрасте до 5 лет, здравоохранение.*

Annotation. *The analysis of infant mortality compared to the general trend. Outlines the causes of infant mortality. The basic ways of overcoming child mortality.*

Keywords: *mortality, infant mortality, infant mortality, the mortality rate of children under 5, health.*

У сучасних умовах особливу увагу надають такій проблемі, як дитяча смертність. Це не дивно, адже у світі хоча і спостерігається позитивна тенденція, але показники дитячої смертності залишаються на досить високому рівні.

Однією із глобальних Цілей Розвитку Тисячоліття (ЦРТ) Організації Об'єднаних Націй (ООН) для виконання протягом 1990–2015 рр. є зменшення на 17 % рівня смертності дітей віком до 5 років (ЦРТ4). В Україні були обрані такі показники, як рівень смертності дітей віком до 5 років, кількість померлих у середньому за рік на 1000 осіб віком до 5 років та рівень смертності немовлят, кількість померлих дітей віком до 1 року на 1000 народжених живими [1].

Дослідженням дитячої смертності в Україні займалися багато науковців, серед них О. Ю. Назарова, Н. О. Рингач, О. О. Гунченко, С. Г. Стеценко та інші.

Метою цього дослідження є виявлення проблеми дитячої смертності та запропонування шляхів для її розв'язання.

Основними завданнями є виявлення, аналіз причин смертності та пропозиції щодо зниження смертності в дитячому віці.

Методи дослідження, які використовуються у роботі, – соціально-економічний та статистичний аналіз дитячої смертності.

Показник смертності дітей віком до одного року є індикатором якості життя населення, що відображає рівень добробуту населення й розподіл соціальних та матеріальних благ у суспільстві, стан довкілля, рівень освіти й культури, ефективність профілактики, рівень доступності та якості медичної допомоги тощо [2].

Варто зауважити, що в Україні, як і в більшості розвинутих країн, основна частка смертей припадає на вік до 1 року життя. Згідно з рейтингом Міжвідомчої групи ООН за оцінкою дитячої смертності Україна займає 60 місце із 193 країн із результатом 8,7 смертей на 1000 народжених станом на 2013 р. [3].

Згідно з рейтингом благочинної організації «Врятуємо світ» Україна посіла 74 місце із 176 за рівнем стану здоров'я матері та дитини разом з Алжиром та Республікою Сальвадор [4].

Показники смертності в Україні загалом та показники смертності віком до 1-го року життя (проаналізовано 1990–2014 рр.) змінюються непропорційно: перший більш плавно, а другий з чіткою тенденцією вниз або вгору. Своє максимальне значення досягав перший показник у 1995 р. та становив 792,6 тис. осіб, а мінімальне – у 1990 р. (629,6 тис. осіб). Ривкоподібною можна назвати ситуацію до 2000 р., тоді відбувалися такі процеси, як зростання (з 1990 р. до 1995 р. та з 1998 р.), далі ситуація відносно стабільна. З 2007 р. відбувається зменшення кількості смертей до кінця аналізованого періоду. На рис. 1 наведено аналіз смертності в Україні у 1990–2014 рр., тис. осіб.

Показник кількості смертей у віці до 1-го року життя змінювався стрімко: з 1991 р. до 2003 р. досягнув майже мінімального значення, але потім відбулося зростання до 2007 р. Починаючи від нього, тенденція на зниження досягнула в 2014 р. показника 3656 осіб, що є найменшим за досліджуваний період. На рис. 2 наведено аналіз кількості смертей у віці до 1 року життя, 1990–2014 рр., осіб.

© Цяпка І. І., 2016

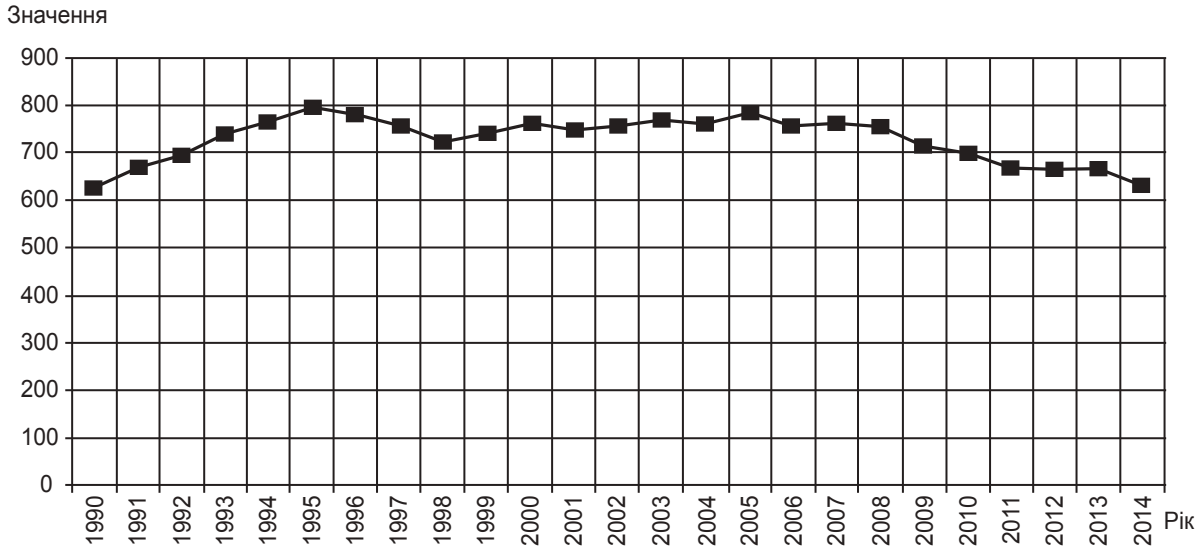


Рис. 1. **Смертність в Україні, 1990–2014 рр.**, тис. осіб

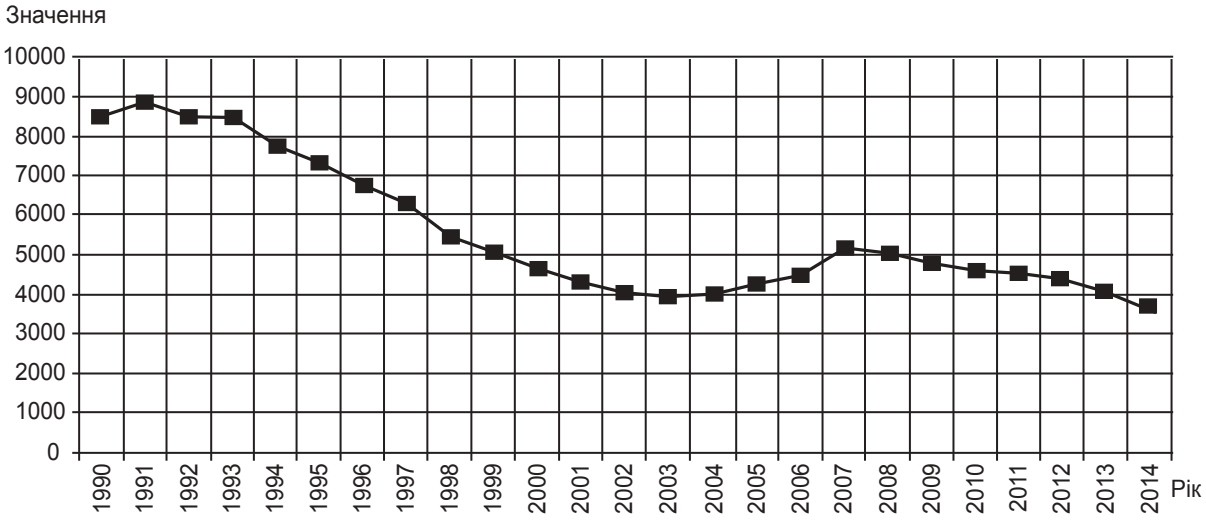


Рис. 2. **Кількість смертей віком до 1 року життя, 1990–2014 рр.**, осіб

Аналізуючи коефіцієнт смертності дітей на 1000 живонароджених, можна сказати, що мінімальне значення будо досягнуто в 2014 р. (7,7‰). Також варто відмітити спадну тенденцію від 1993 р. до 2004 р., а потім від 2007 р. до кінця аналізованого періоду.

На рис. 3 наведено аналіз коефіцієнту смертності дітей на 1000 живонароджених, 1990–2014 рр., ‰.

Незважаючи на позитивні тенденції в Україні, порівняно з європейськими країнами рівень дитячої смертності ще недостатньо низький – 7,8 смертей на тисячу народжених в Україні проти 3,5–4,5 у ЄС.

В ООН зазначають, що коефіцієнт дитячої смертності є одним із базових в оцінці загального рівня соціально-демографічного розвитку та досить точно характеризує соціальне становище населення, стан національних систем охорони здоров'я [5]. Основними причинами цієї смертності є проблеми, пов'язані з окремими станами, що виникають у перинатальному періоді; природженими вадами розвитку, деформаціями та хромосомними аномаліями; зовнішніми причинами смерті; хворобами нервової системи; деякими інфекційними та паразитарними хворобами; хворобами органів дихання, що ілюструє наведений нижче рис. 4.

Правовим гарантом для урегулювання дитячої смертності в Україні виступають Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», Концепція розвитку охорони здоров'я населення України, затверджена Указом Президента України (07.12.2000 р. № 1313/2000), Національна програма «Діти України» (18.01.1996 р. № 63/96), Концепція безпечного материнства (29.03.2002 р. № 161-р), Комплексні заходи щодо заохочення народжуваності (01.07.2002 р. № 355-р) та інші [1].

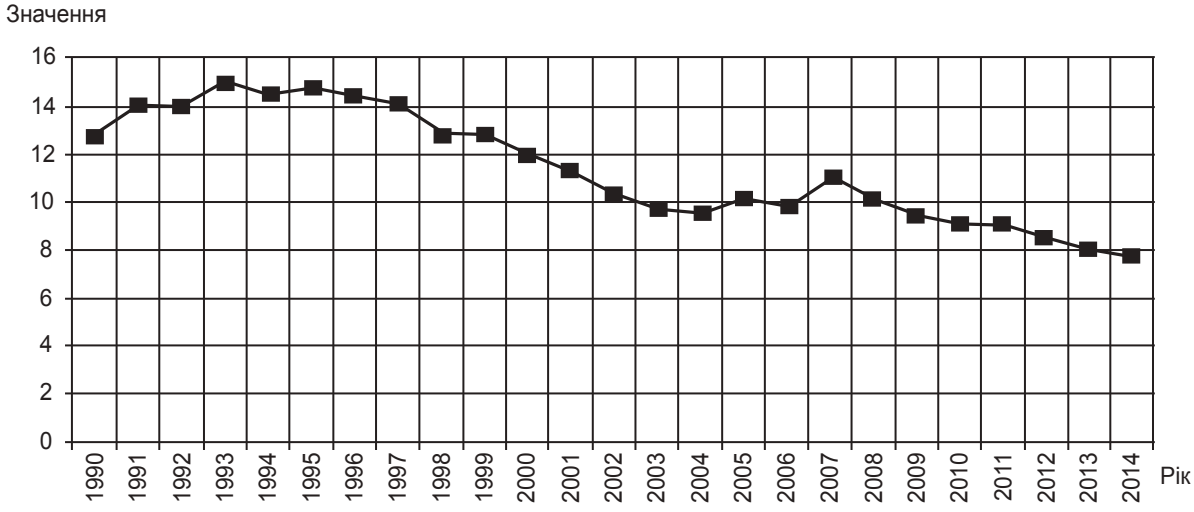


Рис. 3. **Коефіцієнт смертності дітей на 1000 живонароджених, 1990–2014 рр.**, ‰

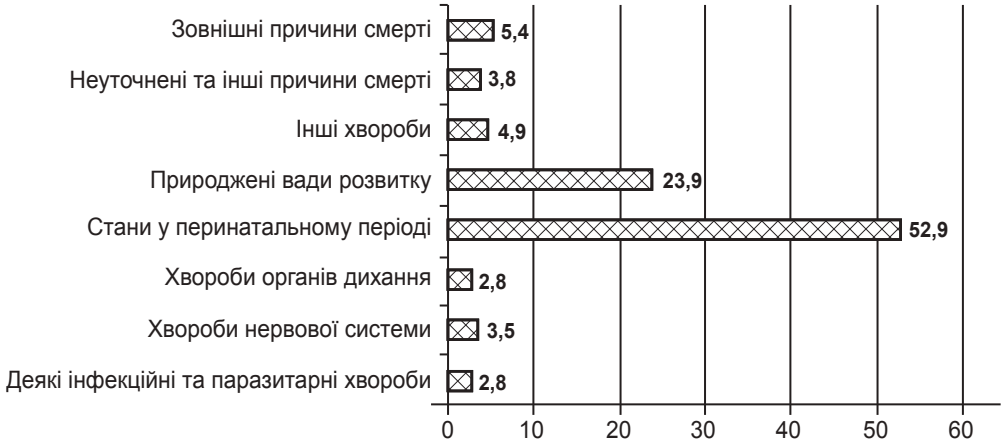


Рис. 4. **Структура причин смертей віком до 1 року у 2013 році**, % до загальної кількості

Узагальнивши все вищесказане, можна сказати, що основними шляхами для подолання високого рівня дитячої смертності є природне планування сім'ї, тобто цілеспрямований аналіз майбутніх уроджених патологій малюка, які можуть бути спричинені спадковістю батьків; профілактика захворювань, що передаються статевим шляхом; обов'язковий контроль утробного та позаутробного розвитку дитини; поліпшення технологій прийняття пологів; покращення піклування для недоношених дітей; жорсткий контроль за вагітною жінкою, за умовами проживання, способом життя. Оскільки нещасні випадки також є серед причин, необхідно звернути увагу на поведінку батьків та їхню легковажність.

На жаль, в Україні гострою залишається проблема неблагополучності сімей. Також рівень медичного обслуговування в пологових будинках, застаріле обладнання, забезпечення їх матеріально-технічною базою, свідома відмова від вакцинації, наприклад щеплення БЦЖ, тільки підвищують рівень дитячої смертності. Доки не будуть вжиті радикальні заходи щодо фінансування та підвищення свідомості потенційних батьків, проблема не буде подолана. Хоча для досягнення ЦРТ4 зроблено було дійсно багато, але на сьогодні біля неї не можна поставити плюс.

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

Література: 1. Андрійченко Ю. В. Ціль 4. Поліпшення здоров'я матерів та зменшення дитячої смертності [Електронний ресурс] / Ю. В. Андрійченко. – Режим доступу : http://ukraine2015.org.ua/tsil4. **2.** Дитяча смертність [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.unicef.org/ukraine/ukr/children_24097.html. **3.** Рейтинг стран мира по уровню младенческой смертности [Електронний ресурс] // Центр гуманитарных технологий. – Режим до-

ступу : http://gtmarket.ru/ratings/child-mortality-rate/info. **4.** Дитяча смертність в Україні і світі поступово зменшується [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.newsru.ua/arch/world/22sep2014/child_mortality.html. **5.** Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/.

РОЛЬ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ЭКОНОМИКЕ УКРАИНЫ

УДК 3334.012.64 (477)

Чалый В. В.

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

Аннотация. *Рассмотрено состояние малых предприятий в структуре экономики Украины, их влияние на структуру и качества ВВП, а также определение темпов экономического роста страны. Выявлены основные проблемы и рассмотрены пути решения проблем, связанных с развитием субъектов малого бизнеса в Украине.*

Ключевые слова: *предпринимательство, рыночная экономика, бизнес, налоговая политика.*

Анотація. *Розглянуто стан малих підприємств у структурі економіки України, їхній вплив на структуру і якості ВВП, а також визначення темпів економічного зростання країни. Виявлено основні проблеми та розглянуто шляхи розв'язання проблем, пов'язаних із розвитком суб'єктів малого бізнесу в Україні.*

Ключові слова: *підприємництво, ринкова економіка, бізнес, податкова політика.*

Annotation. *The article of small business in the structure of the Ukrainian economy of their influence on the structure and quality of the GDP, as well as the determination of the rate of economic growth of the country. The main problems and considered solutions to problems related to the development of small business in Ukraine.*

Keywords: *entrepreneurship, market economics, business, tax policy.*

В современных условиях малые предприятия относятся к числу необходимых элементов экономической системы страны, поскольку этот сектор оказывает существенное влияние на темпы экономического роста, структуру и качество валового внутреннего продукта. В рыночной экономике малые предприятия стимулируют конкуренцию на рынке товаров и услуг, что приводит к улучшению качества товаров и повышению уровня жизни. Гибкость и мобильность сектора малой экономики позволяют избегать серьезных экономических кризисов. Наконец, именно малые предприятия формируют тот самый средний класс, который является основой стабильности любого общества, что особенно актуально для Украины [1].

Вопросы, связанные с проблемами малого бизнеса, рассматривались в работах таких ученых, как Ю. П. Анискин (рассматривал организационно-экономические проблемы организации и управления малым бизнесом в кризисных условиях), З. С. Варналий (сформировал научную школу Украины по актуальным проблемам развития предпринимательства, обеспечения экономической и финансовой безопасности государства), В. П. Вишневский (рассматривает проблемы налогово-бюджетной теории и политики в Украине), Беззубко Л. В. и Бурбело О. А. (исследовали методы защиты предприятий от недружественного поглощения и рейдерских захватов). Исследователь Ю. Дьякон отмечает, что по количеству малых предприятий, приходящихся на 10 тыс. населения, Украина существенно (в несколько раз) отстает от стран Центральной и Восточной Европы, США, где более 40 % объема продаж приходится на малые формы бизнеса [2]. По мнению Д. Г. Лукьяненко, государственное регулирование малого бизнеса представляет собой создание и обеспечение государством правовых, организационных и экономических условий и стимулов для эффективного и устойчивого его развития. Сущность государственного регулирования заключается в обеспечении равных возможностей осуществления предпринимательской деятельности, минимизации различий в условиях хозяйствования малых и крупных предприятий [3].

© Чалый В. В., 2016

Целью данной статьи является оценка состояния и роли малого бизнеса в структуре экономики Украины.

Малые предприятия – это предприятия, в которых средняя численность работников за отчетный период (календарный год) не превышает 50 человек и годовой доход от любой деятельности не превышает сумму, эквивалентную 10 миллионам евро, определенную по среднегодовому курсу Национального банка Украины [4].

Малый бизнес во многом определяет темпы экономического роста, структуру и качество валового внутреннего продукта. Критериями развития и успеха дел в малом предпринимательстве является их доля в ВВП и число желающих заниматься малым бизнесом. В своем желании заниматься бизнесом жители Украины не слишком проигрывают на фоне других наций. По данным Института социологии НАНУ, 30,6 % соотечественников хотели бы открыть свое дело, а еще 18,7 % ответили на вопрос «скорее, да». Суммарно эта цифра – 49,3 % – близка к количеству британцев, норвежцев и словаков (около 50 % в каждой из стран), которые рассматривают предпринимательство в качестве желаемого профессионального выбора, что отражено в недавнем международном исследовании Global Entrepreneurship Monitor. Но доля малого бизнеса в отечественном ВВП не достигла и 17 % [5; 6]. Это подтверждает приведенная ниже диаграмма (рис. 1).

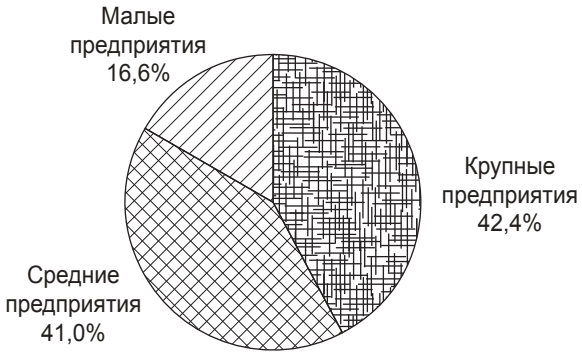


Рис. 1. **Объемы реализованной продукции (товаров, услуг) предприятий по их размерам в 2013 году**

Это значительно меньше, чем в развитых экономиках: в Германии на долю малого бизнеса приходится 60 %, в Италии – 70 %, даже в соседних России и Беларуси – 22 % и 23 % соответственно. Ярким примером выхода из кризиса за счет малого бизнеса является Польша. После краха социализма в первые два года реформ было открыто 600 тыс. фирм, создавших около 1,5 млн рабочих мест. Правительство не только упростило ведение бизнеса, но и приложило максимум усилий, чтобы привлечь для бизнесменов кредитные ресурсы. Сейчас польский ВВП на 47 % обеспечивается за счет усилий малого бизнеса, а это составляет примерно $ 206 млрд – вчетверо больше доходной части украинского госбюджета 2013 года. Количество же малых и средних предприятий нынче достигает 3,6 млн. При этом польская экономика одна из немногих в ЕС продолжает стабильно расти – в прошлом году ВВП Польши вырос на 2 %. Именно малый бизнес с его мобильностью и окупаемостью способен стать основным двигателем национальной экономики [5].

Д. В. Ляпина, В. И. Дубровский выделили такие пути решения проблем, являющихся приоритетными именно для малого предпринимательства, – это упрощение системы налогообложения, а также участие субъектов малого бизнеса в государственных закупках [7].

Изучая возможные зависимости между различными сторонами государственной экономической политики, американские экономисты Роберт Манделла и Артур Лаффера обратили внимание на предпринимателей, их стремление к росту и новаторству. Так как важнейшим средством стимулирования предпринимательства во все времена являлась налоговая политика государства, именно ее и было предложено существенно изменить путем снижения ставок налогов. Предполагалось, что при меньших ставках налогов увеличатся объемы производства. Таким образом, бюджет пополнится большими доходами даже при меньших ставках налогов, что обеспечит выход всей экономики из стагнации. Со времени принятия Налогового кодекса Украины вопрос функционирования упрощенной системы налогообложения, учета и отчетности остается одним из самых обсуждаемых. Так, по рейтингам Doing Business – 2012 в Украине с 2006-го по 2012 год общее налоговое давление получило незначительные изменения с 57,3 до 57,1 % (от прибыли) [8].

В условиях выхода из кризиса многие развитые страны (Китай, США, Германия, ОАЭ и другие) запускают комплексные программы по развитию и поддержке малого бизнеса. Так, например, в Индии работает программа Government Purchase and Price Preference Policy for MSEs. В соответствии с ней индийские органы власти и государственные предприятия обязаны закупать из 358 товаров, которые определены программой, не менее 20 % требуемых объемов продукции у субъектов малого предпринимательства. В итоге количество малых пред-

приятий выросло с 0,4 млн в начале 1970-х годов до более 12 млн в последние годы. Число рабочих мест в секторе увеличилось с 4 млн до 30 млн [9].

