Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

№ 12

Електронний журнал

грудень 2015

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

№ 12

грудень 2015

Електронний журнал

Виходить раз на місяць

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

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

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

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

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

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

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

© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2015

ЗМІСТ

Андрушкевич А. П. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу в Україні 12

Андрушкевич А. П. Якість трудового життя населення 14

Армянова А. О. Теоретико-організаційні засади казначейського контролю в Україні 16

Бабіна І. І. Роль мотивації в управлінні діловою кар'єрою персоналу 19

Бавріна А. А. Розробка проекту підвищення ефективності діяльності підприємства 22

Баденіна О. О. Особливості використання коучингу та моделі наставництва job shadowing на підприємстві 24

Баденіна О. О. Шляхи вдосконалення правового регулювання часу на відпочинок 26

Басенко Л. В. Ціноутворення як засіб державного контролю 29

Баскакова К. Ю. Підходи до оцінювання ефективності соціальної відповідальності підприємства 31

Биков В. Ю. Управління мотивацією персоналу на підприємстві 34

Богдан О. В. Розробка заходів щодо уникнення втрати платоспроможності підприємства 36

Бондарева Т. А. Трудовое законодательство о порядке рассмотрения трудовых споров 38

Бондар В. С. Науковий підхід до перспектив удосконалення державної реєстрації суб'єктів підприємницької діяльності 43

Buha Y. Brand identity as the common element of the brand management strategy development at the enterprise 47

Бурдіна Н. О. Оцінювання ефективності впровадження систем автоматизації процесів управління персоналом 49

Васильченко Д. А. Проблеми правового регулювання стандартизації та сертифікації в Україні 52

Васькина Р. Ю. Удосконалення та оцінювання фінансового стану торгового підприємства 55

Векліч З. В. Окремі аспекти захисту прав інтелектуальної власності в умовах глобалізації 57

Вискірка М. О. Правове регулювання охорони праці жінок, неповнолітніх та осіб з обмеженими можливостями 60

Власенко А. І. Удосконалення організації кадрового планування у виконавчому органі місцевого самоврядування 63

Возний Д. О. Сучасні методи оцінювання виробничого потенціалу підприємства 66

Войкова О. О. Інформаційне забезпечення аналізу фінансового стану державних підприємств 68

Волкова В. В. Тайм-менеджмент как средство повышения эффективности работы руководителя 70
Воронцова О. О. Проблемы безработицы в Украине....73
Гаврашенко О. В. Удосконалення аналізу рентабельності продукції підприємства....75
Гвоздик Д. О. Удосконалення методики SWOT-аналізу за рахунок використання параметрів оцінки Брауна М. Г. 77
Гелла Т. В. Планування та реалізація інноваційного проекту за допомогою маркетингового підходу....80
Герасимук Т. В. Сутність економічних категорій «ефективність» і «результативність»....83
Гниря Д. В. Організація колективної праці на підприємстві 85
Горбань А. А. Система сертификации и стандартизации в Украине 89
Горобець Е. Основні напрями підвищення оборотності оборотних коштів підприємства....93
Гребенник В. В. Підвищення ефективності збутової діяльності підприємства....95
Гринчук О. В. Поняття та види кадрової безпеки підприємства....97
Губін І. В. Шляхи вдосконалення інноваційної діяльності підприємства 99
Гудзенко В. В. Проблеми правового регулювання прав інтелектуальної власності в Україні....102
Гудзенко В. В. Вплив кризи в Україні на інвестиційну привабливість підприємств пивної галузі 105
Данг Тхань Хай. Распределение прибыли предприятия....108
Демченко Д. О. Визначення ресурсного потенціалу та ефективне його використання....109
Диханова Ю. Р. Розробка альтернативних рішень для мінімізації ризиків пов'язаних із постачальниками 111
Дроботенко Д. О. Особливості ліквідації банку через банкрутство 114
Дубовицький А. М. Сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу в Україні....116
Дубовицький А. М. Порядок укладення трудового договору у 2014 та 2015 роках....118
Durneva Valeriya. Development a system of staff motivation of the enterprise 121
Durneva Elizabeth. Theoretical aspects of a strategic plan development of an enterprise....123
Духняк Т. О. Підвищення інвестиційної привабливості машинобудівних підприємств для іноземних інвесторів....126
Духняк Т. О. Проблеми правового регулювання припинення деяких цивільних договорів....129
Єфремова О. О. Управління продуктивністю праці на підприємстві....132

Жадан Ю. В. Необхідність ліцензування господарської діяльності в Україні 134

Жардяцкайте Д. А. Маркетингова служба як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства 136

Жердєва К. С. Методи оцінювання інвестиційної привабливості підприємства 138

Жиліна Ю. П. Ринок праці та соціальна політика держави: правовий аспект 142

Заболотна Д. О., Шкафенко Л. С. Державна підтримка малого бізнесу в Польщі 144

Зачепа Є. С. Теоретичні особливості інвестиційного планування на підприємстві 147

Зінченко В. О. Напрями удосконалення управління якістю продукції на підприємстві харчової промисловості 149

Змєєва Г. О. Окремі аспекти відповідальності за порушення прав інтелектуальної власності 153

Ісмайлова В. В. Особливості технології ревізії загального фонду кошторису бюджетної установи 155

Калашник О. О. Проблема гендерної нерівності при працевлаштуванні в Україні 157

Калиниченко В. С., Подиновская Ю. И. Основные проблемы развития рынка перестрахования в Украине 160

Кандиба Є. В. Проблеми ціни та ціноутворення в Україні 163

Kasyanenko D. B. Development of the anti-crises program of the enterprise 166

Катькало І. В. Сутність та складові понять мотивації та стимулювання 168

Кац А. С. Оценка уровня молодежной безработицы в Украине и пути её разрешения 171

Кац А. С. Оцінювання кадрового потенціалу підприємства 173

Кац А. С. Переведення працівника на іншу роботу 176

Квитка В. В. Анализ влияния трудовой эмиграции на экономическое развитие Украины 178

Келембет О. О. Дослідження теоретико-методичних підходів до оцінювання ефективності діяльності підприємства 181

Кіріченко К. А. Проблема правового захисту торгового бренда в Україні 183

Клочко К. І. Організаційні зміни структури управління підприємством 187

Кобозєва К. В. Проблеми господарського законодавства у сучасній правовій системі суспільства 190

Ковтун В. А. Напрями підвищення інвестиційної привабливості агропромислового комплексу України 192

Козлова А. О. Мотиваційний аспект управління діяльністю персоналу 196

Козир Г. О. Аналіз рейтингу конкурентоспроможності України 198

Колєснік Ю. Л. Правове регулювання робочого часу як інструмент стабільності трудових відносин 201

Колесниченко А. Г. Анализ инфляционных процессов в Украине 203

Колєснік Ю. Л. Трудова адаптація як інструмент підвищення ефективності роботи на підприємстві 206

Копилова І. Ю. Фінансовий аудит як складова державного фінансового контролю....208

Копійка Я. С. Концепція інтелектуальної власності: правовий аспект 211

Костенецька Т. Г. Аналіз рейдерства в підприємницькому просторі України 214

Косюга А. В. Поняття та правове регулювання дистанційного договору купівлі-продажу 216

Кощавцева В. В. Визначення напрямів розвитку трудового потенціалу підприємства 221

Кравченко А. С. Напрями удосконалення навчання на підприємстві....223

Кринська А. Ю. Складання програми технічного розвитку підприємства за умов ринкової економіки....225

Кубанов І. В. Обґрунтування доцільності оновлення виробничих потужностей на державному підприємстві «Електроважмаш» 227

Кужель А. Є. Аналіз ринку праці України як складової частини європейського ринку праці 229

Кулик Р. О. Банкрутство: поняття і сутність за сучасних умов 233

Курило А. В. Проблемні питання захисту авторського права в Інтернеті 236

Кучерявенко А. Ю. Правове регулювання безготівкових розрахунків 238

Ластович В. П. Удосконалення застосування методів оцінювання персоналу на сучасному підприємстві 240

Льон А. В. Особливості регулювання трансакційних витрат на макрорівні 243

Литвиненко А. В. Проблема молодежной безработицы на современном рынке труда и пути ее решения....246

Ліщенко Ю. О. Організаційна культура як інструмент управління персоналом 248

Лужецкая Е. О. Правовой статус предприятий с иностранными инвестициями и иностранных предприятий 250

Луцик Д. В. Теоретичні засади аналізу кредитного портфеля банку 255

Любовецька В. С. Удосконалення системи мотивації персоналу для підвищення продуктивності праці на підприємстві 259

Макарова Д. С. Теневая экономика Украины и методы ее ликвидации 260

Макеева Е. Ю. Отдельные аспекты использования музыкальных произведений....264

Малигон П. С. Проблема банківської таємниці у конкурентному банківському середовищі 266

Малыгина Е. Ю. Особенности развития производственной инфраструктуры в мировой экономике в период экономической нестабильности 269

Малько О. В. Ключові аспекти внутрішнього маркетингу персоналу підприємства 272

Марциновська А. М. Трудовий потенціал промислового підприємства 278

Мисько Н. С. Особливості охорони фотографічних творів нормами авторського права 280

Мордовка С. М. Порівняльна характеристика людського та трудового потенціалу 282

Морозова І. В. Формування інформаційного потенціалу підприємства 285

Науменко І. О. Напрями підвищення ефективного наймання персоналу 287

Неелова А. В. Особенности государственного регулирования инновационной деятельности в развитых странах Европы 289

Неєлова А. В. Проблеми розвитку інноваційної діяльності на підприємствах України 294

Несмєянова Я. А. Правове регулювання страхових відносин 298

Низова М. В. Удосконалення ринку HR за допомогою IT-технологій 302

Nikitenko A. Concept and structure of business plan 304

Нікіфорова А. О. Методичні підходи до аналізу фінансового стану підприємства 306

Нікіфорова А. О., Войкова О. О. Шляхи застосування аудиторських комп'ютерних програм у діяльності фінансових інспекторів 309

Новиков Д. Ф. Инвестиционное планирование технического перевооружения промышленного предприятия 311

Новікова М. В. Методика оцінювання соціальної відповідальності на вітчизняних підприємствах 313

Новосьолов В. О. Основи планування та регулювання збутової діяльності на підприємствах 316

Носаль Ю. І. Удосконалення системи мотивації за ключовими показниками ефективності 318

Олейник А. В. Правовое регулирование ценообразования в Украине 321

Олейнікова А. О. Визначення сутності понять «господарська діяльність» та «виробничо–господарська діяльність» сільськогосподарських підприємств 324

Олексик Р. С. Ліцензування як спосіб державного регулювання господарської діяльності в Україні 327

Онай И. О. Правовое регулирование рекламной деятельности 329

Otoye Dumu. Lean principles in capacity planning at an enterprise 333

П'ясецька А. І. Теоретичні підходи до визначення сутності поняття «експортний потенціал» 336

Панасенко О. М. Значення атестації для підвищення ефективності роботи персоналу 338

Пархоменко А. М. Порушення права споживача на достовірну інформацію 341

Пащенко С. В. Організація стимулювання робітників підприємства 343

Пидан И. С. Проблема защиты интеллектуальной собственности в Украине 344

Писаренко Ю. Підходи до визначення поняття управлінської культури 349

Пісарогло О. Проблеми розвитку малого бізнесу в Україні 352

Погребняк А. В. Визначення особливостей застосування методів навчання персоналу 355

Погребняк А. В. Захист трудових прав працівників в Україні 357

Поклонський Е. В. Сутність концепції та основні підходи до періодизації постіндустріального суспільства 359

Полиняк Ю. Ю. Аналіз фінансового стану банківської установи 361

Полиняк Ю. Ю. Теоретичні узагальнення державного фінансового контролю 364

Половінкіна Я. Ю. Застосування стратегічної карти на аграрних підприємствах 366

Полухіна П. Р. Сучасні моделі антикризового управління підприємством 369

Полякова Я. М. Використання комп'ютерних технологій у ході аналізу доходів підприємства 372

Полякова С. Е. Державне регулювання системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зайнятих та безробітних 375

Полякова Я. М. Особливості технології ревізії у бюджетних установах 378

Полянський В. О. Особливості державного контролю та нагляду за господарською діяльністю в Україні 380

Пономаренко Т. П. Ліцензування як засіб державного регулювання господарської діяльності в Україні 383

Прутський А. О. Конкурентоспроможність підприємства й основні напрями її підвищення 385

Пятак В. В. Розірвання трудового договору за погодженням із профспілкою 387

Пятківська К. В. Стан і перспективи розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні 390

Радченко Т. О. Аналіз ефективності портфеля цінних паперів банку 392

Рау Т. А. Характеристика методів банківського кредитування 395

Редзель Д. А. Характеристика інноваційного ризику 397

Роман А. В. Аналіз внесених у 2015 р. змін в оформлення трудових відносин 399

Русановський Д. А. Сучасні напрями підвищення ефективності виробничого потенціалу підприємства 401
Савич О. Ю. Особливості зайнятості молоді на ринку праці України 403
Сагайдакова О. С. Особливості підбору персоналу в ІТ-фірмах 405
Саєнко Ю. А. Удосконалення системи стратегічного планування промислового підприємства 408
Семенова О. О. Защита прав потребителей 410
Sibirskova K. Development of investment project 413
Скрипай А. С. Перспективи розвитку соціальної відповідальності вітчизняних підприємств 416
Собакар М. В. Особливості аналізу фінансового стану сільськогосподарського підприємства 418
Собакар М. В. Фінансовий моніторинг лізингодавців в Україні 421
Степанова С. І. Аналіз джерел формування основного капіталу підприємств України 424
Стерина Е. В. Особенности развития фондовых бирж в Украине 427
Стерина Е. В. Сущность и роль фондовых бирж в Украине 429
Суботовський С. О. Управліннння прибутком промислових підприємств України за ринкових умов 433
Сухаренко А. С. Упровадження інноваційних енергозберігаючих заходів до системи теплопостачання міста 436
Суховецький К .К. Розробка напрямів підвищення ефективності діяльності підприємства 438
Татарова В. С. Сучасний стан і перспективи розвитку венчурного інвестування в Україні 440
Теличко Б. І. Застосування конституційних принципів у трудовому праві України 443
Ткалич Б. О. Проблеми правового регулювання інвестиційної діяльності в Україні 446
Ткаченко Ю. О. Шляхи зниження комерційних ризиків 450
Токарева А. В. Використання нормування праці для підвищення ефективності діяльності підприємства 452
Топорова Л. Ю. Аудит кадрового діловодства як складова частина аудиту персоналу 454
Трегубенко К. В. Сутність процедури реінжинірингу бізнес-процесів як інструменту управління підприємством 457
Трегубенко К. В. Дослідження методичних підходів діагностування ймовірності банкрутства вітчизняних підприємств 459
Удод А. О. Конкурентоспроможність як основа формування конкурентних переваг підприємства 463
Фартух В. С. Теоретические и практические аспекты защиты прав потребителей 465

Фероян А. О. Правовое обоснование инвестиционной деятельности и необходимость ее активизации в Украине 468

Філенко А. К. Розвиток теоретичних підходів до визначення сутності інноваційного потенціалу підприємства 472

Frolova A. A. Development of the marketing plan of an enterprise 474

Харченко Ю. А. Особливості впливу трудової мотивації на ефективність функціонування системи управління трудовим потенціалом 477

Хащівська А. М. Правове регулювання антимонопольної конкуренції 478

Херхадзе А. О. Необхідність проведення аудиту ефективності використання бюджетних коштів за сучасних умов 482

Христенко А. М. Роль комп'ютерних технологій у забезпеченні належного проведення ревізії 484

Хрущова К. В. Сутність антикризового управління підприємством 487

Худокормова А. А. Особенности анализа расходов обращения оптового торгового предприятия 488

Ценко О. В. Особливості інспектування (ревізії) на комунальному підприємстві 491

Ценко О. В. Оптимізація розподілу доходів на підприємстві 493

Цяпка І. І. Оцінювання досвіду організації праці закордонних підприємств в Україні 495

Чалый В. В. Демографическая проблема старения населения в Украине 498

Чалий В. В. Податкове навантаження на підприємства в Україні 500

Чередник А. В. Внутрішньодержавні та міжнародні аспекти правового регулювання факторингу 502

Черкашина О. Г. Комп'ютерні програми в діяльності ревізорів 505

Черкашина О. Г. Аналіз рентабельності виробництва продукції рослинництва 508

Чичва Т. Ю. Причины демотивации персонала 510

Чмутенко Н. В. Вибір заходів, спрямованих на технічний розвиток підприємства 513

Шабєльнікова А. І. Обґрунтування та вибір інноваційної політики підприємства 515

Шабленко А. І. Вплив тіньового ринку праці на економіку України 519

Шеховцева К. В. Правова охорона нетрадиційних об'єктів інтелектуальної власності у контексті інноваційного розвитку підприємства 521

Широносова А. О. Методика проведения анализа выполнения сметы бюджетного учреждения 524

Шитов С. С. Фактори диверсифікації виробництва сучасних українських підприємств 527

Шишко І. В. Сучасні напрями вдосконалення організації основного виробництва на підприємствах України 529

Шпакова В. В. Анализ демографических процессов в Украине.....532

Шрестха К. К. Способы преодоления и избежания признания субъекта хозяйствования банкротом 534

Штомпель О. О. Правове регулювання банкрутства в Україні.....537

Щербина О. Е. Теоретичні аспекти формування товарного асортименту підприємства 540

Щербініна С. С. Сутність оцінювання інноваційного потенціалу підприємства.....543

Яцун Ж. М. Рекомендації щодо управління дебіторською заборгованістю 546

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

УДК 331.5 (477)

Андрушкевич А. П.

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

Анотація. *Розглянуто сутність поняття «трудовий потенціал» та загальні відомості щодо формування якісного рівня трудового потенціалу в інших країнах. Систематизовано причини низького рівня розвитку трудового потенціалу в Україні, а також запропоновано можливі шляхи його підвищення.*

Ключові слова: *трудовий потенціал, персонал, держава, підприємство, соціальна політика, соціально-трудові відносини.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность понятия «трудовой потенциал» и общие сведения о формировании качественного уровня трудового потенциала в других странах. Систематизированы причины низкого уровня развития трудового потенциала в Украине., а также предложены возможные пути его повышения.*

Ключевые слова: *трудовой потенциал, персонал, государство, предприятие, социальная политика, социально-трудовые отношения.*

Annotation. *The notion of «labor potential» systematized reasons for the low level of development of this concept in Ukraine. The general information about the formation of labor potential in other countries. The possible ways to improve the quality of formation of labor potential in Ukraine.*

Keywords: *labor potential, staff, state enterprise, social policy, social and labor relations.*

Однією зі значущих складових економічного розвитку країни є трудовий потенціал. Формування, використання, розподіл та перспективи його розвитку є важливим елементом у процесі побудови успішної економіки країни, зростання конкурентоспроможності, забезпечення розвитку держави. За сучасних умов проблеми підвищення ефективності використання та відтворення трудового потенціалу надзвичайно загострюються. Тому питання його формування є нині дуже актуальним.

Проблемам формування та забезпечення розвитку трудового потенціалу присвячені праці Грішнової О. А., Богині Д. П., Назарової Г. В., Іванісова О. В., Линенко А. В., Шило К. М., Латишевої І. Л. та ін.

Метою даної роботи є визначення рівня розвитку трудового потенціалу в Україні, виявлення та аналіз проблем і перспектив його розвитку.

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення [1]. Ця категорія відображає рівень освіти та професійний рівень, моральність, уміння працювати в колективі, організованість, стан здоров'я та інші сформовані у певних виробничих відносинах і умовах відтворення показники.

В Україні існує низка причин, що негативно впливають на розвиток трудового потенціалу: низький рівень життя населення, безробіття, високий показник прихованого безробіття, демографічна ситуація, перевищення пропозиції робочої сили над попитом, низька вартість робочої сили, слабка орієнтованість системи освіти на ринок праці, недостатня кваліфікаційна підготовка, перенасиченість ринку праці спеціалістами певних категорій (юристи, економісти, фінансисти тощо), недостатня увага з боку держави, низька мотивація персоналу, трудова міграція, погіршення показників здоров'я, скорочення чисельності населення.

З іншого боку, слід зазначити, що нині спостерігається деяке покращення якісних характеристик трудового потенціалу за рахунок зростання:

- частки тих, хто отримує освіту;
- рівня застосування інноваційних технологій;
- рівня мобільності трудових ресурсів;
- рівня професіоналізму;
- творчого потенціалу всередині країни [2].

Але цих позитивних змін недостатньо для формування якісного рівня трудового потенціалу України.

У розвинених країнах, на відміну від нашої, підвищенню трудового потенціалу населення приділяють велику увагу, оскільки ця категорія є однією з найважливіших формотворчих складових успішної економіки краї-

© Андрушкевич А. П., 2015

ни. У більшості розвинених країн нині робочу силу розглядають як ключовий ресурс побудови економіки. Від людини та її праці залежить ефективність виробництва, відтак людський капітал є головним фактором виробництва.

Багато підприємств самостійно виділяють гроші для підвищення кваліфікації трудових ресурсів, створюють програми, що спрямовані на професійну підготовку та перепідготовку кадрів та зменшення трудової міграції. Заслуговує на велику увагу зарубіжний досвід формування та застосування системи матеріального заохочення персоналу. У розвинених країнах розповсюджений досвід залучення працівників до управління виробництвом: беручи участь разом із керівництвом у вирішенні важливих проблем, робітники відчувають свою причетність.

Тому одним з першочергових завдань органів державної влади України має стати формування й розвиток якісного трудового потенціалу країни з урахування досвіду інших країн. Під формуванням та розвитком трудового потенціалу слід розуміти процес формування нових, розвиток та підтримання вже існуючих якостей і властивостей, необхідних для досягнення відповідної мети підприємства. Питання підвищення трудового потенціалу України має вирішуватися на макро- і на мікро- рівнях з метою забезпечення високого рівня його формування та застосування. Передумовою має стати розробка та втілення ефективної демографічної, соціальної й освітньої політики держави, а також реалізація відповідних заходів у сфері зайнятості.

Основним документом, що регулює формування та розвиток трудового потенціалу в Україні, є Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року, схвалена розпорядженням КМУ від 22 липня 2009 року. Метою Програми є забезпечення підтримки, відновлення й розвитку трудового потенціалу, відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб економічного та соціального розвитку [3]. Але існування цієї програми не є запорукою її реалізації, тому питання про її втілення та практичне застосування залишається відкритим. Політика держави має бути спрямована на реалізацію основної мети Концепції. Можливості трудового потенціалу необхідно певним чином формувати, використовувати та зберігати. У зв'язку з цим необхідно створити умови, що сприятимуть зростанню народжуваності, ефективному використанню робочої сили, збільшенню можливостей для самореалізації, зменшенню трудової міграції. Для підвищення рівня розвитку трудового потенціалу держава має:

- удосконалити чинне законодавство, внести відповідні зміни та доповнення;
- забезпечити виконання трудових гарантій та підтримку прав громадян;
- удосконалити систему фінансового регулювання;
- створити сприятливі умови для життя, передусім підвищити якість життя населення;
- втілити відповідні реформи, прийняти низку законопроектів;
- підвищити рівень мотивації працівників шляхом підвищення середньої заробітної плати;
- сприяти досягненню балансу на ринку праці (попит на робочу силу має дорівнювати пропозиції);
- забезпечити соціальний захист населення;
- створити сприятливі умови та стимулювати зацікавленість населення в отриманні технічної освіти;
- створити систему поєднання процесу теоретичної підготовки в навчальному закладі з трудовою діяльністю за умов часткової зайнятості;
- підвищити рівень роботи центрів зайнятості;
- фінансувати внутрішньофірмові системи навчання;
- забезпечити контроль за виконанням усіх законодавчих актів і проектів, що регулюють сферу розвитку та вдосконалення трудового потенціалу.

Не менш важливою є і роль конкретного підприємства, на якому реалізується конкретний трудовий потенціал. У майбутньому підприємство має розглядатися не лише як виробниче, а й як навчальне об'єднання, оскільки нові й постійно зростаючі вимоги до робочої сили є передумовою існування діючої системи безперервної освіти найманого працівника. Однією з форм розвитку трудового потенціалу на підприємстві є навчання безпосередньо на робочому місці. Тому підприємство має створити спеціальні заклади для підвищення кваліфікації персоналу. За умов невпинного наукового прогресу слід надати можливість працівникам отримувати знання безпосередньо на робочому місці, створити на підприємстві спрямовані на покращення знань працівників саме цієї сфери центри освіти й удосконалення. Доцільно запровадити універсальну підготовку кадрів, у рамках якої заохочувалося б оволодіння суміжними професіями. Така підготовка істотно підвищує мотивацію, суттєво розширює можливості застосування робочої сили. Слід розробити систему матеріального заохочення працівників, збільшити витрати на розвиток людських ресурсів.

Отже, нині існує безліч проблем, що пов'язані з формуванням та розвитком трудового потенціалу. Для забезпечення успішного зростання економіки нашої країни органи державної влади разом з підприємствами

мають створити гідні умови для розвитку людини та її трудового потенціалу. Упровадження всіх запропонованих заходів і контроль за їх виконанням сприятиме формуванню якісного трудового потенціалу країни, який забезпечить високий рівень розвитку не тільки економіки, а й держави в цілому.

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

Література: 1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – Київ : Знання-Прес, 2000. – 313 с. **2.** Вища освіта в Україні. Україна на 42 місці в рейтингу вищої освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://osvita.ua/vnz/41217/. **3.** Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/851-2009. **4.** Управління розвитком людських ресурсів в Україні: монографія / За ред. В. Г. Никифоренка. – Одеса : Пальміра, 2009. – 200 с. **5.** ПРООН: Україна за індексом людського розвитку посіла 83 місце з 187 країн [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.un.org.ua/ua/information-centre/news/1873.

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

УДК 331.4:330.59(477)

Андрушкевич А. П.

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

Анотація. *Розглянуто поняття якості трудового життя, систематизовано причини низького його рівня в Україні. Запропоновано можливі шляхи поліпшення якості трудового життя населення.*

Ключові слова: *якість трудового життя, соціально-трудові відносини, задоволеність умовами праці, роботодавець, найманий працівник.*

Аннотация. *Рассмотрено понятие качества трудовой жизни, систематизированы причины низкого его уровня в Украине. Предложены возможные пути улучшения качества трудовой жизни населения.*

Ключевые слова: *качество трудовой жизни, социально-трудовые отношения, удовлетворенность условиями труда, работодатель, наемный работник.*

Annotation. *The notion of «quality of work life» systematically causes low level of this indicator in Ukraine. The possible ways of increasing and improving the quality of working life.*

Keywords: *quality of working life, social and labor relations, satisfaction with working conditions, the employer, the employee.*

Задоволеність робітника умовами свого трудового життя є однією з важливих підстав продуктивної праці, що сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємства, збільшуючи тим самим обсяг виробництва й отримуваний прибуток. Але, зважаючи на сучасні умови розвитку економіки країни і відтак розвитку підприємств, усе більш актуальною стає проблема якості трудового життя населення, що зумовлює необхідність упровадження політики підприємства, спрямованої на забезпечення достатнього рівня якості трудового життя персоналу. Необхідність забезпечення належного рівня якості трудового життя працівників підприємства зумовлює необхідність розроблення й упровадження програм його покращення. Це питання розглядалося багатьма вченими (Комаричина В. В., Грішнова О. А., Пономаренко В. С., Лісогор Л. С. та ін.), але нині воно набуває ще більшої актуальності.

© Андрушкевич А. П., 2015

Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу враховувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та застосування його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо) [1]. Таким чином, це поняття характеризує міру задоволеності робітником умовами праці, можливістю проявити свої навички та реалізувати себе як спеціаліста. Якість трудового життя є показником забезпечення оптимальних умов використання та розвитку трудового потенціалу людини.

До поняття якості трудового життя можна залучити такі показники: заробітна плата, умови праці, організація робочого місця, відносини з колективом та керівництвом, соціальні умови, задоволеність роботою, повага до робітника, можливість розвитку та самореалізації. Очевидно, що поняття якості трудового життя поєднує в собі об'єктивні й суб'єктивні ознаки.

До основ концепції якості належать:

1) отримання працівником у ході самореалізації задоволення від досягнень у роботі як головний мотив порівняно із заробітною платою та кар'єрою;

2) принцип трудової демократії (демократії на виробництві), що на рівні підприємства означає розширення автономії особистості працівника та можливості його участі в управлінні підприємством;

3) особистісний розвиток працівника в концепції якості трудового життя передбачає можливості постійного професійного зростання, удосконалення його найрізноманітніших здібностей [2].

Розглядаючи питання якості трудового життя на підприємстві, слід зазначити, що основою трудового потенціалу людини є її потенціал як особистості.

Одним з важливих факторів, що впливає на формування якості трудового життя населення, є соціально-трудові відносини. Це пов'язано з тим, що вони формують умови використання як інтелектуального, так і трудового потенціалу працівників. Тому при оцінці соціально-трудових відносин на підприємстві використовують показник якості трудового життя працівників.

Якість трудового життя в Україні не відповідає сучасним вимогам. Більшість найманих працівників не задоволені своєю роботою, умовами праці, оплатою тощо. Це свідчить передусім про незадовільний стан соціально-трудових відносин у країні в цілому і на підприємствах зокрема, а відтак про необхідність вирішення проблеми підвищення їх ефективності. Серед причин негативної картини слід назвати кризу в країні, незадовільний стан економіки, систему управління на підприємствах, що значно відрізняється від європейської, прагнення працедавців заощадити на робітниках та на умовах їх праці.

Найважливішими, як на думку автора, причинами низького рівня якості трудового життя населення в Україні є:

1) низька оплата праці. За даними Держстату, у липні 2012 року середня нарахована заробітна плата в Україні складала 3151 грн, у 2013 році – 3265 грн, у 2014 році – 3480 грн, за січень-лютий 2015 року – 3536 грн. Очевидно, що середня заробітня плата не відповідає рівню цін, оскільки ціни на продукти та комунальні послуги зростають значно швидше;

2) нерівноправність у відносинах між керівництвом і найманим працівником, ухилення роботодавців від укладення колективних договорів;

3) порушення прав найманих працівників у процесі працевлаштування та укладання трудового договору, незаконні звільнення працівників або звільнення без поважних причин;

4) неналежні умови праці;

5) дії роботодавців, що ображають професійну честь і людську гідність працівників;

6) працівник не має умов для реалізації своїх здібностей.

Питання підвищення якості трудового життя працівників має бути найважливішим з точки зору побудови ефективного господарювання на підприємстві і тим самим розвинутої економіки країни. Для цього слід запровадити низку заходів не тільки силами підприємств, а й безпосередньо держави. Передусім це має бути покращення соціального та економічного змісту праці, соціально-трудових відносин, використання роботодавцем у повному обсязі навичок і здібностей персоналу.

У підвищенні рівня якості трудового життя значну роль відіграє власне підприємство, організація чи фірма, її корпоративна політика. Показник якості трудового життя в розвинених країнах є значно вищим за такий в Україні. Достатньо зазначити, що фізіологічні та психологічні потреби робітників розглядаються як першочергові. Тому з метою покращення якості трудового життя більшість корпорацій пропонують своїм працівникам безліч варіантів відпочинку: спортивні зали, кімнати відпочинку в організації, задовольняють соціально-побутові потреби, надають медичне страхування не тільки робітнику, а і його родині тощо. Безумовно, упровадження такої практики на підприємствах України має позитивно відбитися на якості трудового життя.

З метою покращення трудового життя в Україні слід:

1) створити належні умови праці, які б повністю відповідали санітарним, фізіологічним і психологічним вимогам. Робітник має максимально комфортно відчувати себе на роботі. Доцільно ввести практику гнучких графіків роботи;

2) забезпечити гідну оплату праці. На жаль, для нашої країни нині це є великою проблемою, що потребує негайного вирішення, передусім намаганнями держави;

3) забезпечити на законодавчому рівні соціальні гарантії, можливість підвищення професійного рівня шляхом упровадження програм навчання чи підвищення кваліфікації з урахуванням робочого процесу, можливість професійного росту та самореалізації;

4) сприяти зміцненню здоров'я й збереженню працездатності робітника;

5) забезпечити створення сприятливої атмосфери в колективі під час взаємодії з колегами і керівництвом, зведення конфліктних ситуацій до мінімуму;

6) працювати над усуненням трудової дискримінації;

7) створити умови для роботи із задоволенням.

Таким чином, якість трудового життя істотно впливає на продуктивність праці. Рівень цього показника в Україні є низьким і потребує негайного підвищення. Зацікавити працівника роботою та створити умови для діяльності із задоволенням є надзвичайно важливим завданням як держави, так і керівництва підприємства. Можливість професійного зростання, упевненість у майбутньому, сприятливі взаємини в трудовому колективі, усвідомлення соціальної корисності роботи, зацікавленість у виконуваній роботі – усе це забезпечує працівнику таку задоволеність, при якій робота в колективі стає для нього життєвою необхідністю.

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

Література: 1. Комаричина В. В. Оцінка рівня якості трудового життя / В. В Комаричина // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. – Вип. 68. – С. 368–379. **2.** Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2004. – 535 с. **3.** Держкомстат України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/. **4.** Лісогор Л. С. Якість трудового життя: чинники впливу та напрями покращення / Л. С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2012. – № 2 (18). – С. 43–50. **5.** Пономаренко В. С. Рівень і якість життя населення України : монографія / В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, Ф. В. Узунов. – Харків : ІНЖЕК, 2003. – 226 с.

ТЕОРЕТИКО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ КАЗНАЧЕЙСЬКОГО КОНТРОЛЮ В УКРАЇНІ

УДК 351.9:351.72.07:336.14(447)

Армянова А. О.