Таким образом, можно сделать вывод, что рост украинской экономики невозможен без развития малого бизнеса. Малые предприятия должны стать одним из важнейших секторов народного хозяйства. Важность поддержки малого бизнеса подтверждена мировым опытом. К мерам государственной поддержки малого бизнеса можно отнести государственные кредиты и закупки, налоговые льготы и субсидии. Для улучшения положения малых предприятий в Украине государство должно доработать законодательную базу, инициировать разработку эффективной системы кредитования малого бизнеса, что поспособствует достижению увеличения общих объемов производства, розничного товарооборота, рациональному использованию всех ресурсов, создаст благоприятную среду для развития конкуренции и устранения монополизма.

Научный руководитель – преподаватель Касьмин Д. С.

Литература: 1. Боронос В. М. Інноваційно-орієнтований розвиток малого і середнього бізнесу як джерело сталого розвитку / В. М. Боронос, А. П. Іваненко // Механізм регулювання економіки. – 2008. – № 1. – С. 44–55. **2.** Дьякон Ю. Еще раз о малом бизнесе / Ю. Дьякон // Экономика Украины. – 2000. – № 7. – С. 49–51. **3.** Стратегії економічного розвитку в умовах економічної глобалізації : монографія / За ред. д-ра екон. наук, проф. Д. Г. Лук'яненко. – Київ : КНЕУ, 2001. – 538 с. **4.** Господарський кодекс України [Электронный ресурс] : № 436-IV від 16.01.2003. – Режим доступа : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **5.** Голубов А. Выжить любой ценой. Что препятствует развитию малого бизнеса в Украине / А. Голубов // Корреспондент. – 2013. – № 22. – С. 32–36. **6.** Державний комітет статистики України [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://ukrstat.gov.ua. **7.** Ляпін Д. В. Зелена книга малого бізнесу України / Д. В. Ляпін [та ін.]. – Київ : Інститут власності і свободи, 2012. – 124 с. **8.** Сорвина Г. Н. Экономическая мысль XX столетия: страницы истории / Г. Н. Сорвина. – М. : Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2000. – 224 с. **9.** Шевчук М. Как использовать внутренние резервы страны [Электронный ресурс] / М. Шевчук // Форбс Украина. – Режим доступа : http://forbes.ua/opinions/1368093-kak-ispolzovat-vnutrennie-rezervy-strany.

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ БЕЗПЕРЕРВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 657.6.01

Чан Тхі Мінь Нгок

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Наведено методичні основи безперервності діяльності підприємства та конкретизовано сам термін «безперервність діяльності». Розроблено рекомендації з досягнення безперервності на підприємстві.*

Ключові слова: *безперервність діяльності, аудит, фінансова стійкість, перспективи, інвестиції, достовірна інформація.*

Аннотация. *Приведены методические основы непрерывности деятельности предприятия и конкретизирован сам термин «непрерывность деятельности». Разработаны рекомендации по достижению непрерывности на предприятии.*

Ключевые слова: *непрерывность деятельности, аудит, финансовая устойчивость, перспективы, инвестиции, достоверная информация.*

Annotation. *In the article the methodological principles of continuity of the enterprise and specified the term "continuous activity". Providing recommendations for achieving continuity in the company.*

Keywords: *business continuity, audit, financial stability, prospects, investments, reliable information.*

© Чан Тхі Мінь Нгок, 2016

В умовах політичної та економічної кризи у нашій крайні, постійної зміни законодавства дедалі гострішим стає питання фінансової стійкості підприємства. Фінансова стійність, насамперед, – це життєздатність підприємства, його конкурентоспроможність та можливість розвитку в короткострокових і довгострокових перспективах. Підприємства, які фінансово стійкі, мають перевагу при отриманні інвестицій, у виборі постачальників, підборі кадрів та інші. Вони не мають конфліктів із державою, повно та своєчасно перераховують податки та неподаткові платежі до бюджету, виплачують заробітну плату та дивіденди.

Для підтвердження фінансової стійкості підприємства все більшу роль починає грати аудит як один із важливіших елементів інфраструктури ринку та специфічної практичної діяльності. Необхідність отримання від аудиторів інформації щодо достовірності фінансової звітності та безперервності діяльності як індикатора реальної життєздатності підприємства вимагає більш детального обґрунтування теоретично-методологічних основ і розробки практичних рекомендацій. Ось чому дослідження цієї проблеми стає надзвичайно актуальним.

Проблему ідентифікації безперервності діяльності підприємств у бухгалтерському обліку й аудиті, визначення їхнього впливу на вірогідність фінансової звітності досліджували І. Дмитренко, І. Бєлоусова, Н. Генералова, Б. Усач, Л. Костирко, В. Савченко, Р. Адамс, А. Аренс, Дж. Робертсон, М. Метьюс, Р. Монтгомері, К. Редько, В. Сопко, Н. Проскуріна, Р. Костирка, Г. Нашкерська, О. Петрик, І. Пилипенко й інші. Однак основними аспектами в працях авторів є розкриття необхідності розрахунку безперервності підприємства після звітної дати, водночас недостатньо приділяється уваги деталізації механізму аудиту під час визначення безперервності діяльності.

Метою цього дослідження є розкриття суті поняття «безперервність діяльності» та пошук шляхів досягнення безперервності на підприємстві.

Для досягнення цієї мети необхідно дослідити значення поняття «безперервність діяльності» та надання рекомендацій щодо досягнення безперервності на підприємстві.

Об'єктом дослідження є аудиторська діагностика безперервності діяльності підприємств.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, окремих методологічних та практичних аспектів аудиторського діагностування безперервності діяльності.

На завершальному етапі аудиту (перед тим як скласти висновок та звіт про перевірку звітності) аудитору необхідно оцінити можливість подальшого функціонування підприємства-клієнта, оскільки цей аспект має безпосередній вплив на зміст та вид аудиторського висновку.

Концепцію постійної діяльності підприємства закладено в ст. 4 Закону України від 16.07.99 р. № 996-XIV «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та у ПБО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», в яких зазначено один із основних принципів ведення бухгалтерського обліку та підготовки фінансової звітності – принцип безперервності діяльності (оцінка активів та зобов'язань підприємства здійснюється з припущення, що його діяльність триватиме далі).

Аудиторською палатою України використовується Міжнародний стандарт аудиту 570 «Припущення про безперервність діяльності підприємства», де пояснюється доречність припущень про безперервність діяльності підприємства, яке перевіряється, ознаки, що свідчать про можливість припинення функціонування суб'єкта господарювання, аудиторські докази, які можуть стати підтвердженням цього, і як оцінка аудитором постійності діяльності підприємства-клієнта впливає на його висновок щодо всієї фінансової звітності.

Важливо зазначити, що на сьогодні в літературі не має чіткого визначення безперервності діяльності підприємства. Нормативні документи, авторські підходи пропонують власні варіанти трактування, кожен з яких акцентує увагу на окремих аспектах. Наприклад, О. Л. Шерстюк у статті «Аналітичні аспекти аудиторської оцінки безперервності діяльності підприємств» досліджує аспекти застосування аналітичних процедур аудиту задля оцінювання перспектив безперервної діяльності підприємств, зокрема врахування інтересів користувачів, особливості використання інформаційного забезпечення та оцінювання одержаних результатів [5].

На думку автора, припущення про безперервність діяльності підприємства є основним принципом підготовки фінансових звітів. На підставі припущення про безперервність діяльності підприємство здебільшого розглядається як таке, що продовжуватиме свою діяльність у близькому майбутньому та не має ні наміру, ні потреби ліквідуватися, припиняти діяльність чи шукати захисту від кредиторів згідно з законами або нормативними актами [2].

С. А. Умрихін та Ю. В. Ільїна визначають безперервність діяльності у забезпеченні достовірності фінансової звітності. Це звітність, що складається з огляду на припущення продовження господарської діяльності компанії в певний час і в осяжному майбутньому, здебільшого протягом найближчих 12 місяців, і передбачається, що у компанії немає ні наміру, ні необхідності в ліквідації або суттєвому скороченні масштабу своєї господарської діяльності [4].

Я. В. Соколов під час вивчення концепції підприємства, що діє, застосовує термін «безперервність діяльності» як основу діяльності підприємства. Він вважає, що підприємство, один раз виникнувши, буде існувати вічно [3].

У «Тлумачному словнику» В. Даля наведено кілька визначень поняття «безперервний» [1]:

– який не переривається; суцільний; відбувається весь час, не припиняючись; постійний, безупинний;

– досить часто поновлюваний, повторюваний.

Автор пропонує власне трактування поняття «безперервність діяльності підприємства». Безперервність діяльності підприємства – це процес, коли економічний суб'єкт збирається продовжувати свою діяльність у майбутньому (не менш ніж 12 місяців після звітного періоду) і не має наміру чи необхідності ліквідації, припинення діяльності, істотного скорочення діяльності, тому що він може у будь-який час реалізувати свої активи та погасити усі зобов'язання.

Для забезпечення безперервності діяльності організації необхідно:

– визначати ключові, критично важливі для діяльності ресурси організації;

– проводити оцінку ризиків і факторів впливу;

– розробляти на основі інформації про ризики стратегічні та тактичні плани, а також процедури та методи контролю та визначати сфери відповідальності;

– впроваджувати контрольні процедури та організовувати ефективну взаємодію між відповідальними співробітниками;

– здійснювати моніторинг та оптимізувати процес забезпечення безперервності діяльності організації.

Автор пропонує використати меморандум як самостійний документ переписки між аудитором і клієнтом; занести до нього усі вищевказані процеси та додати пункт обов'язкового виконання клієнтом рекомендацій для досягнення безперервності у наступному фінансовому періоді.

Забезпечивши підприємству безперервність, ми зможемо одержати фінансову стабільність та незалежність. Це також вплине на інші сфери діяльності підприємства:

– в забезпеченні можливості надавати клієнтам послуги на заявленому рівні якості навіть за наявності істотного негативного зовнішнього впливу, що є конкурентною перевагою, яка підвищує довіру клієнтів до організації, дає змогу утримати наявних клієнтів і залучити нових;

– у зміцненні репутації / бренду організації за рахунок мінімізації наслідків від настання негативних подій;

– у збереженні активів і зниженні залежності організації від ключових активів;

– у зміцненні рейтингу організації, підвищенні її привабливості для інвесторів.

Таким чином, безперервність діяльності є ключовою категорією як у бухгалтерському обліку, так і в аудиті. Впровадження меморандуму як документу з обов'язковими до виконання рекомендаціями надасть впевненості підприємствам у досягненні фінансової стійкості у найближчому майбутньому. Успішне проведення процесу забезпечення безперервності діяльності організації дасть змогу одержати відчутний позитивний результат у багатьох сферах діяльності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Даль В. И. Толковый словарь [Електронний ресурс] / В. И. Даль. – Режим доступу : http://enc-dic.com/dal/. **2.** Проскуріна Н. М. Процедурне забезпечення аудиту. Теорія та практика : монографія / Н. М. Проскуріна. – Київ : Інформ.-аналіт. агентство, 2011. – 737 с. **3.** Соколов Я. В. Бухгалтерский учет – веселая наука / Я. В. Соколов. – М. : ООО «1С-Паблишинг», 2011. – 640 с. **4.** Умрихин С. А. Международные стандарты финансовой отчетности: российская практика применения / С. А. Умрихин, Ю. В. Ильина. – М., 2011. – 432 с. **5.** Шерстюк О. Л. Аналітичні аспекти аудиторської оцінки безперервності діяльності підприємств / О. Л. Шерстюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2010. – № 3 (53).

МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АНДЕРРАЙТИНГУ

УДК 347.44

Чернічкіна А. В.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто норми законодавства України, що стосуються андеррайтингу цінних паперів. Проаналізовано тенденції правового регулювання. Наведено визначення андеррайтингу цінних паперів у тому вигляді, в якому вони існують у законодавстві України на сьогодні. Підкреслено позитивні та негативні риси останніх законодавчих змін.*

Ключові слова: *андеррайтинг, професійна діяльність на фондовому ринку, торгівля цінними паперами, цінні папери, фондовий ринок.*

Аннотация. *Рассмотрены нормы законодательства Украины, касающиеся андеррайтинга ценных бумаг. Проанализированы тенденции правового регулирования. Приведены определения андеррайтинга ценных бумаг в том виде, в каком они существуют в законодательстве Украины на сегодня. Подчеркнуты положительные и отрицательные стороны последних законодательных изменений.*

Ключевые слова: *андеррайтинг, профессиональная деятельность на фондовом рынке, торговля ценными бумагами, ценные бумаги, фондовый рынок.*

Annotation. *The article deals with the norms of Ukrainian legislation concerning the underwriting of securities. The trends of legal regulation. Give a definition of underwriting securities in the form in which they exist in the legislation of Ukraine for today. Emphasizes positive and bad sides of recent legislative changes.*

Keywords: *underwriting, professional stock market activities, securities trading, securities, stock market.*

Андеррайтинг цінних паперів як специфічна послуга на фондовому ринку вже зарекомендував себе в межах України, хоча прийшов сюди з країн Заходу. На вітчизняному фондовому ринку банки щораз частіше пропонують послуги з розміщення цінних паперів, а емітенти щораз частіше користуються ними, хоча роль останніх у процесі продажу цінних паперів андеррайтинг робить досить пасивною. Задля зміни таких негативних тенденцій необхідно і доречно дослідити особливості правового регулювання андеррайтингу.

Дослідженню андеррайтингу присвячено низку наукових праць зарубіжних та вітчизняних учених-економістів – Ю. Брігхема, С. Росса, В. Сутормінної, В. Жеки, Н. Дроздової, К. Маслової-Юрченко, Ю. Петруні, С. Черкасової, Р. Сороки та інші.

Тому вважаємо за необхідне дослідити поняття та ознаки андеррайтингу як господарської діяльності, як виду суспільних відносин, види андеррайтингу з урахуванням норм чинного законодавства України. Також роз'яснимо сутність понять торговців цінними паперами та андеррайтера.

На основі проведеного дослідження спробуємо дати визначення поняття торговця цінними паперами, андеррайтера та власне поняття андеррайтингу, визначимо недоліки законодавчих актів та запропонуємо методи їхнього усунення.

З прийняттям 23 лютого 2006 року Закону України «Про цінні папери та фондовий ринок» [1] андеррайтинг уперше отримав легальне закріплення як вид професійної діяльності на фондовому ринку. До вказаної дати термін «андеррайтинг» давався в Законі України «Про банки і банківську діяльність» [2] і розумівся лише як банківська операція. Водночас до 4 липня 2012 року ці два законодавчі визначення суперечили одне одному, і тільки тоді Верховна Рада України прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства про цінні папери» [3]. Відтепер згідно зі ст. 2 Закону України «Про банки та банківську діяльність» андеррайтинг – це купівля на первинному ринку цінних паперів з наступним їхнім перепродажем інвесторам; укладення договору про гарантування повного або часткового продажу цінних паперів емітента інвесторам, про повний чи частковий їхній викуп за фіксованою ціною з наступним перепродажем або про накладання на покупця обов'язку робити все можливе, щоб продати якомога більше цінних паперів, не беручи зобов'язання придбати будь-які цінні папери, що не були продані [1].

У Законі України «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні» [4] та у Законі України «Про цінні папери та фондовий ринок» андеррайтинг визначається як розміщення цінних паперів торговцем цінними паперами за дорученням, від імені та за рахунок емітента. Так, попереднє визначення не давало змоги розмежува-

© Чернічкіна А. В., 2016

ти договір андеррайтингу та договір доручення, тому нерідко траплялися випадки, коли навіть фахівці плутали їх між собою та вважали договір андеррайтингу видом договору доручення [5].

З огляду на вищезазначене, андеррайтинг можна розглядати як господарську діяльність і як вид суспільних відносин.

Андеррайтинг є різновидом діяльності з торгівлі цінними паперами. Як і будь-який вид господарської діяльності, професійну діяльність на фондовому ринку здійснюють певні суб'єкти господарювання, а саме професійні учасники фондового ринку – торговці цінними паперами.

Торговці цінними паперами – це суб'єкти господарського права, які мають такі кваліфікуючі ознаки:

- створення у встановленому законом порядку;
- наявність майна, необхідного для здійснення обраної суб'єктом чи покладеної на нього господарської діяльності або керівництва такою діяльністю, що може закріплюватися на різних правових титулах;
- безпосереднє здійснення господарської діяльності;
- наявність господарської правосуб'єктності.

Таким чином, торговці цінними паперами є учасниками господарських відносин, здійснюють професійну діяльність з торгівлі цінними паперами задля одержання прибутку, реалізуючи водночас господарську компетенцію, мають відокремлене майно і несуть відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна, крім випадків, передбачених законодавством.

Чинним законодавством [5] встановлюється певна організаційно-правова форма функціонування – торговцями цінними паперами можуть бути банки та господарські товариства, для яких операції з цінними паперами становлять виключний вид їхньої діяльності (ч. 1 ст. 17 Закону України «Про цінні папери та фондовий ринок»).

Господарський кодекс визначає торговців цінними паперами як суб'єктів господарювання, якими згідно зі ст. 55 ГКУ є не лише господарські організації, а й громадяни України, іноземці та особи без громадянства, зареєстровані як підприємці. Таким чином, Закон України «Про цінні папери та фондовий ринок» обмежує коло суб'єктів, які можуть бути торговцями цінними паперами, лише юридичними особами, а Господарський кодекс [6] закріплює таку можливість для юридичних та фізичних осіб, які є суб'єктами підприємницької діяльності.

У літературі мають місце декілька визначень поняття торговців цінними паперами. За визначенням Ю. Є. Петруні, торговцями цінними паперами є особи, які здійснюють розміщення цінних паперів, комісійну і комерційну діяльність, пов'язану з ними. Це визначення вказує лише на характер діяльності, яку здійснюють торговці цінними паперами, але не охоплює інших основних ознак, що характеризують професійних учасників фондового ринку. С. В. Черкасова і Р. С. Сорока стверджують, що торговці цінними паперами – це юридичні особи, створені у вигляді господарських товариств, для яких операції з цінними паперами становлять виключний вид їхньої діяльності.

З огляду на викладене можемо сформулювати таке визначення: торговець цінними паперами – це суб'єкт господарювання – юридична особа, яка створюється у встановленому законом порядку у формі господарських товариств, здійснює діяльність з торгівлі цінними паперами на підставі ліцензії і володіє спеціальною господарською правосуб'єктністю.

У Законі України «Про цінні папери та фондовий ринок» (ст. 17) термін «андеррайтер» вживається для позначення торговця цінними паперами, що здійснює андеррайтинг, але точного визначення законодавство не надає. Андеррайтером може бути виключно особа, яка у встановленому порядку одержала ліцензію на здійснення професійної діяльності на ринку цінних паперів.

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні» [4] Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку видає ліцензії на такі види діяльності на ринку цінних паперів: брокерська діяльність; дилерська діяльність; андеррайтинг; діяльність з управління цінними паперами.

Державне регулювання андеррайтингу, як і професійної діяльності на фондовому ринку загалом, здійснюється на двох спеціальних принципах. Принцип виключності професійної діяльності на фондовому ринку пояснює, що професійна діяльність на фондовому ринку не може поєднуватись з іншими видами професійної діяльності. Принцип обов'язковості ліцензування професійної діяльності на фондовому ринку сформульований з урахуванням положень ч. 3 ст. 16 Закону України «Про цінні папери та фондовий ринок», де зазначається, що професійна діяльність на фондовому ринку здійснюється виключно на підставі ліцензії.

Випуск фінансових інструментів фондового ринку стає головним методом залучення капіталу для провідних вітчизняних компаній. На сьогодні фондовий ринок характеризується високим рівнем ризику для емітентів та інвесторів, що створює умови для ефективного розвитку такої посередницької діяльності, як андеррайтинг.

Отже, підсумовуючи все викладене, можна виділити такі ознаки андеррайтингу як господарської діяльності:

- здійснюється торговцями цінними паперами (андеррайтерами);
- мета – одержання прибутку;

- здійснюється виключно на підставі ліцензії;
- забезпечує важливі публічні та приватні інтереси;
- має інвестиційний характер.

Торговці цінними паперами здійснюють андеррайтинг на підставі договору андеррайтингу, предметом якого є надання торговцем клієнту послуг з розміщення (підпис, продаж) цінних паперів емітента на первинному ринку за дорученням, від імені та за рахунок клієнта. Договір андеррайтингу є двостороннім, регульованим, простим господарським договором про надання послуг, оскільки функціонує у сфері господарювання, укладається між професійними учасниками фондового ринку та іншими суб'єктами господарювання, його змістом є взаємні права та обов'язки щодо виконання господарського зобов'язання, а саме розміщення цінних паперів емітента [7, с. 125].

Для андеррайтингу як виду суспільних (господарських) відносин характерні такі ознаки:

- має певний суб'єктний склад – торговець цінними паперами, емітент, контрагент;
- передбачає розміщення цінних паперів емітента;
- має оплатний характер.

Таким чином, з огляду на особливості правового становища торговця цінними паперами (зокрема андеррайтера) як професійного учасника фондового ринку та відсутність у законодавстві України повного визначення понять «торговець цінними паперами» та «андеррайтер» вважаємо необхідним закріпити запропоновані визначення у ст. 17 Закону України «Про цінні папери та фондовий ринок». Особливості державного регулювання андеррайтингу, зокрема поняття, засоби та методи такого регулювання, потребують детального аналізу і стануть предметом подальших досліджень.

Залишається висловити сподівання, що найближчим часом складна правова природа андеррайтингу буде врахована в законодавстві України, а Закон України «Про цінні папери та фондовий ринок» отримає нову, більш досконалу дефініцію андеррайтингу, а також прозоріше і менш заплутане визначення понять «торговець цінними паперами» та «андеррайтер». Особливості державного регулювання андеррайтингу, зокрема поняття, засоби та методи такого регулювання, потребують детального аналізу, а також було б доцільно прийняти окремий нормативно-правовий акт, повністю присвячений складним і цікавим правовідносинам андеррайтингу цінних паперів.

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

Література: 1. Про цінні папери та фондовий ринок : Закон України від 23.02.2006 № 3489-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 31. – Ст. 1126. **2.** Про банки і банківську діяльність : Закон України 07.12.2000 № 2121-III / Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 5. – Ст. 30. **3.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства про цінні папери : Закон України від 04.07.2012 № 5042-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 60. – Ст. 22. **4.** Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні : Закон України від 30.10.1996 № 448/96 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 51. – Ст. 4. **5.** Конституція України [Електронний ресурс] : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр. **6.** Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2003. – № 18, № 19–20, № 21–22. – Ст. 144. **7.** Попова А. В. Особливості правового регулювання андеррайтингу / А. В. Попова // Вісник господарського судочинства. – 2009. – № 1. – С. 124–128.

ОРГАНІЗАЦІЯ ВАЛЮТНИХ ОПЕРАЦІЙ БАНКІВ

УДК 329.727

Чернієнко О. В.

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

Анотація. *Наведено пропозиції щодо удосконалення механізму формування валютних операцій банку на основі використання науково-методичного підходу щодо оцінки ситуації з валютними операціями на ринку України. Також приділено увагу валютним ризикам.*

Ключові слова: *банк, валютна система, валютні операції, банківська система, валютний курс, валютний ризик.*

Аннотация. *Приведены предложения по совершенствованию механизма формирования валютных операций банка на основе использования научно-методического подхода к оценке ситуации с валютными операциями на рынке Украины. Также уделено внимание валютным рискам.*

Ключевые слова: *банк, валютная система, валютные операции, банковская система, валютный курс, валютный риск.*

Annotation. *Presented proposals for improving the mechanism of formation of the bank's foreign exchange operations through the use of scientific and methodical approach to the assessment of the situation with the foreign exchange market of Ukraine. Especially need to pay attention to the foreign exchange activities risks.*

Keywords: *bank, currency system, currency transaction, bank system, course of exchange, exchange risk.*

Інтеграція економіки України в європейське господарство неможлива без гідно налаштованої національної грошової та валютної системи. Відкрита ринкова економіка базується на валютному ринку, що повноцінно функціонує. Фінансова стабільність у країні, насамперед, забезпечується ефективним проведенням валютної політики держави. В умовах взаємозалежності економік країн світу актуальним стає вивчення та аналіз операцій банків з іноземною валютою.

Операції з валютою мають відносну самостійність, що в умовах глобальної економіки має тенденцію до зростання. Це є фундаментом для величезного збільшення обсягів світової торгівлі валютою, появи і швидкого поширення нових фінансових інструментів. Валютний ринок можна характеризувати як сукупність економічних відносин, які виникають унаслідок здійснення операцій з відчуження іноземної валюти та операцій, пов'язаних з переміщенням валютних капіталів [1].

З урахуванням актуальності цього питання дослідженню його проблем присвячено праці таких учених-економістів, як Б. П. Адамик, Я. В. Белінська, О. І. Береславська, С. Я. Боринець, Т. П. Вахненко, В. К. Васечко, Г. Л. Вознюк, А. С. Гальчинський, З. П. Гаталяк, Н. І. Горбаль та інших. Через динамізм сучасних соціально-економічних, політичних процесів зазнають відповідних змін і валютні операції банків, які потребують додаткового дослідження.

Ураховуючи поступову інтегрованість банківської системи України у світову банківську систему, можна стверджувати, що актуальність питання організації діяльності банків на валютному ринку України зростає. Чинним законодавством, а саме Декретом Кабінету Міністрів України «Про систему валютного регулювання і валютного контролю», визначено, що валютні операції – це:

– операції, пов'язані з переходом права власності на валютні цінності, за винятком операцій, що здійснюються між резидентами у валюті України;

– операції, пов'язані з використанням валютних цінностей у міжнародному обігу як засобу платежу, з передаванням заборгованостей та інших зобов'язань, предметом яких є валютні цінності;

– операції, пов'язані з увезенням, переказуванням і пересиланням на територію України та вивезенням, переказуванням і пересиланням за її межі валютних цінностей [2].

Спираючись на цей нормативно-правовий акт, ми можемо визначити, що належить до валютних цінностей:

– іноземна валюта (іноземні грошові знаки у вигляді банкнотів, казначейських білетів, монет, що перебувають в обігу та є законним платіжним засобом на території відповідної іноземної держави);

– платіжні документи та інші цінні папери (акції, облігації, купони до них, векселі (тратти), боргові розписки, акредитиви, чеки, банківські накази, депозитні сертифікати, інші фінансові та банківські документи), виражені в іноземній валюті або банківських металах;

© Чернієнко О. В., 2016

– банківські метали – це золото, срібло, платина, метали платинової групи, доведені до найвищих проб відповідно до світових стандартів, у зливках і порошках, що мають сертифікат якості, а також монети, вироблені з дорогоцінних металів.

Банк здійснює валютні операції на основі ліцензій, яку надає йому НБУ. Для одержання ліцензії банк повинен надати НБУ пакет документів:

– заява на одержання валютної ліцензії з економічним обґрунтуванням необхідності здійснення валютних операцій;

– банківська ліцензія та її копія;

– бухгалтерська звітність за основний фінансовий рік та акт останньої ревізії;

– довідка про технічну готовність банку для здійснення таких операцій;

– довідка про наявність кваліфікованого персоналу;

– довідка про організацію внутрішньобанківського контролю [3].

Відповідно до ліцензій банки можуть проводити такі валютні операції:

1) ведення валютних рахунків клієнтів (поточних, депозитних, розподільчих);

2) неторговельні операції (обмін валюти через обмінні пункти, валютне обслуговування фізичних осіб тощо);

3) установлення прямих кореспондентських відносин з іноземними банками;

4) операції за міжнародними торговельними розрахунками;

5) операції з торгівлі валютою на внутрішньому валютному ринку;

6) операції зі залучення та розміщення валютних коштів на міжнародних ринках;

7) проведення конверсійних операцій на міжнародних ринках.

Основою валютних операцій є валютний курс. Це еквівалент національної грошової одиниці, який сплачується за одиницю іноземної валюти і визначає співвідношення між національною грошовою одиницею та іноземною валютою з урахуванням їхньої купівельної спроможності. Розрізняють фіксовані і змінні валютні курси.

Відповідно до чинного законодавства України національна валюта є єдиним засобом платежу на території України. Разом із тим нерезидентам і резидентам України дозволено проводити деякі розрахунки в іноземній валюті без одержання індивідуальних ліцензій від Національного банку України, а саме:

– купівлю пально-мастильних матеріалів, продуктів харчування, надання послуг на території міжнародних портів, аеропортів, вокзалів України з обслуговування іноземних транспортних засобів;

– оплату страхових платежів, готельних послуг;

– купівлю на території міжнародних портів і вокзалів квитків та путівок на міжнародні пасажирські та туристичні рейси;

– оплату дорожніх зборів;

– оплату послуг туристичних і страхових організацій за договорами, дія яких поширюється на іноземну територію відповідно до посередницьких угод із зарубіжними партнерами та нерезидентами-посередниками [4].

Від механізму проведення валютних операцій залежать доходи чи витрати банку. На валютному ринку найчастіше здійснюються валютні операції на умовах угод «SPOT», форвард, «SWAP», опціонних угод чи валютного арбітражу. Серед зазначених найпоширенішим видом валютообмінних операцій є угода «SPOT», яка реалізується на короткостроковій основі, і на час її укладення визначається валютний курс.

Основними посередниками на валютному ринку України є НБУ, банки, фінансово-кредитні установи-резиденти та нерезиденти, юридичні та фізичні особи, валютні біржі, брокерські та дилерські контори, хеджери, спекулянти. Провідне місце серед названих посередників займають банки, оскільки вони проводять основний обсяг валютних операцій.

Аналіз динаміки та структури валютних операцій банків України засвідчив поступове скорочення їхніх обсягів та зменшення питомої ваги активів і пасивів у валюті балансу банківської системи. Загалом діяльність вітчизняних банків на валютному ринку потребує вдосконалення. Одним із основних його напрямків може бути інтенсифікація розвитку строкового сегмента ринку як атрибуту сучасної економічної системи [4].

Отже, можна дійти висновку, що валютні операції відіграють важливу роль як у діяльності банків, так і в економіки країни загалом. Валютні операції являють собою обмін однієї національної валюти на іншу через купівлю-продаж на валютних ринках, що може відбуватися за різними механізмами, термінами та цільовим призначенням. Існує велика кількість класифікацій валютних операцій, в основу яких покладені різні принципи групування, проте слід зазначити, що серед основних видів валютних операцій найбільшу популярність на валютних ринках здобули конверсійні операції.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Азізова К. М.

Література: 1. Пруський О. С. Банківська система України: проблеми та перспективи розвитку / О. С. Пруський // Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету ім. В. Гнатюка. – 2012. – № 13. – С. 60–64. **2.** Про систему валютного регулювання і валютного контролю [Електронний ресурс] : Декрет Кабінету Міністрів України від 19.02.1993 № 15-93. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/15-93. **3.** Береславська О. І. Валютні операції : навч. посіб. / О. І. Береславська, О. М. Наконечний, М. Г. Пясецька. – Київ : КНЕУ, 2012. – 241 с. **4.** Про порядок здійснення розрахунків в іноземній валюті [Електронний ресурс] : Закон України від 23.09.1994 № 185/94-ВР. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/185/94-вр.

ПРОБЛЕМА ПРИМУСОВОГО ВИКОНАННЯ МИРОВОЇ УГОДИ У ГОСПОДАРСЬКОМУ ПРОЦЕСІ

УДК 341.24.983

Чупія А. Д.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто особливості мирової угоди, пов'язані з процедурою її укладення у справах про банкрутство, досліджено недоліки правового регулювання інституту мирової угоди в господарському процесі.*

Ключові слова: *мирова угода, господарський суд, господарське процесуальне законодавство, справа про банкрутство.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности мирового соглашения, связанные с процедурой его заключения в делах о банкротстве, исследованы недостатки правового регулирования института мирового соглашения в хозяйственном процессе.*

Ключевые слова: *мировое соглашение, хозяйственный суд, хозяйственное законодательство, дело о банкротстве.*

Annotation. *The article discusses the features of a settlement agreement related to the procedure of its conclusion in bankruptcy cases are investigated deficiencies of legal regulation of the institute of a settlement agreement in the economic process.*

Keywords: *the settlement agreement, Commercial Court, economic procedural legislation, the case of bankruptcy.*

Поняття мирової угоди у господарському процесі є визначеним на законодавчому рівні тільки в процедурі банкрутства. Так, відповідно до ст. 77 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» у редакції Закону України від 22.12.2011 р. № 4512-VI мировою угодою є домовленість між боржником та кредиторами стосовно відстрочки та/або розстрочки, а також прощення (списання) кредиторами боргів боржника, яка оформляється шляхом укладення угоди між сторонами [1]. Цивільний кодекс України та Господарський кодекс України взагалі не містять норм про мирову угоду.

Під час виникнення подібних ситуацій завжди виникає бажання розв'язати їх найбільш швидким та найменш складним способом. Коли спір вже потрапив до судового провадження, одним із таких способів є укладання мирової угоди. На перший погляд, словосполучення «мирова угода» викликає позитивні емоції. А справді, що може бути в ньому такого негативного? Мирова угода – це процесуальний інструмент, який сприяє рішенню спору без затягування судового розгляду, без надмірних грошових витрат, нервів і т. д. Мирові угоди в господар-

© Чупія А. Д., 2016

ському процесі є особливо важливим інститутом, адже на нього покладаються великі суспільні очікування як на засіб перспективного або вигідного для обох сторін регулювання спорів [2, с. 174].

Згідно з законодавством сторони судового процесу мають право укласти мирову угоду [3]. Мирова угода може стосуватися лише прав і обов'язків сторін щодо предмету позову. Про затвердження мирової угоди сторін господарський суд виносить ухвалу, якою одночасно припиняє провадження у справі. Що стосується підтвердження на практиці, то в провадженні господарського суду знаходилась справа про стягнення боргу за поставлений товар, в якій автор представляв інтереси позивача [4]. У зв'язку з тим, що документи, за якими здійснювалась поставка, мали певні недоліки, які могли негативно вплинути на рішення суду, а також з урахуванням того, що відповідач, недобросовісно користуючись своїми процесуальними правами, намагався затягнути судовий процес, було вирішено спробувати знайти компроміс. Таким компромісом стало укладання мирової угоди, відповідно до якої відповідач визнавав свій борг в повному обсязі, а позивач надавав відповідачу певну відстрочку виплати цього боргу.

На перший погляд, під час укладання такої угоди виграють всі сторони судового процесу. Позивач одержує угоду, затверджену судом, в якій борг визнається безумовно. Відповідач одержує оговорений графік з відстрочкою виплати боргу. Суддя так само звільняється від обов'язку вирішувати справу по суті та виносити відповідне рішення, а також зникає ймовірність скасування цього рішення апеляційною та касаційною інстанцією. Але, на жаль, на практиці склалася зовсім інша ситуація. Причиною виникнення такої проблеми є недобросовісне ставлення сторін до виконання своїх зобов'язань. Після настання граничних строків виконання мирової угоди відповідач борг не сплатив, на письмові та усні вимоги позивача не відповідав. У зв'язку з цим виникло питання про примусове виконання мирової угоди через Державну виконавчу службу. Згідно з пп. 3.19 Постанови пленуму Вищого господарського суду України № 18 від 26.12.2011 р. «Про деякі питання практики застосування Господарського процесуального кодексу України», наказ господарського суду про примусове виконання мирової угоди може бути видано у разі ухилення однієї зі сторін від виконання мирової угоди: якщо ухвала господарського суду про затвердження мирової угоди відповідає вимогам ст. 19 Закону України «Про виконавче провадження», то вона є виконавчим документом і підлягає виконанню Державною виконавчою службою. На підставі вищезазначеного зацікавлена сторона у цьому разі повинна звернутися до суду з позовом про спонукання до виконання мирової угоди. На підставі рішення суду в такій справі кредитор отримує наказ господарського суду на його виконання, який визнається виконавчим документом і підлягає примусовому виконанню Державною виконавчою службою.

Аналогічного висновку стосовно примусового виконання мирової угоди дійшов і Вищий господарський суд України [5]. Він визначив, що мирова угода за своєю правовою природою є договором, який укладається сторонами задля припинення спору на умовах, погоджених сторонами. Вона ґрунтується на взаємовигідних для обох сторін умовах і здебільшого виконується добровільно. В іншому випадку мирова угода, затверджена судом, може бути підставою для примусового виконання. Ухвала господарського суду про затвердження мирової угоди є судовим актом, для якого передбачено особливий порядок його виконання. Згідно зі ст. 115 ГПК України рішення, ухвали, постанови господарського суду, що набрали чинності, є обов'язковими на всій території України і виконуються у порядку, встановленому ГПК України та Законом України «Про виконавче провадження». Зазначене кореспондується з п. 2 ч. 2 ст. 3 Закону України «Про виконавче провадження», відповідно до якого підлягають виконанню Державною виконавчою службою ухвали, постанови судів у господарських справах. Через п. 1 ч. 1 ст. 18 Закону України «Про виконавче провадження» державний виконавець відкриває виконавче провадження на підставі виконавчого документа за заявою стягувача про примусове виконання рішення, зазначеного у ст. 3 Закону України «Про виконавче провадження» [6].

З огляду на те, що мирова угода, затверджена судом, припускає добровільне її виконання, а названий Закон України «Про виконавче провадження» направлений на примусове виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб), то у разі невиконання стороною умов такої угоди у добровільному порядку зацікавлена сторона має звернутися до суду, який видав ухвалу про затвердження мирової угоди, із заявою про зміну порядку її виконання з добровільного на примусовий, що стане підставою для вчинення Державною виконавчою службою дій, спрямованих на примусове виконання. У разі невиконання зазначених вимог державного виконавця останній буде мати право накласти на боржника штрафні санкції.

Як було зазначено, інститут укладання мирової угоди направлений на швидке та найменш ускладнене врегулювання спірних відносин. Але, на жаль, на практиці складається ситуація, при якій може виникнути низка проблем, особливо у разі відмови однієї зі сторін від добровільного її виконання. Для недобросовісного контрагента це може бути способом затягування часу виконання своїх обов'язків, що, наприклад, дасть змогу йому й далі незаконно користуватися вашими грошами та іншим майном. Проте все ж таки за умови добросовісного ведення господарської діяльності сторонами, дотримання відповідних ділових принципів та високої професійності представників сторін у господарському процесі в майбутньому висвітлену проблему невиконання мирової угоди буде вичерпано.

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

Література: 1. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом : Закон України від 22.12.2011 № 4212-VI // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 31. – Ст. 77. **2.** Подцерковний О. П. Господарське процесуальне право : підручник / О. П. Подцерковний [та ін.]. – Харків : Одіссей, 2012. – 400 с. **3.** Господарський процесуальний кодекс [Електронний ресурс] : Закон України від 06.11.1991 № 1798-XII. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1798-12. **4.** Мирова угода: перемога чи поразка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://blog.liga.net/user/yyarovoy/article/8229.aspx. **5.** Про деякі питання практики застосування Господарського процесуального кодексу України судами першої інстанції [Електронний ресурс] : Постанова Вищого господарського суду України від 26.11.2011 № 18. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0018600-11. **6.** Проблематика примусового виконання мирової угоди в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.vvplawfirm.com/ru/publicationsall/66-2011- 04-20-09-23-41/113-2010-08-11-12-17-13.

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

УДК 331.101.38:005.336.4(1-87)

Шабатько Л. М.

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

Анотація. *Висвітлено поняття закордонного досвіду стимулювання персоналу, його ефективність та доцільність впровадження в Україні.*

Ключові слова: *закордонний досвід, персонал, стимулювання, стимулювання персоналу, управління.*

Аннотация. *Рассмотрено понятие зарубежного опыта стимулирования персонала, его эффективность и целесообразность внедрения в Украине.*

Ключевые слова: *зарубежный опыт, персонал, стимулирование, стимулирование персонала, управление.*

Annotation. *In this article the concept of international experience of staff encouraging, its effectiveness and feasibility of implementation in Ukraine have been presented.*

Keywords: *international experience, staff, incentives, personnel incentives, management.*

В умовах сучасних трансформаційних відносин актуальним залишається питання використання ефективної системи стимулювання персоналу. Успіх підприємства, організації безпосередньо залежатиме від того, наскільки якісно виконана робота окремого співробітника. Це свідчить про зацікавленість керівників у пошуку і формуванні більш нових, ефективних методів мотивування і стимулювання праці персоналу.

Цій проблемі приділяли увагу багато вчених різних напрямків наукової діяльності. Наприклад, на думку О. С. Виханського й О. І. Наумова, стимулювання праці – це спонукання людини до певної діяльності за допомогою внутрішніх і зовнішніх рушійних сил; завдання інтенсивності цієї діяльності, її кордонів, форм і спрямованості, у результаті чого досягаються певні цілі [1].

Також значний внесок у теорію стимулювання зробили своїми працями такі вчені, як Д. Мак-Клеланд, А. Маслоу, Л. Портер, Дж. Гібсон, Б. Генкін, О. Колонтаєвський, А. Дорін, А. Сміт, Д. Рікардо, а також у своїх роботах розглядали поняття стимулювання В. С. Пономаренко, Г. В. Назарова, Е. Р. Степанова, В. І. Лаптєв [2].

Метою дослідження є аналіз і вивчення закордонного досвіду стимулювання персоналу та доцільність його впровадження в Україні.

© Шабатько Л. М., 2016

Особливе місце в системі соціально-трудових відносин України займають відносини щодо заохочення персоналу до ефективної праці. Ефективність використання трудового потенціалу багато в чому залежить від наявної системи стимулювання праці на підприємстві.

Задля більш ефективного використання трудового потенціалу підприємства доцільно застосовувати синтез вітчизняного та закордонного досвіду.

Як відомо, стимулювання праці – це, насамперед, зовнішнє спонукання, елемент трудової ситуації, що впливає на поведінку людини у сфері праці, матеріальний бік мотивації персоналу.

Стимул часто характеризується як вплив на працівника ззовні задля спонукання його до ефективної діяльності. У стимулі закладений певний дуалізм, що полягає в тому, що, з одного боку, з позицій адміністрації підприємства він є інструментом досягнення мети. З іншого боку, з позицій працівника стимул є можливістю отримання додаткових благ (позитивний стимул) або можливістю їх втрати (негативний стимул). У зв'язку з цим можна виділити позитивне стимулювання та негативне стимулювання [3].

На сьогодні Україна володіє значним кадровим та інтелектуальним потенціалом, але компанії недостатньо використовують інструменти, пов'язані з підвищенням стимулювання співробітників. На жаль, запропонувати фахівцям високого рівня гідну оплату праці, значний соціальний пакет можуть тільки великі компанії. І молодих менеджерів це не влаштовує, оскільки вони хочуть бачити перспективу кар'єрного зростання в цій компанії, а якщо ж ні, то такий співробітник буде шукати інше місце роботи.

Кожна організація обирає свій спосіб стимулювання персоналу. На Заході вже давно зрозуміли, що цінного співробітника потрібно поважати, оскільки від його знань, працездатності та лояльності залежить успіх компанії на ринку.

Під час розробки та покращення механізму стимулювання доцільно враховувати досвід країн із розвиненою економікою у цій сфері. Чималий та різноманітний досвід організації стимулювання та мотивації персоналу на підприємствах, який накопичили розвинені країни, можливо частково застосувати на вітчизняних підприємствах. Найбільшої уваги заслуговує досвід розвинених країн – США, Франції, Німеччини, Японії.

Розглянемо їх як приклад. Американська мотиваційна система побудована на заохоченні підприємницької активності. Оплата праці покладена в основу системи мотивації праці. Поширеною формою оплати праці є почасова з нормованими завданнями та різними формами преміювання. Однією з кращих рис цієї системи є простота нарахування заробітної плати та планування витрат на заробіток. Проте більшість фірм як у США, так і в інших країнах, схильні до застосування систем, поєднуючи оплату праці з преміюванням. У США величина винагороди працівника залежить, насамперед, від результатів його діяльності. В американських корпораціях діють дві основні програми стимулювання персоналу – програма, заснована на компенсаціях, та програма стимулювальних виплат. Заохочувальні бонуси та інші форми заохочень, сюди належить і дохід у вигляді акцій, є складовими частинами спонукання робітників до більш старанної праці [4].