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

Анотація. *Розглянуто теоретико-організаційні засади казначейського контролю в Україні. Визначено структуру, напрями, функції та шляхи вдосконалення системи казначейського контролю.*

Ключові слова: *державний казначейський контроль, фінансовий контроль, попередній контроль, поточний контроль.*

© Армянова А. О., 2015

Аннотация. *Рассмотрены теоретико-организационные основы казначейского контроля в Украине. Определены структура, направления, функции и пути совершенствования системы.*

Ключевые слова: *государственный казначейский контроль, финансовый контроль, предварительный контроль, текущий контроль.*

Annotation. *Discusses the theoretical and organizational bases of the treasury control in Ukraine. Determined its structure, directions, functions and ways of improving the system.*

Keywords: *state treasury control, financial control, preliminary control, current control.*

Казначейський контроль є складовою державного фінансового контролю, що, у свою чергу, являє основу фінансової політики держави. Він є обов'язковою умовою забезпечення фінансової стабільності країни, що безпосередньо залежить від ефективної організації та діяльності різних органів контролю за використанням фінансових ресурсів держави.

Теоретичні та організаційні питання казначейського контролю досліджено в працях Батури О. В., Павлюк К. В., Маслова А. О., Макуцького Р. Т., Стефанюк І. Б. та ін.

Метою дослідження є узагальнення теоретико-організаційних положень у сфері державного казначейського контролю, а також у розробці заходів щодо удосконалення такого контролю.

Для визначення суті державного казначейського контролю слід виділити характерні ознаки складових, які б установлювали його індивідуальність, та визначити роль і місце серед інших подібних понять. Передусім на теоретико-організаційний характер визначальним чином впливає держава, виходячи зі специфічних особливостей державного управління.

На думку Батури О. В., державний казначейський контроль – це різновид державного фінансового контролю, здійснюваний спеціально уповноваженим виконавчим органом державної влади відповідно до законодавчо наділених повноважень [1, с. 11]. Таке визначення дає загальне уявлення про специфіку та сутність державного казначейського контролю й потребує правового закріплення на законодавчому рівні.

Як наукове поняття державний казначейський контроль являє собою самостійну об'єктивну категорію з притаманними властивостями, необхідністю існування, постановками цілей, нормативно-правовим та інформаційним забезпеченням.

Розвиток і вдосконалення системи державного фінансового контролю є важливою умовою підвищення ефективності соціальних функцій держави в процесі реалізації своєї фінансової діяльності.

До завдань Державного казначейства, заснованого для втілення до життя державної бюджетної політики, належить касове виконання бюджетів різних рівнів, а також організація контролю на різних стадіях бюджетного процесу [2, с. 23].

Структуру органів Державного казначейства складають один центральний апарат Державної казначейської служби України, 27 головних управлінь Державної казначейської служби України обласного значення та 633 відділення Державної казначейської служби в районних, міських, районних у містах управління [3].

Незважаючи на багаторічний досвід контрольної діяльності органів Державного казначейства, методологічна база в даній області дослідження залишається недостатньо розробленою, що впливає на подальший розвиток цієї сфери.

Контрольну діяльність системи органів Державного казначейства в цілому можна розділити на два великих напрями:

- контроль за доходами бюджетних коштів;
- контроль за витратами бюджетних коштів.

При цьому повноваження в частині контролю за виконанням доходної складової державного бюджету є істотно вищими, ніж повноваження у процесі контролю за видатковою частиною [4. с. 15].

Особливу увагу необхідно приділити поділу контрольних функцій казначейських органів за часовою ознакою реалізації перевіряваних операцій на три періоди:

- попередній;
- поточний;
- подальший.

Попередній контроль, здійснюваний казначейськими органами, передує фактичному виконанню бюджету чи надходженню податкових та інших платежів до державного бюджету, витрачання державних фінансів і прийняття будь-яких рішень щодо питань фінансового характеру або іншого.

Поточний контроль являє собою контроль за оперативною діяльністю на стадії здійснення фінансових операцій з бюджетними коштами і полягає у постійній перевірці дотримання головними розпорядниками бюджетних коштів фінансової дисципліни, що виявляється у дотриманні встановлених правил і норм [5, с. 31–32].

Для підвищення ефективності фінансового контролю в області надання бюджетних послуг за допомогою зміщення акцентів від подальшого контролю до використання переваг попереднього й поточного контролю поставлені такі завдання щодо забезпечення:

1) дієвого поточного контролю на кожному етапі та напрямі діяльності;

2) проведення контролю за кожним фахівцем і співробітником, що передбачає якісне виконання покладених на них обов'язків;

3) здійснення взаємоконтролю в рамках структурних підрозділів [6, с. 28].

Дієве функціонування цих технологій має безпосередній зв'язок із заходами щодо внутрішнього контролю.

Удосконалення системи контролю має здійснюватися в рамках трьох аспектів:

- організаційного;
- мотиваційного;
- інформаційно-технічного.

Удосконалення системи державного казначейського контролю дозволить забезпечити умови для гнучкого управління доходно-видатковою частиною державного бюджету, збільшити швидкість фінансування державних програм, мінімізувати негативні наслідки нецільового використання бюджетних коштів.

Отже, з метою підвищення ефективності механізму казначейського контролю вважаємо за доцільне:

1) приведення теоретичної бази та методологічного забезпечення у відповідність до вимог ринкової економіки;

2) удосконалення законодавчого та нормативно-правового регулювання державного та муніципального казначейського контролю;

3) виконання розробки методичного забезпечення контрольних процедур;

4) удосконалення прикладних програм для автоматизації контрольних процедур основних казначейських операцій;

5) визначення методів оцінки якості казначейського контролю.

Запровадження наведених заходів щодо вдосконалення механізму державного казначейського контролю дозволить підвищити його якість, результативність, стане дієвим інструментом підвищення ефективності бюджетних витрат та управління суспільними фінансами.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Дікань Л. В.

Література: 1. Батура О. В. Державне казначейство України: місце, роль у виконанні бюджету / О. В. Батура, К. М. Огданський // Фінанси України. – 2013. – № 11. – С. 3–10. **2.** Павлюк К. В. Розвиток казначейської системи виконання Державного бюджету / К. В. Павлюк // Фінанси України. – 2014. – № 5. – С. 5–12. **3.** Державна казначейська служба України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.treasury.gov.ua/main/uk/publish/article/163458. **4.** Маслова А. О. Управління фінансовими ресурсами в системі казначейства / А. О. Маслова // Держава та регіони. – 2012. – № 1. – С. 73–78. **5.** Макуцький Р. Т. Особливості реформування процедури казначейського обслуговування держбюджету / Р. Т. Макуцький // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 1. – С. 38–47. **6.** Стефанюк І. Б. Методологічні засади функціонування системи державного внутрішнього фінансового контролю в Україні / І. Б. Стефанюк // Фінанси України. – 2011. – № 6. – С. 84–102.

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ

УДК [005.32:331.101.3]:005.966

Бабіна І. І.

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

Анотація. *Розглянуто роль мотивації та стимулювання в управлінні діловою кар'єрою персоналу. Проаналізовано чинники успішної кар'єри, групи мотивацій і види стимулювання, притаманні кожному етапу розвитку ділової кар'єри.*

Ключові слова: *управління персоналом, ділова кар'єра, мотивація, стимулювання, етапи розвитку кар'єри.*

Аннотация. *Рассмотрена роль мотивации и стимулирования в управлении деловой карьерой персонала. Проанализированы факторы успешной карьеры, группы мотиваций и виды стимулирования, присущие каждому этапу развития деловой карьеры.*

Ключевые слова: *управление персоналом, деловая карьера, мотивация, стимулирование, этапы развития карьеры.*

Annotation. *In the article the role of motivation and stimulation in management by business career of the personnel is viewed. Factors of successful career, groups of motivation and types of stimulation which are peculiar to each stage of development of business career are viewed.*

Keywords: *management by a personnel, business career, motivation, stimulation, stages of development of career.*

Розвиток ринкових відносин в Україні охоплює не тільки форми господарювання, стимулюючи ефективне використання обмежених ресурсів, у тому числі кадрового та інтелектуального потенціалу особистості, а й самої природи людської діяльності, її мети, структури, спрямованості, характеру переваг і цінностей. У системі цих змін поступово все більшої значущості набуває кар'єра, що дозволяє підприємству більш повно розкривати та застосовувати інтелектуальний потенціал своїх працівників, а персоналу надає можливості задовольнити широкий спектр потреб. Нині все більше зростає увага, яку приділяють кар'єрному стимулюванню менеджери провідних фірм. Об'єднуючи в собі цілий комплекс заходів стимулювання ефективної праці та розвитку професійного потенціалу працівників, кар'єрне стимулювання дозволяє вповні задіяти внутрішній потенціал співробітників.

Темпи змін ціннісно-мотиваційних орієнтацій суспільства взагалі і персоналу підприємства зокрема істотно випереджають темпи адекватних змін у технології управління, що створює певний розрив між уявленнями про кар'єру, спонукальними причинами кар'єрного зростання та засобами управління нею на підприємстві. Тому дослідження питання ролі мотивації в системі управління діловою кар'єрою персоналу є досить актуальним, про що свідчать численні звернення до нього вітчизняних і зарубіжних науковців.

Дослідження питань кар'єрної мотивації знайшли своє відтворення в провідних теоріях мотивації: Маслоу А., Врума В., Альдерфера К., Герцберга Ф., Мак-Клелланда Д., Адамса С. та ін. [1]. Дослідження Весніна В., Кібанова А., Назарова Г., Маркова Н. та ін. присвячені розгляду питань управління діловою кар'єрою [1–3]. Тим не менш, дослідження питань мотивації в процесі управління кар'єрою персоналу залишається актуальним, що і визначає актуальність теми дослідження.

Метою статті є дослідження значущості мотивації та стимулювання в управлінні персоналом на кожному етапі розвитку кар'єри.

У теорії управління персоналом кар'єра визначається як результат усвідомленої позиції та поведінки людини в галузі трудової діяльності, спрямованої на посадове чи професійне зростання. Однак поняття кар'єри не передбачає неодмінного й постійного руху вгору в організаційній ієрархії.

У широкому розумінні кар'єра – це професійне просування, підвищення кваліфікаційного рівня, уміння не тільки виконувати рутинні завдання, а й вирішувати складні, цільові за своєю сутністю завдання. Результатом кар'єри є високий професіоналізм людини, досягнення нею визнаного професійного статусу. У більш вузькому розумінні кар'єра – це посадове просування, тобто не тільки оволодіння рівнями й ступенями професіоналізму, але й досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, а також певної посади.

Розрізняють два види кар'єри: професійну і внутрішньо-організаційну. Якщо працівник проходить різні стадії розвитку в процесі своєї професійної діяльності, у тому числі навчання, роботу, підвищує власну кваліфікацію, удосконалює індивідуальні професійні здібності та професійні навички, йдеться про професійну кар'єру.

© Бабіна І. І., 2015

Внутрішньо-організаційна кар'єра являє собою послідовну зміну стадій розвитку працівника в межах однієї організації. У цьому випадку управління кар'єрою є завданням служби управління персоналом організації. Традиційно розглядають розвиток внутрішньоорганізаційної кар'єри в таких основних напрямках: вертикальне – просування службовими сходинками, і горизонтальне – переміщення до іншої функціональної сфери діяльності або виконання відповідної ролі на сходинці, що не має постійного формального закріплення в організаційній структурі [5].

Являє інтерес і питання ролі мотивації та стимулювання в кар'єрі працівника, а також їх впливу на розвиток ділової кар'єри.

Мотивація на фоні динамічного процесу психофізіологічного плану спонукає людину до активних дій. Вона скеровує поведінку людини, сприяє її організованості, активності та стійкості. Сукупність стійких мотивів спрямовує діяльність особистості, її ціннісну орієнтацію [1]. Трудова діяльність особистості зумовлена прагненням людини задовольнити певні свої потреби за допомогою праці, а також пов'язана із досягненням цілей організації. У цьому випадку працівник являє собою ланку структури організації.

Існує кілька основних факторів, що впливають на успішність ділової кар'єри працівника.

Першим фактором є технологія побудови кар'єри. Необхідно визначити мету та завдання організації, з них відокремити власні цілі і відповідно до них з'ясувати, якою має бути кар'єра.

Другим фактором є мотиви і потреби: розуміння своїх мотивів і потреб, усвідомлення, що є найбільш важливим для конкретної особистості – успіх, прагнення до влади або самореалізація за допомогою професійного росту. Для злагодженої роботи колективу не менш важливим є розуміння співробітниками мотивації керівного складу.

Третім фактором є психологічні особливості, розуміння того, що ними багато в чому визначаються схильності та поведінка працівника, його успішність у певній сфері діяльності.

Четвертим фактором є колектив і відносини в колективі. Для кожного працівника важливим є розуміння поведінки членів колективу, сутності та природи конфліктів [3].

Варто зазначити, що мотивація має внутрішню структуру та відіграє важливу роль у діловій кар'єрі персоналу. Її можна розділити на чотири види:

- за результатом (працівник орієнтований на досягнення цілей);
- за процесом (працівника цікавить сам процес роботи як такої);
- за оцінкою (прагнення працівника отримувати високу оцінку своєї праці);
- мотивація уникнення неприємностей (працівник виконує свої функції тільки щоб не мати проблем з керівництвом).

Для розуміння ролі мотивації в діловій кар'єрі необхідно розглянути поняття кар'єрних орієнтацій. Виникло воно в американській психології і засновано на концепції «якорів кар'єри» Едгара Шейна. На його думку, кар'єрні якорі – це сукупність уявлень робітника про себе, ключові цінності, мотиви, навички, що визначають вибір кар'єри. По «якорях» можна пророчити, який вид кар'єри стане для людини найбільш задовільним, оскільки люди намагаються вибрати спосіб життя відповідно до найважливіших для них цінностей [6]. Цей підхід дозволив визначити, що є мотивацією для людей у їх професійній кар'єрі і відповідно сформувати для них джерела мотивації. Особистісні цінності впливають на здатність радіти різним завданням, які доводиться успішно вирішувати на роботі.

Необхідно відзначити, що поняття кар'єри одночасно позначає і процес, і стан. Кар'єрист націлений на досягнення бажаного статусу, позиції в організації, для нього управління кар'єрою є мотивуючим фактором. Сьогодні орієнтація працівника на побудову власної кар'єри розглядається суспільством як позитивна характеристика особистості. При управлінні кар'єрою кар'єрна орієнтація мотивує працівників на професійні досягнення. Існування в організації перспективи кар'єрного зростання є ознакою успішності підприємства. Мотиви, що спонукають працівників до професійного зростання, підвищення статусу та життєвого рівня, є для організації стратегічним інструментом управління.

На кожному етапі розвитку кар'єри переважають найбільш притаманні йому певні групи мотивів. Те, що заохочує працівника до роботи на етапах становлення кар'єри, істотно відрізняється від того, що спонукає працівника працювати на етапі завершення кар'єри.

Умовно розділимо розвиток кар'єри на п'ять етапів і визначимо, які спонукальні мотиви притаманні кожному етапу кар'єрного та професійного зростання працівника (рис. 1).

1. На початку трудової діяльності переважає мотивація до навчання. На цьому етапі відбувається знайомство з роботою організації в цілому. Робітник прагне освоїти професію, тому протягом цього етапу його необхідно залучати до виконання лінійних функціональних обов'язків, виробляти необхідні навички, ознайомлювати зі специфікою посади.

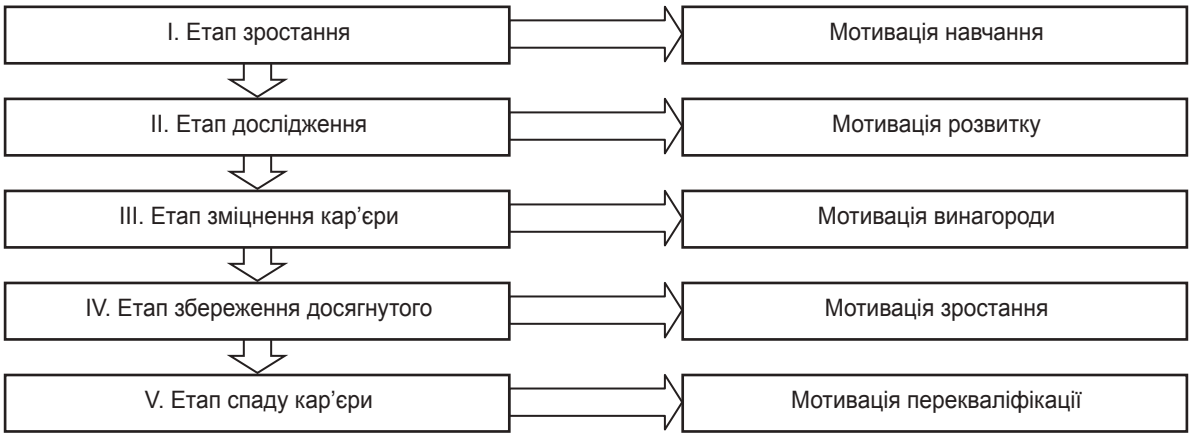

Рис. 1. **Види внутрішньої мотивації**

2. На другому етапі у робітника актуалізується мотивація до розвитку (приблизно через рік після початку першого етапу). Співробітник прагне розвинути свій потенціал та професійні якості. На цьому етапі керівництву необхідно всіляко сприяти розвитку таких якостей. Для співробітника ж цей етап – період інвестицій у власну персону як майбутнього фахівця в обраній сфері діяльності. Мотивація до розвитку проявляється на всіх етапах побудови кар'єри, але на цьому є основоположною.

3. На третьому етапі переважною стає мотивація винагороди. Співробітник уже досяг певних успіхів у розвитку, він є фахівцем, хоча і не завжди з великим досвідом. Тут керівництву важливо сформувати мотивацію винагороди, таке оптимальне поєднання, яке буде якнайкраще пасувати до посади співробітника, його досвіду й потреб. Важливо «не продешевити» зі співробітником, але також і не переоцінити його в матеріальному плані.

4. На четвертому етапі з'являється мотивація зростання, побудови кар'єри. Співробітник уже відбувся як фахівець, має досвід роботи, тож він прагне до просування й кар'єрного зростання. Цей етап для керівництва є найбільш непростим: тут необхідно чітко визначити, що прагне отримати співробітник через просування, які потреби він хоче задовольнити. Можливим є кар'єрне зростання шляхом підвищення на посаді або розширення трудових повноважень чи обов'язків, що також позитивний впливає на задоволеність співробітника своєю працею. Доцільно зазначити, що на даному етапі при неправильному формуванні мотивації керівництвом зростає ймовірність втратити співробітника: на цьому етапі плинність професійних кадрів є великою.

5. За певних обставин можливим є формування в співробітника мотивації перепідготовки, перекваліфікації або освоєння нової професії, якщо, скажімо, існуюча стеля зростання не влаштовує співробітника. Щоб не втрачати кваліфікованого співробітника, керівництву доцільно запропонувати співробітнику навчання із передбачуваним зростанням, що задовольнятиме його, у рамках одного підприємства. Таким чином, мотивація перекваліфікації стає як наслідок мотивацією навчання. У цьому випадку розвиток трудової діяльності співробітників відбувається по спіралі.

Класифікація мотивацій на різних етапах розвитку кар'єри є умовною. На будь-якій стадії трудового розвитку співробітником управляє перш за все мотивація винагороди, що є одним з фундаментальних принципів найманої праці. Але тим не менш ця модель відображає тенденції формування певних типів мотивацій, притаманних кожному етапу розвитку ділової кар'єри.

Таким чином, мотивація та стимулювання відіграють важливу роль при управлінні діловою кар'єрою персоналу. Слід моніторити кожний етап розвитку ділової кар'єри і на підставі результатів формувати той чи інший тип мотивації у співробітника для формування й досягнення як його особистісних цілей, так і цілей організації.

Замотивований персонал є одним з найважливіших факторів підвищення ефективності організації в цілому. Правильно сформовані засоби мотивації та стимулювання позитивно впливають на якість організації праці співробітників, знижують плинність кадрів, сприяють підвищенню задоволеності співробітника своєю працею, а відтак і успішності організації в цілому.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 320 с. **2.** Маркова Н. С. Розвиток персоналу : навч. посіб. / Н. С. Маркова. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2012. – 256 с. **3.** Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 2001. – 496 с. **4.** Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов. – 4-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 695 с. **5.** Назарова Г. В. Управління діловою кар'єрою : навч. посіб. / Г. В. Назарова, І. П. Отенко, С. В. Мішина та ін. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2013. – 295 с. **6.** Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.

РОЗРОБКА ПРОЕКТУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 358.01

Бавріна А. А.

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

Анотація. *Запропоновано послідовність розробки проекту підвищення ефективності діяльності підприємства, етапами якої є аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища; формулювання цілей, розробка загальної стратегії та напрямків підвищення ефективності діяльності, розробка поточних і оперативних планів, координація та корегування планів, оцінка результатів і контроль реалізації проекту підвищення ефективності діяльності підприємства.*

Ключові слова: *ефективність, проект, цілі підприємства, діяльність підприємства.*

Аннотация. *Предложена последовательность разработки проекта повышения эффективности деятельности предприятия, состоящая из анализа внешней и внутренней среды; формулирования целей, разработки общей стратегии и направлений повышения эффективности деятельности, разработки текущих и оперативных планов, координации и корректировки планов, оценки результатов и контроля реализации проекта повышения эффективности деятельности предприятия.*

Ключевые слова: *эффективность, проект, цели предприятия, деятельность предприятия.*

Annotation. *In the article the sequence of project development efficiency of the enterprise, which consists of the following stages: analysis of internal and external environment; formulation of objectives, development of a general strategy and ways to increase efficiency, development and ongoing operational plans, and adjusting plans for coordination, evaluation and monitoring of the project improve the efficiency of the enterprise.*

Keywords: *efficiency, project, targets of enterprise, activity of enterprise.*

Сутність ефективності господарської діяльності підприємства доцільно розглядати виходячи з аналізу закономірностей його становлення, функціонування та розвитку. Підприємства створюють із заздалегідь визначеними, як правило, економічними цілями, зокрема з метою отримання прибутку. Досягнення економічних цілей супроводжується і часто обмежується їх соціальною доцільністю, а саме задоволенням суспільної потреби в продукті, забезпеченням трудовими доходами населення, створенням інфраструктури відтворювальних процесів за рахунок податків тощо. Усі цілі досягаються в ході здійснення технологічних матеріальних і фінансових процесів, а також інституційних операцій передачі й обміну власності, прав та обов'язків. Здійснювані на шляху досягнення мети процеси й операції є супроводжуваними та координованими процесами передачі, переробки і перетворення інформації.

Питання підвищення ефективності діяльності підприємства розглядалися у наукових працях А. Ващенко, І. Гонтаревої, О. Григораш та С. Плакиди, У. Дейвіда та Т. Парра, І. Б. Олексіва, О. Соколова [1–6]. Однак, у зв'язку

© Бавріна А. А., 2015

із постійною зміною й ускладненням існуючих зовнішніх та внутрішніх факторів впливу на діяльність сучасних підприємств зростає доцільність більш глибокого дослідження основних етапів розробки проекту підвищення ефективності їх діяльності.

Метою роботи є дослідження та обгрунтування послідовності розробки проекту з підвищення ефективності діяльності підприємства.

На підприємстві розробку проектів здійснюють за трьома основними напрямами: перспективне планування; поточне планування; оперативне планування [4]. Кожній із цих трьох складових властиві певні форми звітних планів та періоди прогнозування, а саме:

– перспективне (стратегічне) планування – прогноз звіту про прибутки та збитки, прогноз про рух коштів, прогноз бухгалтерського балансу на 3–5 років;

– поточне планування – план доходів і витрат щодо операційної діяльності, план доходів і витрат щодо інвестиційної діяльності, план надходження та витрат коштів на один рік;

– оперативне планування – платіжний календар, касовий план на декаду, місяць, квартал.

Усі складові розробки проекту підвищення ефективності є взаємопов'язаними й взаємообумовленими. Планування здійснюється у певній послідовності (рис. 1).

Рис. 1. **Основні етапи розробки проекту підвищення ефективності діяльності підприємства**

На першому етапі аналізують внутрішні показники ефективності діяльності підприємства за попередній період, використовуючи дані фінансової звітності. Основну увагу приділяють таким показникам, як обсяг реалізації, витрати, прибуток. Проведений аналіз дозволяє оцінити результати ефективності діяльності підприємства і визначити проблеми, що стоять перед ним. Також здійснюють аналіз зовнішнього середовища.

Формулювання цілей діяльності підприємства здійснюють на другому етапі розробки проекту.

На третьому етапі здійснюють формулювання фінансової стратегії та політики за основними напрямами ефективності діяльності підприємства, складають основні прогнозні документи стосовно перспективних планів підвищення ефективності.

На четвертому етапі здійснюють розробку техніко-технологічних, економічних і фінансових напрямів підвищення ефективності діяльності підприємства.

На п'ятому етапі уточнюють основні показники прогнозних документів за допомогою складання поточних планів підвищення ефективності.

На шостому етапі здійснюють оперативне фінансове планування, що визначає розробку поточної виробничої, комерційної та фінансової діяльності підприємства і впливає на кінцеві фінансові результати його діяльності в цілому.

У розробленій послідовності координацію, корегуванню та конкретизацію планів здійснюють у процесі перспективного (стратегічного), поточного та оперативного планування.

На останньому етапі здійснюють оцінку результатів і контроль реалізації проекту підвищення ефективності діяльності підприємства.

Найважливішим етапом розробки проекту є прогнозування основних напрямів ефективної діяльності підприємства, здійснюване в процесі перспективного планування. На цьому етапі визначають завдання та параметри поточного плану. Відповідно базою для розробки оперативних планів є саме поточне планування.

Таким чином, упровадження розглянутої послідовності розробки проекту дозволяє забезпечити цілеспрямованість діяльності підприємства та підвищити її ефективність. Напрямом подальших досліджень є визначення специфіки впровадження розробленої послідовності на підприємствах України.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Гонтарева І. В.

Література: 1. Ващенко А. А. Ефективність виробничо-господарської діяльності в механізмі управління промисловими підприємствами / А. А. Ващенко // Economics Bulletin. – 2014. – № 1. – С. 80–87. **2.** Гонтарева І. В. Оцінювання системної ефективності функціонування і розвитку промислових підприємств : монографія / І. В. Гонтарева. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2011. – 480 с. **3.** Григораш О. В. Роль і місце економічної діагностики в підвищенні ефективності управління діяльністю підприємства / О. В. Григораш, С. І. Плакида // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону : зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практ. конф. – 2011. – Т. 2. – С. 37–41. **4.** Дейвід У. Управління програмами на підприємстві: створення реальної цінності за допомогою програм і проектів проведення реформувань / У. Дейвід, Т. Парр ; пер. з англ.; за наук. ред. Є. Є. Козлова. – Дніпропетровськ : Баланс Бізнес Букс, 2005. – 320 с. **5.** Олексів І. Б. Аналізування ефективності діяльності підприємства на засадах узгодження інтересів груп економічного впливу / І. Б. Олексів // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2012. – № 1. – С. 209–214. **6.** Соколов О. Є. Забезпечення ефективної діяльності підприємств машинобудування / О. Є. Соколов // Науковий вісник Ужгородського університету : Серія «Економіка». – Т. 1. – 2015. – Вип. 1 (45). – С. 169–172.

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КОУЧИНГУ ТА МОДЕЛІ НАСТАВНИЦТВА JOB SHADOWING НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.361:005.963.2

Баденіна О. О.

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

Анотація. *Досліджено сучасні методи навчання та особливості їх застосування, виявлені негативні та позитивні аспекти наслідків реалізації коучингу та моделі наставництва job shadowing.*

Ключові слова: *персонал, коучинг, наставництво, job shadowing.*

Аннотация. *Исследованы современные методы обучения и особенности их использования, выявлены отрицательные и положительные аспекты последствий реализации коучинга и модели наставничества job shadowing.*

Ключевые слова: *персонал, коучинг, наставничество, job shadowing.*

© Баденіна О. О., 2015

Annotation. *In the article the modern methods of taining and development, identified the negative and positive aspects of the introduction of coaching and mentoring model «job shadowing».*

Keywords: *staff, coaching, mentoring, job shadowing.*

Усвідомлення того, що стандартні підходи та методи адаптації та навчання персоналу вичерпали свою ефективність, є беззаперечним обґрунтуванням актуальності даного дослідження. Нині сучасна молодь інакше працює з інформацією, багато хто з них самостійно освоюють теоретичні основи. Водночас необхідність виявлення дієвої моделі поведінки персоналу зберігає свою значущість. Тому на сучасних підприємствах існує потреба в розробці та впровадженні інтерактивних методів навчання персоналу.

Особливу увагу питанням дослідження адаптації та професійного розвитку персоналу приділяли чимало вітчизняних і зарубіжних науковців, у тому числі Д. Богиня, І. Бондар, У. Брокбенк, Дж. Грехем, М. Дрозач, П. Друкер, В. Савченко, М. Семикіна, Д. Уітмор та ін. Але нині через мінливість зовнішнього середовища підприємства існує низка пов'язаних з розвитком персоналу невирішених питань. До сьогодні ще не запропоновано єдиних комплексних вимог до професійного розвитку працівників в Україні.

Метою дослідження є визначення особливостей застосування зазначених методів навчання та розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах, виявлення негативних і позитивних наслідків коучингу та моделі наставництва «job shadowing».

Основними завданнями дослідження є визначення спільних і відмінних рис у організації процесу навчання за допомогою коучингу та моделі наставництва job shadowing, а також розробка моделі єдиних комплексних вимог до професійного розвитку персоналу на основі синтезу коучингу та моделі наставництва job shadowing.

На сьогодні коучинг є широко застосовуваним у всіх економічно розвинених країнах, передусім у сфері управління людськими ресурсами (HR-менеджменту). Нині цей недешевий, але дуже ефективний спосіб досягнення конкретних результатів у житті та бізнесі стає визнаним і в Україні.

Коучинг – це система організаційних, соціально-психологічних та економічних методів, які сприяють розкриттю та максимізації потенціалу особистості й колективу в професійній сфері, сприяють упровадженню інновацій, створюють умови для перманентного розвитку та професійного зростання, якісно вищого рівня відповідальності працівників [2]. Коучинг – це індивідуальне тренування людини для досягнення значущих для неї цілей, підвищення ефективності планування, мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних здібностей, набуття навичок, освоєння передових стратегій досягнення результату [3].

Переваги у застосуванні коучингу в особистій та професійній діяльності полягають у підвищенні продуктивності діяльності, розвитку персоналу, швидкому навчанні персоналу без відволікання від роботи, до того ж з радістю та задоволенням, поліпшенні взаємовідносин у колективі, виникненні більшої кількості конструктивних ідей, кращому використанні майстерності й ресурсів людей, швидкій та ефективній реакції в критичних ситуаціях, зростанні адаптивності до змін [6].

Але існує ряд недоліків, серед яких слід назвати можливе погане взаємопорозуміння між навчуваним і коучем, що є перешкодою на шляху до навчання; відсутність бажання персоналу працювати над собою; відсутність у підприємства можливості контролювати якісну та змістовну сторони процесу. Сфера застосування коучингу не поширюється на формування особистості в процесі загальної та професійної освіти. Коучинг охоплює вузький діапазон проблем і стосується тільки конкретного вміння або конкретної сфери діяльності.

Поняття «коучинг» і «наставництво» не є синонімами. Наставники покладаються на розвиток уже існуючих знань або професійних навичок, традиційно виступають помічниками в кар'єрному зростанні, навчаючи «правильній» поведінці в організації. Зараз система наставництва в компаніях упроваджується в нові сфери, зокрема в технічну [1].

Але основи коучингу в певному розумінні наявні і в традиційному наставництві. Головною особливістю коучингу є допомога клієнту в пошуку власного рішення, а не вирішення проблеми за нього.

Job shadowing (англ. робоча тінь) – це метод навчання персоналу, що дозволяє отримати практичне уявлення про професію. У рамках job shadowing працівник спостерігає за роботою та взаємодіє з досвідченим фахівцем, причому відбувається це безпосередньо на робочому місці. Працівник отримує можливість дізнатися, які знання, навички та характеристики потрібні для даної позиції [4]. У процесі реалізації цього методу взаємодіють два суб'єкти: «ментор» – наставник і «тінь» – його підлеглий.

Перевагами використання методу наставництва job shadowing є зниження ймовірності найму немотивованих співробітників, покращення іміджу компанії, пов'язане із демонстрацією активної позиції в питанні розвитку фахівців; удосконалення персоналом власних навичок щодо надання інформації в доступному вигляді; використання реального робочого процесу як майданчика для навчання. «Ментор» і «тінь» залучені до робочого процесу, вони є членами однієї команди і діляться досвідом один з одним. У ментора зростає мотивація до виконуваної роботи, а новий співробітник більшою мірою усвідомлює доцільність власних дій, розуміє, що про нього піклуються і надають підтримку.

У процесі shadowing поєднані основні елементи ефективного навчання персоналу: отримання реального досвіду, осмислення (рефлексія) та обговорення (зворотний зв'язок) [5].

Недоліком у застосуванні shadowing є те, що цей метод не може застосовуватись у компаніях, де існує внутрішня конкуренція, а результати роботи залежать від особистих зусиль. Також модель не може бути застосованою на підприємствах, що пов'язані з високим рівнем конфіденційності. Під час такого роду навчання на підприємстві працівник відчуває себе вкрай дискомфортно, перебуваючи під наглядом, і не розуміє, які аспекти своєї діяльності можна демонструвати малознайомій людині і чи не призведе це до негативних для компанії наслідків. Тому навіть найкращий наставник у компанії нині не може навчити більшому, ніж знає і вміє сам.

У ході аналізу методів розвитку та навчання персоналу виникла необхідність розробити модель єдиних комплексних вимог до професійного розвитку персоналу.