Основою ринкових відносин у французькій системі є конкуренція, яка впливає як на якість продукції, так і на задоволення потреб населення в товарах і послугах, зменшення витрат виробництва. За схожою схемою відбувається і мотивація співробітників. По-перше, застосовуються нематеріальні стимули, серед яких: використання дошок пошани, заохочувальних стендів тощо. По-друге, використовуються інструменти матеріального заохочення. Зокрема, на багатьох підприємствах встановлюється бальна система оцінки персоналу (найчастіше від 0 до 120 балів), яка пов'язується із системою заохочення. Ця схема досить ефективна, оскільки сприяє зростанню продуктивності праці. У політиці оплати праці французьких фірм спостерігається два напрями: індексація заробітної плати залежно від вартості життя й індивідуалізація оплати праці. Індекси цін на споживчі товари враховуються в оплаті праці практично на всіх великих підприємствах, що відбивається в колективних договорах з профспілками. Принцип індивідуалізації оплати праці у Франції здійснюється шляхом врахування рівня професійної кваліфікації, якості виконуваної роботи, кількості внесених пропозицій, рівня мобільності працівника [5].

Позитивним моментом цієї системи є те, що вона являє собою сильний стимул в ефективності й якості праці.

Японська система оплати праці полягає в довічному найманні, ротації, репутації і підготовці робочого місця. В основі традиційної системи заробітної плати лежить особиста тарифна ставка, що стосується конкретного робітника та залежить від його віку, безперервного виробничого стажу у фірмі та гуманітарної освіти. Провідною мотивацією є ієрархія рангів, яка застосовується як на підприємствах, так і в державних органах. Ранг співробітника японського підприємства визначає не тільки його заробітну плату, але й розмір бонусів, гарантій зайнятості. Японська модель характеризується випередженим зростанням продуктивності праці відносно зростання рівня життя населення, зокрема рівня заробітної плати. Традиційно вона будується з урахуванням трьох чинників: професійної майстерності, віку та стажу роботи. Вік і стаж служать базою для традиційної особистої ставки, а професійна майстерність і результативність праці є основами для визначення величини трудової тарифної ставки. В Японії система оплати праці має свої явно виражені особливості та здебільшого визначається специфікою технологій у роботі з персоналом [6].

Стосовно Німеччини слід зазначити, що на деяких підприємствах укладаються договори, в результаті яких робітник зобов'язаний з максимальною віддачею використовувати свій потенціал, зазначаючи відповідний показник результативності, водночас він має право розпоряджатися своїм робочим часом на власний розсуд. У результаті цього підвищується трудова мотивація, тобто людина не тільки виконує поставлені перед нею завдання, але й залучається до участі в управлінні своєю діяльністю [7].

Таким чином, можна дійти висновку, що для того щоб бути конкурентоспроможним підприємством, організацією, компанією, менеджерам необхідно ефективно використовувати трудові ресурси.

Українська законодавчо-правова база з питань трудових відносин дає змогу використовувати світові надбання провідних країн. У сучасних умовах необхідно запозичувати нові моделі стимулювання персоналу, передусім, це може бути модель оплати праці, що дасть змогу збільшити матеріальну зацікавленість, а також зацікавити працівника в підвищенні ефективності праці.

Рівень стимулювання персоналу в Україні набагато нижчий за рівень розвинутих країн. Для розв'язання цієї проблеми українськими фірмами може бути обраний один із способів стимулювання, які використовуються в закордонних країнах, які були розкриті вище. За умови правильного зіставлення можливостей компанії і вибору правильного методу закордонного стимулювання Україна може отримати позитивний результат, що дасть змогу бути конкурентоспроможною країною.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.

Література: 1. Виханский О. С. Менеджмент. Человек, стратегия, организация, процесс : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М., 1995. – 416 с. **2.** Доровський О. Ф. Організація праці менеджера : навч. посіб. / О. Ф. Доровський, О. В. Іванісов. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2013. – 291 с. **3.** Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала : учебник / С. А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2005. – 224 с. **4.** Лазненко О. В. Формування ефективного механізму стимулювання персоналу на основі світового досвіду / О. В. Лазненко // Управління розвитком. – 2013. – № 13 (153). – С. 33–35. **5.** Кича Л. М. Особливості закордонного досвіду мотивації праці / Л. М. Кича // Вісник Приазовського державного технічного університету. – 2013. – № 26. – С. 72–76. **6.** Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2002. – 345 с. **7.** Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Київ : Кондор, 2003. – 296 с.

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА МІКРО- ТА МАКРОЕКОНОМІЧНОМУ РІВНЯХ

УДК 331.2

Шабленко А. І.

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

Анотація. *Заробітна плата як складова частина ринкового механізму країни є стосовно ринку праці найголовнішим чинником і визначає чимало функціональних особливостей сучасного ринку праці України. Розглянуто питання необхідності в підвищенні рівня оплати праці та шляхи подолання кризи у виплаті заробітної плати.*

Ключові слова: *заробітна плата, політика оплати праці, підвищення оплати праці.*

Аннотация. *Заработная плата как составляющая рыночного механизма страны является по отношению к рынку труда главным фактором и определяет немало функциональных особенностей современного рынка труда Украины. Рассмотрен вопрос о необходимости в повышении уровня оплаты труда и пути преодоления кризиса в выплате заработной платы.*

© Шабленко А. І., 2016

Ключевые слова: *заработная плата, политика оплаты труда, повышения оплаты труда.*

Annotation. *The wage as a part of the market mechanism of the country with respect to the labor market, is the most important factor which determines the many functional features of modern labor market of Ukraine. The article discusses the need of raising wages and ways to overcome the crisis of wages.*

Keywords: *salary, remuneration policies, increasing wages.*

Незаперечна значущість заробітної плати як економічної категорії в ринкових умовах полягає в тому, що вона впливає на весь економіко-соціальний механізм будь-якої країни. На макрорівні вона пов'язана з динамікою цін, інфляцією, рівнем зайнятості та безробіття тощо, а на мікрорівні – з ефективністю виробництва, його технологічним рівнем, ефективністю функціонування та розвитку трудового потенціалу, його кваліфікацією тощо [1].

У країні відсутня статистика щодо доходів та заробітної плати на професійному та мікрогалузевому рівнях, що не дає змоги об'єктивно визначати міжпосадові та міжгалузеві співвідношення ціни подібних (суміжних) чи однакових робіт. Недослідженість цього механізму так само породжує незнання такого важливого питання, як визначення ціни робочої сили на сучасному ринку праці країни. Ці питання є ґрунтовими для економіки будь-якої країни.

Питання оплати праці робітників підприємства має великий ступінь роздробленості в сучасній літературі, зокрема, у роботах таких авторів, як С. В. Мельник, В. В. Кузьменко, О. В. Покатаєва, Л. Г. Ткаченко, Т. П. Шинкаренко, Л. І. Кузнєцова [1–5].

Уряди економічно розвинутих країн, передусім, прагнуть підтримати споживчий попит населення. Зростання споживчого попиту так само неможливе без відповідного зростання рівня заробітної плати населення країни. Таким чином, динамічне зростання рівня заробітної плати є необхідною умовою економічної стабільності та подальшого розвитку країни.

Основними підходами щодо реформування політики оплати праці в Україні на сьогодні є:

по-перше, створення умов щодо зростання рівня заробітної плати (особливо це стосується рівнів заробітної плати працівників, які задіяні у традиційно низькооплачуваних видах економічної діяльності), визначивши державну політику за цим напрямком державним пріоритетом;

по-друге, перегляд принципів державного регулювання сфери оплати праці, в основі якого мають бути: стратегічна перспектива, відповідність економічній ситуації в світі, країні, ефективність, результативність тощо;

по-третє, проведення комплексних змін у наявній моделі державного управління сферою доходів населення та, зокрема, оплатою праці [2].

Підвищення рівня заробітної плати є важливим чинником як макро-, так і мікроекономічного рівня. Важливість та необхідність зростання заробітної плати полягає в тому, що для найманого працівника заробітна плата є головним джерелом його доходів. Її зростання означає підвищення рівня життя. А зацікавленість роботодавця в підвищенні рівня оплати праці полягає в тому, що заробітна плата є одним із чинників мотиваційного механізму, фактором підвищення продуктивності та ефективності праці та, як наслідок, фактором зростання прибутку підприємства.

Україна, передусім, повинна приділяти увагу таким важливим складовим частинам макроекономічної політики та політики доходів населення, як випереджаюче зростання рівня реальної заробітної плати порівняно з іншими складовими частинами доходів населення, відповідне зростання рівня продуктивності праці та, як наслідок, зростання ВВП та частки оплати праці у ньому.

Підвищення заробітної плати допоможе також подолати таке явище, як трудова міграція. Питання трудової міграції досить гостро постало останнім часом. Адже саме незадоволеність рівнем заробітної плати зумовлює відтік багатьох кваліфікованих спеціалістів до інших країн.

На сьогодні офіційна статистика свідчить про те, що, незважаючи на загальну позитивну тенденцію підвищення номінальної середньомісячної заробітної плати, рівень нарахованої (у середньому) працівнику заробітної плати за окремими видами економічної та промислової діяльності залишається нижчим від середнього рівня загалом в економіці (промисловості), а в деяких випадках є не набагато вищим. Таким чином, нарахована заробітна плата значної частини працівників не може забезпечити їм навіть фізичне відтворення, не кажучи вже про виконання притаманних зарплатні як економічній категорії інших ключових функцій – гідної винагороди за виконану роботу, затрачені зусилля, стимулювання та мотивація до продуктивної праці тощо [3].

У 2014 р. вперше за 5 років спостерігалось зниження реальної заробітної плати порівняно з попереднім роком на 6,5 %, а в грудні 2014 р. порівняно з груднем 2013 р. – на 13,6 %.

Динаміку реальної заробітної плати характеризують дані, наведені в табл. 1 [5].

Таблиця 1

Динаміка заробітної плати

Рік	Індекс реальної заробітної плати, %		
	грудень до грудня попереднього року	до попереднього року	2014 р. до відповідного року
2010 р.	110,5	110,2	125,8
2011 р.	111,0	108,7	115,7
2012 р.	111,1	114,4	101,2
2013 р.	106,7	108,2	93,5
2014 р.	86,4	93,5	

Зниження індексу реальної заробітної плати за 2014 р. спостерігалося в усіх регіонах.

Соціальна політика держави повинна мати орієнтир: мінімум заробітної плати поступово зближувати до вартості споживчого кошику та прожиткового мінімуму.

Перше завдання полягає в підвищенні реальної зарплати до вартості робочої сили. Витрати на відшкодування вартості робочої сили не можуть не передбачати, окрім витрат на харчування, одяг, також витрат на утримання житла, медичне обслуговування, освіту, соціальні потреби працівника. Звідси висновок: розв'язання питань рівня мінімальної і середньої заробітної плати необхідно орієнтувати на мінімальний споживчий бюджет, обчислений диференційовано стосовно категорії працівників, видів виробництв.

Усунення великої диференціації у сфері праці за категорій працівників підприємства – другий крок на шляху подолання кризи заробітної плати і відновлення другої її найважливішої функції – стимулювання (ефективності використання) робочої сили. Необхідно подолати диференціацію в оплаті праці за допомогою встановлення та підтримки раціональних пропорцій відповідно до оплати простої та складної праці, праці, яка потребує рівня кваліфікації.

Третій крок – підвищення ефективності механізму регулювання заробітної плати на основі соціального партнерства. Підвищення рівня оплати праці на сьогодні може відбутися лише за умов посилення соціального діалогу на всіх рівнях, особливо на галузевому рівні, який зараз, на превеликий жаль, є вкрай слабким, афільованим та монополізованим. Адже саме на рівні галузі можна закласти необхідні умови та механізми розв'язання більшості проблем оплати праці найманих працівників відповідного виду економічної діяльності, зокрема підвищення її рівня, відродження основних функцій заробітної плати як економічної категорії, пов'язування із кваліфікацією та складністю робіт тощо. Одним із варіантів деякі експерти називають введення та застосування мінімальних галузевих стандартів оплати праці, які б виконували роль своєрідного мірила, нормативу, на якому б будувалася система оплати праці найманих працівників підприємств виробничої сфери.

З роками заборгованість з виплати заробітної плати безупинно зростає.

Динаміку суми заборгованості з виплати заробітної плати характеризують дані, наведені в табл. 2 [5].

Таблиця 2

Динаміка суми заборгованості з виплати заробітної плати

Рік	Сума заборгованості (млн грн)
2011	1105,5
2012	950,5
2013	1019,4
2014	2366,9

Боротьба з явищем заборгованості з виплат заробітної плати – четвертий крок на шляху подолання кризи.

Показником незадовільного стану сфери оплати праці є непоодинокі явища невиплати заробітної плати праці внаслідок різного роду об`єктивних обставин (частіше фінансово-економічного плану), тобто заборгованість із виплати заробітної плати, яку, до речі, відслідковують офіційні органи статистики. За даними проведених соціологічних опитувань окремих вітчизняних дослідницьких соціологічних установ, майже 80,0 % респондентів підприємств, що мають заборгованість з виплати заробітної плати власним працівникам, назвали це явище таким, що загрожує життю їхніх родин, і головним чинником соціальної нестабільності у суспільстві. Саме цей факт актуалізує проблему розробки державою надійного механізму захисту прав працівника на оплату праці, зокрема і за рахунок створення резервного (гарантійного) фонду, як це передбачається Конвенціями та Рекомендаціями МОП.

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

Література: 1. Шинкаренко Т. П. Тенденції зміни частки заробітної плати у структурі ВВП та валового випуску України: порівняльний аналіз / Т. П. Шинкаренко, Л. І. Кузнєцова // Економіка і прогнозування. – 2008. – № 3.– С. 20–44. **2.** Ткаченко Л. Конкурентні межі зростання оплати праці в Україні / Л. Ткаченко // Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2 (10). – С. 115–124. **3.** Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві : монографія / О. В. Покатаєва. – Київ : Економіка і підприємництво, 2010. – 220 с. **4.** Карпіщенко О. І. Оплата праці як чинник конкурентоспроможності національної економіки / О. І. Карпіщенко, К. В. Ілляшенко, Т. О. Ілляшенко // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. – 2007. – № 1. – С. 120–129. **5.** Офіційний сайт Державного сайту служби статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/.

МЕТОДИКА АУДИТУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

УДК 657.6:657.421

Шаталова Н. Ю.

Магістрант 1 року навчання
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено теоретичне обґрунтування поняття методики аудиту та наявної методики аудиту основних засобів. Проаналізовано основні наявні підходи до розробки методики аудиту. Запропоновано шляхи вдосконалення методики аудиту основних засобів.*

Ключові слова: *основні засоби, аудит, методика, метод, прийом.*

Аннотация. *Исследовано теоретическое обоснование понятия методики аудита и действующей методики аудита основных средств. Проанализированы основные существующие подходы к разработке методики аудита. Предложены пути совершенствования методики аудита основных средств.*

Ключевые слова: *основные средства, аудит, методика, метод, прием.*

Annotation. *The theoretical justification for the notion of auditing techniques and operating methods of auditing assets. The basic existing approaches to design audit methodology. Ways of improving methods of auditing assets.*

Keywords: *fixed assets, audit, methodology, method, step.*

З розвитком економічних відносин стає щораз більш актуальним питання аудиту. Ефективність аудиту багато в чому залежить від правильного визначення методики аудиту. Розробка і впровадження в аудиторську практику нових вдосконалених методик аудиту є основним питанням вдосконалення аудиторського процесу. Від повноти і наукової достовірності методів залежить практичне застосування, дослідження, висновки аудиту, строки проведення аудиту та загальна ефективність аудиту. Тому тема дослідження є актуальною.

У спеціалізованій літературі питанням методики аудиту приділяється значна увага, проте методика аудиту основних засобів на сьогодні залишається недостатньо розробленою.

Внесок у розвиток теоретичних засад і методичних підходів до розв'язання питань аудиту основних засобів зробили такі науковці, як Ф. Ф. Бутинець, М. Т. Білуха, М. Я. Дем'яненко, О. М. Голованов, Л. І. Гомберг, М. В. Кужельний, В. П. Завгородній, В. Ф. Палій, В. В. Сопко, Л. К. Сук та ін.

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування методики аудиту основних засобів та її удосконалення.

Для досягнення мети необхідно визначити поняття «методика аудиту» та проаналізувати наявні підходи до її розробки; дослідити методику аудиту основних засобів та запропонувати спосіб її удосконалення.

Перш ніж досліджувати методику аудиту основних засобів, доцільно все ж таки уточнити саме поняття методики аудиту взагалі. Поняття «методика аудиту» було визначено багатьма вченими. Наприклад, В. А. Єрофєєва

© Шаталова Н. Ю., 2016

визначає методику аудиту як сукупність методів і прийомів проведення аудиторської перевірки або супутніх аудиту послуг, А. Д. Шеремет визначає методику аудиту як порядок і послідовність використання засобів аудиту, які дають змогу перевірити фінансову звітність компанії системно і в більш доцільній послідовності. На думку автора, визначення методики аудиту таке: порядок і послідовність використання засобів аудиту, які дають змогу перевірити фінансову звітність у більш доцільній послідовності.

Аналізуючи сучасні підходи до розробки методики, можна стверджувати, що немає загальноприйнятої практики її розробки.

У сучасних наукових розробках можуть бути ідентифіковані чотири основних підходи до створення методики:

1) бухгалтерський (підхід є традиційним та ґрунтується на розвитку методики тестування різних ділянок бухгалтерського обліку);

2) юридичний (забезпечує розробку методик перевірки різних питань з юридичного погляду);

3) спеціальний (включає розробку методів перевірки груп підприємств із особливими характеристиками);

4) галузевий (передбачає розробку методології аудиту підприємств залежно від їхнього виду діяльності та галузевої належності. До таких методик належать методики аудиту промислових підприємств, підприємств торгівлі, сільськогосподарські підприємства, будівельні організації, банки, страхові компанії, інвестиційні установи) [1, с. 341].

З різними методиками використовують сучасні методи і технології, які включають фактичну перевірку, документальну перевірку (аналітичну, формальну, арифметичну та інші), опитування, тестування.

Під час опитування або документальної перевірки аудитору важливо з'ясувати облікову політику щодо основних засобів, методи амортизації і послідовності їх застосування у досліджуваний період; визначити, чи вводились зміни в облікову політику і методи амортизації; вивчити необхідні пояснення в примітках до звітності.

Аудит основних засобів є досить трудомістким процесом, тому що він вимагає обробки великих обсягів інформації. Для такої великої за обсягом роботи аудитор може застосувати вибіркове дослідження з прийнятним рівнем аудиторського ризику.

Ураховуючи ці підходи до створення методики аудиту, слід зазначити, що підвищення ефективності аудиту компаній у сучасних економічних умовах вимагає застосування аудиторських методик, побудованих на основі розгляду різних традиційних підходів [2, с. 43]. На думку автора, найбільш доцільною для національної аудиторської практики є методика аудиту, яка розроблена з урахуванням традиційного бухгалтерського підходу і більш нового та менш розвиненого галузевого підходу. Використання цих підходів дасть змогу аудиторам відійти від шаблону під час розробки методики аудиту та підвищити ефективність аудиту з урахуванням галузевих характеристик підприємств, які підлягають ревізії.

Перед початком проведення аудиту основних засобів необхідно сформулювати мету перевірки. Погляди вітчизняних вчених щодо визначення мети аудиту основних засобів наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Мета аудиту основних засобів [3, с. 106]

№ з / п	Вчені	Мета аудиту основних засобів
1	Ф. Ф. Бутинець	Перевірка достовірності первинних даних відносного переміщення основних засобів; повноти та своєчасності первинних даних, відображених у консолідованих документах і бухгалтерських записах; правильність обліку основних активів та її відповідність прийнятої облікової політики; достовірності відображення стану необоротних активів у звітності організації; відповідності методики обліку та оподаткування позаоборотних активів за поточним законодавством
2	Ю. В. Піча, Л. П. Кулаковська	Збір і оцінка об'єктивних ознак економічних дій і подій з основними засобами, встановлення ступеня відповідності прийнятим нормам бухгалтерської звітності і надання результатів тестів для зацікавлених користувачів. Докази достовірності відображених у бухгалтерської та фінансової звітності первісної вартості основних засобів; суми нарахованої амортизації; операцій, пов'язаних з рухом основних засобів у період, що перевірявся
3	К. О. Утенкова	Мета аудиту полягає у вираженні незалежної професійної думки сертифікованого спеціаліста (аудитора) щодо достовірності звітності інформації з активів підприємства

Отже, узагальнюючи інформацію табл. 1, можна стверджувати, що метою аудиту основних засобів є підтвердження інформації щодо повноти, достовірності, законності та правильності відображення в обліку основних засобів, а також установити дотримання підприємством вимог П(С)БО 7 «Основні засоби» і Податкового кодексу України.

Аудит основних засобів може бути організований за допомогою різних методів. Таким чином, існують чотири основні методи перевірки: всеосяжна перевірка (перевірка звітності фактично), вибіркова, аналітична, комбінована.

У всеосяжній перевірці перевіряються всі без винятку обсяги інформації про економічні процеси, що мали місце в діяльності підприємства за період, який перевіряється.

Вибіркова перевірка включає застосування аудиторських процедур менш ніж до 100 відсотків масивів інформації, які дають змогу сертифікованому спеціалісту отримати аудиторські докази і, оцінивши складові частини характеристики обраних із сукупності даних, поширити дієвість цих доказів на всю сукупність даних [4, с. 44].

Отже, для об'єктивного проведення аудитором аудиту основних засобів, він повинен доцільно обрати методику перевірки основних засобів організації, одну з чотирьох, і методи перевірки, які б дали змогу з великою точністю перевірити правильність обліку нематеріальних активів.

З урахуванням проведеного дослідження для проведення аудиту основних засобів компаній можемо запропонувати використовувати під час розробки методики аудиту інформацію щодо технологічних особливостей виробничої діяльності у наступних етапах аудиту.

Таким чином, досліджено теоретичне обґрунтування методики аудиту та наявної методики аудиту основних засобів. Запропоновано шляхи вдосконалення методики аудиту основних засобів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мултанівська Т. В.

Література: 1. Дорош Н. І. Аудит: теорія і практика / Н. І. Дорош. – Київ : Знання, 2011. – 495 с. **2.** Каменська Т. О. Організація методики проведення загального аудиту / Т. О. Каменська // Бухгалтерський облік і аудит. – 2014. – № 7. – С. 40–45 **3.** Бразілій М. Н. Організація і методика аудиту основних засобів та шляхи його вдосконалення / М. Н. Бразілій, М. М. Тимошенко // Економіка та держава. – 2013. – № 24. – С. 104–109. **4.** Бондар М. І. Особливості аудиту основних засобів / М. І. Бондар // Проблеми науки. Міжгалузевий науково-технічний журнал. – 2011. – № 2. – С. 41–45.

МІСЦЕ І РОЛЬ КОНТРОЛІНГУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 005.935

Шевченко Ю. І.

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

Анотація. *Досліджено сутність та необхідність контролінгу як елемента управління загалом. Охарактеризовано місце контролінгу в системі управління підприємством. Визначено мету контролінгу, його принципи та функції. Розглянуто питання стосовно об'єктивної оцінки параметрів, необхідних для видозміни, перебудови наявної системи управління підприємством за допомогою контролінгу.*

Ключові слова: *контролінг, управління, планування, адаптація, контроль.*

Аннотация. *Исследована сущность и необходимость контроллинга как элемента управления в целом. Охарактеризовано место контроллинга в системе управления предприятием. Определена цель контроллинга, его принципы и функции. Рассмотрен вопрос об объективной оценке параметров, необходимых для видоизменения, перестройки существующей системы управления предприятием с помощью контроллинга.*

Ключевые слова: *контроллинг, управление, планирование, адаптация, контроль.*

Annotation. *The essence and necessity of controlling of the control as a whole. Characterized in place controlling enterprise management system. Defined objective of controlling, its principles and functions. Questions concerning the objective evaluation parameters necessary for modification, restructuring existing enterprise management system via controlling.*

Keywords: *controlling, management, planning, adaptation, control.*

© Шевченко Ю. І., 2016

Ринкові умови господарювання вимагають від діяльності підприємств і організацій надзвичайної організованості, віддачі і, як наслідок, максимальної ефективності виробничої діяльності. Сучасний ринок – це гостра конкуренція, боротьба за місця збуту продукції, забезпечення партнерських відносин із постачальниками і покупцями, завоювання першості щодо якісних параметрів продукції, яка ви-робляється.

У сучасних умовах господарювання відбувається об'єктивний процес зростання ролі і значення таких функцій управління, як облік, планування, аналіз і контроль, з одночасним переосмисленням їхніх завдань, наповненням новим змістом. У зв'язку з цим особливо актуальним для теорії і практики вітчизняного управління є досвід країн ринкової економіки як Західної Європи, так і американського континенту [1, с. 21–38].

Високорозвинені країни Заходу задля забезпечення ефективного управління та довготривалого існування своїх фірм впроваджують та успішно використовують у себе систему контролінгу.

Контролінг – це система управління і не просто управління, а ефективного управління. Той, хто вперше чує слово «контролінг», здебільшого пов'язує його з поняттям контролю. Проте це дещо відмінне і навіть протилежне йому поняття. Контроль направлений на минуле, на вияв помилок, відхилень, прорахунків і проблем [2, с. 15].

Аналіз останніх досліджень і публікацій становлять роботи вітчизняних фахівців В. Килимнюка, А. Градова, М. Пушкаря, О. Сафарова, Н. Собкова, О. Терещенка, С. Петренка, а також праці таких зарубіжних спеціалістів із теорії та практики контролінгу, як І. Вебер, Г. Кюппер, Д. Хан, А. Файоль, Е. Маєр, П. Хорват, К. Штайнле, Р. Ентоні, Р. Хілтон, Р. Каплан, Ч. Хорнгрен, Р. Ман та багато інших. Оскільки контролінг є новітньою галуззю в економічній теорії та практиці, залишається ще багато нез'ясованих моментів та суперечностей, пов'язаних не тільки з трактуванням самої суті фінансового контролінгу, а й з методами та прийомами його використання у практиці вітчизняного господарювання.

В Україні сьогодні практично немає кваліфікованих науково-практичних досліджень з питань контролінгу. Провідна фахова література з питань контролінгу походить переважно із зару¬біжних джерел.

Оперуючи цим, можна зауважити, що в умовах, які склалися на сучасних підприємствах України, неможливо назвати контролінг окремою повнофункціональною системою, оскільки рівень організації управлінського процесу та менеджменту все ще знаходиться на досить низькому рівні.

Головною метою цієї роботи є дослідження питань стосовно об'єктивної оцінки параметрів, необхідних для видозміни, перебудови наявної системи управління підприємством за допомогою контролінгу, – а саме визначення відповідного місця та ролі контролінгу в системі управління підприємством.

Підприємства й організації України працюють в умовах дії ринкових відносин недавно, проте вони особливо позначаються на організації їхньої фінансово-господарської діяльності. Ринок змушує вітчизняні підприємства й організації постійно думати не лише над виробництвом продукції, а й над її збутом, шукати вигідних постачальників і покупців. Постійний пошук резервів, знаходження «вузьких місць» стають головними для тих підприємств і організацій, які думають про майбутнє, про збереження трудового потенціалу, про розширення виробництва, а не його скорочення, яке спостерігається останнім часом в Україні і є характерним для чималої кількості великих підприємств.

Метою контролінгу є отримання даних, їх обробка і трансформація в інформацію для управління та прийняття рішень. Така інформація є нестан¬дартною, призначається для виявлення тенденції і закономірностей явищ і процесів у діяльності підприємства, допомагає розробити заходи, які забезпечують його діяльність.

Контролінг є системою інформації, яка сприяє забезпеченню тривалого існування підприємства, він націлений на майбутнє. Той, хто тримається за старе, залишається з його наслідками, а завдання грамотних менеджерів полягає у тому, щоб завчасно пристосуватися до нових обставин. Проте досвід свідчить, що здебільшого менеджери не розуміють необхідності адаптації до нових реалій життя, не відчувають прискорення темпу змін. Якщо проблема пристосування зводиться до темпу технічних змін, то немає іншої альтернативи, як звернутися до науки за її розв'язанням.

У системі контролінгу обов'язковим елементом є визначення мети підприємства і окремих структурних підрозділів, управління цілями, своєчасне реагування на зміну середовища і, відповідно, уточнення мети, що дає змогу адаптуватися до змін і забезпечити існування об'єкта.

Система контролінгу функціонує на основі певних принципів (лат. principium – початок, основа, те, що лежить в основі певної теорії науки) [3, с. 85].

До принципів контролінгу належать [4, с. 29]:

- визначення мети (цілей);
- управління цілями;
- досягнення цілей;
- принцип руху і стійкості;
- принцип своєчасності;

– принцип стратегічного мислення;

– принцип документування.

Контролінг пов'язується з пошуком недоліків у діяльності підприємства, ліквідацією «вузьких» та «проблемних» ділянок у виробничій та фінансовій сферах, формуванням плану стратегії розвитку.

Якщо традиційні системи контролю діяльності підприємства базуються на відстеженні минулих подій (фінансовий облік) або подій у реальному масштабі часу (управлінський облік), то контролінг орієнтується на майбутні події. Для системи контролінгу найважливіше значення мають відхилення від прогнозованих показників на перспективу з горизонтом планування більше від 3 років, а не від поточних планів, як це прийнято на вітчизняних підприємствах. Порівнюють майбутні прогнозовані показники з досягнутим їхнім фактичним значенням [5, с. 127].

Фінансовий облік у системі контролінгу посідає значне місце, оскільки його завданням є підготовка звітів про використання ресурсів, протікання господарських процесів, формування собівартості продукції, ефективність витрат на маркетинг і збут продукції, формування прибутку, ефективність інвестицій тощо. Використовуючи дані фінансового обліку, можна виявити тенденції явищ та процесів за певний період і прогнозувати їхній подальший розвиток у системі контролінгу.

Необхідно акцентувати увагу на тому, що система прогнозування розвитку підприємства передбачає планування економічних показників, а облік організовує збір та обробку даних у такому розрізі, як це передбачено у системі планування. Дані обліку та планів використовуються для аналізу відхилень. Відділ контролінгу готує інформацію про відхилення фактичних показників від запланованих із розшифровкою факторів, які вплинули на ці відхилення.

Служба контролінгу повинна забезпечити такі види робіт [6, с. 129]:

– планування (програма розвитку, складання бюджетів у розрізі структурних підрозділів та підприємства взагалом);

– розроблення системи звітів про роботу підрозділів;

– аналіз даних про виконання планів;

– формування необхідної для менеджерів інформації (перелік показників);

– розроблення альтернативних варіантів розв'язання проблемних питань;

– оцінку ефективності нових проектів.

Отже, основною метою контролінгу є координація дій обліковців та менеджерів різних ланок задля досягнення цілей підприємства, забезпечення інформаційної та консультаційної підтримки приймання управлінських рішень та раціоналізація управлінського процесу.

На сучасному етапі розвитку підприємництва контролінг починає відігравати дуже важливу роль у системі управління підприємством. Він є однією з найсучасніших і найефективніших систем керування підприємством. Контролінг дає змогу об'єднати зусилля фахівців фінансово-економічної та виробничої сфер задля створення можливості ухвалювати своєчасні й обґрунтовані управлінські рішення. Це так само дасть змогу ефективно використовувати ресурси підприємства, досягати економії витрат, максимізувати прибуток та збільшити ринкову вартість підприємства. Також контролінг дає змогу підприємству адаптуватися до постійної зміни середовища та успішно виживати в умовах конкуренції. Він сприяє процесу постійного виявлення і впровадження нового, прогресивного та ефективного в практику підприємства з урахуванням його специфіки.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Горобинська М. В.

Література: 1. Килимнюк В. Й. Еволюція контролінгу. Його місце та роль в економіці підприємства / В. Й. Килимнюк // Економіст. – 2004. – № 1. – С. 21–38. **2.** Фалько С. Г. Контролінг та його національні особливості / С. Г. Фалько // Економіка та держава. – 2007. – № 10. – С. 14–18. **3.** Давидович І. Є. Оперативний контролінг та його роль в управлінні діяльністю підприємств і організацій / І. Є. Давидович // Вісник Тернопільського державного економічного університету. – 2006. – № 2. – С. 85–95. **4.** Лозовицький Д. С. Контролінг : навч. посіб. / Д. С. Лозовицький. – Львів : Вид-во ЛьвДУВС, 2012. – 310 с. **5.** Штангрет А. М. Окремі аспекти практичного застосування контролінгу на вітчизняних промислових підприємствах / А. М. Штангрет // Матеріали науково-практичної конференції «Перспективи розвитку контролінгу: теорія та практика». – 2008. – С. 125–128. **6.** Одноволик В. І. Контролінг – сучасна концепція забезпечення стабільного розвитку підприємства / В. І. Одноволик // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 6. – С. 127–130.

ПРОБЛЕМИ ЦИКЛІЧНОСТІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ НА ПРИКЛАДІ США

УДК 330.3(73)

Шиян О. Д.

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *На основі статистичних даних проведено аналіз динаміки ВВП. Розглянуто проблему циклічності та її вплив на макроекономічні показники. Здійснено прогноз зміни ВВП США в найближчому майбутньому.*

Ключові слова: *валовий внутрішній продукт, Сполучені Штати Америки, циклічність.*

Аннотация. *На основе статистических данных проведен анализ динамики ВВП. Рассмотрена проблема цикличности и ее влияние на макроэкономические показатели. Проведен прогноз изменения ВВП США в ближайшем будущем.*

Ключевые слова: *валовой внутренний продукт, Соединенные Штаты Америки, цикличность.*

Annotation. *Based on the statistical analysis of GDP. Recurrence of the problem and its impact on macroeconomic indicators. Done forecast of US GDP in the near future.*

Keywords: *gross domestic product, United States, cyclical.*

Проблеми циклічного розвитку економіки та криз, що періодично виникають, належать до найбільш важливих в економічній теорії. Головним завданням будь-якого уряду є забезпечення стійкого зростання економіки. Однак уся економічна історія свідчить про те, що постійного зростання не вдалось досягти жодній економіці світу. Циклічність, властива ринковим механізмам і процесам, – неминуче явище. Саме тому проблема циклічності є актуальною, адже вона дає змогу передбачити підйоми та спади економіки.

Проблеми економічного росту та циклічності є одними з основних в економічній науці. Вони перебували в центрі уваги всіх провідних економістів світу протягом минулого століття, і сьогодні інтерес до них не зменшується.

Теорія економічного росту і циклу розвивалася, передусім, у роботах Д. Кейнса, М. Кондратьєва, В. Леонтьєва, А. Мітчелла, П. Самуельсона, Є. Слуцького, М. Туган-Барановського, Д. Хікса, Й. Шумпетера та ін.

Метою цього дослідження є аналіз динаміки зміни ВВП на наявність циклічності 1960–2014 роки.

Існують різні класифікації циклів за типами та тривалістю. За тривалістю здебільшого виділяють такі цикли: 2–4 роки (цикл Кітчина), 10 років (цикл Жуглара, Маркса), 20 років (цикл Кузнеця, Хансена), 50–55 років (цикл Кондратьєва). За причинами виникнення єдиної прийнятої класифікації не існує через відмінність у підходах різних напрямків економічної науки.

Найбільш яскравим прикладом є США як найбільш класичний варіант капіталістичної системи господарювання. Також США є цікавими з погляду дослідження економічного циклу через широкі можливості одержання статистичних даних на сайті Бюро економічного аналізу США [1], де містяться головні індикатори зміни реальних обсягів ВВП. Також у США існує Національне бюро економічних досліджень [2], яке офіційно фіксує дати економічних піків і спадів, починаючи з 1857 року. Таким чином, існує можливість зіставлення цих процесів у часі.

Як засвідчили чисельні дослідження, суттєвим елементом, який визначає економічну активність як підприємців, так і споживачів продукції, є їхні очікування стосовно майбутнього. Ці очікування значною мірою визначають і реальну дію механізму економічного циклу. Під час економічного піднесення суб'єкти господарювання прихильні до продовження тривалості періоду прогнозування. Причому через суб'єктивні особливості людини ці прогнози здебільшого є оптимістичними і доволі часто не збігаються з реальним станом справ.

Проблема очікувань та їхній збіг з реальністю тісно пов'язана ще з однією економічною проблемою – ризиком. Дуже просте визначення ризику було дано У. Шарпом у його підручнику «Інвестиції»: «Якщо попрохати середньостатистичну людину з вулиці визначити, що таке інвестиційний ризик, то він однозначно пошлеться на можливість того, що відбудеться що-небудь погане» [3, с. 180].

Одна з головних причин припинення економічного зростання і, відповідно, початку кризової фази полягає в тому, що в період підйому автоматично відбувається генерування та накопичення системного ризику в економіці. Його зростання зумовлене, передусім, тією обставиною, що суб'єкти господарювання в цей час прихильні

© Шиян О. Д., 2016

до продовження тривалості періоду прогнозування. Причому через суб'єктивні особливості людини ці прогнози здебільшого є оптимістичними. Ця особливість, як можна припустити, дуже тісно пов'язана з відзначеною Д. Кейнсом граничною схильністю до збережень. Під час економічного піднесення відбувається збільшення доходів громадян, відтак вони одержують можливість більшу частину їх трансформувати в збереження. Це відбувається ще і тому, що підвищується впевненість людей у майбутньому. Вони прогнозують покупки все більшої кількості товарів тривалого використання і відкладають для цього частку свого доходу, звертаються за кредитом. Це так само породжує пропозицію на ринку капіталу під нижчий процент на більш тривалий період.

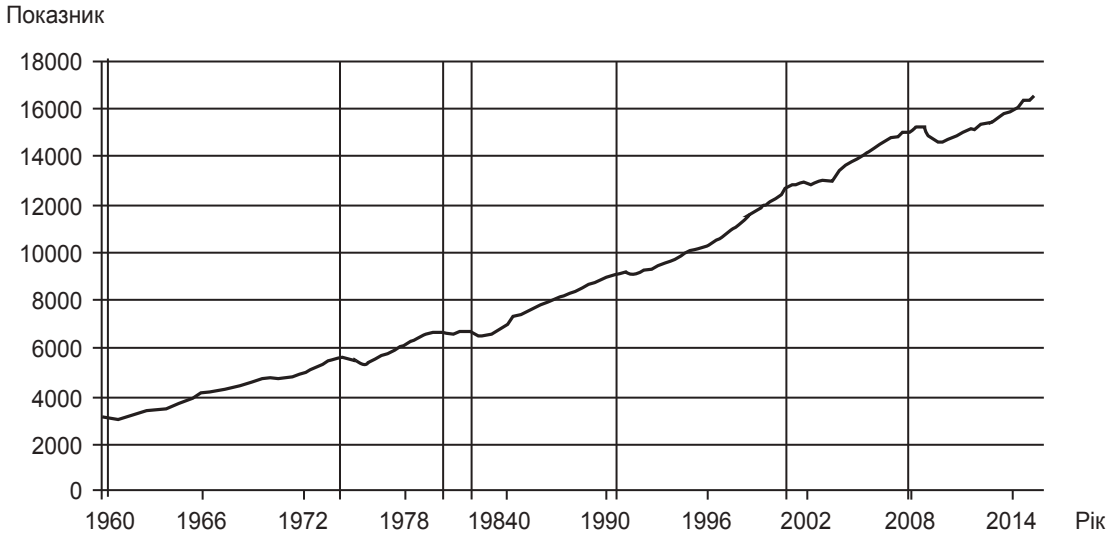


Рис. 1. **Динаміка реального ВВП США, 1960–2014 рр.**

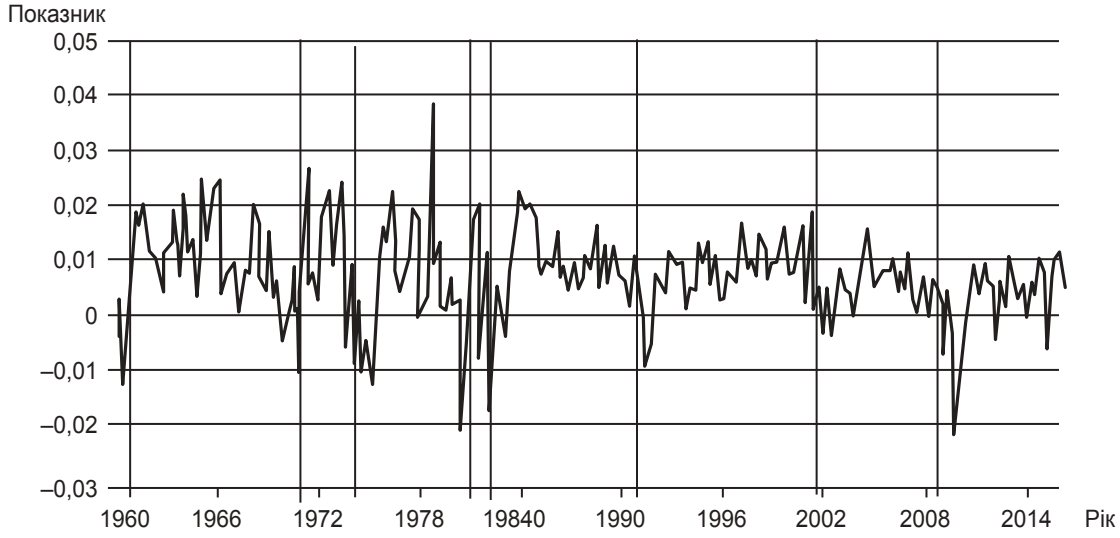


Рис. 2. **Приріст реального ВВП, 1960–2014 рр.**, %

Обсяг ВВП в США за 1960–2014 роки в цінах 2009 року збільшився з 3,12 трлн дол до 16,3 млрд дол, що чітко простежуються в наявності тренду. Також необхідно відзначити, що за цей період НБЕР зафіксувало 8 циклів [2]. Максимуми цих економічних циклів позначені вертикальними лініями (рис. 1, рис. 2). Слід відзначити, що тривалість циклів виявилася різною. Найбільш тривалим виявився цикл з липня 1990 р. по березень 2001р., а найбільш коротким – з січня 1980 р. по липень 1981 р. Останній цикл завершився максимумом економічного зростання в грудні 2007 року. Після цього почався період спаду. Сьогодні економіка США за останніми даними знаходиться в фазі підйому. Протягом 24 кварталів відзначається позитивне значення приросту, однак у попередньому циклі також мало місце позитивне значення циклу. Але потім воно почало знижуватись. Сьогодні ми маємо тривале економічне зростання. У середньому економічне зростання в США відбувається протягом 23 кварталів. Відповідно, можна спрогнозувати, що протягом найближчого часу тенденція може змінитися на падіння.

Проведений нами аналіз дає можливість здійснити найбільш узагальнювальні прогнози динаміки змін ВВП США.

Тож під час прогнозування майбутніх тенденцій завжди слід враховувати попередню економічну динаміку. Хоча економічна система сьогодення в США за своєю структурою значно відрізняється від тієї, яка була на початку 20 ст. або навіть в середині, факт циклічності розвитку економіки не викликає сумнівів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, старший викладач Пивовар І. В.

Література: 1. Bureau of Economic Analisys [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.bea.gov/. **2.** The National Bureau of Economic Research [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nber.org/. **3.** Шарп У. Инвестиции / У. Шарп, Д. Бэйли ; [пер. с англ.]. – М. : ИНФРА–М, 1999. – 1028 с.

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

УДК 347.77/.78(477)

Шликова Ю. В.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено особливості функціонування прав інтелектуальної власності в Україні та її особливості стосовно різних нормативно-правових актів. Проаналізовано, які проблеми існують у цій сфері та визначено шляхи вдосконалення.*

Ключові слова: *інтелектуальна власність, захист прав, охорона власності, адміністративно-правовий захист права інтелектуальної власності.*

Аннотация. *Исследованы особенности функционирования прав интеллектуальной собственности в Украине и ее особенности применительно к различным нормативно-правовым актам. Проанализировано, какие проблемы существуют в этой сфере, и определены пути совершенствования.*

Ключевые слова: *интеллектуальная собственность, защита прав, охрана собственности, административно-правовая защита интеллектуальной собственности.*

Annotation. *The features of the functioning of the intellectual property rights in Ukraine and its features as applied to various regulatory and legal acts. We analyze what problems exist in this area and identify ways to improve.*

Keywords: *intellectual property rights protection, protection of property, administrative and legal protection of intellectual property rights.*

Необхідність створення в Україні ефективної системи охорони прав інтелектуальної власності зумовлена вимогами часу. Під час здійснення та захисту прав інтелектуальної власності виникають ситуації, в яких претендентами на належність щодо одного інтелектуального продукту є декілька осіб. Це є результатом відсутності у чинному законодавстві чіткого та детального регулювання відносин інтелектуальної власності кількох осіб на один об'єкт, що породжує правомірності виникнення спільних прав, зміст і сферу дії, порядок здійснення та умови розподілу винагороди. Інноваційна діяльність та охорона об'єктів права інтелектуальної власності – це сукупність усіх правових засобів, що забезпечують ефективність реалізації інноваційної моделі розвитку України [1].