Отже, сучасні методи навчання та розвитку персоналу набули широкого розповсюдження у роботі зарубіжних підприємств. Тепер ці ефективні методи досягнення конкретних результатів у житті та бізнесі починають завойовувати визнання й в Україні. Але через мінливості зовнішнього середовища підприємств існує потреба в упровадженні моделі єдиних комплексних вимог до професійного розвитку персоналу. Адже трудова ефективність персоналу є вирішальним фактором у формуванні кадрового резерву підприємства, конкурентоспроможності персоналу, продуктивності праці та суспільного виробництва взагалі. Підвищення рівня навчання та адаптації персоналу є суттєвою рушійною силою в розвитку й використанні трудового потенціалу суспільства, тому проблема впровадження методів розвитку персоналу потребує подальшого вивчення та дослідження.

Науковою новизною даного дослідження є оцінка особливостей застосування коучингу та методу наставництва «job shadowing» і визначення позитивних і негативних наслідків їх застосування.

Практичним результатом даного дослідження є підвищення ефективності діяльності вітчизняних підприємств та їх структурних одиниць. Надані рекомендації є інструментом підвищення рівня професійного розвитку персоналу.

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

Література: 1. Травин В. Основы кадрового менеджмента / В. Дятлов, В. Травин. – М. : Дело, 2011. – 336 с. **2.** Жуков Д. Можливості коучингу лінійного менеджера / Д. Жуков // Управління персоналом. – 2012. – № 4. – С. 48–52. **3.** Томашов А. Проблеми управління розвитком людського капіталу : наук. вид. / А. Томашов. – Київ : Знання, 2013. – 268 с. **4.** Job Shadowing, что это такое? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http: //delovoymir.biz.ua. **5.** Сучасні методи навчання персоналу та нові можливості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http: //hr-portal.ru. **6.** Управління трудовими ресурсами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http: // readbook.com.ua /utp46.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ НА ВІДПОЧИНОК

УДК 331.313.4:349.2(477)

Баденіна О. О.

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

Анотація. *Проаналізовано стан правового регулювання часу на відпочинок. Визначено й досліджено основні фактори та заходи, що сприяють удосконаленню стану регулювання часу на відпочинок.*

Ключові слова: *робочий час, час відпочинку, відновлення сил та працездатності.*

© Баденіна О. О., 2015

Аннотация. *Проанализировано состояние правового регулирования времени на отдых. Определены и исследованы основные факторы и мероприятия, способствующие усовершенствованию состояния регулирования времени на отдых.*

Ключевые слова: *рабочее время, время отдыха, восстановление сил и трудоспособности.*

Annotation. *The article condition of the legalregulation of time to rest. Research and identified key factors and events that will improve the state of regulation time to rest.*

Keywords: *working time, rest, recuperation and disability.*

За умов переходу України до ринкових відносин запорукою працездатності й продуктивності праці, збереження та захисту соціального і матеріального рівня працівників є правильна організація робочого часу.

У трудовому законодавстві немає визначення поняття «час відпочинку», воно розроблено наукою трудового права. Проблеми правового регулювання часу на відпочинок висвітлили такі вітчизняні вчені та науковці, як Авескулов В. В., Геращенко Л. П., Готра В. В., Ярошенко О. М. та ін. Але нині в нашій країні невирішеними залишаються низка питань стосовно врегулювання часу відпочинку, що зумовлює актуальність проблеми пошуку шляхів удосконалення правового регулювання часу на відпочинок.

Трудовий кодекс спрямований передусім на створення належних умов праці та відпочинку, забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців за умов ринкової економіки. У ньому кодифіковані норми трудового права, які нині існують у різних нормативно-правових актах, але певні норми проекту Трудового кодексу в частині регулювання відпусток потребують подальшого суттєвого доопрацювання.

Однією з функцій трудового права є функція захисту, пов' язана із правовим впливом на ті групи стосунків, що мають забезпечувати належне соціальне середовище для людини, яка перебуває у трудових відносинах, захищати здоров'я працівника, підтримувати його фізичні та моральні сили, установлювати високий рівень умов праці та вирішувати її соціальні проблеми [1]. Однією з головних проблем правового регулювання праці є забезпечення обов'язку роботодавця надавати працівнику час для відпочинку. Робочий час обов'язково має чергуватися з часом відпочинку.

Робочий час і час відпочинку є взаємопов'язаними та взаємообумовленими, а їх правове закріплення виступає важливою юридичною гарантією здійснення людиною свого права на працю. Під робочим часом розуміють проміжок часу, тривалість та інші ознаки якого встановлено законодавством, колективним і трудовим договорами, протягом якого працівник має виконувати свою трудову функцію з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку підприємства, установи, організації.

Під часом відпочинку розуміють установлений законом, колективним і трудовим договорами проміжок часу, протягом якого працівник звільняється від виконання своєї трудової функції і може використовувати його на власний розсуд з метою відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, народження і виховання дітей, задоволення власних життєвих потреб та інтересів, а також для всебічного розвитку особистості [2].

Одним з основних завдань держави є створення для громадян відповідних умов праці та відпочинку, задоволення їх потреб і запитів, забезпечення законних прав і пільг. У трудовому законодавстві – КЗпП України є гл. 5 «Час відпочинку» [3]. Чинне законодавство закріплює як види часу відпочинку перерву протягом робочого дня, щоденний відпочинок, щотижневий відпочинок, святкові та неробочі дні, а також відпустки (рис. 1). Але слід ще раз наголосити, що в трудовому законодавстві немає визначення понять «робочий час», «час відпочинку» та «перерва».

Відповідно до КЗпП про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки згідно із законом України «Про відпустки» працівники мають право на відпочинок. Право працівників на відпустку як один із видів часу відпочинку закріплене численними правовими положеннями. Воно визначається ст. 45 Конституції України [4], ст. 74 КЗпП [2] та ст. 2 Закону «Про відпустки» [5]. Ці та інші численні акти законодавства встановлюють зміст та обсяг права на відпустку і порядок реалізації цього права.

Деякі положення Проекту Трудового кодексу, якими регулюються питання надання та використання щорічних трудових відпусток, можна розглядати як зниження рівня гарантій трудових прав працівників. Зокрема, роботодавець наділений правом одночасного надання відпустки всім працівникам (більшості працівників) підприємства або його структурного підрозділу. А відтак працівник може бути позбавлений можливості розпорядитися своїм правом на відпустку за власним розсудом, що суперечить деяким нормам Проекту Трудового кодексу [1].

Для удосконалення правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників необхідно:

1) у новому Трудовому кодексі України подати чітке визначення термінів «час відпочинку», «перерва».

2) доповнити Кодекс законів про працю України статтею з назвою «Ненормований робочий день», яка б містила визначення поняття ненормованого робочого дня і порядку його встановлення, перелік посад, на яких можливе його запровадження, пільги і компенсації тощо;

3) переглянути положення Проекту Трудового кодексу, що регулюють питання надання та використання щорічних трудових відпусток, аби уникнути зниження рівня гарантій трудових прав працівників.

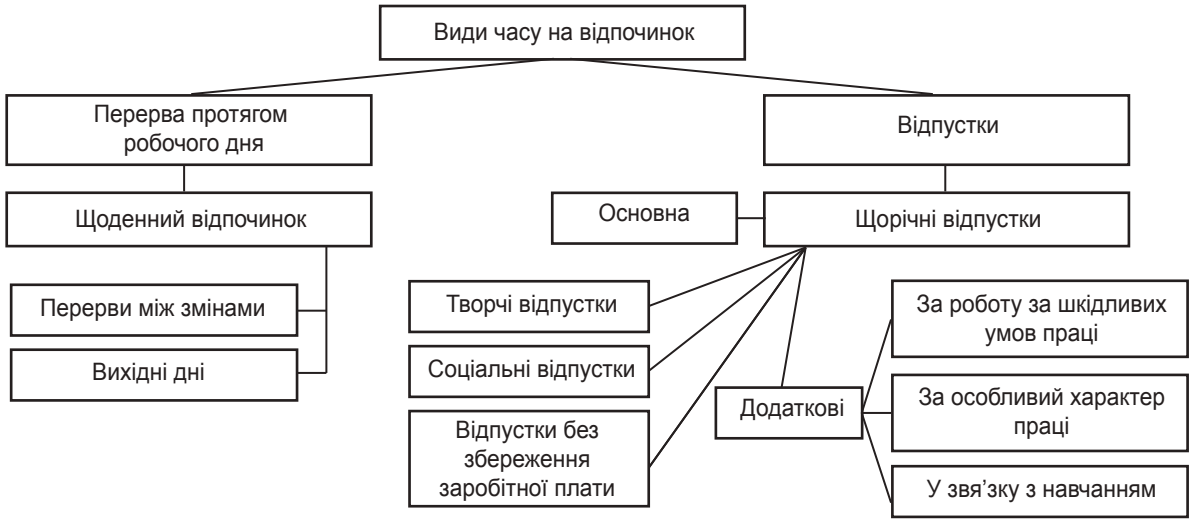

Рис. 1. **Види часу на відпочинок**

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що всі види відпочинку, передбачені чинним законодавством, мають бути і надалі збережені й структурно відбиті в новому Трудовому кодексі України. Проте вони потребують чіткого регулювання та конкретизації, на що й спрямовані викладені вище пропозиції.

Науковий керівник – викладач Браславець Ю. Ю.

Література: 1. Трудовий кодекс України : Проект Закону України від 10.12.2009 № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947. **2.** Експертиза Проекту Трудового кодексу України. Аналітичний центр «Академія» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.academia.org.ua/?p=715. **3.** Кодекс законів про працю України : нормативні документи з урахуванням останніх змін у редакції на 13.09.2007 : офіц. вид. – Суми, 2007. – 92 с. **4.** Конституція України від 28.06.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80. **5.** Про відпустки [Електронний ресурс] : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80.

ЦІНОУТВОРЕННЯ ЯК ЗАСІБ ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮ

УДК 339.187.2:366.543

Басенко Л. В.

Студент 3 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто види цін і нормативні акти, які їх регулюють, а також особливості виконання державою функції нагляду за економічними та соціальними сферами життя суспільства на підставі Закону України «Про ціни і ціноутворення». Проаналізовано причини необхідності проведення державою контролю у сфері ціноутворення.*

Ключові слова: *ціна, ціноутворення, установлення ціни, гранична ціна, застосування ціни, товар, фіксована ціна, формування ціни.*

Аннотация. *Рассмотрены виды цен и нормативные акты, их регулирующие, а также особенности выполнения государством функции смотрителя в экономической и социальной сферах жизни общества на основании Закона Украины «О ценах и ценообразования». Проаналированы причины необходимости проведения государством контроля в сфере ценообразования.*

Ключевые слова: *цена, ценообразование, установление цены, граничная цена, применение цены, товар, фиксированная цена, формирование цены.*

Annotation. *This article is based on the law of Ukraine about the prices and pricing frameworks, the state is considered as the controller of the economic and social life of the society. The types of prices and normative acts are considered, which adjust them. The productivity and the need for state control in the sphere of pricing are summed up.*

Keywords: *price, pricing, pricing, limiting price, application rates, commodity, fixed-price, price formation.*

Кожна сфера діяльності людини перебуває під державним контролем, що є необхідним для забезпечення реалізації фінансової політики держави, процесу формування й ефективного використання фінансових ресурсів у всіх ланках фінансової системи. Ціноутворення не є винятком і також потребує державного контролю.

Основні засади цінової політики та регулювання відносин, що виникають у процесі формування, установлення та застосування цін, а також спостереження у сфері ціноутворення визначає Закон України «Про ціни і ціноутворення» від 3 серпня 2012 року. Дія Закону «Про ціни і ціноутворення» поширюється на всі підприємства та організації, незалежно від форм власності та підпорядкованості. Тому далі будемо посилатися саме на нього [2].

Нині все будується на товарно-грошових відносинах, тому виникає питання про формування та встановлення ціни, тобто ціноутворення.

Закон «Про ціни і ціноутворення» діє саме в сфері ціноутворення та стосується відносин, що виникають у процесі формування, установлення та застосування цін Кабінетом Міністрів України, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та суб'єктами господарювання, що діють на території України.

Законодавство про ціни і ціноутворення ґрунтується на Конституції України та складається з Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, Податкового кодексу України, законів України «Про природні монополії», «Про захист економічної конкуренції», Закону «Про ціни і ціноутворення» та інших нормативно-правових актів.

Політика ціноутворення є частиною економічної та соціальної політики будь-якої держави [3, с. 96]. Органи державного управління будують свої відносини з товаровиробниками, застосовуючи такі важелі:

- податкову і фінансово-кредитну політику, у тому числі встановлення ставок податків і податкових пільг, цін і правил ціноутворення, дотацій, економічних санкцій і ліцензій, соціальних та екологічних норм і нормативів;
- науково-технічні, економічні та соціальні державні і регіональні програми;
- державні замовлення на виробництво продукції, виконання робіт і послуг для державних потреб [4, с. 124].

Рівень і співвідношення цін на товари виробничого і невиробничого призначення стосуються інтересів усіх суб'єктів виробничої діяльності, невиробничої сфери та населення.

Державне регулювання цін і тарифів розглядають як засіб досягнення певних соціально-економічних цілей (завдань) політики держави.

Органи державної влади та управління постійно вживають заходів щодо забезпечення економічної стабільності, запобігання економічних криз та інших дестабілізуючих явищ в економіці. Одним із найважливіших за-

© Басенко Л. В., 2015

вдань економічної політики є запобігання руйнівному впливу цін на економіку. З цією метою встановлюють фіксовані ціни на найнеобхідніші види товарів і послуг, дотуються виробники цієї продукції.

Розглянемо види цін, які використовують суб'єкти господарювання при здійсненні господарської діяльності. Зазначимо, що ціни на товари, призначені для реалізації на внутрішньому ринку України, встановлюються виключно у валюті України, якщо інше не передбачено міжнародними угодами, ратифікованими Україною, та постановами Кабінету Міністрів України.

Законом України «Про ціни і ціноутворення» передбачено два види цін: вільні ціни та державні регульовані. Вільні ціни суб'єкти господарювання встановлюють самостійно за згодою сторін на всі товари, крім тих, що підлягають державному регулюванню. Стосовно державних регульованих цін слід підкреслити, що законом не визначено вичерпний перелік, але передбачено, що державні регульовані ціни вводяться на товари, які чинять визначальний вплив на загальний рівень і динаміку цін, мають вагому соціальну значущість, а також на товари, вироблені тими суб'єктами, хто має монопольне (домінуюче) становище на ринку [5, с. 111].

Якщо при встановленні державних регульованих цін на товари їх розмір є нижчим за економічно обґрунтований розмір, то Кабінет Міністрів України, органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування зобов'язані відшкодувати суб'єктам господарювання різницю між такими розмірами за рахунок відповідних бюджетів.

За порушення законодавства про ціни і ціноутворення передбачені санкції по відношенню до суб'єктів господарювання. Застосовуються такі адміністративно-господарські санкції за порушення вимог щодо формування, установлення та запровадження державних регульованих цін: вилучення необґрунтовано отриманої виручки, що складає позитивну різницю між фактичною виручкою від продажу (реалізації) товару та виручкою за цінами, сформованими відповідно до введених способом регулювання (крім тих, які на постійній основі надають житлово-комунальні послуги або мають адресного споживача), та штраф у розмірі 100 % необґрунтовано отриманої виручки; стягування плати за товари, які згідно із законодавством мають надаватися безоплатно, штраф у розмірі 100 % вартості проданих (реалізованих) товарів; надання уповноваженим органам недостовірних відомостей – штраф у розмірі 100 н.м.д.г. (1700 грн); невиконання приписів уповноважених органів або створення перешкод для виконання покладених на них функцій – штраф у розмірі 200 н.м.д.г. (3400 грн).

Цікавим є регулювання цінової політики у діяльності суб'єктів природних монополій, оскільки воно реалізується відповідно до законодавства про природні монополії. Це не дозволяє монополістам установлювати за власним бажанням надмірні ціни.

Також держава при зростанні цін надає гарантії соціального характеру. У зв'язку із зростанням цін шляхом запровадження системи компенсаційних виплат та індексації грошових доходів соціально-економічних груп населення Кабінет Міністрів України та органи виконавчої влади забезпечують соціальні гарантії населенню, насамперед малозабезпеченим сім'ям. При виникненні ситуацій з неправомірною реалізацією товарів громадянин України має право подати скаргу до суду та вимагати відшкодування завданих йому збитків.

Зрозуміло, що процес ціноутворення є складним і потребує компетентних зауважень.

Державний контроль за цінами здійснюється в сфері дії державних фіксованих і регульованих цін і тарифів. У сфері дії вільних цін контрольованою є правомірність їх застосування та додержання вимог антимонопольного законодавства. Контроль здійснюється органами, на які ці функції покладено урядом. В Україні такими органами є Державна інспекція з контролю за цінами при Міністерстві економіки і Державний комітет України з питань захисту прав споживачів [6, с. 236].

Особи, винні в порушенні порядку встановлення та застосування цін і тарифів, притягуються до адміністративної або кримінальної відповідальності.

Таким чином, державний контроль полягає в нагляді за правомірністю дій як державних виконавчих органів, так і суб'єктів господарювання. Усі правила стосовно цінового питання відображені в законі України «Про ціни і ціноутворення», який і є керівництвом до дії.

Зрозуміло, що держава відіграє надзвичайно важливу роль при ціноутворенні. Відсутність контролю з боку державних органів – шлях до хаосу та безладу у грошових відносинах. Усі, хто надає певні товари чи послуги, мають установлювати ціни й тарифи згідно із Законом «Про ціни і ціноутворення». Це сприятиме підвищенню рівня життя всіх громадян і звільненню країни від шахраїв.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Саніахметова Н. О. Господарське право України : навч. посіб. / За заг. ред. Н. О. Саніахметової. – Харків : Одіссей, 2005. – 608 с **2.** Правові джерела ціноутворення в Україні. Види цін і тарифів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/1228112848625/pravo/pravovi_dzherela_tsinoutvorennya_ukrayini_

vidi_tsin_tarifiv. **3.** Вінник О. М. Господарське право : курс лекцій / О. М. Вінник. – Київ : Атіка, 2004. – 624 с. **4.** Гайворонський В. М. Господарське право України : підручник для студ. юрид. спец. вищ. закл. освіти / В. М. Гайворонський, В. П. Жушман, Н. В. Погорецька та ін. ; за ред. В. М. Гайворонського та В. П. Жушмана. – Харків : Право, 2005. – 384 с. **5.** Литвиненко Я. В. Сучасна політика ціноутворення : навч. посіб. / Я. В. Литвиненко. – Київ : МАУП, 2003. – 240 с. **6.** Щербина В. С. Господарське право : підручник / В. С. Щербина. – Київ : Юрінком Інтер, 2003. – 480 с.

ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 338.05.35

Баскакова К. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто сучасні підходи до оцінки соціальної відповідальності. Описано переваги та недоліки методів оцінки в межах наведених підходів, зроблено висновки щодо їх використання.*

Ключові слова: *ефективність соціальної відповідальності, корпоративна соціальна відповідальність, підходи до оцінювання.*

Аннотация. *Рассмотрены современные подходы к оценке социальной ответственности. Описаны преимущества и недостатки методов оценки в пределах представленных подходов, сформулированы выводы относительно их использования.*

Ключевые слова: *эффективность социальной ответственности, корпоративная социальная ответственность, подходы к оценке.*

Annotation. *: In this article discribe the modern approaches to assessing social responsibility. Also describes the advantages and disadvantages of evaluation methods within the presented approaches and conclusions on their use.*

Keywords: *efficiency of social responsibility, corporate social responsibility, approaches to evaluation.*

Актуальність оцінки ефективності соціальної відповідальності обумовлена цілою низкою стратегічних цілей. Це і прагнення до вибору найбільш доцільних шляхів забезпечення стійкого розвитку суспільства, і потреба в оптимізації операційних витрат підприємства, і намагання забезпечити адресність соціальних інвестицій та сприяння розвитку й удосконаленню потенціалу якнайширших верств населення. Як і в будь-якій іншій діяльності, ефективність соціальної відповідальності дозволяє визначити коло значимих факторів, що обумовлюють величину та якість результатів, а відтак оцінка ефективності соціальної відповідальності є невід'ємною складовою процесу розуміння причинно-наслідкових зв'язків, що пов'язують найрізноманітніші аспекти соціальної активності людини, і виступає інструментом управління та використання цієї активності.

Проблемам оцінки ефективності соціальної відповідальності присвячена значна кількість робіт таких науковців, як Бахметьєв В. О., Гончаров С. Ф., Думова Л. В., Колесников А. П., Кричевський Н. О., Перекрестов Д. Г., Поварич І. П. Шевчук Я. О. [1–5]. Проте і надалі залишається актуальним питання вибору релевантних методів оцінки відповідно до наявних індивідуальних, організаційних і суспільних цілей.

Виходячи із зазначеного, метою статті є аналіз існуючих наукових підходів до оцінки ефективності соціальної відповідальності підприємства та визначення можливостей їх застосування в контексті досягнення стратегічних цілей підприємства.

Існують суперечливі дані щодо впливу корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) на ефективність розвитку бізнесу, які в цілому свідчать про те, що діяльність із КСВ може чинити як позитивний, так і негативний вплив на продуктивність й інші фінансово-господарські показники компанії. При цьому можливий негативний результат пов'язаний із додатковими витратами на реалізацію соціальних проектів. Також суттєвим недоліком існуючих досліджень слід вважати недостатню увагу до визначення причинно-наслідкових зв'язків між затраче-

© Баскакова К. Ю., 2015

ними ресурсами та соціальною доцільністю. До того ж не досліджувались ефекти взаємодії різних факторів впливу в оцінці соціальної ефективності [1].

Для визначення можливостей, що надають різні підходи до оцінки соціальної відповідальності, слід здійснити аналіз їх класифікацій і визначити особливості найбільш поширених.

Найбільш поширеними у практичному використанні є підходи, що спрямовані на оцінку рівня ефективності соціальних проектів. Серед них розрізняють дві групи:

1) оцінка соціальної ефективності за допомогою кількісних і якісних показників соціальної діяльності;

2) оцінка за результатами впливу на фінансові та виробничі показники діяльності підприємства [2].

Перша група методів оцінки передбачає вибір певного переліку показників діяльності підприємства в галузі КСВ і на їх основі – подальший розрахунок інтегрального показника, що характеризує сукупний вплив вибраних факторів. При цьому показники, що впливають на ефективність функціонування системи КСВ, поділяють залежно від форми їх оцінки на два види: якісні та кількісні.

До якісних показників, використовуваних для оцінки наявності або відсутності, як правило, відносять:

– наявність на підприємстві документальної та нормативної бази у галузі КСВ та її відповідність міжнародним стандартам;

– наявність у штатній структурі підприємства спеціальних підрозділів, що відповідають за соціальну діяльність;

– наявність соціального звіту;

– сумлінні ділові практики [2].

Перелік кількісних показників, використовуваних для оцінки ефективності соціальних програм, є досить широким і залежить від виду діяльності підприємства.

Перевагою такого підходу до оцінки КСВ є його простота й доступність: оцінюють економічну ефективність запропонованих заходів. Але даний метод не дозволяє дійсно оцінити, чи залежав ефект від застосування саме соціальних програм, чи був наслідком дії інших факторів.

Слід зазначити, що метод оцінки ефективності соціальних програм за впливом на показники діяльності підприємства має низку істотних недоліків. За сучасних умов показники фінансової діяльності підприємств часто більшою мірою визначаються зовнішньоекономічними умовами, передусім нестабільністю ринків збуту продукції. Крім того, соціальні програми та соціальна політика за визначенням є неприбутковими [2].

Деякі автори (Кричевський Н. О., Гончаров С. Ф.) пропонують розглядати ефективність соціальної відповідальності у межах першого підходу, проте з використанням груп показників сталого розвитку [3]:

– показники соціальної відповідальності перед працівниками;

– показники соціальної відповідальності перед навколишньою спільнотою;

– показники екологічної відповідальності [3].

Перевагою такого розуміння ефективності КСВ є її теоретична парадигма, що заснована на концепції стійкого розвитку, а відтак при цьому полегшується узгодження отриманих оцінок на рівні організації, стейкхолдерів та суспільства в цілому. Недоліками ж у цьому випадку є критеріальна недосконаліть, що зводиться лише до величини витрат, й обмеженість вимірюваних сфер соціальної активності та впливу.

Ураховуючи те, що оцінка ефективності соціальної відповідальності є значною мірою обумовленою цілями підприємства та особливостями самого інструментарію, за зазначеними критеріями в оцінюванні соціальної відповідальності доцільно виділити чотири можливих підходи:

1) рейтинговий; 2) індексний; 3) комплексний; 4) інтегральний.

До першого підходу належать розрахунки кількісних та якісних показників. Його метою і характерною особливістю є визначення бази для порівняння ефективності соціальної відповідальності різних організацій та моніторинг її динаміки. Головною перевагою цього підходу є універсальність показників, за допомогою яких можна порівнювати підприємства різних галузей. Можливість зіставити ефективність соціальної відповідальності фірми з конкурентами на даний момент відіграє велику роль у визначенні ключових чинників конкурентоздатності. Втім, і тут немає єдності в поглядах науковців. Так, Бахметьєв В. О. в роботі «Методика оцінки соціальних інвестицій як інструмент соціального менеджменту промислових підприємств» [4], детально розглядає питання соціальної відповідальності перед персоналом організації та виконання соціальних програм. Проте ним не береться до уваги соціальна відповідальність перед іншими групами зацікавлених осіб, зокрема постачальниками, споживачами, кредиторами.

Від концепції Бахметьєва В. О. істотно відрізняється розроблена групою співробітників Асоціації менеджерів Росії методика вимірювання індексу соціальних інвестицій [5]. Після розрахунку інтегрального показника його

можна порівнювати з показниками інших підприємств, проте через використання обмеженого та специфічного переліку показників ця методика не може вважатися достатньо об'єктивною.

У межах індексного підходу розраховують, як правило, кількісні показники. Деякі дослідження, що пропонують методологію оцінки ефективності або результативності КСВ, ґрунтуються на аналізі даних відомих рейтингів та індексів: DEA (Data Envelopment Analysis) і KLD (Kinder, Lydenberg, and Domini) [1; 4]. Дослідження зосереджено переважно на одній або кількох сферах діяльності комерційних компаній.

Перевагою такого підходу є глибоке розуміння впливу досліджуваних змінних на результуючий показник. Основним недоліком усіх методик у рамках цього підходу є істотне звуження предмета дослідження і через це – ігнорування системних зв'язків з іншими складовими соціальної відповідальності.

Комплексний підхід передбачає розрахунок як кількісних, так і якісних показників. Методика, що запропонована в межах цього підходу Шевчуком Я. О. , має чітку цільову спрямованість на персонал і потенційних співробітників для організації і визначає бальну оцінку корпоративної соціальної відповідальності даної організації тільки для виділених груп, проте не дозволяє провести повну оцінку соціальної відповідальності [4].

Інтегральний підхід оцінки КСВ надає можливості дізнатися про рівень соціальної відповідальності підприємства, але його неможливо порівняти з оцінкою інших підприємств інших галузей. Скажімо, методика, запропонована Кравченко Є. Ю. , оцінює соціальну відповідальність організацій споживчих кооперацій з точки зору задоволеності пайовиків [4]. Негативним фактором є те, що оцінка здійснюється тільки для вузького кола стейкхолдерів та ігнорує інші соціальні верстви.

Отже, можна зробити висновок, що існуючі методики оцінки соціальної відповідальності на підприємстві мають як переваги, так і недоліки. Вибір інструментарію для оцінки ефективності у кожному конкретному випадку має обумовлюватись організаційними цілями, і може бути спрощений шляхом використання запропонованої класифікації методик оцінки в рамках чотирьох підходів.

Подальші дослідження у цій сфері мають бути спрямовані на уточнення складу вимірюваних показників, визначення їх вагомості та релевантності. У зарубіжній практиці найчастіше застосовують рейтингові підходи, але часто обрані коефіцієнти не враховують специфіку підприємств, що значною мірою впливає на об'єктивну сумарну оцінку соціальної відповідальності підприємства. Розуміння різнорівневості оцінки соціальної відповідальності підприємства також має бути покладене і в основу стратегічного планування діяльності підприємства.

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

Література: 1. Лещенко О. А. Современные методики оценки эффективности деятельности компаний в области КСО / О. А. Лещенко, Е. В. Корчагина // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. – № 1. – С. 11–18. **2.** Думова Л. В. Анализ и разработка методики оценки эффективности систем корпоративной социальной ответственности предприятий горно-металлургического комплекса / Л. В. Думова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. – С. 146. **3.** Кричевский Н. А. Корпоративная социальная ответственность / Н. А. Кричевский, С. Ф. Гончаров. – М. : Дашков и К°, 2006. – 195 с. **4.** Колесникова А. А. Анализ методических подходов к комплексной оценке социальной ответственности бизнеса / А. А. Колесникова // Вестник Удмуртского института. – 2011. – № 2–3. – С. 43–47. **5.** Перекрестов Д. Г. Корпоративная социальная ответственность: вопросы теории и практики : монография / Д. Г. Перекрестов, И. П. Поварич. – М. : Академия Естествознания, 2011. – 200 с.

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.101

Биков В. Ю.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сучасні проблеми мотивації персоналу та необхідність їх удосконалення. Наведено приклади мотивації персоналу зарубіжних держав, проведено порівняльний аналіз їх з існуючими нині в Україні.*

Ключові слова: *мотивація, мотивація персоналу в Україні.*

Аннотация. *Рассмотрены современные проблемы мотивации персонала и необходимость их совершенствования. Приведены примеры мотивации персонала зарубежных государств, проведен сравнительный анализ их с существующими в настоящее время в Украине.*

Ключевые слова: *мотивация, мотивация персонала в Украине.*

Annotation. *The problem of motivating staff present, and the need for improvement. Examples staff motivation of: foreign countries, and compare them with the existing at this time in Ukraine.*

Keywords: *motivation, personnel motivation in Ukraine.*

За умов, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, спроможної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Йдеться про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності праці. Широко вивчаються закономірності дії мотивацій і побудови методів та механізмів реалізації мотивації щодо підвищення продуктивності трудової діяльності в працях економістів-класиків Сміта А., Гілбрета Ф., Маслоу А., Герцберга Ф., Афоніна А., Оуена Р., МакГрегора Д., Врума А.

Нині матеріальне стимулювання працівників підприємств як основна складова частина загальної системи мотивації набуло здебільшого рис, притаманних попередній адміністративно-командній системі господарювання [2, с. 213]. Через відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства вона перестала виконувати свою головну функцію – стимулюючу і перетворилася на просту надбавку до посадового окладу. Відсутність науково обґрунтованої системи планування, організації, мотивації та контролю діяльності підприємства, а також виважених критеріїв роботи працівників його структурних підрозділів призвели до «зрівнялівки» в системі преміювання. Відсутність висококваліфікованих кадрів, спроможних забезпечити належну організацію і функціонування підприємства за ринкових умов, зводить практично нанівець усі спроби розробки, а тим більше – запровадження високоефективної системи цільового управління, чільне місце в якій належить системі мотивації. Подальше послаблення мотивації праці неминуче спричинить загострення негативних соціально-економічних процесів, які і нині мають місце у нашій державі.

Мотивація виникає із незадоволення потреб і дій, що дають їй поштовхи, якщо вони є успішними і задовольняють ці потреби. Деякі потреби, такі як їжа, задовольняються лише на деякий час. Інші потреби, такі як потреба в дружбі, можуть задовольнятися протягом тривалого часу, але можуть залишатися незадоволеними інші потреби. Тому завжди важливо з'ясувати, які специфічні потреби дають поштовх виникненню мотивації у даної людини, у даний час.

Фактором мотивації насамперед виступає система стимулювання праці. Важливою є роль індивідуальних заходів матеріального і морального стимулювання до високопродуктивної праці: установлення рівня грошової винагороди, тарифних ставок, доплат, премій, підвищення професійного розряду, доручення складних і відповідальних завдань, відрядження на навчання за рахунок підприємства [4, с. 275].

Системи мотивації залежать від масштабу підприємства, чисельності працівників, форми власності, галузевих особливостей і цілей самого підприємства.

Використання зарубіжних методів мотивації є переважно неприйнятним для підприємств України, оскільки в них не є задоволеними матеріальні потреби, не говорячи вже про моральні. При розробці нематеріальних моделей мотивації необхідно враховувати ціннісні орієнтації працівника: індивідуалізм, орієнтацію на майбутнє та досягнення успіху тощо. Зрозуміло, що в Україні погано працюють популярні на Заході технології управління.

© Биков В. Ю., 2015

Нині в Україні серед основних ціннісних орієнтацій доцільно виділити колективізм, орієнтацію на сьогодення, орієнтацію на уникнення невдачі.

Світові тенденції мотивації зводяться до посилення ролі керівних працівників у забезпеченні інтересів власника; стимулювання за досягнення конкретних результатів; використання гнучких графіків роботи і систем оплати праці.

У США одним з основних способів мотивації є матеріальна винагорода. Оплата праці в американських компаніях визначається не за результатами праці, а за кількістю відпрацьованого часу. У США оклади керівника вищої ланки встановлюються індивідуально з урахуванням змісту та результатів роботи. На підприємствах існує проста система преміювання, яка передбачає частку працівника у фонді преміювання, що відповідає розміру його окладу в сумі окладів усіх працівників. Таким чином, дохід працівників на американських підприємствах визначається результатами оцінки атестації та рівнем попередньої заробітної плати.

В Україні, на жаль, мотивація співробітників пов'язана із маніпулюванням розміром заробітної плати, тобто підприємства то збільшують, то зменшують платню працівників залежно від перебування на ринку. Тільки великі підприємства висококваліфікованому персоналу крім високої заробітної плати надають соціальний пакет, що покриває частину витрат життєдіяльності працівника (медична страхування, доплата до відпустки, пенсійне накопичувальне страхування, сплата мобільних послуг тощо).

Для посилення мотивації праці в зарубіжних країнах застосовують різні системи участі співробітників у прибутках і формуванні власності. Так, у Білорусі в Державній програмі відродження і розвитку села на 2006–2012 роки визначено як один із напрямів діяльності агропромислових підприємств посилення стимулюючої ролі заробітної плати з використанням новітніх систем оплати і стимулювання праці та виробництва, у яких задіяна участь працівників і колективу у формуванні власності підприємства, формування й накопичення персоніфікованих частин власності у майні підприємств, участь працівників у прибутках підприємств [3, с. 5 – 12].

Постановка цілей припускає, що правильно визначена мета шляхом формування орієнтації на її досягнення виконує мотивуючу роль для працівника. Розширення трудових функцій передбачає внесення різноманітності в роботу персоналу, тобто збільшення числа операцій, виконуваних одним працівником. Як наслідок подовжується робочий цикл у кожного працівника, зростає інтенсивність праці. Застосування даного методу є доцільним у випадку недозавантаженості працівників і власного їх бажання розширити коло своєї діяльності. Інакше це може спричинити різкий опір з боку працівників.

Збагачення праці передбачає надання людині такої роботи, що створювала б умови для зростання, творчості, відповідальності, самоактуалізації, залучення до її обов'язків деяких функцій планування і контролю за якістю основної, а іноді і суміжної продукції.

Таким чином, системи мотивації залежать від масштабу підприємства, чисельності працівників, форми власності, галузевих особливостей і цілей самого підприємства.

Для досягнення відчутного економічного ефекту українським підприємствам слід запровадити такі складові системи мотивації праці:

1) поєднання елементів погодинної та відрядної систем оплати праці; установлення розміру оплати праці залежно від рівня кваліфікації, якості роботи, стажу;

2) установлення надбавок, премій за безаварійну роботу, довготривалу експлуатацію машин;

3) індивідуалізація оплати праці з урахуванням ініціативності, старанності працівника, дотримання ним правил техніки безпеки, поведінки на виробництві, а також з урахуванням складу сім'ї тощо.

Комплексна система мотивації та оцінки результатів праці персоналу підприємства має широкі можливості для підвищення результативності роботи як окремого працівника, так і всього колективу підприємства у цілому [5].

З усього вищесказаного можна зробити висновок, що питання мотивації та стимулювання персоналу надалі набуває все більш гострого характеру. Нині в Україні слід формувати нові методи та принципи мотивації персоналу, які б відповідали сучасним нормам та тенденціям мотивації. Необхідно адаптувати західні методики до тих систем мотивації, які нині існують в Україні. Доцільно робити акцент не тільки на фактичному виконанні плану, хоча це є основним кількісним показником роботи працівника, але й стимулювати його бажання підвищувати кваліфікацію, ефективність праці, ініціативність, а також прагнення до особистісного розвитку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Великий Ю. М.

Література: 1. Черкасов В. В. Управленческая деятельность менеджера. Основы менеджмента : учеб. для студ. эконом. спец. вузов / В. В. Черкасов, С. В. Платонов, В. И. Третяк. – Киев : Ваклер, 1998. – 470 с. **2.** Орбан-

Лембрик Л. Е. Психологія управління / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Київ : Академвидав, 2003. – 568 с. **3.** Гусаков В. Г. Экономические механизмы самофинансирования и эффективности агропромышленного производства / В. Г. Гусаков // Аграрная экономика. – 2007. – № 12. – С. 5–12. **4.** Покропивний С. Ф. Економіка підприємства : підручник / За заг. ред. С. Ф. Покропивного. – Київ : КНЕУ, 2004. – С. 274–403. **5.** Вовканич С. Й. Структура та особливості мотивації зайнятості / С. Й. Вовканич // Економіка України. – 2002. – № 3.

РОЗРОБКА ЗАХОДІВ ЩОДО УНИКНЕННЯ ВТРАТИ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.334.4

Богдан О. В.

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

Анотація. *Розглянуто методичні засади розробки заходів щодо уникнення втрати платоспроможності українськими підприємствами в умовах складної фінансової та економічної кризи.*

Ключові слова: *криза, платоспроможність, прибутковість.*

Аннотация. *Рассмотрены методические основы разработки мероприятий по предотвращению потери платежеспособности украинскими предприятиями в условиях сложного финансового и экономического кризиса.*

Ключевые слова: *кризис, платежеспособность, прибыльность.*

Annotation. *The article describes the methodological basis for the development of measures to prevent the loss of solvency of Ukrainian companies in a difficult financial and economic crisis.*

Keywords: *crisis, solvency, profitability.*

В Україні й досі не створений ефективний економічний механізм розвитку економіки, а політична та фінансова криза загострюють проблемні питання господарюючих суб'єктів. Важке становище в економіці, низька ефективність проведених ринкових реформ посилюються довготривалою кризою неплатоспроможності багатьох підприємств. Суттєво зростають обсяги неплатежів, що ставить підприємства на межу банкрутства. Тому дослідження питань забезпечення платоспроможності господарюючих суб'єктів є дуже важливими й актуальними.

З початком ринкових реформ завдання забезпечення платоспроможності та уникнення її втрати стали привертати все більшу увагу науковців. Однак довгий час для них найбільш актуальним вважалося вирішення макроекономічних проблем: лібералізації економіки; придушення інфляції, стабілізації обмінного курсу гривні тощо, розв'язання яких розглядалося у відриві від процесу неухильного наростання заборгованостей господарюючих суб'єктів. Тільки в останнє десятиріччя проблемі забезпечення платоспроможності вітчизняних підприємств починають приділяти належної уваги.

Питання економічної стійкості та платоспроможності підприємств розглядали у своїх працях як зарубіжні автори: Бернстайн Л., Боумен К., Друкер П., Карлоф Д., Кульман А., Майерс С., Мескон М., так і вітчизняні науковці: Непочатенко О., Ісар І., Васьковська Я., Федорович Р. Проте на даний момент недостатньо досліджені питання формування економічного механізму, дієвих заходів щодо уникнення втрати платоспроможності українських підприємств у нестабільному ринковому середовищі та за кризових умов. Вищенаведене обгрунтовує теоретичну та практичну важливість дослідження проблеми підтримання платоспроможності господарюючих суб'єктів.

Метою дослідження є розробка практичних заходів щодо уникнення та зниження ризику втрати платоспроможності сучасних українських підприємств у період загострення фінансової та економічної кризи.

© Богдан О. В., 2015

Ефективність діяльності вітчизняних підприємств значною мірою залежить від того, наскільки швидко та якісно вони здійснюють розрахунки за зобов'язаннями перед контрагентами. Тому важливе місце у роботі фінансової служби посідає підтримка платоспроможності підприємства в довгостроковій та короткостроковій перспективі, тобто його здатність вчасно та в повному обсязі здійснювати платежі та погашати термінові зобов'язання, підтримуючи при цьому нормальний ритм господарської діяльності. Оцінювання платоспроможності дозволяє визначити, наскільки ефективно здійснюється фінансовий менеджмент на підприємстві. Проте, як свідчать дослідження, теорія і практика аналізу платоспроможності в Україні перебувають на стадії становлення.

Нині більше половини підприємств України перебувають у кризовому стані, у стані неплатоспроможності – нездатності суб'єкта підприємницької діяльності виконувати грошові зобов'язання перед кредиторами. Основними причинами втрати платоспроможності є: помилкове визначення плану виробництва; втрата ефективних каналів збуту; неефективне використання трудових і матеріальних ресурсів; низька забезпеченість підприємства власними оборотними засобами; інфляційні процеси; податкова політика. Для того щоб відновити власну платоспроможність або уникнути її втрати за кризових умов, підприємствам необхідно відновити або підвищити поточну платоспроможність бізнесу; запобігти втраті платоспроможності в майбутньому [1, с. 5].

Для вирішення цих завдань у короткостроковому періоді слід:

– вивчити поточний стан підприємства та скласти план щодо відновлення платоспроможності, оптимізувати витрати підприємства;

– реалізувати заходи щодо реструктуризації кредиторської заборгованості;

– реалізувати заходи щодо повернення дебіторської заборгованості;

– обгрунтувати політику продажів і закупівель у частині відстрочки платежів;

– скорегувати інвестиційні проекти та скласти короткостроковий бюджет руху грошових коштів.

Як свідчить закордонна практика, у розвинених країнах забезпечення платоспроможності підприємств досягають за допомогою інструментарію кризис-менеджменту, який не тільки виконує функції з ліквідації ризиків і загроз у діяльності підприємств, але й сприяє їх запобіганню на ранніх стадіях виникнення кризових явищ. Саме превентивна форма забезпечення платоспроможності є найбільш ефективною в антикризовому регулюванні. Це вимагає використання системного підходу, до якого належать система планування поточної діяльності; реагування на фактори зовнішнього та внутрішнього середовища; виявлення основних ризиків поточної діяльності і забезпечення безперервності ведення господарської діяльності. [5, с. 123].

Систематизація стратегій і фінансових компонентів у превентивних процедурах зрештою вимагає виявлення основних кризоутворюючих факторів для розробки програми уникнення втрати платоспроможності в процедурах антикризового регулювання.

Система заходів щодо уникнення втрати платоспроможності підприємства, на думку автора, має складатися з таких елементів.

1. Інструменти раннього попередження втрати платоспроможності – набір взаємопов'язаних кількісних і якісних інструментів для виявлення негативних тенденцій у поточній діяльності підприємства та в існуючому профілі його ризиків, виходячи зі сформованих зобов'язань контрагентів і перед контрагентами.

2. Заходи раннього попередження, спрямовані на запобігання або мінімізацію втрати підприємством платоспроможності.

Сигнал раннього попередження розглядають як індикатор можливого зростання ризику втрати платоспроможності. Він передбачає необхідність реалізації відповідних заходів з боку керівництва. Основним інструментом раннього попередження є моніторинг фінансового стану підприємства, його схильності до ризику, а також зовнішнього середовища як джерела факторів ризику втрати платоспроможності. Використання цього інструменту дозволяє виявити спектр сигналів, що характеризують вплив на фінансовий стан підприємства зовнішніх і внутрішніх ризиків втрати платоспроможності.

Як кількісну міру ризику можна використовувати зменшення прибутку або грошового потоку порівняно з плановими значеннями [4, с. 29].

Заходи раннього попередження визначають за результатами отримання та аналізу сигналів, що свідчать про зростання рівня ризику втрати платоспроможності та поділяють за ступенем впливу на поточну діяльність на жорсткі та м'які.

М'які заходи застосовують, якщо ризики не несуть серйозної загрози для платоспроможності підприємства. Вони є спрямованими на посилення позиції підприємства в рамках поточних умов господарювання. За результатами застосування таких заходів поточна діяльність підприємства змінюється незначною мірою.

Серед м'яких заходів уникнення втрати платоспроможності можна визначити збільшення обсягу реалізації продукції, розмірів прибутку та підвищення рівня прибутковості.

Жорсткі заходи застосовують, якщо ризики є значними та несуть суттєву загрозу для платоспроможності підприємства. Заходи в такому разі спрямовані на докорінну зміну певних напрямів діяльності підприємства.

Вибір заходів залежить від серйозності потенційних втрат, пов'язаних із можливою реалізацією ризиків утрати платоспроможності. [2, с. 123].

Розробка заходів уникнення втрати платоспроможності ґрунтується на судженнях керівництва й експертній думці за результатами аналізу фінансового стану підприємства та його чутливості до конкретних ризиків зовнішнього і внутрішнього середовища. Загальним принципом застосовуваних для уникнення втрати платоспроможності заходів є дотримання необхідного балансу між жорсткістю у частині уникнення ризиків та відповідності стратегічним цілям розвитку бізнесу.

Система управління заходами щодо уникнення втрати платоспроможності підприємства вимагає не тільки проведення систематичної оцінки ризиків, а й коригування фінансових показників з урахуванням:

1) регламентації процесу управління ризиками з метою підвищення платоспроможності підприємства;

2) оцінки ризику втрати платоспроможності, що має відповідати конкретним цілям розвитку підприємства;

3) використання системного підходу щодо визначення та оцінки ризику втрати платоспроможності;

4) формалізації процесу збору та аналізу ризиків для систематизації кризових факторів [3, с. 70].

Таким чином, для забезпечення високого рівня платоспроможності українських підприємств за умов фінансової та політичної кризи, на думку автора, слід постійно здійснювати аналіз і моніторинг результатів господарської діяльності. Кожному підприємству необхідно розробити план з оздоровлення економічної діяльності підприємства, аналізувати стан ресурсів підприємства на поточний момент і можливості підприємства на майбутнє, оцінювати можливості отримання фінансової допомоги.

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

Література: 1. Іванов В. К. Концептуальні засоби забезпечення платоспроможності підприємства / В. К. Іванов // Схід. – 2009. – № 9 (100). – С. 4–8. **2.** Непочатенко О. А. Сучасні методи оцінки платоспроможності підприємств / О. А. Непочатенко // Інноваційна економіка. – 2011. – № 2. – С. 123. **3.** Дробишева О. О. Антикризове управління підприємствами в сучасних умовах / О. О. Дробишева // Проблеми економічного розвитку в сучасних умовах : матеріали XVI науково-технічної конференції студентів, магістрантів, аспірантів і викладачів ЗДІА. – Запоріжжя : ЗДІА, 2011. – Т. IV. – С. 70–71. **4.** Дробишева О. О. Оцінка платоспроможності підприємства в контексті антикризової діагностики / О. О. Дробишева // Економіка і менеджмент–2013: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. – 2014. – Т. 1. – С. 28–31. **5.** Васьковська Я. В. Оцінка економічного потенціалу підприємства як складова процесу реструктуризації : метод. аспект / Я. В. Васьковська // Вісник економіки транспорту і промисловості. – Економіка підприємства. – 2009. – № 3. – С. 121–124.

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ПОРЯДКЕ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

УДК 349.2 (477)

Бондарева Т. А.

Студент 1 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Проанализированы основные преимущества и недостатки реформирования трудового законодательства Украины. Особое внимание уделено проблемным вопросам проекта Трудового кодекса Украины. Принятие нового Трудового кодекса обусловлено необходимостью комплексного решения проблем регулирова-*

© Бондарева Т. А., 2015

ния трудовых отношений, а также потребностью последовательно отобразить в национальном трудовом законодательстве положения международно-правовых документов по вопросам труда. Особое внимание уделено недостаткам Проекта, который требует доработки с учетом предложений и замечаний общественности.

Ключевые слова: *Трудовой кодекс Украины, рынок труда, социально-трудовые отношения, занятость.*

Анотація. *Проаналізовано основні переваги та недоліки реформування трудового законодавства України. Особливу увагу приділено проблемним питанням проекту Трудового кодексу України. Прийняття нового Трудового кодексу зумовлене необхідністю комплексного розв'язання проблем регулювання трудових відносин, а також потребою послідовно відобразити в національному трудовому законодавстві положення міжнародно-правових документів з питань праці. Особливу увагу приділено недолікам Проекту, який потребує доопрацювання з урахуванням пропозицій і зауважень громадськості.*

Ключові слова: *Трудовий кодекс України, ринок праці, соціально-трудові відносини, зайнятість.*

Annotation. *Analyzes the main advantages and disadvantages of reforming the labor legislation of Ukraine. Particular attention is given to issues of concern of the draft Labor Code of Ukraine. The adoption of the new Labor Code due to the need for a comprehensive and integrated solution to problems of labor relations, as well as the need to consistently display the national labor law provisions of international legal instruments on labor issues. Particular attention is paid to the design flaws that needed to be improved taking into account the suggestions and comments from the public.*

Keywords: *Labour code of Ukraine, labor market, labor relations, employment.*

Актуальность. В Украине в наше время эта тема является актуальной, так как проект Трудового кодекса должен включать в себя исправления недостатков Кодекса законов о труде: люди хотят увидеть достоинства этого новшества.

Цель статьи – рассмотрение изменений в законах о труде, указание на недостатки в проекте трудового кодекса.

Действующее трудовое законодательство не содержит определения индивидуального трудового спора. По определению проекта Трудового кодекса, индивидуальный трудовой спор – это разногласия между работодателем и работником по вопросам заключения, выполнения, изменения, расторжения трудового договора, соблюдения норм трудового законодательства. Примерный перечень разногласий, которые могут быть предметом индивидуального трудового спора, установлен ст. 425 проекта Трудового кодекса. В частности, предметом индивидуального трудового спора могут быть разногласия относительно установления и изменения условий труда, соблюдения требований трудового законодательства, коллективных соглашений, коллективного или трудового договора, иных соглашений между работодателем и работником.

В соответствии с КЗоТ Украины трудовые споры рассматривают суды и комиссии по трудовым спорам (далее – КТС); причем последние являются обязательными первичными органами по рассмотрению трудовых споров, рассматривающими все категории споров, кроме отнесенных к исключительной компетенции судов (ст. 224 КЗоТ Украины) [1]. Однако, в соответствии со ст. 224 Конституции Украины, правосудие в Украине осуществляется исключительно судами, поэтому с принятием в 1996 году Конституции Украины стороны могут обращаться за разрешением любых трудовых споров непосредственно в суд без предварительного обращения в КТС.

Перечень трудовых споров, которые могут быть урегулированы КТС, в отличие от ныне действующего КЗоТ Украины, в проекте Трудового кодекса [2] не ограничен. В этой связи непонятной остается норма проекта Трудового кодекса, устанавливающая, что суды рассматривают индивидуальные трудовые споры по заявлению работника, если спор не подлежит рассмотрению в КТС.

Кардинально изменен правовой статус КТС: из обязательного первичного органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров КТС трансформирована в примирительный орган, который создается с целью «урегулирования индивидуальных трудовых споров путем поиска взаимоприемлемых решений и примирения сторон таких споров». Единственным органом, уполномоченным рассматривать индивидуальные трудовые споры в соответствии с проектом Трудового кодекса, является суд, в то время как КТС выполняет исключительно примирительные функции.

Проектом Трудового кодекса предусмотрено, что по согласованию между работодателем и профсоюзным представителем КТС может создаваться на всех предприятиях, независимо от количества работников. Действующее же трудовое законодательство устанавливает, что КТС может создаваться лишь на тех предприятиях, общее количество работников которых составляет не менее 15 человек [2].

В соответствии с проектом Трудового кодекса изменен порядок формирования КТС. Так, в соответствии со ст. 429 проекта Трудового кодекса, количество представителей работников и работодателя в КТС должно быть равным, в то время как в соответствии с КЗоТ Украины количество работников в составе КТС должно быть не менее половины. Численный состав КТС определяется по взаимному согласованию между работодателем и про-

фсоюзным представителем.

Следует отметить, что, в соответствии с проектом Трудового кодекса, работодатель назначает своих представителей в состав КТС своим приказом, в то время как представители работников в КТС избираются общим собранием трудового коллектива или же первичной профсоюзной организацией.

Проект Трудового кодекса, как и действующий КЗоТ Украины, возлагает обязанность по организационно-техническому обеспечению деятельности КТС на работодателя.

Согласно ст. 225 КЗоТ Украины для обращения в КТС установлен трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а в спорах о выплате надлежащей ему заработной платы – без ограничения срока. Следует отметить, что КТС может восстановить установленные сроки в случае их пропуска по уважительным причинам. Проект Трудового кодекса не устанавливает сроков обращения в КТС. Таким образом, работник может обратиться за защитой своих прав в КТС без ограничения срока. Вместе с тем, согласно со ст. 431 проекта Трудового кодекса, обращению работника в КТС должно предшествовать его обращение непосредственно к работодателю (если существующие разногласия между работником и работодателем не были урегулированы в течение двух недель) [1]. В соответствии с действующим КЗоТ Украины заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей избранных в ее состав членов. В соответствии со ст. 433 проекта Трудового кодекса заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины представителей, входящих в ее состав [1].

Сроки рассмотрения индивидуального трудового спора КТС согласно с проектом Трудового кодекса не изменились и составляют 10 (предположительно календарных) дней; в случае сложности спора КТС уполномочена продлить этот срок, но не более чем до 15 календарных дней.

В соответствии с Проектом Трудового кодекса решение КТС принимается по согласию всех членов комиссии, которые принимают участие в заседании, а не большинством голосов присутствующих, как предусмотрено действующим КЗоТ Украины. В случае несогласия хотя бы одного из членов КТС предлагаемое к принятию решение считается непринятым (ч. 1, ст. 435 проекта Трудового кодекса). Поскольку задачей КТС является примирение сторон трудового спора, то решения КТС не могут приниматься простым большинством голосов. Следовательно, достижение консенсуса всеми членами комиссии является необходимым условием принятия решения, что позволит добиться высокой исполняемости решений КТС в добровольном порядке.

В случае неисполнения решения КТС в добровольном порядке действующим трудовым законодательством установлен принудительный порядок его исполнения. Так, в соответствии со ст. 230 КЗоТ Украины, в случае неисполнения собственником или уполномоченным им органом решения КТС в установленный срок КТС выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. На основании такого удостоверения, предъявленного в государственную исполнительную службу не позднее трехмесячного срока со дня его выдачи, решение КТС подлежит принудительному исполнению.

Согласно ст. 438 проекта Трудового кодекса решения КТС являются обязательными для сторон индивидуального трудового спора и подлежат добровольному исполнению работодателем в срок, предусмотренный решением. Таким образом, проект Трудового кодекса устанавливает только добровольный порядок исполнения решения КТС работодателем.

Вместе с тем, необходимые изменения в Закон Украины «Об исполнительном производстве» не внесены, поэтому удостоверение КТС в случае принятия этого проекта Трудового кодекса будет продолжать оставаться исполнительным документом. Право обжалования решения КТС в соответствии с проектом Трудового кодекса Украины (в отличие от ныне действующего КЗоТ Украины) принадлежит только работнику. Последнее может быть расценено как дополнительный аргумент в пользу тезиса об исключительно добровольном порядке исполнения решений КТС в проекте Трудового кодекса. Иными словами, работодатель лишен права обжалования решения КТС именно потому, что решение не подлежит принудительному исполнению [3].

В соответствии с проектом Трудового кодекса общий срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора продлен с трех месяцев до трех лет. Срок обращения в суд с исковым заявлением о незаконном увольнении не изменился и составляет один месяц. Такой же срок установлен проектом Трудового кодекса применимо к исковым требованиям о переводе на другую работу и незаконном отказе в принятии на работу. Позитивным положением проекта Трудового кодекса является норма, конкретизирующая, что не ограничивается каким-либо сроком обращение в суд только с требованием о взыскании начисленной и своевременно невыплаченной работнику заработной платы, а не любым требованием, касающимся оплаты труда (ч. 2 ст. 440 проекта Трудового кодекса).

Проект Трудового кодекса, как и действующее трудовое законодательство, освобождает работника от уплаты госпошлины и судебных расходов.

Проект Трудового кодекса не ограничивает оплачиваемый период вынужденного прогула при незаконном увольнении работника. Таким образом, работодатель должен будет компенсировать работнику средний зарабо-

ток за весь период вынужденного прогула (или разницу в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы) при завершении судебного разбирательства в пользу истца. Напомним, что в соответствии с ч. 2 ст. 235 КЗоТ Украины при незаконном увольнении работодатель обязан оплатить работнику средний заработок за период вынужденного прогула или разницу в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за один год (кроме случаев, когда дело рассматривалось более одного года не по вине работника). Однако, в соответствии со сложившейся судебной практикой, суды очень часто принимают решения о компенсации среднего заработка за весь период вынужденного прогула без ограничения каким-либо сроком.

Проект Трудового кодекса, в отличие от действующего КЗоТ Украины, не содержит нормы, устанавливающей обязанность работодателя выплатить работнику компенсацию в размере среднего заработка за все время задержки выдачи трудовой книжки при увольнении. Трудовая книжка является одним из документов, который должен быть предъявлен работником при поступлении на работу. Таким образом, работник лишается права на трудоустройство с соблюдением всех норм действующего законодательства вследствие неправомерного лишения его трудовой книжки прежним работодателем.

Проект Трудового кодекса, как и действующий КЗоТ Украины, устанавливает, что в случае задержки произведения расчета при увольнении по вине работодателя, а также задержки выполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника работодатель обязан выплатить работнику компенсацию в размере среднего заработка работника за все время задержки расчета (п. 3 ст. 127 проекта Трудового кодекса).

Проект Трудового кодекса, как и действующий КЗоТ Украины, предусматривает привлечение к материальной ответственности должностного лица предприятия за ущерб, причиненный незаконным увольнением или незаконным переводом работника на другую должность (выплату работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или время выполнения нижеоплачиваемой работы).

Следует отметить, что в настоящее время Генеральная прокуратура Украины инициирует дальнейшее ужесточение ответственности должностных лиц за грубое нарушение законодательства о труде, в том числе за незаконное увольнение. Так, в ноябре 2010 года Генеральный прокурор Украины обратился к Президенту Украины с предложением о внесении разработанного Генеральной прокуратурой Украины законопроекта на рассмотрение Верховного Совета Украины. В соответствии с законопроектом предлагается за незаконное увольнение работника по личным мотивам, а также другое грубое нарушение законодательства о труде установить санкцию в виде штрафа в размере до 8,5 тыс. гривен или лишения свободы на срок до 2 лет.

Проект Трудового кодекса, как и действующий КЗоТ Украины, предусматривает возможность возмещения работодателем морального ущерба работнику [4].

Абсолютным новшеством проекта Трудового Кодекса в части рассмотрения трудовых споров является ч. 3 ст. 442 проекта Трудового кодекса. Последняя устанавливает, что «с учетом ходатайства работодателя и согласия работника суд может вместо восстановления на работе принять решение о выплате работнику компенсации в размере, определенном по договоренности сторон, но не меньше средней заработной платы за 12 месяцев». Таким образом, данная норма устанавливает возможность достижения сторонами мирового соглашения в части одних исковых требований и вынесения решения по сути других исковых требований. Но с процессуальной точки зрения будет достаточно сложно применять данную норму на практике.

В соответствии с проектом Трудового кодекса, как и согласно с действующим КЗоТ Украины, решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению. Проект Трудового кодекса также устанавливает запрет поворота исполнения решения по трудовым спорам, кроме случаев, когда отмененное решение было основано на сообщенных истцом ложных сведениях или представленных им поддельных документах.

При сравнении Кодекса законов о труде и проекта Трудового кодекса можно заметить, что возможность создания предприятия в КЗоТ предполагает обязательное наличие не менее 15 человек, а в ПТК количество работников не оговаривается.

Сроки рассмотрения трудового спора не изменились: 10 дней с подачи заявления в обоих документах.

В проекте Трудового кодекса работодатель не сможет обжаловать решение в суде, это может делать только работник.

В разделе «Ответственность работодателя» изменения не выявлены. Оплата за время вынужденного прогула осталась прежней, невыдача трудовой книжки при увольнении компенсируется в размере среднего заработка работника за все время задержки. Задержка произведения расчета при увольнении работника и задержка выполнения решения суда о восстановлении на работу компенсируются таким же образом [5].

Проанализируем проблему рабочего времени в действующем законодательстве и проекте Трудового Кодекса.

— в рабочее официально включено время на получение рабочего инструмента и материалов, ознакомление с чертежами, сдача готовой продукции, обогрев при работе на улице, удовлетворение личных нужд (перекур, туалет); в действующем законодательстве – только время на обогрев;

— работодатель может контролировать работников, используя технические средства (например видеокамеры), но по закону слежка за сотрудниками возможна, если таковы особенности производства (не разъясняется, на усмотрение работодателя), а работники должны знать о том, что за ними наблюдают; в действующем законодательстве – не оговаривается;

— перерыв на обед и отдых должен быть не менее 30 минут и не более 2 часов; в действующем законодательстве – минимальный перерыв не установлен, а максимальный – 2 часа;

— работодатель может предоставить сотруднику дополнительный оплачиваемый отпуск сверх 24 положенных календарных дней; в действующем законодательстве – не предусматривается [4].

Преимуществом для работодателя является предоставленное право на видеонаблюдение в рабочее время.

В случае принятия Проекта кодекса в предложенной редакции любой работодатель имеет право подглядывать за своими работниками (ст. 28 Законопроекта). И пусть даже работодатель обязан предупредить работников об использовании технических средств, вряд ли кому-то захочется ежедневно быть участником реалити-шоу. Более того, данное положение противоречит Конституции Украины, гарантирующей гражданам тайну личной жизни, телефонных разговоров, переписки и т. п. [6].

Проект Трудового Кодекса Украины предусматривает право работодателя по собственному желанию увеличивать рабочий день. Так, максимальная продолжительность ежедневной работы по суммированному учету рабочего времени не должна превышать 12 часов. Однако, по письменному согласию работника допускается установление большей продолжительности ежедневной работы (ч. 3 ст. 142). При этом в рабочее время не будет включаться время, проведенное работником хоть и на рабочем месте, но в состоянии ожидания начала работы. Кроме того, работодатель по собственному усмотрению может увеличивать продолжительность работы по суммированному учету рабочего времени с 48 часов до неограниченного количества часов в неделю (ч. 3 ст. 142 Законопроекта) [5].

Таким образом, в проекте Трудового Кодекса появится много плюсов как для работников, так и для работодателей.

Работающие или же только устраивающиеся на работу приобретут множество ныне отсутствующих преимуществ. Так, предусматриваются предоставление большего оклада за дополнительную работу, дополнительных отпускных дней за свой счет; расчеты по пособиям при увольнении сотрудника и упрощение процедуры принятии на работу.

Работодатели же смогут самостоятельно определять условия труда, права и обязанности работников, а также увеличивать рабочее время по собственному усмотрению, что для работников явно не входит в число преимуществ.

В проекте Трудового кодекса есть множество достойных исправлений по сравнению с Кодексом законов о труде, а недостатки требуют дополнительного детального рассмотрения и изменения.

Научный руководитель – старший преподаватель Перепелица И. К.

Литература: 1. Кодекс Законов о труде от 14.10.2014 № 1697-VII [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08. **2.** Защита трудовых прав [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.zonazakona.ru/. **3.** Проект Трудового кодекса Украины от 04.12.2007 № 1108 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947. **4.** Достоинства для работодателей в проекте Кодекса Законов о труде [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://delo.ua /ukraine/novyj-trudovoj-kodeks-chto-izmenitsja-v-otnoshenijah-rabotodatel-306986/. **5.** Анализ Кодекса Законов о труде и проекта Трудового кодекса [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.prostopravo.com.ua /trudoustroystvo/%28tag%29/proekt_trudovogo_kodeksa. **6.** Плюсы и минусы Трудового кодекса [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://ot.kr.ua/plyusy-i-minusy-novogo-trudovogo-kodeksa.html.

НАУКОВИЙ ПІДХІД ДО ПЕРСПЕКТИВ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ РЕЄСТРАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 339.187.2:366.543

Бондар В. С.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано правове регулювання державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, досліджено наукові роботи вітчизняних вчених у галузі господарської діяльності. Запропоновано перспективні напрями регулювання державної реєстрації господарської діяльності.*

Ключові слова: *державна реєстрація, органи державної реєстрації, державне регулювання, суб'єкти підприємницької діяльності, засновник.*

Аннотация. *Проанализировано правовое регулирование государственной регистрации юридических лиц и физических лиц – предпринимателей, исследованы научные работы отечественных ученых в области хозяйственной деятельности. Предложены перспективные направления регулирования государственной регистрации хозяйственной деятельности.*

Ключевые слова: *государственная регистрация, органы государственной регистрации, государственное регулирование, субъекты хозяйственной деятельности деятельности, основатель.*

Annotation. *Judicial control of governmental registration of legal bodies and private persons – industrials was analyzed, scientific works of local scientists in field of economical activity were researched, perspective ways of regulation of governmental registration of economical activity were offered.*

Keywords: *state registration, the state registration authorities, government regulation, economic entities activities, founder.*

Розвиток господарської діяльності створює необхідні передумови для розв'язання багатьох економічних та соціальних проблем, що існують в Україні. Підвищення ролі підприємництва є передумовою стабільного економічного зростання та конкурентоспроможності економіки держави, створення нових робочих місць, збільшення податкових надходжень до бюджетів усіх рівнів.

Тому нині актуальною темою є державна реєстрація суб'єктів підприємницької діяльності й основні шляхи удосконалення державного регулювання господарської діяльності.

Унаслідок відставання правового регулювання від стану відносин у сфері господарської діяльності Україна втрачає позитивні тенденції розвитку підприємництва, що зумовлює необхідність адекватних змін законодавства у цій сфері. Ураховуючи сучасні тенденції розвитку економіки держави, має бути відповідно переглянуто і механізми стимулювання господарської діяльності.

Метою даного дослідження є перегляд перспектив удосконалення державної реєстрації в Україні юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців.

Законодавчою базою для державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців є Конституція України, Цивільний кодекс України, Господарський кодекс України, Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців», Закон України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності».

Як теоретичні джерела дослідження були використані наукові здобутки провідних українських і російських науковців: Бобкової А. Г., Вінник О. М., Єршової І. В., Задихайло Д. В., Замойського І. Є., Знаменського Г. Л., Іонова Ж. А., Мамутова В. К., Пронської Г. В., Розовського Б. Г., Саніахметової Н. О., Чувпила О. О., Щербини В. С., Янкової О. С. та ін.

Державна реєстрація юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців є засвідченням факту створення або припинення юридичної особи, факту набуття або позбавлення статусу підприємця фізичною особою, а також проведення інших реєстраційних дій, що передбачені цим Законом, шляхом внесення відповідних записів до Єдиного державного реєстру. Порядок проведення державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців визначено переліком дій, наведених у ст. 4 даного Закону [1].

Державна реєстрація юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців здійснюється державним реєстратором виключно у виконавчому комітеті міської ради міста обласного значення або у районній, районній у містах

© Бондар В. С., 2015

Києві та Севастополі державній адміністрації за місцезнаходженням юридичної особи або за місцем проживання фізичної особи – підприємця.