© Шликова Ю. В., 2016

Актуальність дослідження проблем, пов'язаних з інтелектуальною власністю, в Україні зумовлена тим, що суб'єктивне право є невід'ємною частиною, запорукою та стимулом економічного і культурного розвитку держави. Досягнення винахідників, суб'єктів авторського та суміжних прав, підвищення їхнього добробуту є підґрунтям економічного розвитку держави і добробуту громадян, і тому обов'язок судової влади — розв'язувати справи, дотримуючись чинного законодавства та здійснювати судочинство, керуючись принципом верховенства права. Тому дослідження проблематики законодавчих актів дає можливість виділити певні чинники, які зумовлюють неефективність адміністративно-правової охорони прав інтелектуальної власності.

Проблеми, пов'язані із забезпеченням функціонування системи інтелектуальної власності, досліджувалися багатьма науковцями, серед яких особливо слід відзначити праці З. Н. Братуся, О. А. Красавчикова, Е. А. Суханова, В. А. Рясенцева, В. П. Шатрова, М. М. Богуславського, О. А. Підопригори, Р. Б. Шишки та ін. Так, досі між ученими виникає багато питань щодо розмежування понять «захист прав» та «охорона власності». Така невизначеність зумовлена закладеною у Конституції України апріорною нез'ясованістю цих понять, коли вони вживаються як синоніми [2, с. 14].

Отже, треба спиратися на думку українського вченого Д. М. Бахраха, який, порівнюючи ці поняття, визначає як критерій моменту порушення прав таке: до порушення прав діють заходи охорони, а після порушення – заходи захисту. Він дає тлумачення цих термінів, а саме під охороною він розуміє сукупність різних взаємопов'язаних між собою заходів, які здійснюються як державними, так і громадськими організаціями, та спрямовані на попередження порушень, усунення причин, що їх спонукали, і таким чином сприяють нормальному процесу реалізації громадянами їхніх прав і свобод [3, с. 132–135].

На думку М. Лапчинського, головним змістом будь-якого права є охорона політичних, економічних та інших провідних у суспільстві інтересів. Термін «охорона» розуміється та вживається прихильниками такої позиції у широкому соціальному змісті, що передбачає «закріплення, сприяння розвитку та регулювання» [4, с . 61].

На мою думку, можна дійти висновку, що захист здійснюється лише щодо порушених прав, водночас охорона має постійний характер, та її завданням, передусім, є створення умов для реалізації цих прав. Адміністративно-правовий захист є складовою частиною загальноправового механізму захисту прав інтелектуальної власності. Дамо визначення поняттю адміністративно-правового захисту права інтелектуальної власності – це система активних адміністративних заходів, які застосовують компетентні органи державної влади, що спрямована на поновлення порушеного права, усунення порушень права інтелектуальної власності, створення умов для покладання виконання обов'язку з відновлення порушеного права на порушника, також притягнення його до відповідальності [5, с. 136]. Стосовно захисту цих прав суд, відповідно до закону, може ухвалити рішення, які наведені на рис. 1. Також задля запобігання порушенню права інтелектуальної власності та збереження відповідних доказів суд має право заборонити відповідачеві чи іншій особі вчиняти певні дії за наявності певних умов.

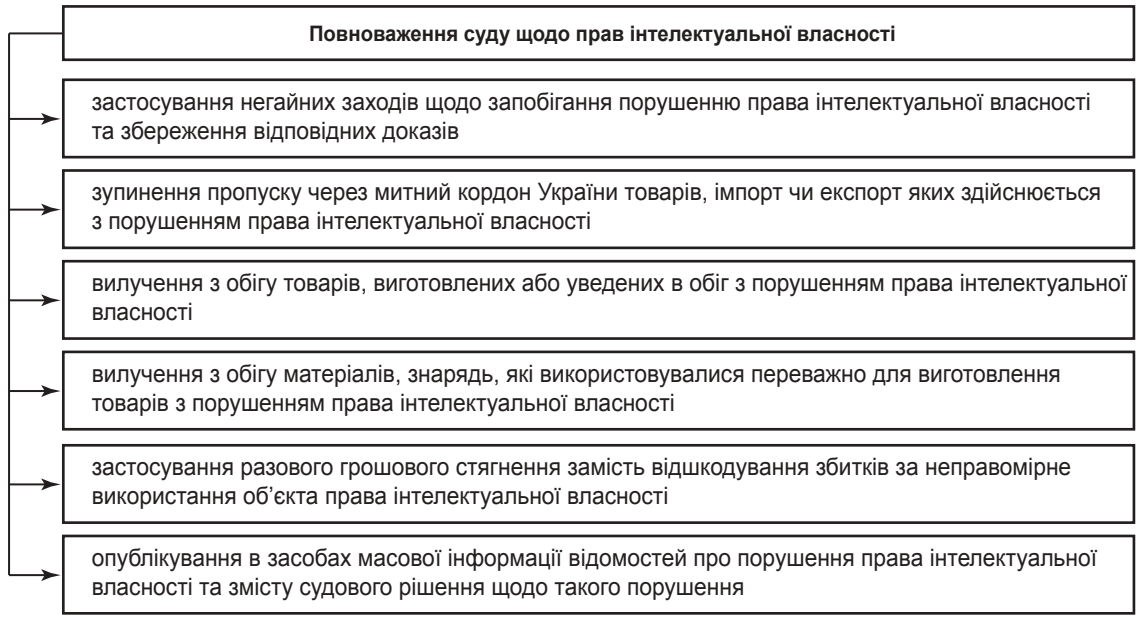


Рис. 1. **Повноваження суду щодо прав інтелектуальної власності**

Також слід зауважити, що згідно з чинним законодавством, особа, яка має виключне право дозволяти використання об'єкта права інтелектуальної власності (ліцензіар), може надати іншій особі (ліцензіату) письмове

повноваження, що надає їй право на використання цього об'єкта в певній обмеженій сфері (ліцензія на використання об'єкта права інтелектуальної власності).

Ліцензія може бути оформлена як окремий документ або бути складовою частиною ліцензійного договору. За ліцензійним договором, одна сторона (ліцензіар) надає другій стороні (ліцензіату) дозвіл на використання об'єкта права інтелектуальної власності (ліцензію) на умовах, визначених за взаємною згодою сторін, з урахуванням вимог Цивільного кодексу України та інших законів.

Отже, надання ліцензій широко використовується в багатьох країнах світу як адміністративний захід для регулювання підприємницької діяльності юридичних і фізичних осіб. Такі ліцензії засновані на монополії держави у визначених сферах виробництва і зазвичай видаються компетентними державними органами на здійснення певного виду фахової діяльності або окремих операцій.

Зауважимо, що, незважаючи на цілу низку недоліків, національна система правової охорони інтелектуальної власності в Україні загалом функціонує на задовільному рівні та формально відповідає основним міжнародним вимогам і стандартам. Сьогодні правовідносини в сфері інтелектуальної власності регулюються окремими положеннями Конституції України, нормами Цивільного, Кримінального, Митного кодексів України, Кодексу України про адміністративні правопорушення, відповідних процесуальних кодексів, окремих спеціальних законів та підзаконних нормативних актів.

Однак не можна не зважати на те, що ефективність системи охорони інтелектуальної власності є недостатньою через цілий комплекс проблем, які потребують термінового розв'язання. Одними із основних проблем, що стосуються охорони прав інтелектуальної власності, є, по-перше, забезпечення реалізації політики у сфері охорони інтелектуальної власності в Україні, що характеризується відсутністю належної координації та недостатньою ефективністю у діяльності структур, які мають опікуватися питаннями розвитку інтелектуальної власності, її охороною та захистом. Відповідні функції з охорони цього виду власності сьогодні частково виконують Міністерство освіти і науки України, Державний департамент інтелектуальної власності як його невід'ємна складова частина, Український інститут промислової власності. По-друге, залишаються не розв'язаними питання щодо фінансування заходів у сфері трансферу технологій, організації управління та розвитку інфраструктури у сфері правової охорони інтелектуальної власності (запровадження у структурі Державного департаменту інтелектуальної власності посад державних інспекторів в усіх регіонах України). Усе це заважає своєчасному ухваленню обґрунтованих рішень, формуванню комплексу назрілих інституційних, правових та економічних заходів задля розвитку цивілізованого ринку інтелектуальної власності відповідно до національних інтересів. Наслідком недосконалості законодавства та відсутності належного контролю є велика кількість порушень у діяльності організацій колективного управління, які повинні відігравати визначальну роль в охороні авторського права і суміжних прав.

В. А. Рясенцева виділила деякі причини недостатнього рівня ефективності охорони інтелектуальної власності українських фізичних і юридичних осіб:

1) відсутність належних знань та інформації про порядок захисту інтелектуальної власності за межами України;

2) відсутність у держави засобів на патентування і здійснення реєстраційних процедур за кордоном.

Таким чином, можна констатувати, що на цьому етапі розвитку вітчизняної системи охорони інтелектуальної власності залишається не розв'язаною низка проблемних питань, що потребують додаткового вивчення. Удосконалення економічних важелів охорони інтелектуальної власності вимагає найпильнішої уваги, оскільки вони зумовлюють масовість і стійкість порушень прав інтелектуальної власності. Слід розробити систему економічних стимулів (податкових, кредитних, страхових) комерціалізації запатентованих науково-технічних досягнень.

Також В. А. Рясенцевою розроблено шляхи вдосконалення системи захисту прав інтелектуальної власності в Україні:

1) вдосконалення законодавства про захист від недобросовісної конкуренції;

2) формування механізму недопущення на митну територію товарів, які імпортуються з порушенням прав інтелектуальної власності;

3) зменшення тривалості оформлення патенту та торгової марки.

Отже, доходячи висновку щодо розглянутих питань, а також спираючись на думку багатьох українських вчених, можна сказати, що сучасна система охорони інтелектуальної власності практично перебуває на етапі свого становлення та потребує подальшого удосконалення. Велика кількість порушень у сфері інтелектуальної власності вимагає запровадження широкого спектра заходів з її удосконалення. Створення державної системи охорони інтелектуальної власності стане міцним фундаментом для подальшого інноваційного розвитку України, підвищення її конкурентоспроможності на світовому ринку.

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

Література: 1. Про стан державного регулювання і управління у сфері розвитку, правової охорони і захисту інтелектуальної власності та інноваційної діяльності в Україні [Електронний ресурс] : рішення Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти від 16 квітня 2008 р. – Режим доступу : http://kno.rada.gov.ua/komosviti /control/uk/index. **2.** Галянтич М. Адміністративно-правовий захист прав суб'єктів промислової власності / М. Галянтич // Інтелектуальна власність. – 2011. – № 1–2. – С. 14–17. **3.** Бахрах Д. Н. Административное право / Д. Н. Бахрах // Українське право. – 2009. – С. 132–135. **4.** Лапчинський М. Основи інтелектуальної власності : навч. посіб. / М. Лапчинський. – Київ : Ін Юре, 2012. – 156 с. **5.** Рясенцева В. А. Право інтелектуальної власності : підручник / В. А. Рясенцева. – Київ : Істина. – 2007. – 208 с.

ЗАХОДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ

УДК 346.5.009

Шустова Ю. С.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено реалізацію правового регулювання у забезпеченні економічної конкуренції; зазначено, що підтримка конкуренції допомагає забезпечувати баланс особистих і приватних інтересів суб'єктів ринку; зроблено висновки щодо функціонування механізму правового регулювання і правових відносин як його елемента у сфері економічної конкуренції.*

Ключові слова: *конкуренція, правове регулювання, децентралізація, суб'єкт господарювання.*

Аннотация. *Исследована реализация правового регулирования в обеспечении экономической конкуренции; указано, что поддержка конкуренции помогает обеспечивать баланс личных и частных интересов субъектов рынка; сделаны выводы относительно функционирования механизма правового регулирования и правовых отношений как его элемента в сфере экономической конкуренции.*

Ключевые слова: *конкуренция, правовое регулирование, децентрализация, субъект хозяйствования.*

Annotation. *This article investigates the implementation of regulation in ensuring economic competition; states that support competition helps provide balance personal and private interests of the market; conclusions on the functioning of the regulation and its legal relations as an element in economic competition.*

Keywords: *competition, regulation, decentralization, entity.*

Функціонування ринкових відносин, в основі яких лежить багатоукладна економіка, передбачає створення рівних можливостей для суб'єктів господарської діяльності, а також їхню конкуренцію.

Актуальність обраної теми полягає в тому, що економічна конкуренція є рушійним елементом ринкової економіки, який забезпечує баланс особистих і приватних інтересів суб'єктів ринку, формує основи соціальної стабільності у суспільстві. Намагаючись побудувати соціально-орієнтовану ринкову економіку, держава на конституційному рівні визнала необхідність захисту економічної конкуренції та гарантувала цей захист.

Необхідно зазначити, що останнім часом окремим проблемам правового забезпечення розвитку і захисту економічної конкуренції було присвячено низку дисертаційних досліджень, зокрема Л. Р. Білої «Адміністративна відповідальність за порушення антимонопольного законодавства», Н. М. Корчак «Правові питання антимонопольного регулювання підприємницької діяльності в Україні», С. А. Кузьміної «Захист інтересів суб'єктів господарювання від недобросовісної конкуренції» та інші.

Поняття конкуренції має велику кількість значень. Економісти розробили кілька моделей конкуренції, в яких розглядаються різні ринкові структури. Визначення економічної конкуренції в законодавстві наближено

© Шустова Ю. С., 2016

до теоретичної моделі досконалої конкуренції, яка не відображає весь обсяг реальних відносин економічної конкуренції в Україні. Загальним у цих моделях є те, що товарно-грошове господарство базується на децентралізації, економічному розподілі праці. Кожний суб'єкт господарювання ухвалює власні рішення та має індивідуальні господарські плани, які визначають обсяг інвестицій, види продукції, яку він виробляє, її ціну та можливість реалізації. Споживач, купуючи товар, «надає оцінку» діяльності суб'єкта господарювання та примушує його коригувати господарські плани, враховуючи вимоги покупців. У такий спосіб здійснюється самокоординація діяльності суб'єкта господарювання. У випадках відсутності попиту на товар, низької його якості або високої ціни порівняно з іншими товаровиробниками, неможливості реалізації, суб'єкт господарювання стає банкрутом та усувається з ринку. Модель саморегулювання діє за «принципом проб та помилок», орієнтує підприємця одержувати певний результат та встановлює взаємозалежність докладених зусиль та одержаних результатів. Для того щоб отримати такий результат, підприємець вимушений обмежувати власну вигоду та шукати нові можливості для покращення продукції та її просування на ринку.

Конкуренція як правове явище створюється певною системою безпосередніх приватних відносин суб'єктів. Але у цьому процесі присутня й держава. Обов'язок держави не обмежується тільки захистом економічної конкуренції та виконанням контрольних функцій щодо захисту суспільних інтересів у функціонуванні економіки. Відносини економічної конкуренції набувають більш широкого змісту. З урахуванням цього завданням права стає захист економічної конкуренції, створення умов для функціонування ринкової конкуренції та правове забезпечення економічних і соціальних потреб суспільства. Відносини між суб'єктами господарювання та споживачами здійснюються згідно з правилами обміну товарів, встановленими для регулювання приватних відносин. Економічна конкуренція є невід'ємною складовою частиною ринку та господарської діяльності.

Зараз Україна взяла курс на євроінтеграцію. Так, центральне місце у створенні внутрішнього ринку в Європі займає забезпечення свободи переміщення товарів, послуг, осіб, капіталу, тобто забезпечення економічних свобод та свободи пересування, які створюють загальні умови для конкурентного середовища.

Економічна мета свободи руху товарів передбачає усунення всіх державних обмежень у сфері конкуренції товарів. Суб'єкти господарювання зобов'язані рівною мірою виконувати правила обміну товарів, тобто правила, що регулюють господарську діяльність. Це буде становити добросовісну конкуренцію. З іншого боку, вільна конкуренція товарів може порушуватися внаслідок діяльності приватних суб'єктів господарювання, які не виконують правила підприємницької діяльності або прямо порушують правові заборони, за рахунок чого вони можуть одержувати неправомірні переваги у конкуренції. Коли виникають обмеження, пов'язані з діяльністю приватних економічних суб'єктів, застосовуються правові норми, що забезпечують захист свободи руху товарів. Традиційно в літературі визначається, що метою антитрестовських законів є встановлення контролю за використанням приватної економічної влади, що здійснюється за допомогою запобігання монополіям, санкціонування картелей та інших способів захисту конкуренції [1, с. 9]. Але головним у розумінні забезпечення економічної конкуренції є поняття приватної економічної влади, яка є метою конкуренції та визначення якої немає в жодному законі. Діяльність монополій, здійснення антиконкурентних узгоджених дій є тільки певними проявами цієї влади. Історія розвитку законодавства щодо економічної конкуренції доводить, що з розвитком економіки почали виникати монополії, які «паразитували» на інших учасниках ринку та гальмували економічний процес. Дрібні порушення підприємців у приватних відносинах почали призводити до того, що економічно могутні трести та утворення не тільки диктували умови ринку, але й почали втручатися у діяльність публічної влади задля забезпечення власних переваг.

Це примусило державу переглянути підходи щодо економічної конкуренції задля формування економічної поведінки суб'єктів, що пішло на користь суспільству та дало змогу підтримати функціонування економічної системи. Правовідносини в економічній конкуренції – це не просто персоніфікований, а й багатогранний взаємозв'язок між суб'єктами відносин економічної конкуренції, який передбачає застосовування різних методів і засобів правового впливу і особливого правового режиму. Правові зв'язки у сфері економічної конкуренції виявляють певну ієрархію за умов домінування загальнорегулятивних правовідносин. Ці зв'язки виникають із певного економічного результату господарської діяльності та стану ринку й тісно пов'язані з закономірностями функціонування економіки загалом. У створенні правової норми на підставі дослідження різноманітних відносин законодавець визначає мету правового регулювання. Набрали чинності закони, що отримали статус спеціальних, метою яких разом із закріпленням правил поведінки, які існують, є закріплення моделі поведінки, якої до ухвалення закону не було, але вона є бажаною для суспільства. Це потребує застосування спеціальних юридичних режимів.

Правові засоби є інструментами виконання, передусім, соціальних завдань, з якими вони органічно пов'язані. В економічній конкуренції суб'єкти відносин застосовують усі правові засоби, які відомі правовій науці. Наприклад, суд, розв'язуючи відповідні спори, здійснює застосування норм права, інших правових засобів для відновлення та захисту прав та інтересів суб'єктів звернення до суду. Рішення суду водночас є з'єднувальною ланкою між нормою права і результатом її дії. Своїм рішенням суд знімає перешкоду на шляху реалізації норми права та забезпечує його дію відповідно до тих завдань, які були поставлені законодавцем на момент її прийняття.

Чинне законодавство має багато різних правових норм, які містять схожі правові засоби. Під правовими засобами розуміються правові явища, що виражаються в інструментах і діяннях, за допомогою яких задовольняються інтереси суб'єктів права, забезпечується досягнення соціально корисних цілей [2, с. 66]. Але ці правові засоби реалізуються не самі собою, а за допомогою механізму правового регулювання як системи правових засобів, яка організована певним чином та забезпечує результативний вплив на суспільні відносини. Цей механізм є системою різних за своєю природою і функціями правових засобів, взаємооб'єднаних єдиною метою в певну цілісну систему. В преамбулах законів України «Про захист економічної конкуренції», «Про захист від недобросовісної конкуренції» визначена мета, якою є забезпечення ефективного функціонування економіки України на основі розвитку конкурентних відносин, встановлення, розвиток і забезпечення торгових та інших чесних звичаїв ведення конкуренції під час здійснення підприємницької діяльності в умовах ринкових відносин.

Деякі науковці, побачивши різне застосування, організацію правових засобів у правових нормах, порушують питання про неузгодженість, суперечливість правових норм. Водночас поза увагою залишається мета правового регулювання, яка передбачає в цивільній сфері регулювання відносин між окремими суб'єктами права, в господарській – має на меті забезпечити певний господарський порядок в економічній системі України на основі розвитку економічної конкуренції та забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання та держави загалом [3, с. 16]. Конкурентоспроможність виявляється передусім у реалізації інтересу та спроможності суб'єктів господарювання мати конкурентні переваги, одержувати прибуток та займати відповідне місце на ринку. В економічній конкуренції основною метою правового регулювання має бути забезпечення інтересів, насамперед, суб'єктів господарювання, які і є суб'єктами, що безпосередньо конкурують і забезпечують економічний розвиток та добробут суспільства. У регулюванні відносин, що виникають у зв'язку із недобросовісною конкуренцією, головною метою, що визначає зміст правовідносин, є захист, насамперед, споживача, який не є безпосереднім учасником конкуренції, але потребує захисту від конкуренції та наслідків неправомірної господарської діяльності та ринкової влади суб'єктів господарювання [4, с. 16].

У конкурентному законодавстві широко застосовуються норми, які забороняють певну поведінку під загрозою застосування до порушника засобів державного впливу, примусу та відповідальності. Чинне законодавство України та інших країн прямо не визначає перелік обов'язків суб'єктів господарювання у сфері економічної конкуренції, встановлюючи тільки право на її захист. Водночас будь-яке право кореспондує з обов'язками, які його забезпечують. Сьогодні існує тільки один загальний обов'язок для всіх суб'єктів господарювання – не порушувати правових заборон, що встановлені законодавством про захист економічної конкуренції. Правові наслідки реалізації прав та обов'язків економічної конкуренції можуть мати місце тільки в економічних підсумках від дій у конкуренції, тобто виконання функцій конкуренції як економічного та соціально-правового явища [5, с 353]. З урахуванням цього забезпечення правового опосередкування правил конкуренції, які переважно мають заборонні норми, є проблемним та повинно визначатися економічним чи соціальним результатом певних господарських дій відповідно до національної політики у сфері економічної конкуренції.