У ст. 8 Закону визначено вимоги до оформлення документів, що подаються державному реєстратору.

Спеціально вповноваженим органом з питань державної реєстрації є центральний орган виконавчої влади, який забезпечує реалізацію державної політики у сфері підприємництва.

Згідно зі ст. 7 Закону «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» спеціально уповноважений орган з питань державної реєстрації має здійснювати державний нагляд за дотриманням законодавства у сфері державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців; затверджує нормативно-правові акти щодо формування та ведення Єдиного державного реєстру; організовує навчальну підготовку та підвищення кваліфікації державних реєстраторів, погоджує кандидатури на посідання посади державного реєстратора.

Для державної реєстрації використовують бланки свідоцтв про державну реєстрацію юридичних осіб та бланки свідоцтв про державну реєстрацію фізичних осіб – підприємців єдиних зразків. Описи бланка свідоцтва про державну реєстрацію юридичної особи і бланка свідоцтва про державну реєстрацію фізичної особи – підприємця, а також порядок їх оформлення встановлюються спеціально вповноваженим органом з питань державної реєстрації. Зразок оформлення бланка свідоцтва про державну реєстрацію юридичної та фізичної особи наведено у додатку Б [1].

Бланки свідоцтв про державну реєстрацію юридичних осіб та бланки свідоцтв про державну реєстрацію фізичних осіб – підприємців мають облікову серію і номер і є документами суворої звітності.

На підставі ст. 10 Закону «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» за проведення державної реєстрації справляється реєстраційний збір.

Кошти, одержані відповідно до цього Закону як реєстраційний збір, зараховуються до місцевого бюджету за місцезнаходженням юридичної особи або місцем проживання фізичної особи – підприємця [1].

Законодавче регулювання державної реєстрації суб'єктів підприємницької діяльності здійснюється згідно із Господарським кодексом України, зокрема із Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців». Цей Закон регулює відносини, що виникають у сфері державної реєстрації юридичних осіб, а також фізичних осіб – підприємців.

Державна реєстрація юридичних осіб проводиться згідно з нормами, наведеними у розд. 3 Закону «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців».

Для проведення державної реєстрації юридичної особи засновник (засновники) або уповноважена ними особа мають особисто подати державному реєстратору перелік документів згідно зі ст. 24 Закону. У передбачених Законом випадках, крім документів, передбачуваних ч. 1 цієї статті, додатково подається (надсилається) копія рішення органів Антимонопольного комітету України або Кабінету Міністрів України про надання дозволу на узгоджені дії або на концентрацію суб'єктів господарювання [1].

Державна реєстрація юридичної особи здійснюється у день над-ходження передбачених цим Законом документів для проведення дер-жавної реєстрації юридичної особи. Підстави для відмови у проведенні державної реєстрації юридичної особи прописані у ст. 27 Закону.

Державний реєстратор у день державної реєстрації юридичної особи зобов'язаний передати відповідним органам статистики, державної податкової служби, Пенсійного фонду України, фондів соціального страхування відомості з реєстраційної картки на проведення державної реєстрації юридичної особи.

Державна реєстрація фізичної особи, яка має намір стати підприємцем, проводиться згідно з розд. 5 Закону «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців».

Для проведення державної реєстрації фізична особа, яка має намір стати підприємцем та має ідентифікаційний номер, або уповноважена нею особа (далі – Заявник) має подати особисто (надіслати рекомендованим листом з описом вкладення) або через уповноважену особу державному реєстратору за місцем проживання документи, прописані у ст. 42 Закону.

Дату надходження документів на проведення державної реєстрації фізичної особи – підприємця вносять до журналу обліку реєстраційних дій.

За відсутності підстав для відмови у проведенні державної реєстрації фізичної особи – підприємця державний реєстратор має внести до Єдиного державного реєстру запис про проведення державної реєстрації фізичної особи – підприємця на підставі відомостей реєстраційної картки на проведення державної реєстрації фізичної особи – підприємця [1].

Дата внесення до Єдиного державного реєстру запису про проведення державної реєстрації фізичної особи – підприємця є датою державної реєстрації фізичної особи – підприємця, а строк державної реєстрації фізичної особи – підприємця має не перевищувати два робочі дні з дати надходження документів для проведення державної реєстрації фізичної особи – підприємця.

Свідоцтво про державну реєстрацію фізичної особи – підприємця має бути оформлене державним реєстратором і видане (надіслане рекомендованим листом) заявнику не пізніше наступного робочого дня з дати державної реєстрації фізичної особи – підприємця [1].

Державний реєстратор не пізніше наступного робочого дня з дати державної реєстрації фізичної особи – підприємця зобов'язаний передати відповідним органам статистики, державної податкової служби, Пенсійного фонду України, фондів соціального страхування повідомлення про проведення державної реєстрації фізичної особи – підприємця із зазначенням номера та дати внесення відповідного запису до Єдиного державного реєстру та відомості з реєстраційної картки на проведення державної реєстрації фізичної особи – підприємця для взяття фізичної особи – підприємця на облік [2].

Після аналізу державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців було виведено декілька пріоритетних напрямів удосконалення державного регулювання господарської діяльності. Пріоритетними напрямами вдосконалення державного регулювання господарської діяльності мають стати:

– усунення необґрунтованих підстав для вживання заходів державного нагляду (контролю) органами державної влади та органами місцевого самоврядування;

– спрощення дозвільної системи та мінімізація видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню;

– залучення неприбуткових об'єднань підприємців до формування основних засад державної регуляторної політики;

– недопущення політизації діяльності регуляторних органів;

– удосконалення системи оподаткування, зокрема шляхом скорочення кількості видів податків, зборів, спрощення адміністрування податків, зборів, реформування законодавства з питань оподаткування податком на додану вартість;

– усунення технічних бар'єрів під час здійснення окремих видів господарської діяльності;

– підвищення статусу уповноваженого органу у сфері державної регуляторної політики та підприємництва;

– збільшення фінансово-кредитної підтримки для стимулювання розвитку підприємництва;

– недопущення неправомірного втручання державних органів та органів місцевого самоврядування у діяльність суб'єктів господарювання.

У процесі вдосконалення державного регулювання господарської діяльності має бути забезпечене:

1) залучення неприбуткових об'єднань підприємців до формування основних засад державної регуляторної політики.

2) безумовне додержання норм законодавства щодо здійснення державного нагляду (контролю) за господарською діяльністю.

Необхідно забезпечити скорочення кількості перевірок суб'єктів господарювання. Самі перевірки мають відбуватися за прозорими процедурами. Слід чітко визначити права та обов'язки як контролюючих органів, так і підприємців.

3) спрощення дозвільної системи та мінімізація видів діяльності, що підлягають ліцензуванню.

Необхідно забезпечити практичну реалізацію декларативного принципу та запровадження принципу мовчазної згоди, за яким суб'єкт господарювання за певних умов набуває права на провадження окремих дій щодо здійснення господарської діяльності без одержання відповідного документа дозвільного характеру. Доцільно унеможливити необґрунтоване розширення переліку видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню, або встановлення спеціальних процедур ліцензування окремих видів діяльності.

Потреба в запровадженні ліцензування виду господарської діяльності має об'єктивно випливати з особливих умов здійснення того чи іншого виду господарської діяльності, що пов'язані з потенційною небезпекою для споживачів і суспільства [3].

4) удосконалення системи державної реєстрації речових прав на нерухоме майно та їх обмежень і зменшення адміністративного контролю у цій сфері.

Для ефективного функціонування зазначеної системи необхідно створити Єдиний державний реєстр прав на нерухоме майно та їх обмежень, який має базуватися на державному обліку земельних ділянок усіх форм власності та розташованого на них іншого нерухомого майна, реєстрації речових прав на об'єкти нерухомого майна, їх обмежень і правочинів щодо нерухомого майна;

5) усунення технічних бар'єрів для провадження господарської діяльності.

Прискорення переходу від обов'язкової сертифікації продукції до застосування процедури оцінки відповідності, розроблення та впровадження технічних регламентів на основі європейських директив, прискорення гармонізації національних стандартів із міжнародними та європейськими. Необхідним є створення системи ринкового нагляду, яка має відповідати європейським підходам до контролю безпеки продукції, забезпечувати

дотримання балансу у відносинах між суб'єктами господарювання та контролюючими органами, ефективно захищати права споживачів на якість і безпечність продукції [4].

Система державного регулювання та контролю безпечності й якості харчових продуктів і продовольчої сировини має бути відокремлена від системи технічного регулювання.

6) удосконалення системи оподаткування.

Реформування системи оподаткування має забезпечити створення сприятливого підприємницького середовища та лібералізацію фіскальних відносин.

7) усунення необґрунтованих перешкод у реалізації підприємницької ініціативи.

8) посилення фінансової та кредитної підтримки розвитку господарської діяльності.

Необхідно забезпечити належне систематичне фінансування заходів Національної програми сприяння розвитку малого підприємництва в Україні, затвердженої Законом України від 21 грудня 2000 року № 2157–III, регіональних програм підтримки малого підприємництва.

9) удосконалення діяльності органів державної влади з питань розвитку господарської діяльності та регуляторної політики [5].

Практика застосування реєстраційного законодавства підтверджує наявність прогалин, неузгоджень, різного тлумачення одних і тих самих норм реєстраційними органами. Це створює штучні перешкоди на шляху розвитку підприємництва. Отже, правове регулювання цієї процедури в Україні потребує вдосконалення. Серед основних проблем державної реєстрації суб'єктів підприємницької діяльності сьогодні можна виділити три групи:

1) проблеми неузгодженості нормативно-правових актів;

2) проблеми організаційного характеру;

3) проблеми інформаційного характеру.

Основними суперечностями застосовуваного під час державної реєстраці законодавства є суперечності між Цивільним кодексом України і Законами України «Про власність», «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців». Ці суперечності виникають зокрема при визначенні місцезнаходження юридичної особи, складу установчих документів, видів юридичних осіб [6, ст. 265].

Існують значні неузгодженості і між окремими законами. Відсутнє єдине визначення поняття державної реєстрації, тим не менш, застосовуються поняття державної реєстрації підприємства, державної реєстрації підприємництва, державної реєстрації статуту.

Немає чіткості також і у визначенні поняття засновника суб'єкта підприємницької діяльності – юридичної особи. Так, у Законі України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» визначено перелік осіб, яким заборонено здійснювати підприємницьку діяльність. Якщо ж вони, не реєструючись підприємцем, засновують підприємство, що є юридичною особою, наприклад, приватне підприємство, то чи є це порушенням? Із тлумачення ст. 2 така заборона не є очевидною, оскільки суб'єктом підприємницької діяльності в такому разі буде юридична особа, а не її засновник [6, ст. 264].

Така нестабільність базового для розвитку підприємництва закону не сприяє і нормальному функціонуванню органів державної реєстрації. Виходом з цієї ситуації могло б бути прийняття єдиного нормативного акта, присвяченого питанням регулювання підприємницьких відносин.

Необхідним є також додаткове законодавче регламентування окремих видів реєстраційних процедур. Передусім це пов'язано з необхідністю визначення процедури реєстрації змін і доповнень до установчих документів у разі зміни складу засновників, реорганізації підприємств, заснованих під час спільного подружнього життя у випадку припинення шлюбу. Практика ставить багато питань, на які неможливо дати однозначну відповідь, керуючись положеннями діючого законодавства.

До проблем інформаційного характеру належать питання інформаційного обміну між реєстраційними органами, розташованими в різних адміністративно-територіальних одиницях, створення баз даних зареєстрованих підприємств, підроблених паспортів тощо. Практика свідчить, що контролюючі органи звертаються за інформацією про підприємства саме до реєстраційних органів, оскільки в них перебувають документи, що подавалися на реєстрацію. Органи статистики такі документи в своїх справах не залишають. Потребує також удосконалення процедура доступу зацікавлених осіб до даних державних реєстрів, установлення чіткого об'єму оприлюднюваної інформації з метою недопущення зловживання цією інформацією [6, ст. 264].

Вирішення цих та багатьох інших проблем дозволить удосконалити процедуру державної реєстрації в Україні і тим самим створити належні правові умови для розвитку підприємництва.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців та громадських формувань [Електронний ресурс] : Закон України від 5.05.2003 № 755-IV. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/755-15. **2.** Про ліцензування певних видів господарської діяльності [Електронний ресурс] : Закон України від 01.06.2000 № 1775-III. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1775-14. **3.** Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності [Електронний ресурс] : Закон України від 05.04.2007 № 877-V. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/877-16. **4.** Про Національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 21.12.2000 № 2157-III. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2157-14. **5.** Ординський В. Л. Основи права України / За ред. В. Л. Ординського. – Львів : Оріяна-Нова, 2005. – 368 с.

BRAND IDENTITY AS THE COMMON ELEMENT OF THE BRAND MANAGEMENT STRATEGY DEVELOPMENT AT THE ENTERPRISE

УДК 330.1

Buha Y.

The 4rd year student
Management and Marketing faculty of S. Kuznets KhNUE

Annotation. *The article is based on the developments of theoretical and methodological provision and determination the role of the brand identity as the common element of the brand management strategy develop-ment, creating and holding enterprise in the competitive environment.*

Keywords: *brand, logo, symbol, trademark, brand image.*

Анотація. *Проаналізовано теоретичні та методологічні положення та визначення індивідуальності бренда як одного з головних елементів у створенні підприємства, розвитку та підтримуванні його у конкурентному середовищі.*

Ключові слова: *бренд, логотип, символ, товарний знак, зображення бренду.*

Аннотация. *Проанализированы теоретические и методологические положения индивидуальности бренда как одного из главных элементов в создании предприятия, развитии и поддержке его в конкурентной среде.*

Ключевые слова: *бренд, логотип, символ, товарный знак, изображение бренда.*

In nowadays the brand identity plays a very important role in the de-velopment of the enterprise. Brand identity is fundamental to consumer recognition and symbolizes the brand's differentiation from competitors [1].

It is what the owner wants to communicate to its potential consumers. However over time a product's brand identity may acquire (evolve), gaining new attributes from consumer perspective but not necessarily from the marketing communications an owner percolates to targeted consumers. Therefore brand associations become handy to check the consumer's perception of the brand [3].

Brand identity also needs to focus on authentic qualities – real cha-racteristics of the value and brand promise being provided and sustained by organizational and/or production characteristics [3].

It stems from an organization, i.e., an organization is responsible for creating a distinguished product with unique characteristics. It is how an organization seeks to identify itself. It represents how an organization wants to be perceived in the market. An organization communicates its identity to the consumers through its branding and marketing strategies. A brand is unique due to its identity.

© Buha Y., 2015

Brand identity includes following elements:

- brand vision;
- brand culture;
- positioning;
- personality;
- relationship;
- presentations [3].

Brand identity is the total proposal/promise that an organization makes to consumers. The brand can be perceived as a product, a personality, a set of values, and a position it occupies in consumer's minds. Brand identity is all that an organization wants the brand to be considered as. It is a feature linked with a specific company, product, service or individual. It is a way of externally expressing a brand in the world.

Brand identity is the noticeable elements of a brand (for instance - Trademark colour, logo, name, symbol) that identify and differentiates a brand in target audience mind. It is a crucial means to grow your compa-ny's brand [2].

Sources of brand identity can vary (Fig. 1).

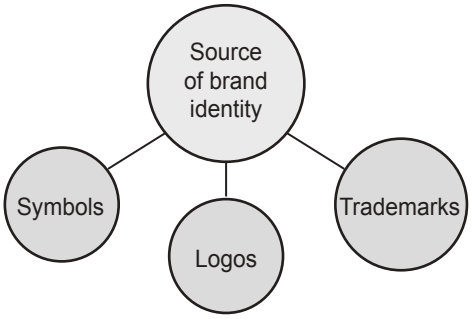

Fig. 1. **Sources of brand identity**

Symbols help customers memorize organization's products and services. They help correlate positive attributes that bring closer and make it convenient for the customers to purchase those products and services. Symbols emphasize brand expectations and shape corporate images. Symbols become a key component of brand equity and help in differentiating the brand characteristics. Symbols are easier to memorize than the brand names as they are visual images. These can include logos, people, geometric shapes, cartoon, images anything. For instance, Marlboro has its famous cowboy, Pillsbury has its Poppin' Fresh doughboy, Duracell has its rabbit Bunny, Mc Donald has Ronald, Fed Ex has an arrow, and Nike's swoosh. All these symbols help us remember the brands associated with them [2].

A logo is a unique graphic or symbol that represents a company, product, service or other entity. It represents an organization very well and make the customers well-acquainted with the company. It is due to logo that customers form an image for the product/service in mind. Adidas's «Three Stripes» is a famous brand identified by it's corporate logo.

The elements of a logo are:

a. Logotype – it can be a simple or expanded name. Examples of logotypes including only the name are Kellogg's, Hyatt etc;

b. Icon – it is a name or visual symbol that communicates a market position. For example, LIC –'hands', UTI –'kalash';

c. Slogan – it is best way of conveying company's message to the consumers. For instance- Nike's slogan «Just Do it».

Trademark is a unique symbol, design or any form of identification that helps people recognize a brand. A renowned brand has a popular trademark and that helps consumers purchase quality products. The goodwill of the dealer/maker of the product also enhances by use of trademark. Trademark totally indicates the commercial source of product/service, contributes in brand equity formation of a brand. Trademark name should be original [1].

The brand image includes products' appeal, ease of use, functionality, fame, and overall value. Brand image is actually brand content. When the consumers purchase the product, they are also purchasing it's image. Brand image is the objective and mental feedback of the consumers when they purchase a product. Positive brand image is exceeding the customers expectations. Positive brand image enhances the goodwill and brand value of an organization. To sum up, «brand image» is the customer's net extract (?) from the brand.

To summarize, we can say that brand identity plays a very important role in process of creating a brand or enterprise. Young entrepreneurs must take into account all the main points and the positions of the brand identity to be armed with knowledge at the time of creating their own businesses. The understanding of the brand identity provides the

opportunity to create your company or brand which will be engaged in the mass. An opportunity to create a recognizable and famous logos, symbols and trademarks for own brand, which will be competitive and will impress consumers and exactly bring profit to the enterprise.

Supervisor – teacher Besedovskya T. B.

Literature: 1. Hochbaum D. Rating Customers According to Their Promptness to Adopt New Products / D. Hochbaum, E. Moreno-Centeno, P. Yelland. – Canada : Random House, 2007. – P. 3–40. **2.** Richardson Paul S. Extrinsic and Intrinsic Cue Effects on Perceptions of Store Brand Quality / Paul S. Richardson, S. Alan, K. Jain Arun // Journal of Marketing. – October, 1994. – P. 28–36. **3.** Brand Identity [Electronic resource]. – Access of mode : http:// en.wikipedia.org/wiki /BrandIdentity.

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМ АВТОМАТИЗАЦІЇ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 005.95.96:004

Бурдіна Н. О.

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

Анотація. *Розглянуто проблеми розвитку вітчизняної системи управління персоналом, постійне вдосконалення якої вимагає впровадження сучасних інформаційних та комп'ютерних систем. Проаналізовано особливості новітніх систем, застосування яких дозволяє оптимізувати управлінську діяльність та підвищити конкурентоспроможність підприємств.*

Ключові слова: *автоматизація, управління, персонал, ефективність.*

Аннотация. *Рассмотрены проблемы развития отечественной системы управления персоналом, постоянное совершенствование которой требует внедрения современных информационных и компьютерных систем. Проанализированы особенности новейших систем, использование которых позволяет оптимизировать управленческую деятельность и повысить конкурентоспособность предприятий.*

Ключевые слова: *автоматизация, управление, персонал, эффективность.*

Annotation. *Development and permanent improvement of national human resources management system requires the introduction of modern information and computer systems, which using will optimize management activities and increase the competitiveness of enterprises.*

Keywords: *automation, management, personnel, efficiency.*

Головною метою діяльності сучасних підприємств є розвиток конкурентоспроможності, нарощення прибутку та досягнення ефективності власної діяльності. Оптимізатором цих факторів є впровадження інноваційних технологій в управлінні. Розвиток сучасних інформаційних та комп'ютерних систем дозволяє оптимізувати управлінську діяльність підприємств за рахунок упровадження автоматизації управлінських процесів та обліку.

Засновниками дослідження проблеми автоматизації управлінських процесів стали такі вчені, як Алексєєва Ю., Дудоріна В., Жеребіна В. Серед вітчизняних дослідників даної тематики слід відзначити Бинкевича В., Бондаренка А., Винарик Л., Кириченко В., Коляду М., Пономаренка В., Теличко Г. [1–6].

© Бурдіна Н. О., 2015

Метою статті є дослідження ефективності впровадження сучасних інформаційних систем автоматизації управління на вітчизняних підприємствах та виокремлення основних методів оцінки економічної ефективності оптимізації кадрових процесів та обліку.

Автоматизована інформаційна система – це система, що реалізує інформаційні технології виконання функцій управління при сумісній роботі управлінського персоналу та комплексу технічних засобів [7].

Інформаційні системи автоматизації – це механізми, призначені для вдосконалення процесів обліку та управління ресурсами підприємства. Більшість систем базуються на модульній архітектурі, охоплюючи всі ключові сегменти діяльності компаній. До цих систем належать усі засоби адміністрування корпоративних ресурсів.

Основне призначення систем автоматизації – забезпечити єдине інформаційне поле для всіх інфраструктурних одиниць підприємства і надати повну всеосяжну достовірну інформацію для прийняття управлінських рішень. При цьому архітектурно вся кібернетична модель підприємства може бути реалізована як на одному єдиному комплексі, так на сукупності кількох систем, інтегрованих між собою.

Автоматизація управління на підприємстві забезпечує ефективну взаємодію підрозділів, ланок керівництва різних рівнів, оптимізацію процесу прийняття управлінських рішень, удосконалення процесу планування стратегічних цілей підприємства, підвищення ефективності використання трудових, матеріальних та фінансових ресурсів, забезпечення продуктивної взаємодії оперативних, тактичних та стратегічних потоків інформації і даних на підприємстві. Автоматична інформатизація процесу управління персоналом сприяє не тільки ефективному прийняттю рішень, але й оптимізації контролю їх виконання.

Основним напрямом при інформатизації управлінських процесів на підприємстві є автоматизація діяльності відділу кадрів.

Робота з кадрами – складний комплексний процес управління компанією. Системи управління персоналом орієнтовані на вирішення питань кадрової політики, підбору і навчання, ефективності та мотивації праці. Більшість з них призначені для ведення розрахунків з працівниками на підприємствах і в організаціях відповідно до кількості, якості та результативності праці, а також формування розрахунково-платіжних відомостей, податкових звітів, бухгалтерських проводок та інших документів [1].

Відділ кадрів для забезпечення функціонування різних підрозділів і служб готує значний обсяг розпорядчої, планової, облікової, робочої та іншої документації. Одним із завдань автоматизованого робочого місця співробітника відділу кадрів є автоматизація підготовки та передачі цієї інформації у вигляді друкованих, електронних документів і фрагментів баз даних на інші автоматизовані робочі місця [2].

Упровадження систем автоматизації дозволяє ефективніше виконувати функції контролю над формуванням фонду оплати праці, правомірністю встановлення надбавок і доплат. Можлива також не тільки уніфікація процесу формування штатних розписів, але й систематизація всієї системи документообігу, особливо в частині кадрового діловодства.

Інформаційні технології дозволяють описувати склад і структурну характеристику персоналу, обсяг витрат та інвестицій у персонал підприємства, створювати розклад виконання робіт, виявляти критичні операції та резерви часу для виконання операцій і робіт, розраховувати бюджет, проводити розрахунок потреб персоналу у навчанні та атестації, розраховувати потребу у персоналі, аналізувати кадрові резерви, розраховувати продуктивність праці робітників, вести облік персоналу та аналіз його діяльності, отримувати необхідну звітність.

Підтримку процесів управління персоналом на підприємстві здійснюють за допомогою HR-модулів систем автоматизації. Завдяки впровадженню модулів HRMS (Human Resource Management System) підприємство отримує можливість створити єдину централізовану інформаційну систему управління персоналом, яка стане реальним інструментом для консолідації та аналізу інформації про кадрові ресурси.

Базовими та загальними показниками ефективності реалізації проекту автоматизації на підприємстві є соціальна, організаційна та економічна ефективність (табл. 1).

Таблиця 1

Показники ефективності впровадження систем автоматизації управління персоналом на підприємстві

Соціальна ефективність	Організаційна ефективність	Економічна ефективність
1) ведення загальної індивідуальної трудової історії персоналу підприємства; 2) персональний облік пенсійних нарахувань працівників; 3) підготовка резерву керівників та кар'єрне зростання найбільш перспективних працівників; 4) кваліфікаційний розвиток працівників СУП	1) скорочення часу вирішення питань на всіх рівнях управління підприємством; 2) скорочення трудомісткості рутинних операцій, скорочення витрат часу; 3) підвищення якості кадрових рішень; 4) підвищення оперативності діяльності кадрової служби; 5) оптимізація процесу документообігу на підприємстві	1) зниження витрат на управління персоналом; 2) підвищення продуктивності праці; 3) оптимізація використання трудових ресурсів

Упровадження систем автоматизації не має прямого фінансового ефекту, а виступає як засіб мінімізації витрат та як допоміжний фактор збільшення добутку підприємства.

Серед загальних методів визначення економічного ефекту від інформатизації управлінських процесів та обліку можна запропонувати показники річного економічного ефекту; економії експлуатаційних витрат та економії у зв'язку з підвищенням продуктивності праці, економії витрат на персонал у зв'язку з підвищенням продуктивності праці.

Капітальні витрати можуть містити витрати на проектування системи, залучення спеціалістів комп'ютерних систем, придбання необхідних модулів автоматизації, упровадження та тестування системи на підприємстві тощо.

Слід зазначити, що економічного ефекту впровадження систем автоматизації управлінських процесів можна досягти та оцінити тільки при довгостроковому плануванні діяльності підприємства (рис. 1). Ефективність проявляється через скорочення витрат трудових і фінансових ресурсів. Трудовий ефект настає за рахунок зниження трудомісткості виконуваних працівниками операцій та процесів, наслідком чого може стати скорочення штату робітників. Фінансові результати мають місце у короткостроковій перспективі лише в економії, а згодом і в добутку, бо впровадження сучасних комп'ютерних систем та підтримання їх у релевантному стані є дорогим.

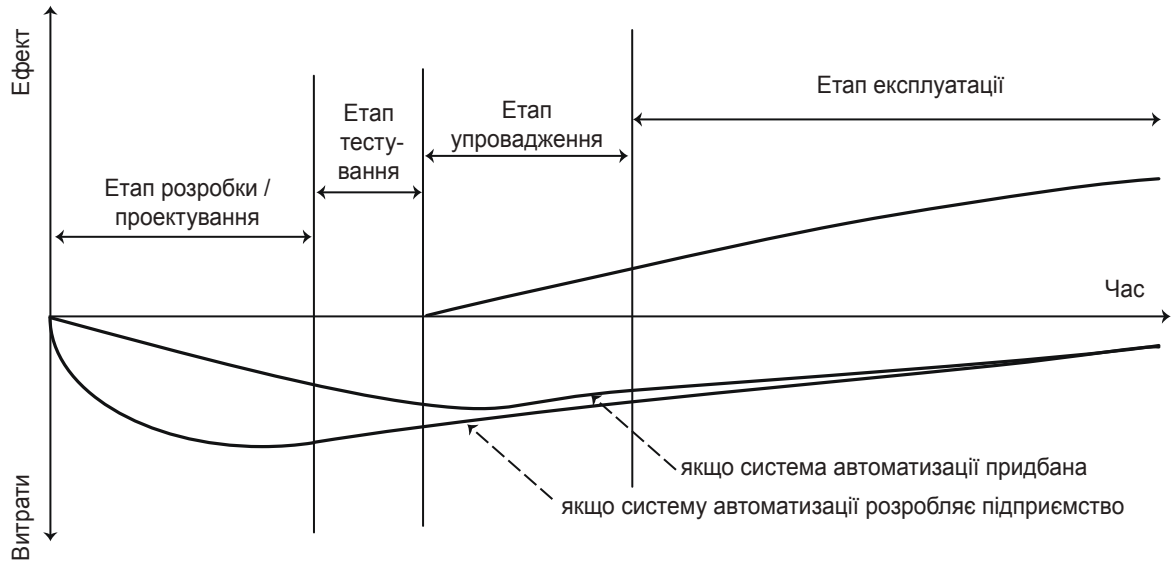

Рис. 1. **Динаміка ефекту та витрат упровадження та експлуатації системи автоматизації**

Підсумовуючи, слід ще раз наголосити, що інформаційні технології дають змогу підвищити ефективність управлінських процесів за рахунок оптимізації управління ресурсами, комунікаціями, персоналом та іншими факторами впливу на діяльність підприємства. Упровадження сучасних систем автоматизації управлінських процесів на вітчизняних підприємствах орієнтовано не тільки на внутрішній розвиток у рамках підвищення ефективності бізнес-процесів, а й на зовнішній – підвищення конкурентоспроможності на сучасному ринку. Перспективами подальших досліджень є розробка механізму інтеграції та реалізації проекту автоматизації та визначення ефективності впровадження систем автоматизації процесів управління персоналом з урахуванням особливостей розвитку вітчизняних підприємств.

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

Література: 1. Титоренко Г. А. Автоматизированные информационные технологии в экономике / Под ред. Г. А. Титоренко. – М. : Компьютер ЮНИТИ, 1998. – 336 с. **2.** Горюнова В. Г. Автоматизация деятельности отдела кадров – важное направление учета в вузах / В. Г. Горюнова // Вестник Брянской государственной сельскохозяйственной академии. – 2008. – № 2. **3.** Бондаренко А. А. Эффективность электронного документооборота субъектов хозяйствования / А. А. Бондаренко // Модели управления в рыночной экономике. – Донецк : ДонНУ. – 2004. – Вып. 7. – Т. 2. – С. 53–60. **4.** Кириченко В. В. Совершенствование процесса управления персоналом путем внедрения информационных технологий / В. В. Кириченко, И. Р. Ишханова // Формування єврологістичних систем у державному управлінні. – Вип. 243. – Т. XIII. – С. 227–232. **5.** Пономаренко В. С. Інформаційні системи в управлінні персоналом : навч. посіб. / В. С. Пономаренко, І. В. Журавльова, І. Л. Латишева. – Харків : Вид-во ХНЕУ,

2008. – 336 с. **6.** Теличко Г. О. Інформаційні технології в управлінні персоналом : монографія / Г. О. Теличко. – Донецьк : Технопарк ДонНТУ УНІТЕХ, 2009. – 156 с.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАНДАРТИЗАЦІЇ ТА СЕРТИФІКАЦІЇ В УКРАЇНІ

УДК 347.454

Васильченко Д. А.

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

Анотація. *Розглянуто проблеми вдосконалення та перебудови системи технічного регулювання в Україні, зокрема в галузі стандартизації та сертифікації. Проаналізовано роль основних нормативно-правових актів щодо існуючої системи публічного управління. Визначено недоліки функціонування існуючої системи та запропоновано шляхи їх подолання.*

Ключові слова: *стандартизація, сертифікація, технічне регулювання, нормативно-правові документи, захист прав споживачів.*

Аннотация. *Рассмотрены проблемы совершенствования и перестройки системы технического регулирования Украины, в частности, в области стандартизации и сертификации. Проанализирована роль основных нормативно-правовых актов по существующей системе публичного управления. Определены недостатки функционирования существующей системы и предложены пути их преодоления.*

Ключевые слова: *стандартизация, сертификация, техническое регулирование, нормативно-правовые документы, защита прав потребителей.*

Annotation. *The problems of improvement and restructuring of the system of technical regulation of Ukraine, in particular in the field of standardization and certification are described. The role of the main legal acts on the existing system of public administration is analyzed. Deficiencies regarding the functioning of the existing system are identified and the ways of overcoming them are proposed.*

Keywords: *standardization, certification, technical regulation, legal documents, consumer protection.*

Проведення в Україні адміністративної реформи спрямоване на всебічну та комплексну перебудову існуючої системи публічного управління та є важливим фактором забезпечення соціально орієнтованого розвитку суспільства. Одним із напрямів адміністративної реформи є система технічного регулювання України та перетворення у галузі стандартизації та сертифікації з метою забезпечення гідного місця національних товарів, робіт, послуг на світовому ринку, підвищення національної конкурентоспроможності, забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку і високих стандартів життя.

Певні проблемні аспекти у сфері стандартизації та сертифікації були досліджені вченими-економістами, фахівцями з господарського, фінансового права, однак саме відносини адміністративно-правового характеру залишаються не дослідженими. Основоположною базою дослідження стали праці відомих вчених-адміністративістів: Авер'янова В., Білоуса В., Битяка Ю., Голосніченка І., Гончарука С., Забарного Г., Касьяненко А. та ін.

Сертифікація – діяльність органу незалежно від виробника продукції, виконавця, робіт і послуг, з підтвердження їх відповідності вимогам нормативних документів з стандартизації [1].

Стандартизація – діяльність щодо встановлення правил і характеристик з метою їх добровільного багаторазового використання, спрямована на досягнення впорядкованості в сферах виробництва й обігу продукції та підвищення конкурентоспроможності продукції, робіт або послуг [2].

© Васильченко Д. А., 2015

Державний нагляд за додержанням стандартів, норм і правил, станом засобів вимірювання, а також інших вимог, пов'язаних з якістю продукції, здійснює Держспоживстандарт України та його територіальні органи. Основоположним нормативним актом, що визначає правові та економічні основи систем стандартизації та сертифікації, а також установлює організаційні форми їх функціонування на території України, є Декрет Кабінету Міністрів України «Про стандартизацію і сертифікацію» від 10 травня 1993 року № 46-93 [3].

Основними законами, що регулюють процес сертифікації та стандартизації в Україні, є:

– Закон України «Про стандартизацію» [2];

– Закон України «Про захист прав споживачів», що закріпив визнані в усіх цивілізованих країнах права споживачів;

– Закон України «Про підтвердження відповідності», що передбачає модульний підхід підтвердження відповідності продукції встановленим вимогам щодо її безпеки, у тому числі через декларацію виробника [4];

– Закон України «Про акредитацію органів з оцінки відповідності» визначає правові, організаційні та економічні засади акредитації органів з оцінки відповідності в Україні [5];

– Закон України «Про стандарти, технічні регламенти та процедури оцінки відповідності» [6].

Метою стандартизації та сертифікації в Україні є забезпечення безпеки для життя та здоров'я людини, тварин, рослин, а також майна та охорони довкілля, створення умов для раціонального використання всіх видів національних ресурсів та відповідності об'єктів стандартизації своєму призначенню, сприяння усуненню технічних бар'єрів у торгівлі [7].

У сучасному українському законодавстві в основному окреслено концептуальні, правові та організаційні засади управління системою технічного регулювання, а також розроблено окремі механізми оптимізації діяльності системи на різних рівнях її функціонування. З метою підвищення ефективності реалізації державної політики у сфері захисту прав споживача було прийнято Указ Президента України «Про Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики» від 1 жовтня 2002 року. Аналіз цього і подальших законодавчих актів свідчить про позитивні тенденції в розвитку сфери технічного регулювання, комплексний підхід до вирішення проблем галузі, а також про переорієнтацію органів державного управління на захист прав споживача, що став головною фігурою в системі.

Позитивне вирішення останнім часом низки питань щодо управління в даній галузі свідчить, що чинні законодавчі акти в цілому сприяють розвитку системи стандартизації України в напрямі відповідності її аналогічним формуванням, що функціонують у зарубіжних країнах. Однак практика показує, що нормативні акти, на основі яких здійснюються роботи у сфері стандартизації та управління, вимагають подальшого вдосконалення й оптимізації. Необхідно залучати до здійснення робіт зі стандартизації більш широке коло зацікавлених органів, організацій та осіб, які володіють проблемою на законодавчому рівні.

Звертає на себе увагу і недостатня урегульованість чинними актами окремих питань, що виникають у процесі діяльності спеціальних органів. Інтеграція України в європейську спільноту вимагає формування системи стандартизації, ідентичної тим, що існують в економічно розвинених іноземних державах. Вивчення досвіду інших країн дозволяє зробити висновок, що загальновизнаним є функціонування недержавних національних організацій зі стандартизації, які наділені певними повноваженнями і посідають домінуюче місце в даній сфері. Виникнення недержавних організацій стандартизації дозволяє залучити найбільшу кількість зацікавлених фізичних та юридичних осіб до процесу стандартизації, сприяє його розвитку і підкреслює відмову держави від монополії на діяльність у сфері, що стосується переважної більшості виробників і споживачів.

Сучасний етап зміцнення України як незалежної держави, орієнтованої на розвиток ринкових відносин, характеризується підвищенням значення в системі виконавчої влади органів, що здійснюють регулятивні, координаційні, тобто міжгалузеві функції, до яких належать і органи управління в галузі технічного регулювання. Суб'єктом такого управління можна визнати державу в особі органів (посадових осіб), які виконують певні функції у сфері стандартизації, а об'єктами – суспільні відносини, які виникають у зв'язку зі встановленням вимог між учасниками процесу, їх застосуванням і забезпеченням відповідності властивостей продукції, робіт чи послуг зазначеним вимогам. За допомогою цих вимог, визначених у нормативних документах, держава впливає не тільки на об'єкти стандартизації, а й на волю, свідомість, поведінку людей, досягаючи тим самим цілей, поставлених перед управлінням у досліджуваній галузі. Держава, здійснюючи управління в даній галузі, визначає найбільш ефективний, доцільний технічний рівень у тій чи іншій сфері на основі відбору найкращих з усіх засобів, методів виробництва, матеріалів і готує в такий спосіб базу для подальшого розвитку економіки.

Існуючі в розвинених зарубіжних країнах сучасні моделі систем стандартизації ілюструють комплексний підхід до виконання робіт зі стандартизації в тісному зв'язку із зацікавленими сторонами. Зокрема, системи технічного регулювання США та Німеччини є недержавними і залежать від держави лише певною мірою. Результат їх діяльності – стандарти, головним принципом застосування яких є добровільність. Лише тих національних стандартів, які в силу закону є обов'язковими, мають безумовно додержуватися всі органи держави, суб'єкти підпри-

ємницької діяльності, фізичні особи. В Україні система технічного регулювання не може бути віднесена до жодної з моделей аналогічних зарубіжних систем щодо принципів, методів і форм, за допомогою яких досягаються цілі, поставлені країною перед зазначеними формуваннями.

Упродовж останніх років проблеми реформування вітчизняної системи технічного регулювання перебувають у площині визначення співвідношення державного та недержавного регулювання на користь зменшення ваги державних органів управління галуззю. Зокрема, особливої гостроти набрала проблема існування Держспоживстандарту, скасування якого в ході адміністративної реформи обстоюють окремі державні діячі, мотивуючи це необхідністю скоротити кількість комітетів і відомств Кабінету Міністрів. Можливо, надалі, на стадії, коли діяльність системи технічного регулювання буде відпрацьована та апробована практикою, такий крок і буде доцільним. Нині ж момент не є сприятливим для такого роду новацій. Знищення Держспоживстандарту як окремої структури не сприятиме адаптації України до світової економіки. Україна буде позбавлена участі у впливових міжнародних і регіональних організаціях зі стандартизації, метрології, захисту прав споживачів, членом яких є Держспоживстандарт України. Це унеможливить виконання взятих Україною відповідних зобов'язань і негативно вплине на імідж та інвестиційну привабливість нашої держави [8, с. 99]. Фактично у ланці державного управління зникне не тільки орган, що відповідає за захист прав споживачів, а й узагалі, регуляторна функція із забезпечення прав споживачів. Комітет провадить активну роботу щодо гармонізації національних стандартів відповідно до міжнародних вимог, що є необхідною передумовою вступу нашої держави до СОТ та ЄС. Україна, єдина з країн колишнього Радянського Союзу, у 2003 році була обрана до Ради Міжнародної організації зі стандартизації (ISO). Держспоживстандартом за два роки свого існування було гармонізовано національних стандартів більше, ніж за всі попередні роки незалежності.

Отже, проблеми, що існують нині в адміністративному праві, підводять до усвідомлення необхідності якнайшвидшого проведення в Україні адміністративної реформи та реформи системи стандартизації та сертифікації в Україні. Система стандартизації та сертифікації в Україні ґрунтувалася на принципах централізованої планової економіки і значною мірою дублювала радянську, тому декілька разів намагалися розпочати процес реформування системи стандартизації та сертифікації України. Як і у більшості держав ЄС, в Україні функції стандартизації, сертифікації, ринкового нагляду, акредитації, захисту прав споживачів розмежовано. Ринковий нагляд нехарчової продукції здійснюється Державною інспекцією України з питань захисту прав споживачів, ринковий нагляд харчової продукції здійснює Державна ветеринарна та фітосанітарна служба України.

Підсумовуючи сказане, доходимо висновку, що адміністративно-правове забезпечення стандартизації та сертифікації є досить складною системою, оскільки має як складові взаємопов'язані елементи. Це система впорядкованих законодавчих актів, постанов, указів та інших правових актів органів публічного управління; система суб'єктів, наділених повноваженнями у галузі стандартизації та сертифікації, до якої належать суб'єкти вищого, центрального та місцевого рівня, що забезпечують адміністративно-правове регулювання та управлінський вплив у галузі стандартизації та сертифікації.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, професор Сергієнко В. В.

Література: 1. Про підтвердження відповідності [Електронний ресурс] : Закон України від 07.02.1991 № 698-XII. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2406-14. **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.** 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. **4.** Про підтвердження відповідності [Електронний ресурс] : Закон України від 17.05.2001 № 2406-III. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2406-14. **5.** Про акредитацію органів з оцінки відповідності [Електронний ресурс] : Закон України від 17.05.2001 № 2407-III. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2407-14. **6.** Про стандарти, технічні регламенти та процедури оцінки відповідності [Електронний ресурс] : Закон України від 01.12.2005 № 3164-IV. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3164-15. **7.** Про стандартизацію і сертифікацію [Електронний ресурс] : Декрет Кабінету Міністрів України від 10.05.1993 № 46-93. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/46-93. **8.** Шишка Р. Б. Предпринимательское право Украины : учебник / Р. Б. Шишка, А. М. Сытник, В. Н. Левков [и др.]; под общ. ред. Р. Б. Шишки. – Харьков : Эспада, 2001. – С. 94–101.

УДОСКОНАЛЕННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ТОРГОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.15:339

Васькина Р. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто особливості аналізу фінансового стану торгового підприємства. Визначено основні етапи аналізу та показники як індикатори фінансового стану торгового підприємства. Досліджено фактори, що впливають на фінансове середовище торгового підприємства.*

Ключові слова: *торгове підприємство, фінансовий стан, фінансові показники.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности анализа финансового состояния торгового предприятия. Определены основные этапы анализа и показатели как индикаторы финансового состояния торгового предприятия. Исследованы факторы, влияющие на финансовую среду торгового предприятия.*

Ключевые слова: *торговое предприятие, финансовое состояние, финансовые показатели.*

Annotation. *The article describes the features of the financial analysis of a trading enterprise. The main stages of analysis and indicators identified as indicators of financial condition of the commercial enterprise. The factors affecting the financial environment of trade enterprise.*

Keywords: *commercial establishment, financial condition, financial performance.*

Для того щоб забезпечити виживання підприємств у сучасних умовах, необхідно вміти реально оцінювати та управляти фінансовим станом торгового підприємства. Саме пошук нових механізмів управління, здатних забезпечити не тільки достатній рівень стійкості фінансового стану підприємства, а й стабілізацію економічних процесів та закріплення тенденцій економічного зростання є запорукою конкурентоспроможного функціонування та поступального економічного розвитку підприємства.

Питання оцінки фінансового стану та пошуку шляхів його управління розглядали в своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Беккер Г. С., Бичкова С. М., Білик М. Д., Білуха М. Т., Бондар В. П., Бутинець Ф. Ф., Бутинець Т. А., Валуєв Б. І., Галлетта Д. Ф., Дорош Н. І., Калюга Є. В., Корінько М. Д., Костюченко В. М. та ін.

Метою статті є дослідження факторів впливу на фінансовий стан торгового підприємства та пошук заходів з його покращення.

Фінансовий стан підприємства – найважливіша характеристика економічної діяльності, що визначає конкурентоспроможність та здатність підприємства фінансувати свою діяльність [1]. Вона характеризується забезпеченістю підприємства фінансовими ресурсами, раціональністю їх розміщення та ефективністю використання, а також здатністю відповідати за своїми зобов'язаннями. Саме тому важливо проводити аналіз, щоб розробити гнучку стратегію і тактику господарської поведінки, яка була би спрямована на зміцнення становища підприємства в сучасних умовах економіки. Для того щоб досягти поставленої мети, необхідно визначити та дотримуватися підприємством оптимальних параметрів господарської діяльності, які б дозволили зберегти свою конкурентну позицію на ринку та отримати максимально можливий прибуток.

Існують певні недоліки фінансового стану підприємств, причинами яких може бути як слабкий фінансовий менеджмент, так і незадовільна структура капіталу чи нестача оборотних коштів.

Аналіз фінансового стану підприємства складається з декількох етапів: організаційний, розрахунковий і заключний.

У табл. 1 наочно показано взаємозв'язок виділених етапів з метою і змістом робіт [2].

Стійкість і платоспроможність торговельного підприємства характеризуються системою показників, які відображають наявність, розташування й ефективність використання фінансових ресурсів підприємства за певний період часу. Саме аналіз даних показників дозволяє оцінити фінансову стійкість підприємства – критерій оцінки фінансового ризику.

Для оцінки фінансового стану підприємства найчастіше використовують наведену нижче систему показників, залежно від того, що вони характеризують:

© Васькина Р. Ю., 2015

Таблиця 1

Взаємозв'язок етапів аналізу фінансового стану торговельних підприємств із метою і змістом робіт

Етапи	Мета	Зміст робіт
Організаційний	Підготовка до проведення аналізу фінансового стану	– оцінка ліквідності та платоспроможності; – оцінка ділової активності; – оцінка фінансової стійкості; – оцінка інвестиційної привабливості; – визначення напрямів аналізу; – вибір методів аналізу;
Розрахунковий	Первісна оцінка фінансового стану, пошук слабких місць. Розрахунок аналітичних коефіцієнтів. Вивчення та кількісний вимір впливу факторів. Оцінка ймовірних тенденцій зміни досліджуваних показників	– читання інформації, відображеної у фінансовій звітності; – проведення горизонтального та вертикального аналізу; – проведення розрахунку аналітичних коефіцієнтів відповідно до мети і задач аналізу; – визначення найбільш істотних факторів; – пошук і розрахунок можливих резервів; – оцінка ймовірності банкрутства; – прогнозування фінансового стану підприємства
Заключний	Угрупування і систематизація отриманих результатів. Інформування користувачів аналітичних даних про результати аналізу фінансового стану	– узагальнююча оцінка поточного фінансового стану; – надання рекомендацій; – вибір форми оформлення та надання отриманих результатів аналізу; – надання результатів аналізу фінансового стану користувачам інформації – персоналу управління підприємством

1) показники ліквідності та платоспроможності – коефіцієнти поточної ліквідності, швидкої ліквідності, абсолютної ліквідності, готівкової ліквідності; маневреність робочого капіталу, коефіцієнт структури робочого капіталу;

2) показники фінансової стійкості та заборгованості – коефіцієнти фінансової незалежності (автономії), фінансової стабільності, загальної заборгованості, довготермінової заборгованості, забезпечення власними коштами, загальної фінансової стійкості;

3) показники оборотності – коефіцієнти оборотності: оборотності запасів, оборотності дебіторської заборгованості, оборотності чистого робочого капіталу, оборотності активів; час обороту;

4) показники прибутковості підприємства – рівень рентабельності продукції, граничний коефіцієнт прибутковості, прибутковість загального капіталу, прибутковість власного капіталу [4].

У процесі аналізу фінансового стану, окрім розрахунку фінансових показників, необхідно враховувати фактори, що впливають на фінансовий стан підприємства.

До факторів внутрішнього впливу на фінансовий стан підприємства належать:

- організаційна структура управління підприємством;
- організаційна структура підприємства;
- система взаємовідносин з постачальниками і покупцями;
- система грошових потоків підприємства;
- кваліфікація персоналу підприємства;
- інформаційне забезпечення підприємства;
- характеристика товарів і послуг.

До факторів зовнішнього середовища, які впливають як на діяльність підприємства взагалі, так і на його фінансовий стан, належать:

- норми законодавства;
- рівень основних макроекономічних показників;
- політична ситуація в країні;
- ринкова ситуація;
- конкурентне середовище підприємства;
- темпи розвитку техніки і технології виробництва [4].

Фінансовий стан торговельного підприємства вважають стійким за таких основних умов:

а) власний капітал наявний у обсязі, не меншому від його потреби, й є використовуваним за призначенням;

б) достатньою є сума власного капіталу в матеріальних оборотних активах і передусім у оплаті товарів;

в) розрахунки за зобов'язаннями перед банками, бюджетом, постачальниками, іншими кредиторами здійснюються своєчасно і без перебоїв.

Для того щоб подолати проблеми фінансової діяльності торгового підприємства, необхідно забезпечити комплексне управління фінансовими показниками та підвищити їх точність, гнучкість і оперативність визначення [5].

Удосконалення управління фінансовими показниками підприємства пропонується здійснювати за двома напрямами:

1) удосконалення інформаційної бази та модифікація і поглиблення аналізу та оцінки результативних показників;

2) обгрунтування значущості розрахункових показників рентабельності, фінансової стійкості, платоспроможності.

З вищесказаного можна зробити висновок, що для торгового підприємства важливо проводити аналіз фінансового стану та фінансових показників. Адже використання результатів аналізу дозволить отримати більш повну й конкретну інформацію, оцінити фінансово-економічний стан підприємства на поточний період, а також прогнозувати його на майбутнє.

З метою вдосконалення управління фінансовим станом торгового підприємства необхідно проводити його постійну діагностику для забезпечення виявлення слабких місць, недоліків у фінансовій роботі, проблем щодо управління фінансовими ресурсами.

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

Література: 1. Городня Т. А. Діагностика фінансового стану підприємства / Т. А. Городня, І. В. Явтуховська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.16. – С. 207–212. **2.** Костриченко В. М. Діагностика фінансового стану та схильності підприємства до банкрутства / В. М. Костриченко, О. В. Гуменюк // Вісник національного університету водного господарства та природокористування : зб. наук. праць. – 2010. – № 1. – С. 303–309. **3.** Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства / Г. В. Савицька. – Київ : Знання, 2005. – 662 с. **4.** Білик М. Д. Сутність і оцінка фінансового стану підприємств / М. Д. Білик // Фінанси України. – 2005. – № 3. – С. 117–126. **5.** Мазаракі А. А. Економіка торговельного підприємства : підручник для вузів / А. А. Мазаракі, Л. О. Логіненко, Н. М. Ушакова ; під ред. проф. Н. М. Ушакової. – Київ : Хрещатик, 1999. – 800 с.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

УДК 347.77/78

Векліч З. В.

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

Анотація. *Розглянуто суперечності системи охорони інтелектуальної власності в умовах глобалізації, а також вплив рівня охорони інтелектуальної власності на економічний розвиток країн і на суспільні відносини.*

Ключові слова: *інтелектуальна власність, глобалізація, гармонізація національних режимів, міжнародні договори, законодавство.*

© Векліч З. В., 2015

Аннотация. *Рассмотрены противоречия системы охраны интеллектуальной собственности в условиях глобализации, а также влияние уровня охраны интеллектуальной собственности на экономическое развитие стран и на общественные отношения.*

Ключевые слова: *интеллектуальная собственность, глобализация, гармонизация национальных режимов, международные договоры, законодательство.*

Annotation. *Examines the contradictions of the system of intellectual property protection in the context of globalization and the impact of intellectual property protection on economic development and public relations.*

Keywords: *intellectual property, globalization, the harmonization of national regimes, international treaties, laws.*

На міжнародній арені сфера інтелектуальної власності набуває все більшого значення, стає все більш розгалуженою, а отже, потребує до себе все більшої уваги. В Україні і суспільство, і окремі громадяни також починають розуміти значення цієї сфери, а відтак і проблеми, що виникають при захисті прав інтелектуальної власності. Але існує низка суперечливих моментів у розвитку глобальної системи охорони інтелектуальної власності: установлення оптимального режиму охорони інтелектуальної власності, досягнення збалансованості інтересів різних сторін у відносинах стосовно об'єктів права інтелектуальної власності з урахуванням загальносуспільних інтересів.

Дослідженням окресленої проблеми присвятили свої праці такі вчені: Антонов В., Базилевич В., Бойл Дж., Бутнік-Сіверський О., Святоцький О., Потєха В., Андрощук Г., Дахно І. Але необхідність дослідження окремих аспектів охорони інтелектуальної власності не втрачає своєї актуальності.

Метою статті є виокремлення суперечливих правових аспектів функціонування системи охорони права інтелектуальної власності в умовах глобалізаційних процесів. Об'єкт– особливий порядок охорони інтелектуальної власності як фактора інноваційного розвитку, предмет – відносини у сфері охорони інтелектуальної власності.

Нині результати інтелектуальної діяльності визначають подальший прогрес та економічний розвиток держави, а також рівень моральності суспільства. Від того, наскільки значним є інтелектуальний потенціал суспільства і рівень його культурного розвитку, залежить успішність вирішення економічних проблем. Наука і культура можуть розвиватися тільки за сприятливих умов, у тому числі за наявності ефективного захисту прав інтелектуальної власності.

Основною складовою механізму системи міжнародної охорони авторського права залишається Бернська конвенція (Паризький акт від 24 липня 1971 р.) про охорону літературних та художніх творів [1] і Всесвітня (Женевська) конвенція про авторське право від 6 вересня 1952 р. [2]. У преамбулі Бернської конвенції проголошується її мета: охороняти настільки ефективно й однаково, наскільки це можливо, права авторів на їхні літературні і художні твори. Основними засадами Бернської Конвенції є:

1) національний режим, відповідно до якого твори, що є набуттям однієї із країн-членів конвенції, одержують у всіх інших країнах-членах таку саму охорону, яку ці країни надають власним громадянам;

2) принцип автоматичної охорони, відповідно до якого національний режим не залежить від будь-яких формальних умов, тобто охорона надається автоматично та не є зумовленою формальними умовами реєстрації, депонування тощо. Тобто твір українського письменника, виданий у Франції, підлягає такій самій охороні, як і твори французьких письменників, оскільки обидві країни є членами Паризького Союзу;

3) принцип незалежності охорони, відповідно до якого права іноземного автора з країни-члена Союзу охороняються в іншій країні-члені Союзу, незалежно від того, чи вони охороняються на батьківщині походження твору. В Україні дана конвенція набула чинності 25 жовтня 1995 року.

Хоча Бернська конвенція включає в себе сукупність положень матеріально-правового характеру, які тим самим становлять систему міжнародного регулювання авторських прав та є обов'язковими для країн-учасниць, її не розглядають як єдину міжнародну угоду в галузі авторського права. Поряд з нею діє Всесвітня конвенція про авторське право, головною метою якої є створення універсального режиму для охорони та захисту авторських прав на літературні, наукові і художні твори на міжнародному рівні. Йдеться про письмові, музичні, драматичні і кінематографічні витвори, а також твори живопису, графіки і скульптури.

Нині набуває особливої ваги Угода про торговельні аспекти прав інтелектуальної власності (надалі – Угода ТРІПС), яка змінила підхід до проблем захисту інтелектуальної власності у світі. Угода ТРІПС є складовою частиною Угоди СОТ (Світової організації торгівлі), яка набрала чинності з 1 січня 1995 р. [3]. Україна підписала Угоду 13.10.2008 р. Держави-учасниці Угоди ТРІПС зобов'язані дотримуватися її положень і застосовувати режим, передбачений нею, до осіб інших держав-учасниць, яких в Угоді заведено називати «громадяни». Цим терміном позначають фізичних і юридичних осіб. Основним принципом цієї Угоди є також принцип національного режиму та принцип найбільшого сприяння, який встановлює, що будь-які переваги, пільги, привілеї або імунітет, надані країною-членом Угоди громадянам будь-якої іншої держави (незалежно від членства), надаються невідкладно і безумовно громадянам усіх країн-членів за можливими окремими винятками.

З моменту підписання міжнародних договорів Україна імплементувала дані положення у національне законодавство в сфері охорони інтелектуальної власності, а саме: до Цивільного кодексу України, Закону «Про авторське право і суміжні права та інших нормативно-правових актів. Але на даний момент принципи застаріли і не відповідають реально сформованим відносинам.

Право інтелектуальної власності можна розглядати як важіль впливу на параметри інноваційної економіки та як механізм охорони об'єктів інтелектуальної власності в процесі їх комерціалізації. Метою правового регулювання відносин інтелектуальної власності є забезпечення охорони прав у процесі створення і використання її об'єктів. Але слід мати на увазі, що економічне і правове регулювання ускладнюється специфічним характером її інституту порівняно з інститутом матеріальної власності. Возняк М. Г. [4, с. 39] визначає інтелектуальну діяльність як кумулятивний процес, продукти якого розповсюджуються вільно в просторі та часі і стають базою для створення нових творів і винаходів. Іншою істотною характеристикою є те, що відтворення інтелектуальних товарів не завжди вимагає значних фінансових і часових витрат, а виявлення порушень прав інтелектуальної власності є вкрай складним. Особливістю права інтелектуальної власності є територіальний характер і можливість одночасного використання об'єкта необмеженим колом осіб. Складний характер інтелектуальної власності утруднює розробку ефективного режиму її охорони.

Незважаючи на переконання вітчизняних фахівців у сфері охорони інтелектуальної власності в тому, що надійна охорона прав авторів і винахідників є передумовою успішної економіки, у світі триває дискусія про руйнівний вплив високого рівня охорони інтелектуальної власності для країн, що розвиваються. Очевидно, що рівень охорони інтелектуальної власності має відповідати особливостям економічного розвитку країни. Так, Возняк М. Г. вважає, що глобалізаційні процеси в галузі інтелектуальної власності, що супроводжуються уніфікацією правового поля різних за рівнем економічного розвитку країн, носять для країн загрозливий характер.

Варто звернути увагу на те, що теоретичним парадоксом у дослідженнях інтелектуальної власності є те, що сучасна економічна наука не надає адекватного теоретичного обґрунтування існуючому режиму інтелектуальної власності. Річ у тім, що творча праця, яка створює інформацію, якісно відрізняється від традиційної, а тому її аналіз не може ґрунтуватися ані на постулатах трудової теорії власності, ані на висновках теорії граничної корисності. Продукт матеріальної праці виробник продає лише одноразово, після чого його втрачає. Творець, плоди праці якого підпадають під дію авторського права (літературні твори, музика, кінофільми, програмне забезпечення тощо), може продавати їх багаторазово, одержуючи дохід від кожного продажу. На думку Ніколаєва Є. Б. [5, с. 13], важко уявити більш явний відрив вартості продукту праці від самої праці, ніж той, що виникає за дії авторських і суміжних прав.

Нині набуває поширення протилежна думка щодо необхідності охорони інтелектуальної власності авторських прав. Це пов'язано з тим, що воно не гарантує ефективного захисту інтелектуальної власності. Так, наприклад, річний прибуток співаків від продажу компакт-дисків у середньому становить 5 % від загального. Водночас нерозповсюдження їхньої творчості через заборону авторського права знижує популярність. Тому все більше виконавців викладають свої найновіші альбоми в Інтернеті для безкоштовного завантажування. Заслуговує на увагу також той факт, що багато активістів у боротьбі зі СНІДом у цілому світі виступають за скасування інтелектуальної власності як продукту глобалізації, оскільки вона обмежує деякі країни у виготовленні незапатентованих копій необхідних медикаментів, що робить критично важливі ліки недоступними в багатьох слаборозвинутих країнах світу. Існує ще аргумент, що суспільство успішно розвивалося і до того, як виникло право інтелектуальної власності, отже, нічого страшного не трапиться, якщо люди відмовляться від нього.

На нашу думку, постіндустріальна економіка з часом оцінюватиме інтелектуальний капітал значно вище, ніж гроші, технології чи інші ресурси, втілені у фізичний капітал у вигляді промислового, торговельного, банківського чи фінансового капіталу, оскільки інтелектуальний капітал в умо-вах глобалізації отримує мотивацію для самозростання. Більше того, у сучасній економіці, яка ґрунтується на високих технологіях, знаннях, гнучкому врахуванні кон'юнктури попит на ідеї, інтелект стрімко зростає. Погоджуючись із думкою Шишкова Ю. В. [6, с. 120], варто зазначити, що інтелектуальна власність посідатиме провідне місце серед наукових підходів, які визначають відносини людей у сучасних ринкових умовах.

Отже, проблема глобалізації у сфері інтелектуальної власності пов'язана із вимогою гармонізації національних режимів охорони інтелектуальної власності у напрямі уніфікації, проте сучасні тенденції формування системи охорони загрожують незбалансованістю такої системи із суспільними інтересами.

Оптимальний режим охорони інтелектуальної власності, на нашу думку, має забезпечувати такий рівень охорони, що, з одного боку, ефективно виконував би функцію запобігання і попередження порушень прав інтелектуальної власності та стимулював би здійснення інноваційної діяльності, а з іншого боку – достатньою мірою надавав би суспільству вільний доступ до знань і технологій. На досягнення та збереження цього балансу має бути спрямований подальший розвиток законодавства у сфері охорони інтелектуальної власності.

Науковий керівник – старший викладач Коршакова О. М.

Література: 1. Бернська конвенція про охорону літературних і художніх творів [Електронний ресурс] : Паризький акт від 2.07.1971 року. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgibin/laws/main.cgi?nreg=995_051. **2.** Всесвітня конвенція про авторське право [Електронний ресурс] : Міжнародний документ від 6.09.1952 року (995_052). – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_052. **3.** Угода про торговельні аспекти прав інтелектуальної власності // Результати Уругвайського раунду багатосторонніх торговельних переговорів: тексти офіційних документів. – Київ, 1998. – С. 336–370. **4.** Возняк М. Г. Економічні випробування Польщі у контексті глобалізації та регіоналізації / М. Г. Возняк // Журнал європейської економіки. – 2007. – № 3. – С. 368. **5.** Ніколаєв Є. Б. Економічний аналіз специфікації авторського права як форми інтелектуальної власності / Є. Б. Ніколаєв // Економічна теорія. – 2006. – № 6. – С. 38. **6.** Шишков Ю. В. Догоняющее развитие в эпоху глобализации / Ю. В. Шишков // Всероссийская академия внешней торговли. – М. : ВАВТ, 2006. – 240 с.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК, НЕПОВНОЛІТНІХ ТА ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

УДК 352 (477)

Вискірка М. О.

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

Анотація. *Розглянуто основні положення законодавства щодо охорони праці окремих категорій населення: жінок, неповнолітніх та осіб із обмеженими можливостями.*

Ключові слова: *охорона праці, працівник, власник, неповнолітні.*

Аннотация. *Рассмотрены основные положения законодательства Украины касаемо охраны труда отдельных категорий населения: женщин, несовершеннолетних и лиц с ограниченными возможностями.*

Ключевые слова: *охрана труда, работник, собственник, несовершеннолетние.*

Annotation. *The main positions in the legislation of Ukraine, which apply to protection of labour for the separate categories of population: women, invalids and non-adults.*

Keywords: *labor protection, employee, owner, minors.*

Право на охорону праці належить до невід'ємних прав людини, записаних у фундаментальних міжнародних документах, таких як Загальна декларація прав людини ООН (1948 р.) і Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права 1976 р.

Стан охорони праці в Україні не можна визнати задовільним. Про це свідчить високий рівень травматизму, особливо в таких галузях, як вугледобувна, агропромисловий комплекс, будівництво, транспорт. Рівень смертельного ризику на виробництві в Україні в 2,3 рази вищий від середнього для держав з розвинутою ринковою економікою і на 11 % вищий, ніж у Європі в цілому.

Актуальність теми наукового дослідження зумовлена тим, що останнім часом вимоги з охорони здоров'я часто не дотримуються підприємствами різних організаційно-правових форм, які використовують працю найманих працівників.

Метою дослідження є розгляд основних особливостей правового регулювання відносин, що виникають у процесі використання праці жінок, неповнолітніх та осіб із обмеженими можливостями.

Завдання дослідження: навести основні поняття, що стосуються охорони праці жінок, неповнолітніх та осіб із обмеженими можливостями; розглянути характеристику охорони праці жінок; проаналізувати правове регулювання праці жінок, неповнолітніх та осіб із обмеженими можливостями; обґрунтувати необхідність належного

© Вискірка М. О., 2015

правового регулювання охорони праці таких категорій працівників, як жінки, неповнолітні та особи з обмеженими можливостями; визначити проблеми законодавства в галузі охорони праці деяких категорій працівників.

Об'єкт дослідження – стан і тенденції розвитку законодавства про працю, що регулює працю жінок, неповнолітніх та осіб із обмеженими можливостями.

Предметом дослідження є правове регулювання відносин щодо праці окремих категорій працівників.

Методологічну основу дослідження склали загальнонаукові методи пізнання соціально-правових явищ і положення цивільно-правової науки та чинного законодавства України.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про охорону праці» охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [1].

На сьогодні актуальність проблеми охорони праці зростає. Це пояснюється високим рівнем розвитку індустріальної праці та застосуванням передових технологій, що спричиняє потенційну небезпечність у практично всіх сферах економічної діяльності.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан використовуваних працівником засобів колективного та індивідуального захисту, а також санітарно-побутові умови мають відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо виникла виробнича ситуація, що є небезпечною для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо на підприємстві не створювалася професійна спілка), а також страхового експерта з охорони праці [1].

Згідно зі ст. 10 Закону України «Про охорону праці» заборонено застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних із санітарним і побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми відповідно до переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання й переміщення важких речей, що затверджено центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я; праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством [1].

Ураховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, їх підвищену чутливість до факторів виробничого середовища, а також додаткові навантаження, що виникають як під час вагітності, так і в період виховання дітей, охорона працюючих жінок вимагає певних спеціальних заходів.

Охорону здоров'я працюючих жінок гарантує державне законодавство, яке передбачає створення сприятливих умов для поєднання репродуктивних функцій з активною трудовою і громадською діяльністю. З метою поліпшення умов праці жінок і охорони їх здоров'я затверджено список виробництв, на яких заборонено використання праці жінок. За цим списком жінкам забороняється працювати більш ніж на 900 спеціальностях і професіях [2].

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, що пов'язані з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років. Звільнення жінок, які мають дітей віком до трьох (шести) років, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, але з обов'язковим працевлаштуванням [3].

Чинне законодавство передбачає надання відповідних пільг жінкам у період вагітності. Під час вагітності жінки не можуть бути залученими до робіт, які вимагають значного напруження; пов'язаних з небезпекою вибуху, аварії, пожежі та з іншим ризиком для життя.

Закон забороняє залучати вагітних жінок або тих, які мають дітей віком до трьох років, до роботи у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направляти їх у відрядження без їх згоди. Вагітні жінки згідно з медичним висновком можуть переводитися на більш легку роботу і таку, що виключає вплив негативних виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

По вагітності та пологах жінкам надаються відпустки тривалістю сімдесят календарних днів до пологів і п'ятдесят шість – після пологів. За бажанням жінкам надаються частково оплачувані відпустки з догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та виплатою за цей період допомоги з державного соціального страхування. Крім цього, можуть надаватися додаткові відпустки без збереження заробітної плати за доглядом за дитиною до досягнення нею шестирічного віку. Час зазначених відпусток зараховується жінкам як у загальний, так і в безперервний стаж роботи.