Аналіз наведених визначень дає змогу дійти висновку, що функціонування механізму правового регулювання та правових відносин як його елемента у сфері економічної конкуренції здійснюється певним чином, а саме: держава закріплює у позитивному праві можливість та необхідність певної поведінки суб'єктів відносин у сфері економічної конкуренції, створює правові норми, визначає права й обов'язки суб'єктів відносин економічної конкуренції, які потім реалізуються, застосовує заходи відповідальності у разі правопорушень.

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

Література: 1. Гелхорн Э. Антитрестовское законодательство и экономика / Э. Гелхорн, Вильям Е. Ковачич. – Вашингтон : Междунар. ин-т права, 1995. – 375 с. **2.** Малько А. В. Правовые средства. Вопросы теории и практики / А. В. Малько // Журнал российского права. – 1998. – № 8. – С. 66–77. **3.** Фатхутдинов Р. А. Конкурентноспособность: экономика, стратегия, управление / Р. А. Фатхутдинов. – М. : ИНФРА–М, 2000. – 312 с. **4.** Савчук В. С. Механізми державного управління в сфері захисту економічної конкуренції в Україні : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 25.00.02 / Савчук Василь Степанович. – Львів, 2006. – 20 с. **5.** Тотьев К. Ю. Конкурентное право: правовое регулирование деятельности субъектов конкуренции и монополий : учеб. для вузов / К. Ю. Тотьев. – М. : РДЛ, 2003. – 477 с.

ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПОРЯДКУ ДОСУДОВОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ СПОРІВ

УДК 346:327.56

Щебуняєв М. П.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено правову природу та загальні засади здійснення досудового врегулювання господарських спорів в Україні. Проаналізовано думки вчених щодо визначення поняття, завдань і значення досудового врегулювання спорів. Обґрунтовано необхідність збереження цього інституту як різновиду альтернативних способів вирішення спорів у господарській сфері, а також запропоновано шляхи його реформування.*

Ключові слова: *альтернативне вирішення спорів, господарський спір, досудове врегулювання господарських спорів, претензія, суб'єкт господарювання.*

Аннотация. *Исследована правовая природа и общие принципы осуществления досудебного урегулирования хозяйственных споров в Украине. Проанализированы мнения ученых относительно определения понятия, задач и значения досудебного урегулирования споров. Обоснована необходимость сохранения этого института как разновидности альтернативных способов разрешения споров в хозяйственной сфере, а также предложены пути его реформирования.*

Ключевые слова: *альтернативное разрешение споров, хозяйственный спор, досудебное урегулирование хозяйственных споров, претензия, субъект хозяйствования.*

Annotation. *The legal nature and the general principles of implementation of pre-judicial settlement of economic disputes in Ukraine is investigated. Opinions of scientists concerning definition of concept, tasks and value of pre-judicial settlement of disputes are analysed. Need of preservation of this institute as kinds of alternative ways of settlement of disputes in the economic sphere is proved, and also ways of its reforming are offered.*

Keywords: *alternative settlement of disputes, commercial dispute, pre-trial settlement of commercial disputes, claim, subject of entrepreneurial activity.*

У господарській сфері спори невідворотні. Розв'язувати їх швидко та водночас зберігати важливі ділові зв'язки – ось що найбільше цінується в сучасному комерційному середовищі. Водночас рівень незадоволених судовою системою та якістю здійснення господарського судочинства в Україні постійно зростає, що зумовлює застосування альтернативних способів врегулювання спорів. З огляду на це все актуальнішим стає питання про доцільність збереження інституту досудового врегулювання господарських спорів та його реформування, оскільки цей правовий засіб спрямований на безпосереднє та швидке вирішення господарського спору, що допомагає «розвантажити» суди від значної кількості позовів.

Інститут досудового врегулювання господарських спорів неодноразово становив предмет наукового дослідження видатних учених, серед яких можна назвати таких: О. А. Беляневич, Т. С. Дунайло, О. П. Подцерковний, В. В. Рєзнікова, В. Д. Чернадчук, В. С. Щербина та ін. Однак динаміка розвитку суспільних відносин, а також незадовільний стан практики судового захисту прав суб'єктів господарювання спонукає вдатися до комплексного аналізу задля популяризації одного з альтернативних способів вирішення спорів – досудового врегулювання господарських спорів.

Метою статті є дослідження сутності досудового порядку вирішення господарських спорів, виявлення переваг і недоліків правового регулювання цього інституту для подальшого вдосконалення, а також обґрунтування доцільності більш широкого застосування цього виду позасудових способів вирішення спорів суб'єктами господарювання.

Першочерговим етапом у межах будь-якого наукового дослідження є з'ясування етимології категорій і понять, які становлять його предмет. Легального визначення поняття «досудове врегулювання господарського спору» ні в Господарському кодексі України (далі – ГК України), ні в Господарсько-процесуальному кодексі України (далі – ГПК України) законодавцем не надано, а вказано лише на обов'язок учасників господарських відносин, які порушили майнові права або законні інтереси інших суб'єктів, поновити їх [1]. Тому доцільно звернутися до теоретичних напрацювань і доктринальних підходів, що виробилися в науці господарського права та процесу.

Одразу зазначимо, що в сучасній доктрині немає єдиного підходу до визначення поняття та сутності досудового врегулювання господарських спорів. Найбільш вдалим, на нашу думку, є визначення, запропоноване

© Щебуняєв М. П., 2016

В. В. Рєзніковою, за яким досудове врегулювання господарських спорів являє собою сукупність заходів, які підлягають здійсненню стороною, права якої порушено, для безпосереднього вирішення спору, що виник, зі стороною, яка є порушником майнових прав чи інтересів [2, с. 102]. В юридичній літературі під досудовим врегулюванням господарського спору також розуміють ведення суб'єктами господарювання усних переговорів, обмін кореспонденцією, висування претензій, проведення інших заходів, які мають на меті розв'язання суперечок і конфліктів, що виникають між ними, без передачі спору на розгляд до господарського суду [3, с. 303].

Досить часто поряд із терміном «досудовий» вживається термін «претензійний» порядок врегулювання спору [4, с. 44]. Очевидно, таку тенденцію започаткувала поява першої редакції Арбітражного процесуального кодексу України від 6 листопада 1991 р., за яким доарбітражне врегулювання спору обмежувалося пред'явленням письмової претензії, що було підтримано законодавцем у чинній редакції ГПК України. Вважаємо, що такий підхід є неприйнятним в умовах сьогодення, оскільки звужує трактування досудового врегулювання спорів лише до використання письмової претензії як єдиного інструменту вирішення конфлікту, залишаючи поза увагою такі засоби, як усні переговори, листування, телефонні розмови тощо.

Поняття досудового врегулювання господарських спорів необхідно відрізняти від інших альтернативних способів вирішення господарських спорів, тобто таких, що не припускають чи мінімізують участь посередників у розв'язанні конфлікту, до яких традиційно належать державні суди, третейський суд (арбітраж), рекомендаційний арбітраж і медіацію. Вбачається, що основним критерієм розмежування є наявність нейтрального органу або осіб, які сприяють вирішенню господарських конфліктів.

Враховуючи вищезазначене, можна окреслити основну відмінність досудового врегулювання господарських спорів від інших альтернативних способів вирішення господарських спорів – безпосередність вирішення конфлікту сторонами спірного правовідношення без залучення допоміжних органів.

Що стосується завдань досудового врегулювання господарських спорів, то, на нашу думку, можна виокремити такі: захист законних інтересів і відновлення порушених прав суб'єктів господарювання, а також попередження порушень договірної дисципліни. Крім цього, на думку деяких науковців, досудове врегулювання спрямоване на виявлення причин і передумов невиконання, неналежного виконання договірних зобов'язань; превенцію недотримання планової дисципліни та чинного законодавства; поліпшення економічних показників діяльності суб'єктів господарювання; відшкодування збитків, заподіяних суб'єктам господарювання, за рахунок винних осіб [2, с. 103].

Значення досудового врегулювання господарських спорів необхідно висвітлювати в історичному аспекті, адже з часу його введення Арбітражним процесуальним кодексом України 1991 р. і до сьогодні відбулися кардинальні трансформації цього інституту. Насамперед, треба зазначити, що до 2002 р. досудове врегулювання господарських спорів було обов'язковою стадією господарського процесу й у разі неподання доказів про вжиття заходів досудового врегулювання спору позовна заява поверталася заявнику. Попри тривале застосування така позиція законодавця зумовила виникнення чималої кількості дискусій стосовно відповідності обов'язкового досудового врегулювання спорів конституційному праву особи на судовий захист.

Першим кроком на шляху розв'язання цієї проблеми стало прийняття Пленумом Верховного Суду України Постанови «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 01.11.1996 р. № 9, де в п. 8 з посиланням на ч. 2 ст. 124 Конституції України зазначається: «Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку» [5].

Заключним етапом реформування інституту досудового врегулювання господарських спорів стало прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо досудового врегулювання спорів» від 23.06.2005 р., яким було виключено положення п. 7 ч. 1 ст. 63 ГПК України та внесено відповідні зміни до ч. 1 ст. 5 щодо застосування заходів досудового врегулювання господарського спору за домовленістю між сторонами.

Ураховуючи позицію Конституційного Суду України, можна сформулювати такі висновки щодо значущості досудового врегулювання господарських спорів:

– досудове врегулювання є правом, а не обов'язком сторони;

– досудове врегулювання господарського спору не суперечить конституційному принципу здійснення правосуддя виняткового судом, оскільки є додатковим способом правового захисту;

– право особи на застосування позасудових альтернативних способів захисту прав і законних інтересів не може оспорюватися;

– після або під час застосування досудового врегулювання господарського спору сторони не позбавлені права звернутися до суду в позовному порядку для вирішення конфлікту.

Із цього випливає, що випадків обов'язковості досудового врегулювання господарського спору, як мінімум, два: коли сторони прямо передбачили в договорі, що спори між ними щодо укладення, виконання та розірвання

договору будуть передані на вирішення господарського суду лише за умови дотримання досудового врегулювання, або ж коли існує імперативний припис у спеціальному законодавстві про це.

Щодо процедури досудового врегулювання господарських спорів, передбаченої розділом ІІ ГПК України, то варто звернути увагу на такі проблемні аспекти. У ч. 2 ст. 6 ГПК України зазначено, що підприємства й організації, чиї права та законні інтереси порушено, задля безпосереднього врегулювання спору з порушником цих прав та інтересів звертаються до нього з письмовою претензією. Як бачимо, законодавець вводить поняття «претензія», при цьому не надавши йому легального визначення. Очевидно, під претензією треба розуміти правовий засіб забезпечення сторонами договору захисту своїх прав і законних інтересів. У науковій літературі можна знайти й інші визначення. Зокрема, В. Д. Чернадчук зазначає, що претензія – це матеріально-правова вимога одного з учасників спірних правовідносин до іншого, яка водночас є засобом урегулювання конфлікту самими сторонами без втручання господарського суду [6, с. 52].

Висунення претензії має на меті безпосереднє врегулювання спору, водночас ч. 2 ст. 6 ГПК України не містить переліку причин, за наявності яких у суб'єктів господарювання виникає право на звернення з претензією, обмежуючись формулюванням «чиї права й законні інтереси порушено» [1]. Дещо інший підхід закріплено в ч. 2 ст. 222 ГК України, де визначено дві підстави звернення з письмовою претензією: у разі необхідності відшкодування збитків або застосування інших санкцій [7].

З практичного погляду, здебільшого причинами висунення претензій є такі:

- невиконання або неналежне виконання договорів перевезення, оренди майна;
- земельних ділянок;
- невиконання або неналежне виконання договорів поставки продукції, товарів;
- несвоєчасна оплата поставленої продукції, товарів, виконаних робіт, наданих послуг [8, с. 91].

Доцільно звернути увагу на положення ч. 4 ст. 6 ГПК України, яким заявнику надається можливість вибору способу подання документів, що підтверджують вимоги: в оригіналі чи належним чином засвідчених копіях [1]. Очевидно, що завіреними належним чином будуть вважатися документи, підписані уповноваженою особою підприємства, організації. Що ж стосується скріплення документів печаткою, то відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення порядку відкриття бізнесу» від 15.04.2014 р. використання печатки суб'єктами господарювання є необов'язковим [9].

На думку деяких науковців, доцільно надсилати оригінали документів, щоб потім не виникала необхідність у додатковому їх пересиланні в разі неможливості ознайомлення контрагента з копіями [10, с. 356]. Вважаємо, що зазначений підхід є ризикованим з огляду на те, що недобросовісний контрагент-порушник може не повернути надіслані оригінали документів, що призведе в подальшому до негативних наслідків, зокрема унеможливить використання цих документів як доказової інформації в суді.

Найбільші труднощі на практиці виникають під час вирішення питання про спосіб надсилання претензії заявником іншій стороні. На нашу думку, з-поміж перерахованих способів надсилання претензії в ст. 6 ГПК України найефективнішим є вручення претензії під розписку, водночас відправлення рекомендаційним чи цінним листом може мати негативні наслідки. Так, поширеними є випадки зловживань із боку кредиторів, які замість претензії надсилають контрагенту рекламні матеріали, різноманітні брошури, прайс-пропозиції чи взагалі порожні конверти, отримавши як доказ відправлення фіскальний чек. З огляду на це підтримуємо позицію, згідно з якою для уникнення подібних ситуацій пропонується викласти ч. 5 ст. 6 ГПК України в новій редакції, яка передбачала б надсилання претензії цінним листом з описом вкладення [2, с. 107].

Особливу увагу треба приділити проблемам, які можуть виникати під час реалізації норми, передбаченої ст. 8 ГПК України. Зокрема, вказується на необхідність повернення заявнику оригіналів документів, отриманих із претензією, у разі повного або часткового відхилення цієї претензії [1]. Водночас законодавцем не передбачено відповідальності за невиконання такої вказівки. Тому вважаємо за необхідне передбачити застосування до боржника, що проігнорував претензію кредитора, санкцій майнового характеру.

Чинним законодавством передбачено, що спори, які виникають під час укладення господарських договорів, можуть бути подані на вирішення господарського суду. На думку О. П. Подцерковного, досудове врегулювання розбіжностей, що виникають під час укладення, зміни та розірвання господарських договорів, є самостійним альтернативним способом вирішення господарських спорів, «формою інституту примирення» в господарському процесі [11, с. 21].

Протягом усього часу існування інституту досудового врегулювання господарських спорів серед науковців точиться дискусія стосовно доцільності збереження останнього в законодавстві України. Загалом сформувалося дві позиції: в основі першої (прихильниками якої ми є) лежить ідея збереження та вдосконалення досудового врегулювання господарських спорів, а друга ґрунтується на необхідності скасування цього правового інституту. Варто зазначити, що розробники проекту Кодексу господарського судочинства України, а також ініціатори всіх розроблених свого часу проектів нового Господарського процесуального кодексу України дотримувалися саме

другої позиції, оскільки в цих законопроектах не було й згадки про досудове врегулювання спорів, що ми вважаємо недопустимим. На думку Т. С. Дунайло, переваги досудового врегулювання спору очевидні, оскільки якщо господарський суд прийме справу до провадження, розгляне та вирішить її не менше як за два-три місяці, то задоволення претензії відбуватиметься приблизно один або два місяці залежно від складності перевірки обґрунтованості вимог [12, с. 14]. В. С. Щербина справедливо зазначає: «Норми ст. 5, 6, 7 ГПК України мають декларативний характер, оскільки обов'язок боржника поновити порушене право та задовольнити вимоги заявника не забезпечені санкцією з боку держави» [13, с. 79].

Отже, позитивними рисами досудового порядку врегулювання господарського спору варто визнати оперативність та економність вирішення конфлікту, а негативними рисами – низьку ефективність виконання вимог за претензією та відсутність санкцій за порушення строків розгляду та невиконання претензії. Водночас вважаємо, що попри наявні негативні аспекти досліджуваного явища говорити про скасування та недоцільність існування інституту досудового врегулювання господарських спорів некоректно.

Натомість пропонуємо вдосконалити порядок досудового врегулювання господарських спорів шляхом реформування за такими напрямами:

– закріплення на законодавчому рівні можливості примусового виконання визнаної претензії та запровадження механізму такого виконання;

– встановлення відповідальності за порушення строків розгляду претензії;

– усунення прогалин щодо регулювання досудового порядку вирішення спорів, що виникають під час укладення, зміни та розірвання господарських договорів, які є обов'язковими для сторін.

На основі проведеного дослідження доходимо висновку, що правова природа досудового врегулювання господарських спорів полягає в гарантуванні додаткового засобу захисту прав та інтересів учасників господарських правовідносин. Вибір застосування чи незастосування цього правового інституту залежить від волевиявлення сторін, за окремими винятками, передбаченими законом, тобто є правом, а не обов'язком. Водночас досудове врегулювання спору є самостійним альтернативним способом врегулювання спору, що аж ніяк не суперечить принципу здійснення правосуддя виняткового судом та не обмежує юрисдикцію господарських судів і конституційного права щодо судового захисту. Це питання потребує подальшого вивчення та вдосконалення.

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

Література: 1. Господарський процесуальний кодекс України [Електронний ресурс] : від 06.11.1991 № 1798-XII. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1798-12. **2**. Рєзнікова В. В. Досудове врегулювання господарських спорів: необхідність та шляхи реформування / В. В. Рєзнікова // Вісник господарського судочинства. – 2012. – № 5. – С. 101–111. **3.** Знаменський Г. Л. Науково-практичний коментар Господарського кодексу України / Г. Л. Знаменський [та ін.]. – Київ : Юрінком Інтер, 2004. – 303 с. **4.** Прокопенко Я. Досудовий (претензійний) порядок врегулювання господарських спорів: ретроспектива та тенденції сьогодення / Я. Прокопенко // Підприємництво, господарство і право. – 2009. – № 6. – С. 44–46. **5.** Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя [Електронний ресурс] : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 № 9. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96. **6.** Чернадчук В. Д. Господарське процесуальне право України : підручник / В. Д. Чернадчук, В. В. Сухонос, В. П. Нагребельний [та ін.]. – Суми : Університет. кн., 2006. – 331 с. **7.** Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу : http ://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **8.** Горевий В. Досудове врегулювання господарських спорів : сутність, проблеми, окремі шляхи їх вирішення / В. Горевий, О. Курдес // Підприємництво, господарство і право. – 2009. – № 9. – С. 90–93. **9.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення порядку відкриття бізнесу [Електронний ресурс] : Закон України від 15.04.2014 № 1206-VII. – Режим доступу : http : //zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1206-18. **10.** Господарський кодекс України : наук.-практ. комент. : станом на 18 берез. 2013 р. / Д. Л. Тупчієнко [та ін.]. – Київ : Центр учб. літ., 2013. – 670 с. **11.** Подцерковний О. П. До проблем примирення сторін у господарському процесі / О. П. Подцерковний // Українське комерційне право. – 2011. – № 11. – С. 20 –26. **12**. Дунайло Т. С. Претензійна пастка / Т. С. Дунайло // Юридична газета. – 2009. – № 12 (24). – С. 14. **13.** Щербина В. С. Інститут доарбітражного врегулювання господарських спорів: проблеми вдосконалення / В. С. Щербина // Проблеми вдосконалення господарського законодавства України: тези виступів учасників Круглого столу, м. Київ, 17–18 квітня 2001 р. – Київ, 2001. – С. 77–82.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЛІЦЕНЗУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

УДК 346.7:005.591.43 (477)

Юркова К. В.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Державне управління економічним життям суспільства передбачає певне втручання в усі його сфери. Господарська діяльність постійно трансформується залежно від установлених і закріплених в нормативно-правових актах визначених і відрегульованих державою процедур шляхом ліцензування. Держава прагне забезпечити та гарантувати громадянам безпеку в цій діяльності і свідомо йде на встановлення низки обмежень.*

Ключові слова: *ліцензування, ліцензія, господарська діяльність, процедура, нагляд, контроль, суб'єкти господарювання.*

Аннотация. *Государственное управление экономической жизнью общества предусматривает определенное вмешательство во все его сферы. Хозяйственная деятельность постоянно трансформируется в зависимости от установленных и закрепленных в нормативно-правовых актах определенных и отрегулированных государством процедур путем лицензирования. Государство стремится обеспечить и гарантировать гражданам безопасность в этой деятельности и сознательно идет на установление ряда ограничений.*

Ключевые слова: *лицензирование, лицензия, хозяйственная деятельность, процедура, надзор, контроль, субъекты хозяйствования.*

Annotation. *Public administration economic life of society requires a certain intervention in all its areas. Economic activity is constantly transformed depending on the established and enshrined in the regulations defined and adjusted by the state licensing procedures. State seeks to ensure and guarantee the security of citizens in this activity and consciously to establish a number of limitations.*

Keywords: *licensing, license, economic activities, procedure, supervision, control, subject of economic activities.*

Правовий аспект ліцензування було досліджено у працях науковців, серед яких В. Колпаков [1], В. Курило [2], С. Мочерний [3], А. Шпомер [4] та ін.

Деякі з науковців вважають ліцензування формою державно-правового регулювання різних форм господарювання та забезпечення життєво важливих інтересів людини, держави і суспільства [1, с. 24], інші – видом державного контролю [4, с. 41].

Призначенням ліцензування є встановлення особливого державного контролю за здійсненням таких видів підприємництва, які в силу властивих їм особливостей пов'язані з реалізацією найбільш важливих публічних інтересів [2, с. 50]. Ліцензування розглядається як господарсько-правовий регулятор підприємницьких відносин, метою якого є забезпечення оптимального співвідношення приватних інтересів комерційної організації з публічними інтересами суспільства загалом [5, с. 16].

В. Курило визначає ліцензування господарської діяльності як особливу процедуру офіційного підтвердження права суб'єкта господарювання на ведення певного виду діяльності з додержанням правил, нормативних вимог і стандартів [2, с. 55].

С. Мочерний вважає ліцензування правовим режимом початку і здійснення окремих визначених законодавством видів підприємницької діяльності, що передбачає: державне підтвердження і визначення меж права на ведення господарської діяльності; державний контроль за здійснюваною діяльністю; можливість припинення діяльності за особливими підставами органами держави [3, с. 34]. Однак таке поняття ліцензування передбачає контроль за господарською діяльністю та можливість її припинення за умови невідповідності ліцензійним умовам. Саме зазначені характеристики ліцензування дають змогу поєднати державне визнання зі змістом і призначенням ліцензування.