Законодавство забороняє звільняти з роботи вагітних жінок або тих, які мають дітей до трьох років [4].

Держава враховує також і певні фізичні, фізіологічні та інші особливості неповнолітніх і виявляє турботу про здоров'я молодого покоління. Законодавчо це закріплено у ст. 11 Закону України «Про охорону праці». Не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних і робіт у вихідні дні, а також до підіймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання й переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я [5].

Не дозволено зараховувати на роботу осіб молодше 16 років. Однак, як виняток можуть прийматися на роботу особи, які досягли 15 років, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається оформляти на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, яка не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Заборонено залучати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Усі особи молодше 18 років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і надалі щороку підлягають обов'язковому медичному огляду до досягнення 21 року.

Для неповнолітніх у віці від 16 до 18 років установлений скорочений 36-годинний робочий тиждень, а для 15-річних – 24-годинний.

Заробітна плата працівникам молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Щорічні відпустки неповнолітнім надаються в літній час або, за їх бажанням, у будь-яку іншу пору року. Тривалість такої відпустки – один календарний місяць.

Звільнення неповнолітніх з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) комісії у справах неповнолітніх [3].

На час здачі іспитів для вступу у вищі і середні спеціальні заклади працюючій молоді надається відпустка:

- для вступу у вищі навчальні заклади – 15 календарних днів;
- для вступу в середні навчальні заклади – 10 календарних днів.

Молодь, яка навчається, може отримати один вільний день на тиждень без збереження зарплати. Пільги мають студенти заочних і вечірніх відділень вузів. Студентам-заочникам один раз на рік оплачується проїзд до місця навчання і назад [4].

Згідно зі ст. 12 Закону України «Про охорону праці» підприємства, які використовують працю осіб з обмеженими можливостями, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, уживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників [6].

У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з обмеженими можливостями відповідно до медичних рекомендацій.

Залучення осіб з обмеженими можливостями до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії [1].

Збереження життя і здоров'я людини не тільки на виробництві, але і за його межами набуває особливого значення з огляду на соціально-економічні та демографічні аспекти сучасного розвитку нашої держави. Проаналізувавши статистичні дані щодо нещасних випадків невиробничого характеру, які сталися в Україні протягом останніх п'яти років, маємо невтішну статистику: в Україні щорічно одержують травми у невиробничій сфері приблизно 2 млн осіб, з них майже 70 тис. гине, що приблизно в 40 разів перевищує кількість загиблих на виробництві.

Слід зазначити, що в Україні високим є не тільки рівень виробничого та невиробничого травматизму, але й професійної захворюваності. Так, за статистичними даними, за останні кілька років у нашій державі щорічно реєструється приблизно 2,5 тисячі осіб, у яких виявлено професійні захворювання [3].

У зв'язку з тим, що соціально-економічна ситуація в Україні змінюється, деякі положення чинного законодавства потребують змін. Стосовно охорони праці жінок позитивним нововведенням можна вважати, наприклад, надання жінкам оплачуваної відпустки для медичного обстеження у разі взяття її на облік з приводу вагітності, а також відшкодування працівнику збитків, що пов'язані з відкликанням його з щорічної оплачуваної відпустки. По відношенню до неповнолітніх слід увести вимогу про проходження ними попереднього медичного огляду.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Жидецкий В. Ц. Основы охраны труда : учебник / В. Ц. Жидецкий, В. С. Джигирей, А. В. Мельников. – Львов : Афиша, 2000. – 351 с. **2.** Про охорону праці [Електронний ресурс] : Закон України від 14.10.92 № 2694-XII. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2694-12. **3.** Гогіташвілі Г. Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами : навч. посіб. / Г. Г. Гогіташвілі, В. М. Лавін. – Львів : Новий Світ-2000, 2005. – 232 с. **4.** Конституція України [Електронний ресурс] : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80. **5.** Гандзюк М. П. Основи охорони праці : підручник / М. П. Гандзюк, Є. П. Желібо, М. О Халімовський ; за ред. М. П. Гандзюка. – Київ : Каравела, 2011. – 384 с. **6.** Кодекс законів про працю [Електронний ресурс] : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ КАДРОВОГО ПЛАНУВАННЯ У ВИКОНАВЧОМУ ОРГАНІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

УДК 352:005.953

Власенко А. І.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто проблеми реалізації кадрового планування в державних органах влади. На основі аналізу особливостей державної кадрової політики на сучасному етапі запропоновано нові підходи в сфері вдосконалення системи мотивації персоналу державної служби.*

Ключові слова: *кадрове планування, кадрова політика, державна служба, мотивація державного службовця, заробітна плата, посадовий оклад, надбавки.*

Аннотация. *Рассмотрены проблемы реализации кадрового планирования в государственных органах власти. На основе анализа особенностей государственной кадровой политики на современном этапе предложены новые подходы в сфере совершенствования системы мотивации персонала государственной службы.*

Ключевые слова: *кадровое планирование, кадровая политика, государственная служба, мотивация государственного служащего, заработная плата, должностной оклад, надбавки.*

Annotation. *Consider the problem of realization of workforce planning in the state government. It was found general theoretical issues of workforce of public administration, its essence, principles, objectives, functions, system and regulatory framework. Based on the analysis of the characteristics of personnel policy nowadays offer new approaches in the area of improving staff motivation system of public service.*

Keywords: *skilled planning, skilled policy, public service, motivation of civil servant, wages, salary, allowances.*

Головною ланкою, що інтегрує всі фактори адміністративно-управлінських перетворень, є якісне кадрове забезпечення органів влади, а також ефективна кадрова політика, спрямована на професіоналізацію державної служби.

Найвагоміше місце в системі мотивації посідає матеріальне стимулювання, а саме заробітна плата та її організація, адже вона найповніше відображає залежність між результатами праці окремого працівника та його матеріальною винагородою. Відповідно до Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року оплата праці державних службовців має забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню апарату державних органів компетентними і досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю [1].

© Власенко А. І., 2015

Проте аналіз сучасної практики переконує, що сьогодні в Україні ані сама система, ані рівень оплати праці державних службовців не забезпечують виконання цих завдань. Оплата праці державних службовців дуже слабо пов'язана з кваліфікацією кадрів, освітою та професійною підготовкою, результатами навчання, складністю та відповідальністю трудових функцій державного службовця, ефективністю виконання структурами влади та їх апаратами функцій держави [2, с. 132].

Тому потрібна кардинальна зміна основ державної служби, яка має враховувати всі її форми, радикально змінить пріоритети розвитку державної служби в контексті її спрямування на потреби людини та громадянина, створить умови для наближення стандартів державної служби України до тих, що застосовуються у країнах-членах ЄС.

Питання кадрового забезпечення органів виконавчої влади в Україні є об'єктом постійної уваги вітчизняних управлінців і науковців. Необхідність формування системної кадрової політики, суттєвих змін у доборі та розстановці кадрів проаналізовано в роботах відомих українських учених: Авер'янова В., Воронька О., Дубенко С., Князєва В., Лелікова Г., Лугового В., Малиновського В., Нижник Н., Олуйка В., Павленчика П., Серьогіна С. та ін.

Метою статті є висвітлення особливостей державного забезпечення та пошук нових підходів у сфері вдосконалення системи мотивації державних службовців.

Кадрове забезпечення державного управління є однією з ключових проблем державотворення. Існує безпосередня залежність результативності й ефективності управління в державі від її кадрового потенціалу.

Кадрове забезпечення державної служби передбачає:

- аналіз кадрової ситуації;
- прогнозування потреби в кадрах, виходячи зі стратегії розвитку державної служби;
- створення системи мотивації до вступу на державну службу й продуктивної діяльності надалі;
- відбір кадрів, їх розміщення;
- оцінювання кадрів,
- здійснення необхідних перестановок;
- організацію навчання державних службовців, підвищення їх кваліфікації;
- відбір і підготовку керівних кадрів, просування по службі;
- виявлення соціальної напруженості та її усунення;
- здійснення обліку кадрів, ведення кадрової документації;
- контроль за дотриманням нормативних приписів, що регламентують порядок проходження служби [3, с. 124].

Необхідно чітко усвідомлювати, що працівників приваблюють передусім ті посади, де створено умови для розвитку їх здібностей та гарантований постійний високий заробіток [4, с. 37].

Звернемо увагу на оплату праці державних службовців. Ця проблема має дві складові. По-перше, слід зробити систему оплати праці більш прозорою і стимулюючою для молоді, а по-друге, підвищити загальний рівень оплати праці державних службовців та зробити її конкурентоспроможною на ринку праці [5, с. 136].

Сьогодні зарплата всіх держслужбовців складається з таких компонентів: оклад, доплати і надбавки, премії та матеріальна допомога. Оклад становить лише близько однієї третини всього доходу [6, с. 102]. Також держслужбовцям покладено премії як за підсумками роботи, так і з нагоди державних і професійних свят та ювілейних дат. Порядок і розміри преміювання кожний державний орган визначає самостійно. Премії виплачують зі спеціально призначеного для цього фонду, який становить не менше 10% усіх окладів плюс гроші, заощаджені на вакантних робочих місцях. У результаті зарплата держслужбовців є в середньому приблизно втричі більшою, ніж їх оклад.

У такій системі оплати закладено багато ризиків. Виходить, що близько двох третин зарплати держслужбовців залежить від їх керівників, які приймають рішення про застосування доплат і надбавок, а також про преміювання. Подібна ситуація не є поганою за визначенням: вона, наприклад, дозволяє керівникам заохочувати ініціативу і творчість. От тільки для цього потрібно, щоб усі керівники були кваліфікованими управлінцями і порядними людьми. Інакше отримуємо нерівне ставлення до службовців і навіть використання їх в особистих цілях керівництва.

Заходи щодо зміни такої системи дозволять поліпшити умови праці держслужбовців. До того ж більша відкритість має пом'якшити відносини між чиновниками та іншими громадянами України.

Для запровадження рейтингової шкали мають бути застосовані певні критерії оцінювання. В Україні затверджено приблизний перелік загальних критеріїв і показників якості роботи державного службовця, усього – 21. Критерії поділяють на загальні (характерні для всіх державних службовців) та спеціальні (залежать від особливостей роботи кожного державного органу). Зазначені критерії та показники пов'язують із конкретною діяльністю та очікуваними результатами [7, с. 98].

Доцільно виділити такі критерії преміювання держслужбовців:

– упровадження робітником інноваційних технологій і нових технологій до робочого процесу, експлуатаційно-інженерне та господарське обслуговування, адміністративне управління Адміністрацією, фінансово-економічне та соціальне забезпечення діяльності, кадрове та адміністративне діловодство, бухгалтерський облік;

– показники проведених рейтингових оцінок діяльності структурних підрозділів;

– забезпечення якісної роботи підрозділів, пов'язаних з експлуатаційним, інженерним і господарським обслуговуванням, адміністративним, фінансово-економічним, соціальним, кадровим, бухгалтерським та іншими процесами управління Адміністрації, забезпечення безпеки, дотримання правил охорони праці та техніки безпеки роботи, пожежної безпеки, інших процесів, пов'язаних із забезпеченням основної та іншої статутної діяльності;

– якісне й оперативне виконання особливо важливих завдань керівництва Адміністрації (структурного підрозділу);

– якісне й оперативне виконання особливо термінових завдань керівництва Адміністрації (структурного підрозділу);

– оперативна підготовка та якісне проведення заходів (конференцій, семінарів, свят та інших важливих організаційних заходів), пов'язаних з основною діяльністю;

– зайняття призових місць працівниками на районних, міських, міжнародних конкурсах;

– особливі заслуги;

– багаторічна і бездоганна робота в Адміністрації;

– своєчасне, якісне та ефективне виконання посадових обов'язків;

– інтенсивність роботи й якісне проведення нового набору.

Крім перерахованих критеріїв, можуть застосовуватися й інші оцінки якості роботи співробітників.

Програмою розвитку державної служби на 2010–2015 роки визначено, що пріоритетним напрямом кадрової політики є створення дієвого механізму підготовки та залучення до роботи на державній службі висококваліфікованих фахівців, забезпечення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці [9].

З метою підвищення престижу державної служби, зацікавленості державних службовців у продуктивній та ефективній роботі, запобігання проявам корупції та іншим правопорушенням необхідно продовжити роботу з удосконалення системи оплати праці державних службовців. Для цього слід підвищити стимулюючу роль посадових окладів. Потрібно консолідувати структуру зарплати та зменшити кількість її компонентів, усунути міжвідомчі та місцеві розбіжності щодо оплати праці. Принципово умови оплати праці кожного державного службовця мають співвідноситися з результатами його атестації та оцінкою професійної діяльності. Обов'язковим має бути посилення посадової диференціації умов оплати праці з урахуванням рівня відповідальності та забезпечення її зростання протягом усього періоду роботи.

Визначені пропозиції можуть суттєво посилити організуючу та стимулюючу функції заробітної плати державних службовців, що забезпечить тим самим, окрім підвищення ефективності функціонування, конкурентоспроможність державної служби на національному ринку праці. Водночас питання конкурентоспроможності державної служби на ринку праці потребують подальших більш докладних досліджень.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Гриньова В. М.

Література: 1. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3723-12. **2.** Ківалов С. В. Державна служба в Україні : підручник / С. В. Ківалов, Л. Р. Біла. – Одеса : Юрид. літ., 2003. – 368 с. **3.** Яцуба В. Г. Кадрове забезпечення державного управління : організаційно-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Яцуба Володимир Григорович. – Київ, 1999. – 226 с. **4.** Оболенський О. Ю. Державна служба України: реалізація системних поглядів щодо організації та функціонування : монографія / О. Ю. Оболенський. – Хмельницький : Поділля, 1998. – 294 с. **5.** Цвєтков В. В. Реформування державного управління в Україні: проблеми і перспективи / В. В. Цвєтков, О. Ф. Андрійко, С. Д. Дубенко [та ін.]. – Київ : Оріяни, 1998. – 364 с. **6.** Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 № 1922. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1922-2000-%D0%BF. **7.** Райт Г. Державне управління / Г. Райт. – Київ : Основи, 1994. – 191 с. **8.** Пархоменко-Куцевіл О. І. Механізм формування кадрового потенціалу державної служби в Україні : дис... канд. наук з держ. управл. : 25.00.03 / Пархоменко-Куцевіл Оксана Ігорівна. – Дніпропетровськ, 2005. – 196 с. **9.** Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 10 листопада 1995 № 1035/95. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws

/show/1035/95. **10.** Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку : дис. ... докт. наук з держ. управл. : 25.00.03 / Олуйко Віталій Миколайович. – Київ, 2005. – 424 с.

СУЧАСНІ МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ВИРОБНИЧОГОПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.336.823 – 047.44(477)

Возний Д. О.

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

Анотація. *Проаналізовано визначення поняття потенціалу підприємства, зокрема, виробничого потенціалу, а також його основні кількісні та якісні складові. Досліджено основні методи оцінки загального потенціалу підприємства, детально проаналізовано оцінку виробничого потенціалу підприємств.*

Ключові слова: *потенціал, виробничий потенціал підприємства, методи оцінки виробничого потенціалу підприємства.*

Аннотация. *Проанализированы определение понятия потенциала предприятия, в частности, производственного потенциала предприятия, его основные количественные и качественные составляющие. Исследованы основные методы оценки общего потенциала предприятия, детально проанализирована оценка производственного потенциала предприятий.*

Ключевые слова: *потенциал, производственный потенциал предприятия, методы оценки производственного потенциала предприятия.*

Annotation. *Analyzed the definition of potential enterprises and in particular "the production potential of the company", its main quantitative and qualitative components. The basic methods for assessing the overall potential of the company and a detailed analysis of the assessment of production potential enterprises.*

Keywords: *potential, production capacity of the enterprise, methods of evaluating the production potential of the company.*

Нинішній стан розвитку економіки України та подальший його прогрес передбачають застосування новітніх теоретичних підходів до оцінки виробничого потенціалу підприємства. Потенціал є багатозначним поняттям, неоднозначно трактовуваним у економічній літературі. У «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» [1] поняття потенціалу розглядають як сукупність усіх наявних засобів, можливостей, продуктивних сил, що можуть бути використані у певній сфері, галузі; резерв, приховані спроможності, сили якої-небудь діяльності, що можуть виявлятися за певних умов. Потенціал підприємства – це можливість підприємства застосовувати свої компетенції та ресурси для досягнення поставленої мети. Виробничий потенціал – це сукупність вартісних і натуральних характеристик виробничої бази підприємства, втілені у потенційній можливості виробляти в необхідному обсязі продукцію певного складу, технічного рівня й якості.

Українські підприємства мають великий виробничий потенціал, але рівень його оцінки є низьким. Оцінка, аналіз та підвищення виробничого потенціалу є ключовим завданням кожного підприємства, що має уможливити підвищення конкурентоспроможності, ефективності застосування ресурсів і вихід на нові міжнародні ринки.

Аналіз діяльності нинішніх державних підприємств переконує, що сучасний виробничий потенціал, а також загальний потенціал підприємств потребують досконального аналізу діяльності підприємств з урахуванням сучасних методів оцінки потенціалу.

Дослідження методичних основ оцінки виробничого потенціалу підприємства відтворене в роботах таких вітчизняних вчених, як Краснокутська Н. С., Лапін Є. В., Отенко І. П., Федонін О. С., якими були запропоновані різні підходи щодо здійснення оцінки виробничого потенціалу підприємства [2–5].

© Возний Д. О., 2015

Метою статті є визначення основних методів оцінки виробничого потенціалу українських підприємств, аналіз сфер їх застосування, а також визначення основних показників, що характеризують виробничий потенціал підприємства.

Під виробничим потенціалом підприємства слід розуміти відносини, що виникають на підприємстві з приводу досягнення максимально можливого виробничого результату при найбільш ефективному застосуванні:

1) інтелектуального капіталу підприємства для пошуку передових форм організації виробництва;

2) наявної техніки з метою одержання найбільш високого рівня технологій;

3) матеріальних ресурсів для забезпечення максимальної економії й оборотності.

Характер цих відносин визначають трансформації внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства, за яких роль виробничого потенціалу підприємства полягає у пошуку та реалізації внутрішніх джерел саморозвитку з метою забезпечення стабільної роботи підприємства.

Наведемо основні методи визначення виробничого потенціалу.

1. Вартісний.

Передбачає визначення вартості кожного елемента потенціалу, що сприяє оцінці загальної вартості виробничого потенціалу (сума вартості технології та інформації, основних виробничих фондів та персоналу).

Цей метод може бути застосований для визначення загальної вартості виробничих ресурсів, якими може розпоряджатися підприємство; для оцінки ефективності застосування виробничих ресурсів підприємства; для узагальнюючої оцінки ефективності діяльності підприємства; для визначення вартості підприємства та вирішення питань про необхідність продажу складових об'єктів функціонування.

2. Функціональний.

Виробничий потенціал розглядають як обсяг виробленої продукції, а величину окремих його елементів визначають через питому вагу продукції, для виробництва якої вони мають вирішальне значення.

Цей метод є найпростішим, але й найменш точним, оскільки величини окремих елементів виробничого потенціалу можуть не змінюватися роками, а обсяги виробництва у цей період – значно збільшуватися або знижуватися. До того ж складно виділити частку участі того або іншого елемента у виробництві окремих видів продукції, отже, важко достовірно визначити величину кожного з елементів потенціалу. Метод вступає у протиріччя з визначенням виробничого потенціалу, що характеризується не обсягом вироблюваної продукції, а сукупністю виробничих ресурсів.

3. Еквівалентний.

Оцінку виробничого потенціалу здійснюють за величиною будь-якого з його елементів, у який за допомогою спеціальних коефіцієнтів переводять інші його елементи. Він ґрунтується на взаємозамінності.

Цей метод дозволяє виразити величину виробничого потенціалу у вигляді величини одного з його елементів, але має певні недоліки. Увесь виробничий потенціал визначають у одиницях виміру того ресурсу, у який переводять інші види ресурсів, через що існує певна проблема щодо достовірності визначення коефіцієнтів заміщення таі оцінки складу й якості ресурсів. Окрім того, при застосуванні цього методу такі елементи, як технологія і інформація, або не враховуються взагалі, або враховуються частково.

4. Кореляційний.

Передбачає застосування різних кореляційно-регресійних моделей при визначенні величини виробничого потенціалу.

Метод у цілому може застосовуватися для визначення потенціалу національної економіки та її галузей з виробництва певних видів продукції. Але його застосування на рівні підприємств ускладнено тим, що він не враховує особливості діяльності підприємств різних галузей.

5. Комбінований.

Цей метод передбачає поєднання різних методів при визначенні величини виробничого потенціалу.

Отже, вартісний метод має найбільше практичне застосування, оскільки він може бути застосовуваний при оцінці вартості підприємства.

На витратному підході базуються методи кількісного аналізу, розбиття по компонентах, порівняльної одиниці, балансової вартості, заміщення, ліквідаційної вартості. Цей підхід заснований на думці потенційного інвестора про те, що він не заплатить більше за той або інший об'єкт, ніж знадобиться коштів для того, щоб побудувати аналогічний об'єкт. У цьому випадку вартість підприємства визначається витратами, пов'язаними зі створенням нового об'єкта.

Порівняльний підхід припускає використання методів парних продажів, кількісного й якісного аналізу продажів, галузевих співвідношень. Він може бути реалізований за досить розвиненого ринку продажів споріднених об'єктів або підприємств. Його застосування полягає у проведенні порівняльного аналізу угод купівлі-продажу

чи оренди на відповідному ринку, зіставленні оцінюваного об'єкта зі спорідненими об'єктами, вибраними для порівняння, і внесенням необхідних коригувань до вартості оцінюваного об'єкта.

Прибутковий підхід до визначення вартості підприємств може бути реалізований із застосуванням методів валової ренти, прямої капіталізації, капіталізації доходів, дисконтування грошових потоків. Цей підхід заснований на визначенні й очікуванні доходів від того чи іншого об'єкта в майбутньому. Доходність підприємства багато в чому визначається величиною виробничого потенціалу й рівня його застосування.

Таким чином, ця система оцінки виробничого потенціалу дозволить визначати його вартість без урахування вартості трудового персоналу, який до нього не є причетним, але водночас ураховувати вплив трудових ресурсів, залучених до виробничої діяльності. Трактування визначення «виробничий потенціал» не є однозначним, як і методика його оцінки. Необхідність створення ефективного механізму оцінки виробничого потенціалу підприємства є очевидною.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Матвієнко-Біляєва Г. Л.

Література: 1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. – Київ ; Ірпінь : Перун, 2003. – 1427 с. **2.** Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навчальний посіб. / Н. С. Краснокутська. – Київ : Центр навч. літ., 2005. – 352 с. **3.** Лапин Е. В. Экономический потенциал предприятия / Е. В. Лапин. – Сумы : Университет. кн., 2002. – 310 с. **4.** Отенко И. П. Методологические основы управления потенциалом предприятия : монография / И. П. Отенко – Харьков : ХНЭУ, 2004. – 216 с. **5.** Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексик. – Київ : КНЕУ, 2005. – 261 с.

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 005.52:658.14/.17

Войкова О. О.

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

Анотація. *Розглянуто основні вимоги до відбору інформації, наявне інформаційне забезпечення аналізу фінансового стану державних підприємств, а також оцінено його важливість. Наведено пропозиції щодо вдосконалення відбору важливих джерел інформації для аналізу.*

Ключові слова: *інформація, звітність, фінансовий аналіз, інформаційні ресурси, джерело інформації.*

Аннотация. *Рассмотрены основные требования к отбору информации, имеющееся информационное обеспечение анализа финансового состояния государственных предприятий, а также оценена его важность. Приведены предложения по совершенствованию отбора важных источников информации для анализа.*

Ключевые слова: *информация, отчетность, финансовый анализ, информационные ресурсы, источник информации.*

Annotation. *In the article reviewed the available information support analysis of financial condition of state enterprises, and evaluated its importance. The basic requirements for selection information. The proposals for improving the selection of important sources of information for analysis.*

Keywords: *information, reporting, financial analysis, information resources, source of information.*

© Войкова О. О., 2015

Аналіз фінансового стану державних підприємств є важливим елементом управління, оскільки надає менеджерам актуальну та суттєву інформацію про поточний стан підприємства, перспективи та шляхи вирішення певних супутніх проблем, пошук та реалізацію наявних резервів. Але для проведення повного фінансового аналізу та одержання економічно правдивих показників важливим є питання забезпечення джерелами інформації проведення такого аналізу [1].

Основними ресурсами інформації для аналізу фінансового стану є система бухгалтерського обліку та форми робочих документів підприємства, що надалі складають інформаційні потоки для формулювання оптимальних результатів аналізу, у яких відображено узагальнення інформації в грошовому вираженні про активи, капітал і зобов'язання державного підприємства шляхом детального аналізу документального обліку всіх господарських операцій [2].

Вищезазначені факти свідчать про те, що необхідність покращення інформаційного забезпечення аналізу фінансового стану державних підприємств з метою спрощення процесу прийняття управлінських рішень є актуальним, тим самим стверджуючи актуальність цієї статті.

Дослідженням питань, що стосуються інформаційного забезпечення аналізу, приділяли увагу такі науковці: Пілецька С., Солнишкова В., Міронова Л., Максимова С., Кучеренко Т., Фещенко О., Замасло О. та ін. [1–6].

Метою цієї статті є обґрунтування переліку основних джерел інформації для фінансового аналізу та оцінка її важливості.

Процес формування інформаційної бази фінансового аналізу на державних підприємствах у загальному розумінні являє собою цілеспрямований підбір певних інформативних показників, що формуються при застосуванні та систематизації зовнішніх і внутрішніх, відкритих (бухгалтерська та статистична звітність) та закритих (таємних) джерел інформації, для їх подальшого застосування в процесі прийняття управлінських рішень.

Як і до будь-якої інформації, до аналітичних показників фінансового стану висуваються певні вимоги відбору: значущість, повнота, вірогідність, своєчасність, зрозумілість [3].

Найчастіше джерелом аналізу фінансового стану вважають лише дані фінансової звітності (рис. 1). Проте вони є основою не тільки для оцінки результатів певного періоду, а й надають можливості для їх подальшого прогнозування. Зазначимо, що дані фінансової звітності часто застосовують як підставу для планування майбутніх управлінських рішень [4].

Рис. 1. **Необхідна для аналізу фінансового стану державних підприємств фактографічна інформація**

Ця інформація надає можливості для проведення аналізу діяльності, за якого відображатимуться основні тенденції зміни фінансового стану державних підприємств, усім зацікавленим контрагентам. Проте вони не нададуть пояснення, чому саме відбуваються ці зміни. Тому існує необхідність застосування інших інформаційних ресурсів: нормативної та планової інформації, даних інвестиційних і фінансових програм (проектів), зведених і окремих кошторисів, калькуляцій тощо. Адже безпосередньо вищезазначені інформаційні джерела надають можливості не тільки виявити відхилення фактичних показників звітного періоду від запланованих, а й обгрунтувати їх низкою факторів, адже ці документи містять більш деталізовану інформацію, ніж фінансова звітність. Саме це дозволяє при аналізі фінансового стану державних підприємств отримати додаткові дані та надати більш об'єктивних висновків [6].

Щодо вдосконалення відбору важливих джерел інформації для аналізу фінансового стану державних підприємств авторами запропоновано декілька варіантів:

1) застосування програмного забезпечення, спеціалізованого виключно на обробці допоміжних ресурсів та інформації (нормативної, планової тощо);

2) підготовка спеціалістів (аналітиків), які виконуватимуть виключно аналіз усіх наявних джерел інформації, що можуть бути корисними при здійсненні аналізу.

Таким чином, науковим результатом цього дослідження є розробка рекомендацій щодо відбору джерел інформації для аналізу фінансового стану державних підприємств.

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

Література: 1. Пілецька С. Т. Система інформаційного забезпечення фінансової незалежності підприємств / С. Т. Пілецька // Сталий розвиток економіки. – 2010. – № 3. – С. 290–295. **2.** Солнишкова В. А. Інформаційне забезпечення фінансового аналізу підприємства [Електронний ресурс] / В. А. Солнишкова. – Режим доступу : http://intkonf.org/solnishkova-va-informatsiyne-zabezpechennya-analizu-finansovogo-stanu-pidpriemstva. **3.** Миронова Л. О. Обліково-інформаційне забезпечення фінансового аналізу та контролю / Л. О. Миронова, С. В. Максимова // Управління розвитком. – 2010. – № 2. – С. 128–129. **4.** Кучеренко Т. Є. Фінансова звітність як складова економічних наук / Т. Є. Кучеренко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2008. – № 9. – С. 21–29. **5.** Фещенко О. Інформаційне та методичне забезпечення аналізу фінансового стану державних підприємств України / О. Фещенко // Ринок цінних паперів України. – 2009. – № 1–2. – С. 49–53. **6.** Замасло О. Т. Вплив держави на фінансову діяльність підприємства / О. Т. Замасло // Фінанси України. – 2007. – № 7. – С. 39–43.

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ

УДК 005.954: 331.31

Волкова В. В.

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

Аннотация. *Раскрыта сущность тайм-менеджмента и обоснована его роль в повышении эффективности использования рабочего времени. Выявлены причины потерь рабочего времени. Предложены рекомендации по повышению эффективности управления рабочим временем.*

Ключевые слова: *тайм-менеджмент, рабочее время, потери рабочего времени.*

© Волкова В. В., 2015

Анотація. *Розкрито сутність тайм-менеджменту та обґрунтовано його значення для підвищення ефективності використання робочого часу. Виявлено причини втрат робочого часу. Запропоновано рекомендації щодо підвищення ефективності управління робочим часом.*

Ключові слова: *тайм-менеджмент, робочий час, втрати робочого часу.*

Annotation. *The essence of time management and study its importance for the efficiency of work. The reasons for loss of working time. Recommendations to improve the level of efficiency in the management of working time.*

Keywords: *time management, working hours, loss of working time.*

В условиях необходимости выполнения значительного количества функциональных обязанностей чрезвычайно важным для руководителя становится вопрос рационального использования рабочего времени. Именно умение четко формулировать свои цели и грамотно управлять собственным временем и временем своих подчинённых является решающим фактором успеха в условиях действия правила «Время – деньги», которое в наш век стремительного прогресса как никогда актуально.

Время можно сравнивать с другими ресурсами, но, в отличие от них, оно безвозвратно, его нельзя накопить, передать или сохранить, поэтому очень важно научиться использовать его с максимальной выгодой. Успех каждого руководителя зависит не только от управления финансовыми ресурсами, но и от того, как он распоряжается самым ценным – временем.

Известный ученый Питер Друкер утверждал, что «время – самый ограниченный капитал, и если не можешь распорядиться им, не сможешь распоряжаться и ничем другим» [4]. Поэтому распределение времени менеджера должно быть гармонично.

Вопросы повышения эффективности управления временем рассматривались в работах отечественных и зарубежных ученых: Архангельского Г., Примак И., Гранина Д., Кочнева И. и др. [1–5] Но некоторые аспекты тайм-менеджмента и его особенностей в реалиях украинского рынка требуют дальнейшего анализа.

Среди отечественных авторов, рассматривавших вопросы организации труда, следует отметить Данюк В. [2], Гришнову О., Колпакова В. [6], Сардак О., Скибицкую Л. [7]. Однако в их работах недостаточно рассмотрены вопросы тайм-менеджмента как направления усовершенствования организации труда.

Целью данной статьи является рассмотрение тайм-менеджмента как одного из направлений усовершенствования организации труда, раскрытие основных методов повышения эффективности управленческой деятельности, выявление рычагов управления временем.

Управление временем и работой – вопросы, рассмотрением которых занимается тайм-менеджмент, тесно связаны с понятием самодисциплины. Тайм-менеджмент – это отрасль менеджмента, изучающая вопросы управления временем, динамичным по своей структуре [6; 7].

Важнейшей составляющий управления временем является его непосредственное наличие. Поэтому в первую очередь следует рассмотреть такое понятие, как экономия времени.

Для того чтобы руководитель и его подчиненные не тратили свое время впустую, выполняя ненужную и не выполняя важную работу, необходимо точно определить, для чего нужны и к чему приведут те или иные действия. Но этот вопрос у руководителя может возникать перед каждым конкретным заданием и отнимать значительное количество времени. Чтобы избежать этих потерь, необходимо прибегнуть к методам тайм-менеджмента, а именно к постановке целей. Цели должны быть поставлены изначально на длительный период, чтобы руководитель мог прогнозировать желаемый результат деятельности в долгосрочной перспективе, представлять себе так называемый общий итог деятельности.

Но поскольку долгосрочные цели являются слабо конкретизированными и не отвечают на вопросы о конкретных действиях, их нужно разбить на так называемые подцели – краткосрочные цели, которые бы отражали направление первых, но в то же время являлись настолько простыми и конкретными, чтобы было понятно, как действовать в настоящий момент на пути достижения запланированного и представленного долгосрочными целями результата.

После определения целей их все следует проранжировать по важности и приоритетности. Нужно определить, все ли краткосрочные цели ведут к желаемому результату или они просто отнимают и без того ограниченное время. Ведущие специалисты тайм-менеджемента предлагают применять такие методы:

1) ускоренный анализ по принципу Эйзенхауэра.

Этот принцип – простое вспомогательное средство в случаях, когда необходимо определить очередность выполнения задач. Приоритеты устанавливаются по таким критериям, как срочность и важность дела. Все дела подразделяют на 4 группы:

а) срочные / важные дела – их необходимо выполнять самому руководителю;

б) срочные / менее важные дела – их следует делегировать подчиненным;

в) менее срочные / важные задачи – их не обязательно выполнять сразу, но выполнять нужно непосредственно менеджеру;

г) менее срочные / важные дела – от их выполнения следует пока воздержаться [5; 7].

2) Принцип Парето (соотношение 80 : 20).