Реальним змістом ліцензування є організаційно-коригуюча дія держави на об'єкт управління, а ліцензування – це одна з функцій державного управління, один із найбільш загальних і типових способів впливу держави на суб'єкти господарювання [5, с. 22].

© Юркова К. В., 2016

Аналізуючи зазначені погляди, визначимо ліцензування як сукупність засобів, установлених державою, пов'язаних із наданням ліцензій, переоформленням документів, які підтверджують наявність ліцензій, призупиненням дії ліцензій у разі адміністративного припинення діяльності ліцензіатів за порушення ліцензійних вимог та умов, відновленням або припиненням дії ліцензій, анулюванням ліцензій, контролем відповідних органів, що видають ліцензії, за дотриманням ліцензіатами під час здійснення ліцензованих видів діяльності відповідних ліцензійних вимог і умов, веденням реєстрів ліцензій, а також із наданням в установленому порядку зацікавленим особам відомостей із реєстрів ліцензій та іншої інформації про ліцензування.

А. Шпомер обмеження у здійсненні підприємницької діяльності розглядає як заборону певних видів діяльності, по-перше, та надання конкретними суб'єктами підприємництва права займатися тільки тією діяльністю, яка дозволена їм особисто, по-друге [4, с. 43].

За правовим змістом обмеження підприємницької діяльності розподіляється на два види.

1. Заборона державою певних видів діяльності, коли законодавством установлюються певні види діяльності, під час здійснення яких підприємництво як вид господарської діяльності застосовуватися не може. Такі види діяльності встановлюються Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України та регламентуються виключно ст. 4 Закону України «Про підприємництво», що зберігає чинність згідно з п. 2 Прикінцевих положень Господарського кодексу України. До них належать види діяльності, в яких висуваються підвищені вимоги до безпеки робіт та необхідність централізації функцій управління. Така діяльність може здійснюватися здебільшого тільки державними підприємствами.

2. Надання державою права для конкретних суб'єктів підприємництва займатися певною, конкретно визначеною діяльністю, тобто персоніфікованого права на здійснення певного роду підприємницької діяльності. Таке право суб'єкти підприємництва набувають лише після отримання спеціального дозволу-ліцензії.

Узагалі термін «ліцензія» походить від латинського слова і означає в перекладі «свобода», «право» [5, с. 56]. У широкому розумінні ліцензія означає будь-який дозвіл узагалі. У вузькому розумінні мається на увазі спеціальний дозвіл, тобто документ установленого зразка, який видається в спеціально передбачених законодавством випадках [5, с. 58].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» ліцензією є документ державного зразка, який засвідчує право ліцензіата на провадження зазначеного в ньому виду господарської діяльності протягом визначеного строку за умови виконання ліцензійних умов [6].

Отже, ліцензія – документ державного зразка, який містить зазначення певного, конкретного виду господарської діяльності, строку її дії та обов'язковість виконання ліцензійних умов при її здійсненні.

Згідно з Господарським кодексом України (ст. 12 і 14), ліцензування спрямоване на забезпечення єдиної державної політики у сфері господарювання та захист економічних і соціальних інтересів держави, суспільства й окремих споживачів [7].

С. Мочерний наголошує, що ліцензування здійснюється виключно по волі суб'єкта підприємництва, та ніхто не може змусити його проводити. Ліцензування є саме правочином для суб'єкта підприємництва, яке спрямоване на набуття відповідного елементу підприємницької дієздатності [5, с. 104]. Для державних органів, що уповноважені проводити ліцензування, зроблене в належній формі звернення підприємця за одержанням ліцензії є обов'язковим. Без достатніх підстав та мотивації вони не вправі відмовити у видачі ліцензії. Ліцензія видається лише на певний строк.

Ліцензування підприємницької діяльності спрямоване на захист життя та здоров'я людини, здорового довкілля, забезпечення економічних інтересів держави, формування дохідної частини державного бюджету, захист внутрішнього споживача від недоброякісних продуктів [5, с. 110].

Сьогодні в Україні здійснюються зовнішньоекономічне, валютне, банківське, інвестиційне, підприємницьке, патентне (у галузі інтелектуальної власності), торговельне (видача дозволів на торгівлю в межах установлених державою квот на внутрішньому ринку), телевізійне (ліцензування створення та використання каналу мовлення) та інші види ліцензування.

Передумовою ліцензування є державна реєстрація.

Ліцензування сприяє встановленню державного контролю за здійсненням таких видів господарської діяльності, які пов'язані з реалізацією найважливіших публічних інтересів. До них, передусім, належить забезпечення суспільної, економічної, екологічної безпеки шляхом як попереднього (на стадії видачі дозволів), так і наступного контролю за дотриманням суб'єктом господарювання, що отримав ліцензію, тих умов, на яких вона була йому видана. Органи, що здійснюють ліцензування, мають змогу оперативно реагувати на допущені порушення, призупиняючи або анулюючи ліцензії, що є дуже ефективним засобом державного регулювання економіки [2, с. 54].

Ліцензування встановлюється в інтересах не лише держави, а й суспільства та окремих споживачів (ч. 1 ст. 14 Господарського кодексу України) [7].

Проте надмірна кількість видів діяльності, що підлягають ліцензуванню, обмежує можливість підприємців займатися відповідною діяльністю, ускладнює їхню участь на конкурентному ринку, тим самим негативно впливаючи на розвиток підприємництва загалом.

Економічна свобода – важлива складова частина бізнесу, основна умова розвитку бізнесу. Вона являє собою свободу господарської діяльності, торгівлі, землекористування, добровільного співробітництва та ін. Проголошуючи економічну свободу, держава зобов'язується створити належні умови для захисту приватного виробництва та приватної власності, забезпечити належний розвиток підприємництва, захистити інтереси суспільства, створюючи належну правову базу [3, с. 45].

В Україні спостерігається постійна нормотворча діяльність із видання підзаконних нормативно-правових актів у сфері ліцензування, оскільки посадові та службові особи органів державної влади встановлюють заборони та обмеження задля «управління» суб'єктами підприємництва.

Наявність великої кількості нормативних актів дає підстави науковцям поставити ліцензування поряд з основним методом державного регулювання економіки – оподаткуванням [3, с. 30].

До правової бази ліцензування, крім Закону «Про ліцензування певних видів господарської діяльності», належать: порядок формування, ведення та користування відомостями ліцензійного реєстру та подання їх до Єдиного ліцензійного реєстру, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 08.11.2000 р. № 1058; перелік органів ліцензування, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.11.2000 р. № 1098; постанова Кабінету Міністрів України «Про запровадження ліцензії єдиного зразка для певних видів господарської діяльності» від 20.11.2000 р. № 1719; постанова Кабінету Міністрів України «Про термін дії ліцензії на провадження певних видів господарської діяльності, розміри і порядок зарахування плати за її видачу» від 29.11.2002 р. № 1755 та ін.

Згідно зі ст. 4 Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» реалізацію державної політики у сфері ліцензування здійснює Кабінет Міністрів України, спеціально уповноважений орган із питань ліцензування, а також органи виконавчої влади, визначені Кабінетом Міністрів України, і виконавчі органи рад, спеціально уповноважені провадити ліцензування певних видів господарської діяльності [6].

Аналізуючи чинне законодавство України та наукові спеціалізовані джерела, визначимо критерії, за якими окремі види господарської діяльності підлягають ліцензуванню:

1) шкідливий вплив на здоров'я населення, навколишнє природне середовище;

2) використання вичерпних корисних копалин;

3) обмеження впливу на суспільство небезпечних чинників господарської діяльності;

4) забезпечення безпеки на виробництві під час будівництва та експлуатації окремих об'єктів;

5) забезпечення прав та інтересів громадян;

6) висока прибутковість господарської діяльності.

Введення в законодавчий механізм критеріїв для визначення видів діяльності ліцензійними має прогресивні тенденції: по-перше, це дає змогу провести внутрішню класифікацію ліцензійних видів діяльності при зменшенні їхньої кількості; по-друге, за їхньою допомогою можна визначити ті види діяльності, що не ліцензуються, але потребують ліцензування; по-третє, зробити ревізію наявних ліцензованих видів діяльності з тим, щоб у майбутньому припинити їхнє ліцензування.

Критерії видів діяльності, які підлягають ліцензуванню, мають бути виявлені, науково обґрунтовані з урахуванням цілей ліцензування та введені до закону.

Це не дасть можливості у майбутньому безпідставно розширювати перелік ліцензованих видів діяльності [2, с. 53].

Таким чином, з огляду на інтереси держави такий засіб державного регулювання, як ліцензування, повинен, з одного боку, забезпечити захист суспільства від шкідливих наслідків господарювання, а з іншого – не бути перепоною для розвитку підприємницької діяльності, штучно обмежуючи доступ на ринок, процедурно та фінансово ускладнюючи можливість розпочати та здійснювати відповідну діяльність.

У країнах Європейського Союзу ліцензійна система гармонійно співіснує з дозвільною системою. Останнім часом українське законодавство робить чіткі та поступові кроки до гармонізації правового регулювання ліцензування. Проте, незважаючи на відповідні здобутки, законодавство в цій галузі потребує подальшого вдосконалення.

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

Література: 1. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підручник / В. К. Колпаков. – Київ, 2010. – 288 с. **2.** Курило В. І. Державне ліцензування як правова підстава підприємницької діяльності з надання послуг щодо

охорони власності та громадян / В. І. Курило // Юридична Україна. – 2004. – № 2. – С. 50–54. **3.** Мочерний С. В. Основи підприємницької діяльності : посібник / С. В. Мочерний, О. А. Устенко, С. І. Чеботар. – Київ, 2011. – 380 с. **4.** Шпомер А. І. Ліцензування господарської діяльності як засіб державного регулювання економіки / А. І. Шпомер // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 2. – С. 41–44. **5.** Підприємницьке право України : підручник / За заг. ред. Р. Б. Шишки. – Харків, 2010. – 480 с. **6.** Про ліцензування певних видів господарської діяльності : Закон України від 01.06.2000 р. № 1775-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 36. **7.** Господарський кодекс України : від 16.01.2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18.

ВИКОРИСТАННЯ ОВЕРДРАФТУ ДЛЯ ФІНАНСУВАННЯ ПОТОЧНИХ ПОТРЕБ КЛІЄНТІВ БАНКУ

УДК 336.77.067.21

Юр'єв Є. В.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність, принципи та форми овердрафту, визначено переваги його використання над банківським кредитом у ролі джерела фінансування поточних потреб юридичних та фізичних осіб.*

Ключові слова: *банк, овердрафт, овердрафтне кредитування.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность, принципы и формы овердрафта, определены преимущества его использования над банковским кредитом в качестве источника финансирования текущих потребностей юридических и физических лиц.*

Ключевые слова: *банк, овердрафт, овердрафтное кредитование.*

Annotation. *This article reviews entity principles and forms of the overdraft, its advantages over the bank loan as a source of financing current needs of legal entities and individuals.*

Keywords: *bank, overdraft, overdraft loans.*

Постановка проблеми. На сьогодні в Україні спостерігається значне зниження темпів розвитку ринку банківських послуг і фінансової активності загалом. Кризові явища в економіці призводять до суттєвого здороження фінансових ресурсів, що викликає необхідність використання альтернативних методів фінансування поточних потреб. Одним із таких методів є використання послуг овердрафту. Саме тому постає необхідність визначення поточного стану овердрафтного кредитування та дослідження доцільності його використання в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значну увагу питанням овердрафтного кредитування приділяли як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Істотний внесок у розроблення теоретичних і практичних аспектів цього питання зробили А. Бурковська [1], О. Донець [2], О. Оношко [3], О. Синявіна [4] та ін.

Однак більш детального дослідження потребують питання особливостей використання овердрафтного кредитування та визначення його переваг порівняно з іншими методами фінансування поточних потреб клієнтів банку.

Метою статті є визначення переваг овердрафту над банківським кредитом та доцільності використання послуг з овердрафту в Україні.

Виклад основного матеріалу. У сучасній практиці застосовуються два основних методи кредитування: цільова позичка та кредитування за поточним рахунком у мірі надходження платіжних документів у межах відкритого ліміту кредитування. За другим методом, кредити надаються в межах встановленого банком для конкретного позичальника ліміту «овердрафту». Така позичка не має цільового характеру [5].

Перший випадок овердрафтного кредитування мав місце в 1728 році. Овердрафт був виданий банком Royal Bank of Scotland. Відтоді відбувається постійний розвиток цієї банківської послуги.

© Юр'єв Є. В., 2016

Овердрафт – це форма короткострокового кредиту в межах встановленого банком ліміту, що дає змогу здійснювати розрахунки, коли у клієнта на поточному рахунку недостатньо коштів [6].

Інакше кажучи, овердрафт являє собою особливу форму кредитування, при якій позичальник може використати суму більшу, ніж є в наявності на рахунку.

Ця процедура набуває сьогодні все більшої актуальності у зв'язку з переходом багатьох організацій на перерахування зарплатні співробітникам через банки за допомогою пластикових карт.

Овердрафт відрізняється від звичайного кредиту тим, що в рахунок погашення заборгованості направляються всі суми, що надходять на рахунок клієнта. Користування овердрафтом здійснюється під відсотки, причому здебільшого підвищені порівняно з банківським кредитом. Іноді надається пільговий період, протягом якого проценти за використання овердрафту не нараховуються [7].

Порівняльний аналіз за показниками, що характеризують банківський кредит та овердрафт, подано в табл. 1 (складено автором на основі [5; 8]).

Таблиця 1

Порівняння овердрафту з банківським кредитом

Показник	Овердрафт	Банківський кредит
Термін кредитування	Короткострокове кредитування	Може бути як короткостроковим, так і довгостроковим
Відкриття кредитної лінії	Ініціюється банком під час подання позичальником платіжного доручення на суму, що перевищує залишок коштів на рахунку	Ініціюється клієнтом, незважаючи на залишок коштів
Спосіб одержання	Видається шляхом перенесення дебетового сальдо на поточному рахунку на кінець операційного дня на дебет позичкового рахунку	Видається шляхом відкриття кредитного рахунку
Погашення	Відбувається шляхом списання надходжень на поточний рахунок у безспірному порядку	Відбувається за рахунок цільового внесення коштів позичальником
Забезпечення	Здебільшого видається без забезпечення	Здебільшого потребує забезпечення
Визначення суми кредиту	Визначається у відсотках від середньомісячних кредитових оборотів за рахунком позичальника	Визначається розміром застави чи загальним доходом позичальника
Можливість багаторазового використання	Оновлення кредитної лінії з моменту погашення боргу.	Погашення боргу не надає можливості отримання ще одного кредиту

Як видно з табл. 1, овердрафт являє собою поновлювану кредитну лінію, тобто протягом часу дії договору позичальник може користуватися коштами в межах встановленого ліміту та необмежену кількість разів за умови їх своєчасного повернення.

За кордоном овердрафт вже давно набув широкої популярності. В Україні ж використання цього виду банківських послуг тільки набуває популярності. Пересічні громадяни здебільшого не знають про існування такої послуги, а у разі виникнення необхідності в коштах віддають перевагу споживчим кредитам, незважаючи на те, що використання овердрафту в цьому разі може бути набагато вигідніше і дешевше від звичайної позики, а також простіше і швидше в оформленні.

Овердрафтне кредитування надає широкі можливості як юридичним, так і фізичним особам, під час фінансуванні їхніх поточних потреб. Основні види овердрафту, що використовуються для юридичних осіб, подано в табл. 2.

Таблиця 2

Види овердрафту для юридичних осіб

№	Вид овердрафту	Визначення
1	Овердрафт стандартний	Класичний вид овердрафту без додаткових умов
2	Овердрафт авансом	Надається (переважно надійним клієнтам) задля залучення на розрахунково-касове обслуговування
3	Овердрафт під інкасацію	Надається клієнтам, обороти по кредиту розрахункового рахунка якого не менш ніж на 75% становить грошова виручка, що інкасується (зокрема здана на розрахунковий рахунок самим клієнтом).
4	Овердрафт технічний	Надається без урахування фінансового стану клієнта під оформлені на рахунок позичальника гарантовані надходження на рахунок

Як видно з табл. 2, юридичні особи мають можливість використовувати чотири види овердрафту. Овердрафт для фізичної особи може бути двох видів: дозволений і недозволений. Овердрафт, на предмет якого укла-

дено договір, вже є дозволеним, тобто позичальник може в будь-який момент скористатися коштами в межах встановленого ліміту.

Недозволений овердрафт виникає під час виникнення перевищення витрати над лімітом на рахунку. Основні причини виникнення недозволеного овердрафту наведено на рис. 1.

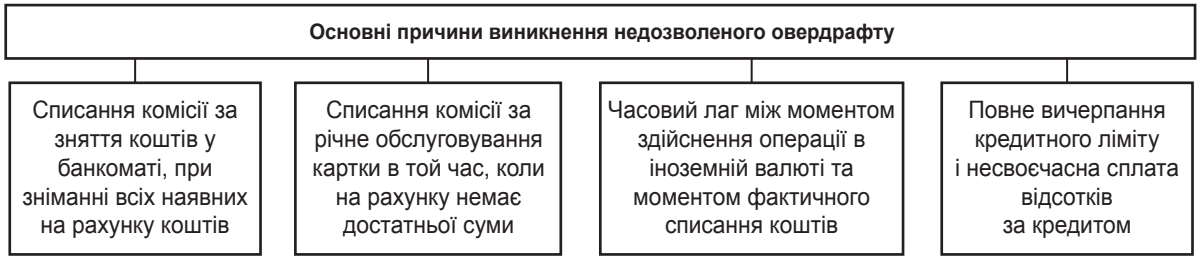


Рис. 1. **Причини виникнення недозволеного овердрафту**

Як видно з рис. 1, існує декілька основних випадків, коли може виникнути недозволений овердрафт. Здебільшого банки намагаються попередити клієнтів про допущені ними порушення.

Наприклад, якщо у клієнта виник недозволений овердрафт, банк може попередити його телефонним дзвінком або блокуванням карти до моменту погашення щомісячного платежу або повного погашення боргу.

З урахуванням вищесказаного можна виділити такі переваги використання овердрафту, які наведені на рис. 2 (складено автором на основі [5; 8]).

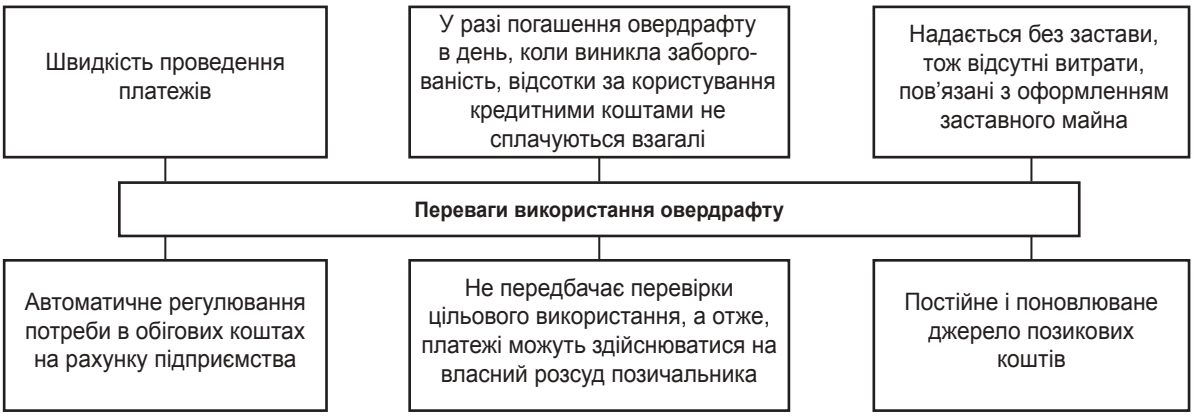


Рис. 2. **Переваги використання овердрафту**

Як видно з рис. 2, овердрафтне кредитування є універсальним інструментом для фінансування поточних потреб, що надає позичальнику суттєві переваги порівняно з іншими джерелами. З урахуванням переваг овердрафту можна стверджувати, що при збільшенні довіри до такого виду кредитування його попит суттєво зросте.

Окрім низки переваг овердрафтне кредитування має певні недоліки: овердрафт погашається за вимогою та відсотки по ньому набагато більші, ніж за звичайним кредитом.

Проте, незважаючи на наведені недоліки, овердрафт є одним із найоптимальніших і найвагоміших методів у фінансуванні поточних потреб, що дає змогу підтримувати стан господарської діяльності на належному рівні.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

У сучасних умовах, коли перед підприємствами особливо гостро постає потреба в оборотних коштах, використання овердрафту є пріоритетною можливістю задоволення цих потреб.

Овердрафтне кредитування має низький рівень розвитку. Але за належної підтримки та подальшого зростання його значення використання овердрафту буде невід'ємною складовою частиною господарської діяльності підприємств та фізичних осіб.

До пріоритетних напрямів подальшого дослідження цієї тематики належать дослідження особливостей проведення овердрафтного кредитування в більш розвинутих країнах та розробка на їхній основі рекомендацій щодо посилення ролі овердрафту в Україні.

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

Література: 1. Бурковська А. В. Овердрафт як вид кредитування сільськогосподарських підприємств / А. В. Бурковська, К. В. Куракова // Економічний форум. – 2015. – № 1. – С. 188–193. **2.** Донець О. Б. Овердрафт як інструмент кредитування банками малого та середнього бізнесу в Україні / О. Б. Донець // Економічні науки. – 2014. – Вип. 26. – С. 169–178. **3.** Оношко О. Ю. Минимизация операционного риска при неразрешенном овердрафте, возникшем по техническим причинам / О. Ю. Оношко // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2015. – № 1. – С. 78–84. **4.** Синявіна О. М. Сутність та класифікація овердрафту / О. М. Синявіна // Управління розвитком. – 2014. – № 7. – С. 130–133. **5.** Овердрафт і контокорент як види кредитів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ekonomist.kiev.ua/education/kredity/overdraft-i-kontokorent-yak-vidi-kredituvannya-po-potochnomu-raxunku.html. **6.** Овердрафт. Глосарій банківської термінології Національного Банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=123483. **7.** Овердрафт. Бізнес-довідник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://million.senku.ru/?option=com_content&view=article &id=43&Itemid=39. **8.** Основные преимущества использования овердрафта [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://privatbank.ua/ru /business/srednemu-i-krupnomu-biznesu/overdraft.