Внутри данной группы отдельные мелкие элементы получают гораздо большую значимость, чем это соответствует их относительному удельному весу в этой группе.

Исходя из этой закономерности, можно сделать вывод относительно рабочей ситуации руководителя: в процессе работы за первые 20 % затрачиваемого времени он достигает 80 % результата. Это означает, что не следует сразу браться за самые легкие, интересные или минимальные по времени выполнения дела. Необходимо начинать выполнение заданий с учетом их значения и важности [2; 7].

3) Составление плана дня с помощью метода «Альпы».

Важно составлять план дня в письменном виде, поскольку это придает деловой активности целенаправленность и ориентированность на разработанную програму.

Этот метод предполагает составление перечня всех задач на день, определение их продолжительности с учетом бюджета рабочего времени, резервирование времени на непредвиденные дела, делегирование части задач подчиненным, контроль за выполнением задач [1].

Необходимость эффективного использования рабочего и личного времени не вызывает сомнений, подтверждением чему служит значительное количество разработок, как зарубежных, так и отечественных авторов, содержащих развернутые рекомендации по совершенствованию деятельности работников аппарата управления.

Грамотно выстроенная деятельность предприятия, основанная на эффективном тайм-менеджменте, является существенным конкурентным преимуществом в современных условиях. Ведь именно она дает возможность выиграть время и быть всегда на шаг впереди конкурентов. Тайм-менеджмент позволяет решать ряд важнейших задач, среди которых постановка целей, планирование целей на долгосрочный и краткосрочный периоды, ведение учета времени в процессе достижения целей.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Мишина С. В.

Литература: 1. Архангельский Г. А. Организация времени / Г. А. Архангельский. – СПб. : Питер, 2006. – 448 с. **2.** Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Професіонал, 2007. – 416 с. **3.** Данюк В. М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк. – Київ : КНЕУ, 2006. – 398 с. **4.** Друкер П. Эффективное управление / П. Друкер. – М. : Гранд, 1998. – 224 с. **5.** Калинин А. И. Эффективная организация времени / А. И. Калинин. – М. : Элмо, 2007. – 302 с. **6.** Колпаков В. М. Самоменеджмент : навч. посіб. / В. М. Колпаков. – Київ : Персонал, 2008. – 528 с. **7.** Скібіцька Л. І. Тайм-менеджмент : навч. посіб. для студ. екон. вузів / Л. І. Скібіцька. – Київ : Кондор, 2009. **8.** Хміль Ф. І. Управління персоналом : навч. посіб. / Ф. І. Хміль. – Київ : Академвидав, 2006. – 606 с.

ПРОБЛЕМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ В УКРАИНЕ

УДК 331.56(477)

Воронцова О. О.

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

Аннотация. *Проанализированы данные оценки безработицы в Украине. Разработаны направления снижения ее уровня в условиях современного общества.*

Ключевые слова: *безработица, занятость населения.*

Анотація. *Проаналізовано дані стосовно оцінки безробіття в Україні. Розроблено напрями зниження її рівня в умовах сучасного суспільства.*

Ключові слова: *безробіття, зайнятість населення.*

Annotation. *The data relating to the assessment of unemployment in Ukraine, worked towards reducing its level in the conditions of modern society.*

Keywords: *unemployment, employment of population.*

Проблемы занятости и безработицы являются одними из важнейших социально-экономических проблем современности. Поскольку государственная политика в области занятости пока несовершенна, ориентирована на достижение краткосрочных целей и не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов, в нашей стране эти проблемы являются особенно актуальными.

Исследованием вопросов безработицы занимались такие ученые: Галькив Л., Моцин И., Папиев М., Пижук А., Миклош Я., Федоренко В. и др. Однако ряд вопросов, связанных с особенностями безработицы в Украине, требуют дальнейшего исследования и формирования новых методов преодоления. Целью статьи является анализ уровня безработицы, а также разработка предложений по ее снижению. Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занята в производстве товаров и услуг. По мнению Васильченко В. С., безработица является неотъемлемой составной рыночной экономики, одним из отрицательных последствий самой природы рынка, результатом действия его главного закона – спроса и предложения. Безработица – это альтернатива занятости [1, с. 12]. Меликьян Г. Г., Колосова Р. П. говорят о том, что безработица представляет собой феномен рыночной экономики, наглядно отображающий специфику конкретной страны и одновременно определенной стадии её развития. Если нет безработицы, то нет и нерешенных проблем занятости [2, с. 164].

Для определения путей снижения уровня безработицы в нашей стране проанализируем опыт зарубежных стран. Так, например, основой кадровой политики японских предприятий является система пожизненного найма работников, являющаяся важной мотивацией для молодёжи. Пожизненный найм обеспечивает занятость на фирме до достижения 55–60 лет. Заработок и социальные выплаты прямо зависят от числа проработанных лет. Работники продвигаются по карьерной лестнице строго по плану. Такая политика способствует воспитанию у работников фирмы творческого отношения к выполнению своих обязанностей, повышению их ответственности за качество выполняемой работы, формирует заботу о престиже фирмы [2, с. 240]. В США на предприятиях действует жесткое отношение к работникам: они могут быть уволены в случае сокращения объемов применяемого труда или сокращения производства. Работника ставят в известность об увольнении не заблаговременно, а накануне увольнения. Мало внимания уделяется внутрифирменной подготовке персонала. Продвижение по служебной лестнице идет не по линии повышения квалификации, а при переводе работника на другую работу. Подобная политика ведет к повышению уровня безработицы [2, с. 257].

В Финляндии, где безработица составляет 17 %, считается, что лучше платить безработным, чем производить продукцию, которая не находит своего применения. В Швеции наблюдается полная занятость и равноправие всех, о чем свидетельствует низкий уровень безработицы [2, с. 282].

В Украине же главной составляющей безработицы является крайне сложное состояние экономики. Очевидно, что катализировать создание новых рабочих мест чрезвычайно сложно.

Количество зарегистрированных безработных украинцев на начало февраля 2015 года без учета Крыма и Севастополя составило 524,4 тысячи человек. В частности, количество зарегистрированных безработных женщин составляло 283,6 тыс. человек, а мужчин – 240,8 тыс. человек. Кроме того, среди городского населения зарегистрировано 305,8 тыс. безработных, среди сельского – 218,6 тыс. Количество зарегистрированных безработных, полу-

© Воронцова О. О., 2015

чающих компенсацию по безработице, составляет 415 тыс. человек (без учета Крыма и Севастополя). В Украине без учета Крыма и Севастополя в январе 2015 года уровень безработицы составил 2 % по сравнению с 1,9 % в декабре 2014 года [3].

Главной проблемой рынка труда в Украине в 2015 году является прогноз уровня безработицы, которая может достичь 40 % экономически активного населения. Такой уровень был зафиксирован в 1993–1995 годах. В течение 2014 года было утеряно около 1,5 миллиона рабочих мест. Прогнозируется закрытие машиностроительных заводов и компаний, которые были ориентированы на бизнес с Россией: это потеря еще приблизительно 5–8 млн рабочих мест. В 2015 году, по утверждениям экспертов, ожидается массовый отток людей на заработки за границу. Официально искать работу будут приблизительно 20 % украинцев, но с учетом тех, кто работает за рубежом – 40 %. Госстат сообщил, что по итогам третьего квартала 2014 года уровень безработицы среди трудоспособных граждан Украины достиг рекордных 9,9 %. Это наивысший показатель по третьему кварталу с начала XXI века. Количество свободных рабочих мест (вакантных должностей), заявленных работодателями в государственную службу занятости, в декабре 2014 года уменьшилось по сравнению с ноябрем на 10,2 тыс, или на 22,4 % [4]. Опрос, проведенный лидирующим в Харькове сайтом поиска работы [5], показывает такую статистику: согласно полученным ответам, почти 39 % тестируемых отметили, что за последние полгода их заработная плата уменьшилась, несмотря на то, что в государстве возрос уровень инфляции. Получается, что даже у тех, кто остался с прежней зарплатой (а это 28 %), фактический уровень дохода снизился. Кроме того, в большинстве случаев сохранение номинальной зарплаты не соответствовало предыдущему уровню дохода. 17 % участников опроса заявили, что заработную плату получают с опозданиями, а 13 % отметили, что последние кварталы заработную плату вообще не выплачивают. Жалованье возросло только у 15 % респондентов. Потому логично, что кроме тех, кто уже лишен работы и является составной частью реального уровня безработицы, есть еще 37 % претендентов, которые еще работают, однако уже настойчиво ищут новое, более выгодное, место на рынке труда с помощью веб-сайтов для поиска работы. Еще приблизительно 20 % участников опроса подыскивают подработку. Итоги опроса свидетельствуют, что подработку ищут те, кто обучается, и те, кто находится в декретном отпуске.

Безработица является серьезной проблемой нашей страны. Для ее преодоления необходимо: создание (со стороны государства) необходимых условий для привлечения сотрудников на работу в сфере народного хозяйства; обеспечение в проблемных регионах страны рабочих мест; агитация предпринимателей для создания рабочих мест; создание государством рабочих мест путем привлечения безработных к выполнению общественных работ; отражение реальной, достоверной информации об уровне безработицы.

Таким образом, научным результатом данного исследования является систематизация направлений преодоления безработицы в Украине, а перспективой дальнейших научных исследований – разработка новых путей решения теоретико-методологических и прикладных проблем занятости населения.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Степаненко Н. О.

Литература: 1. Арниш Т. Сутність та особливості довготривалого безробіття в Україні / Т. Арниш // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 8. **2.** Діденко Я. Формування ефективної державної політики зайнятості в Україні / Я. Діденко // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2. – С. 3–7. **3.** Основні показники ринку праці у 2000–2014 рр : статистична інформація [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.vn.ukrstat.gov.ua/index.php/statistical-information/3997-2010-11-26-08-01-19.html. **4.** Украинская безработица: портрет в полный рост : пресс-конференция [[Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://rian.com.ua/press/20150211/363250340.html. **5.** HeadHanter [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://hh.ua/.

УДОСКОНАЛЕННЯ АНАЛІЗУ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 657.312.2

Гаврашенко О. В.

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

Анотація. *Обґрунтовано необхідність аналізу рентабельності продукції підприємства, наведено показники рентабельності. Розглянуто вплив окремих факторів на рентабельність продукції, необхідність удосконалення аналізу рентабельності продукції підприємства.*

Ключові слова: *рентабельність, продукція, ціна, собівартість, вплив факторів.*

Аннотация. *Обоснована необходимость анализа рентабельности продукции предприятия, представлены показатели рентабельности. Рассмотрено влияние определенных факторов на рентабельность продукции, необходимость совершенствования анализа рентабельности продукции предприятия.*

Ключевые слова: *рентабельность, продукция, цена, себестоимость, влияние факторов.*

Annotation. *In the article the necessity of enterprise profitability analysis, profitability indicators presented, the influence factors on profitability of products indicated the need to improve analysis of enterprise profitability.*

Keywords: *profitability, production, price, cost, impact factors.*

За ринкових умов сьогодення для того, щоб покупці віддавали перевагу виготовленій підприємством продукції, а товари користувалися великим попитом, необхідно ретельно стежити за фінансовим положенням, правильно організовувати виробничу діяльність і спостерігати за економічними показниками. Одним із показників ефективності діяльності підприємства, що характеризується відносною доходністю чи прибутковістю, є показник рентабельності, тобто співвідношенням прибутку з витратами. Відтак фінансовий стан підприємства слід систематично і всебічно оцінювати із застосуванням різних методів, прийомів і методик аналізу. Неефективність застосування фінансових ресурсів спричиняє низьку платоспроможність підприємства і, як наслідок, зниження рентабельності підприємства, що є проблемою сучасних підприємств.

Рентабельність є безпосередньо пов'язаною з величиною прибутку. Проте її не можна ототожнювати з абсолютною сумою одержаного прибутку. Рентабельність – це ступінь прибутковості, вигідності, доходності. Її вимірюють за допомогою цілої системи відносних показників, що характеризують ефективність роботи підприємства в цілому, прибутковість різних напрямів діяльності (виробничої, комерційної, інвестиційної тощо), вигідність виробництва окремих видів продукції (надання послуг) [1].

Дослідженню рентабельності продукції підприємства присвячені праці таких вітчизняних науковців: Агапова М. В., Амельченко Т. В., Гущиної І. І., Марцина В. С., Васильєвої В. В., Кодацького В. П. та ін. Вагомий внесок у розвиток теорії та практики аналізу рентабельності зробили такі вчені: Алексєєв І. В., Бланк І. А., Гриньова О. М., Кірейцев Г. Г., Мороз А. С., Пархомець М. К., Поддєрьогін А. М., Покропивний С. Ф., Савицька Г. В.

Метою статті є пошук шляхів удосконалення аналізу рентабельності продукції.

Для кожного підприємства важливою є інформація про рентабельність його діяльності. Основним показником рентабельності підприємства є рентабельність виробництва, що розраховується як відношення прибутку від реалізації продукції до всього авансованого капіталу (суми всіх активів). В економічній літературі її часто називають загальною рентабельністю.

Прибуток від реалізації залежить від обсягу реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), її структури, собівартості, рівня цін, а також від фінансових результатів інших видів діяльності.

Рентабельність продукції можна розрахувати по всій реалізованій продукції та по окремих її видах. Показники рентабельності всієї реалізованої продукції дають уявлення про ефективність поточних витрат підприємства та про прибутковість продукції, що реалізується.

До показників рентабельності продукції належать:

1) рентабельність окремого виду продукції; розраховують як відношення прибутку від його реалізації до собівартості;

2) рентабельність реалізованої продукції; розраховують як відношення валового прибутку (або чистого прибутку) до виручки від реалізації продукції;

© Гаврашенко О. В., 2015

3) рентабельність виробництва; розраховують як відношення валового прибутку (або чистого прибутку) до вартості основних засобів і матеріальних оборотних коштів [2].

Показники рентабельності визначають у коефіцієнтах або у відсотках і показують частку прибутку в кожній грошовій одиниці витрат або частку товарної продукції в її собівартості.

Основними завданнями аналізу рентабельності є оцінка ефективності діяльності підприємства на поточний момент, виявлення змін рентабельності протягом певного періоду, визначення впливу факторів на зміну рентабельності, визначення резервів зростання рентабельності.

Показники рентабельності можна розраховувати і за окремими структурними підрозділами, і за видами діяльності суб'єкта господарювання.

Показники рентабельності застосовують для:

- оцінки результатів діяльності підприємства, його структурних підрозділів;
- оцінки ціноутворення та інвестиційної політики підприємства;
- порівняльного аналізу споріднених підприємств, що виробляють таку саму продукцію;
- вибору варіантів формування асортименту та структури виробництва продукції;
- аналізу раціональності виробництва продукції [3–5].

Зміна рентабельності окремих видів продукції відбувається під впливом різних факторів. На рентабельність впливає ціна реалізації та собівартість виробу. На ціну впливають якість продукції, попит на ринку та показник інфляції, а на собівартість – прямі матеріальні витрати, прямі трудові витрати та непрямі витрати.

З логіки побудови показника рівня рентабельності випливає, що його величина залежить від двох факторів – ціни реалізації центнера продукції та рівня собівартості.

За класичною теорією економічного аналізу для визначення впливу факторів на зміну показників рентабельності доцільним є застосування прийомів ланцюгових підстановок. Застосовуючи прийоми ланцюгових підстановок, слід дотримуватися певних правил, які визначають послідовність розрахунку. Порушення послідовності визначення впливу є шляхом до помилкових висновків стосовно їх кількісного впливу на зміну показників рентабельності.

На рентабельність впливає безліч факторів: одні діють прямо, а інші – побічно. Тому необхідний системний підхід до аналізу рентабельності, що обумовлює доцільність широкого застосування при аналізі економіко-математичних і статистичних методів (кореляційно-регресійного, кластерного тощо). Залучення сучасної обчислювальної техніки сприяє виключенню можливості допущення помилок у розрахунках, допомагає проводити детальніше аналіз рентабельності продукції підприємства.

Подальшого вдосконалення потребують і методи аналізу регіональних відмінностей у затратах на продукцію і рентабельності реалізації товарів, а також обґрунтування регіонального розмежування рівня оптово-збутових знижок. Регіональні відмінності витрат є об'єктивними, вони обумовлені тим, що підприємства реалізують товари складного асортименту.

У процесі аналізу рівня рентабельності слід брати до уваги закономірності зміни цього показника під впливом розглянутих факторів.

1. За умови, що собівартість центнера продукції є нижчою за ціну її реалізації, за будь-якої величини собівартості кожний процент зростання ціни зумовлює підвищення рівня рентабельності більш ніж на один процентний пункт.

2. За одного й того ж рівня собівартості продукції кожний процент росту ціни зумовлює збільшення рівня рентабельності на одну й ту ж величину (процентних пунктів).

3. З підвищенням рівня рентабельності, досягнутого завдяки зниженню собівартості продукції, кожний процент зростання ціни забезпечує все більший приріст рівня рентабельності (процентних пунктів) порівняно з таким приростом за нижчого рівня рентабельності.

4. За однієї й тієї ж ціни кожний процент зниження собівартості продукції забезпечує прогресуюче зростання рівня рентабельності (процентних пунктів) [6].

Проаналізувавши вищесказане, можна зробити висновок, що необхідно розробити досить детальну методику, за якою можна буде аналізувати рентабельність продукції підприємства за різними підходами, а також вплив на рентабельність різних факторів, що допомагатиме підприємству вчасно вживати заходів з метою мінімізації втрат.

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

Література: 1. Амельченко Т. Прибутковість як один з найважливіших показників ефективності діяльності підприємства / Т. Амельченко, Д. Чайлякова // Экономика Крыма. – 2010. – № 2 (31). – С. 158–160. **2.** Дієсперов В. Рентабельність і дохідність / В. Дієсперов // Економіка АПК. – 2008. – № 6. – С. 57–61. **3.** Мец В. О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства / В. О. Мец. – Київ : КНЕУ, 2004. – 132 с. **4.** Бець М. П. Планування рентабельності виробництва // Економіка України. – 2007. – № 2. – С. 40–45. **5.** Іващенко В. І. Економічний аналіз господарської діяльності / В. І. Іващенко, М. А. Болюх. – Київ : Нічлава, 2008. – 215 с. **6.** Чумаченко М. Г. Економічний аналіз : навч. посіб. / М. А Болюх, В. З. Бурчевський, М. І. Горбаток ; за ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. – Київ : КНЕУ, 2007. – 540 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ SWOT-АНАЛІЗУ ЗА РАХУНОК ЗАСТОСУВАННЯ ПАРАМЕТРІВ ОЦІНКИ БРАУНА М. Г.

УДК 005.52.51.21

Гвоздик Д. О.

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

Анотація. *Розглянуто методику SWOT-аналізу, виокремлено основні недоліки її застосування та можливі напрями її вдосконалення. Проаналізовано новітні модифікації методики SWOT-аналізу. Запропоновано застосування параметрів оцінки Брауна М. Г. для нівелювання недоліків SWOT-аналізу.*

Ключові слова: *SWOT-аналіз, параметри оцінки, стратегічне планування, внутрішнє середовище, зовнішнє середовище, система збалансованих показників.*

Аннотация. *Рассмотрена методика SWOT-анализа, выделены основные недостатки ее применения и возможные направления ее усовершенствования. Проанализированы новейшие модификации методики SWOT-анализа. Предложено использовать параметры оценки Брауна М. Г. для нивелирования недостатков SWOT-анализа.*

Ключевые слова: *SWOT-анализ, параметры оценки, стратегическое планирование, внутренняя среда, внешняя среда, система сбалансированных показателей.*

Annotation. *The SWOT-analysis methodology as well as its main drawbacks and possible ways of its improvement, have been considered. The latest SWOT-analysis methodology modifications have been analyzed. It has been proposed to use M. G. Brown's evaluation parameters to diminish the SWOT-analysis methodology drawbacks.*

Keywords: *SWOT-analysis, evaluation parameters, strategic planning, inner environment, outer environment, balanced scorecard.*

Методика SWOT-аналізу є широко застосовуваною сучасними компаніями світу як один з найбільш системних, повних та ілюстративних інструментів стратегічного планування. Водночас метод має ряд недоліків, найвагомішими з яких є недостовірність, неповнота та неточність інформації, що подається на аналіз. У рамках цього дослідження розглянуто останні публікації та запропоновано власний підхід до вдосконалення методики SWOT-аналізу.

Метою дослідження є підвищення ефективності проведення SWOT-аналізу за рахунок застосування параметрів оцінки первинної інформації за Брауном М. Г. Об'єктом дослідження є методика SWOT-аналізу. Предметом дослідження є процеси збору, систематизації та обробки інформації, а також формулювання на основі неї елементів SWOT-аналізу за чотирма квадрантами SWOT-матриці.

© Гвоздик Д. О., 2015

У 2012–2015 рр. проблема нівелювання недоліків SWOT-аналізу розглядалась у роботах зарубіжних науковців [1; 2], а також вітчизняних науковців Орлової К. Є., Шляхти О. М.

SWOT-аналіз, розроблений та вперше проведений ученими Стенфордського дослідницького інституту у 1960-х роках, дозволяє оптимально враховувати як прості, так і складні аспекти діяльності компанії щодо зовнішнього й внутрішнього середовищ [3, с. 303]. Його побудова базується на методології системного виміру параметрів зовнішнього й внутрішнього середовища в просторі й у часі, що надалі має відображатись у системі рішень. Аналізовані фактори групують у чотири блоки: сильні сторони підприємства (strengths); слабкі сторони підприємства (weaknesses); надані середовищем можливості (opportunities); зовнішні загрози (threats) [4, с. 205–206].

Застосування SWOT-аналізу вимагає формування висококваліфікованої експертної команди, кожний із членів якої має бути наділений усіма компетенціями, необхідними для об'єктивної всебічної оцінки стану компанії за всіма запропонованими параметрами. За відсутності належним чином сформованої експертної команди проведення SWOT-аналізу не має сенсу.

Ураховуючи те, що основними недоліками SWOT-аналізу є неточність, неповнота та недостовірність первинної інформації, запропоновано напрями його вдосконалення:

1) деталізація наповнення квадрантів матриці;

2) всебічне врахування факторів внутрішнього та зовнішнього середовищ;

3) глибоке вивчення та обґрунтована оцінка не лише кількісних, але й якісних факторів, що не піддаються кількісному виміру.

Прагнення науковців та практикуючого менеджменту оптимізувати застосування SWOT-аналізу призвело до виникнення корисних модифікацій методики. Так, у [1] запропоновано на прикладі компанії Avid Food Industries деталізувати зміст квадрантів матриці SWOT-аналізу таким чином:

1) сильні або слабкі сторони з точки зору: – маркетингу (аналіз ринку, обрана стратегія діяльності, освоєння нових сегментів ринку; оцінка ефективності маркетингових кампаній, реклами); – менеджменту (корпоративне управління, управління якістю та відносинами з контрагентами компанії); R&D, тобто інноваційних досліджень (інноваційність виробничих систем та дослідницьких лабораторій); –виробництва та операційної діяльності (рівень організації виробництва, якість складських приміщень, характеристики процесу здійснення операційної діяльності); – фінансів (сила фінансової системи, ліквідність активів, залучення кредитних коштів та інвестицій, депозитна політика); –аналізу даних та застосування комп'ютерних систем;

2) можливості або загрози з точки зору: економічних сил (можливості кооперації з країнами-сусідами; темпи економічного розвитку країн-контрагентів; коливання курсів валют; доступність ресурсів; ціни на матеріали та сировину); соціальних, культурних, екологічних сил та стану навколишнього середовища (тенденції, мода); політичних, правових та регулюючих сил (сил державного регулювання); конкуренції (політика конкурентів, ніші ринку); технологічних сил (доступність технологій, технологічне оснащення конкурентів) [1, с. 101–103].

У методиці зазначено, що немає чітких лімітів стосовно того, які дані можуть, а які не можуть ураховуватись у SWOT-аналізі [2, с. 23]. Рекомендовано в рамках проведення SWOT-аналізу аналізувати первинну інформацію за такими параметрами:

1) щодо сильних / слабких сторін: два базових параметра – чи додає та чи інша характеристика вартості компанії та чи стає її конкурентною перевагою;

2) щодо можливостей / загроз: як – позитивно чи негативно – впливають на компанію явища зовнішнього середовища згідно з аналізом PESTLE, а саме явища технології, ринку, державної політики, ресурсопостачання, соціальних спрямувань, демографічної ситуації, глобальних змін та стилю життя [2, с. 11–12, 17].

Автором цього дослідження було виявлено, що між методиками SWOT-аналізу та сучасної СЗП (системи збалансованих показників) Брауна М. Г. [5] існує тісна кореляція. Обидві методики всебічно систематизують інформацію про бізнес, дозволяючи на основі неї робити ґрунтовні висновки та вирішувати стратегічні управлінські задачі. Тому проблема недостовірності або неповноти первинної інформації є однаково актуальною для SWOT та СЗП методик.

Традиційне звужене застосування статистичних даних для оцінки успішності діяльності компанії вводить менеджмент в оману, не дозволяючи враховувати вплив чисельних факторів, які неможливо виміряти статистично. Фактори, що підлягають якісній оцінці, залишаються поза аналізом, що призводить до неповноти та недостовірності вхідних даних. Для того щоб нівелювати ці недоліки, автором сформовано лист відповідей на запитання щодо оцінюваних параметрів за методикою Брауна М. Г. [5, с. 23–24] (табл. 1) з виокремленням слабких і сильних сторін компанії, можливостей і загроз зовнішнього середовища.

Акумуляція у вигляді таблиці та аналіз основних даних про компанію за методикою Брауна М. Г. уможливлюють формування простої або складної матриці SWOT-аналізу та подальші операції з нею з метою розробки стратегії діяльності.

Таблиця 1

Параметри оцінки первинної інформації для проведення SWOT-аналізу за методикою Брауна М. Г.

Питання для характеристики (параметри оцінки)	**Виокремлені елементи SWOT-аналізу**
Чи з тими клієнтами будуємо позитивні відносини, прагнучи розширити бізнес і сформувати їх лояльність?	Сильні / слабкі сторони: чи є / немає налагоджених відносин із основним сегментом покупців; чи є / немає вивчених принципів формування прихильності клієнтів
Чи правильно обрано характер нової діяльності?	Сильні / слабкі сторони: технологічна та ціннісна інновація нового проекту Можливості / загрози: світові тренди сприяють або протистоять новій діяльності
Чи все робимо для того, щоб задовольнити споживачів і не спричинити їхнього невдоволення?	Сильні / слабкі сторони: наявність / досвід колективу відділу продажів / комунікацій у роботі з клієнтами; наявність внутрішньої системи навчання нового персоналу; наявність знань щодо менталітету та культурних особливостей іноземних клієнтів; рівень професіоналізму та психологічної витримки працівників
Яку репутацію має бренд?	Сильні / слабкі сторони: конкурентні позиції в основному сегменті; доля ринку; масштаби діяльності; сприйняття компанії споживачами, маркетингові заходи; історія, вік, зрілість бренда
Як події, що відбуваються у світі, можуть вплинути на успіх організації?	Можливості / загрози: динаміка та інвестиційна привабливість галузі; тенденції ринку у світовому масштабі; політична та економічна стабільність; рівень інфляції та стабільність вітчизняної грошової одиниці; екологічна стабільність
Питання для характеристики (параметри оцінки)	Виокремлені елементи SWOT-аналізу
Якого роду загрози з боку конкурентів маємо відстежувати?	Можливості / загрози (більший акцент на загрози): конкуренція з боку лідерів галузі; конкуренція з боку нішерів та послідовників; Сильні / слабкі сторони (більший акцент на слабкі): унікальність / винятковість / найвища якість будь-якого з сервісів компанії, що надає перевагу або, навпаки, робить компанію слабкішою порівняно з конкурентами
Якого типу відносини встановлені з найважливішими партнерами?	Сильні / слабкі сторони: довгострокові / короткострокові міцні / ненадійні відносини з партнерами; ступінь залежності від партнерів та постачальників
Якою мірою діяльність відповідає вимогам законодавства?	Сильні / слабкі сторони: сертифікація якості послуг; відповідність стандартам міжнародного законодавства; наявність відділу контролю якості та процедур щодо контролю якості, стан їх виконання. Можливості / загрози: зміни у законодавстві, державному або міжнародному
Наскільки задоволені власним становищем та зацікавлені у своїй роботі працівники?	Сильні / слабкі сторони: сильна / слабка корпоративна культура; зворотний зв'язок із працівниками; розвинена / нерозвинена генерація ідей; сильні / слабкі мотивація та стимулювання
У якому стані здоров'я та рівень безпеки наших працівників?	Сильні / слабкі сторони: оптимальна / неоптимальна організація процесу роботи; ступінь навантаження на працівників (у тому числі психофізіологічне навантаження); дотримання заходів щодо безпеки працівників; частота та важливість медичних оглядів тощо
Наскільки ефективними є канали комунікації з працівниками?	Сильні / слабкі сторони: демократичність керівництва, домінування відносин над цілями, чи навпаки; контроль виконання завдань; добре / недостатнє знання колективу керівництвом
Як відбувається реалізація наших великих проектів?	Сильні / слабкі сторони: великі проекти реалізуються постійно / рідко; великі проекти реалізовано якісно та вчасно або ні; позитивні / негативні відгуки великих клієнтів; позитивний / негативний розголос у ЗМІ щодо великих проектів
Наскільки ефективно мінімізуємо ризики?	Сильні / слабкі сторони: ефективна / неефективна система мінімізації ризиків
Яким є фінансове становище організації?	Сильні / слабкі сторони: стабільна прибутковість діяльності; стан бюджету основної діяльності. Можливості / загрози: можливість залучення довго- та короткострокових кредитів на поширення діяльності; інші фінансові можливості або загрози зовні
Які справи в організації із розробкою нових продуктів і послуг?	Сильні / слабкі сторони: частота оновлення асортиментної лінійки; розробка нових продуктів. Можливості / загрози: можливість кооперації з лідерами у суміжних сегментах, здійснення спільних проектів; загрози комерційній таємниці
Наскільки просуваємось у реалізації ключових стратегій, пов'язаних із корпоративним баченням?	Сильні / слабкі сторони: наявність / відсутність чіткої, добре виваженої місії; чи успішно реалізується стратегія; чи співпадає корпоративне бачення керівництва з баченням персоналу
Як просувається робота за основними напрямами підвищення ефективності організації?	Сильні / слабкі сторони: чи передбачає стратегічний план удосконалення ключових внутрішніх процесів і систем; чи передбачено напрями подальшої реалізації потенціалу компанії

Таким чином, застосування параметрів відбору, оцінки та аналізу первинної інформації, запропонованих Брауном М. Г. для складання якісної матриці SWOT-аналізу, дозволяє значно зменшити недоліки методики за

рахунок деталізації квадрантів матриці, урахування якісних та кількісних факторів із зовнішнього та внутрішнього середовищ компанії. Глибокий SWOT-аналіз даних за запропонованим списком запитань і характеристик дозволить створити обґрунтовану базу ефективного вирішення управлінських завдань.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Афанасьєв М. В.

Література: 1. Mohammadreza, Fallahzadeh, Dr. Alireza Anvari, Fereshteh Mostafavi Rad. Identify and Measure of Operational Indicators for Strategic Planning Using: SWOT Techniques. Case Study of Avid Food Industries // Journal of Applied Environmental and Biological Sciences. – 2015. – № 5 (45). – P. 101–108. **2.** Team FME SWOT analysis. Strategy Skills [Electronic resource]. – Access of mode : www.free-management-ebooks.com. **3.** Шляхта О. М. SWOT-аналіз як інструмент стратегічного менеджменту підприємства / О. М. Шляхта // Економічний простір. – 2012. – № 68. – С. 301–309. **4.** Орлова К. Є. Удосконалення методики аналізу зовнішнього середовища промислових підприємств / К. Є. Орлова // Молодий вчений. – 2015. – № 2 (17). – С. 204–208. **5.** Браун М. Г. За рамками сбалансированной системы показателей. Как аналитические показатели повышают эффективность управления компанией / М. Г. Браун ; пер. с англ. И. Ильиной. – М. : Олимп-Бизнес, 2012. – 248 с.

ПЛАНУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЕКТУ ЗА ДОПОМОГОЮ МАРКЕТИНГОВОГО ПІДХОДУ

УДК 658.012.4

Гелла Т. В.

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

Анотація. *Розглянуто актуальність і доцільність застосування маркетингового підходу в плануванні та реалізації інноваційного проекту. Наведено забезпечені підприємству у разі запровадження інновацій переваги. Виявлено необхідність поетапного застосування підходу для досягнення найбільшої ефективності за підсумком та по закінченні проекту.*

Ключові слова: *інновації, маркетинг, планування, інноваційний проект.*

Аннотация. *Рассмотрены актуальность и целесообразность использования маркетингового подхода в планировании и реализации инновационного проекта. Приведены преимущества, которые обеспечены предприятию в случае внедрения инноваций. Выявлена необходимость поэтапного применения подхода для достижения наибольшей эффективности по итогам и по окончании проекта.*

Ключевые слова: *инновации, маркетинг, планирование, инновационный проект.*

Annotation. *Describes the relevance and feasibility of using a marketing approach in the planning and implementation of an innovative project. The advantages which are provided by the company in the case of innovation. The necessity of the application of a phased approach in order to achieve maximum efficiency at the end of and after the project.*

Keywords: *innovation, marketing, planning, innovative project.*

Нині економіка України перебуває у доволі складній ситуації, що вимагає від підприємств зважено вирішувати будь-які господарські завдання. Від цього залежить не тільки активність подальшої діяльності та пристосування до ситуації, що склалася, але й навіть існування підприємства.

Відомо, що інновації за будь-яких умов являють собою найважливіший чинник конкурентоспроможності продукції, а активізація управління інноваційною діяльністю за кризових умов не тільки забезпечує підприєм-

© Гелла Т. В., 2015

ство роботою, але й додає конкурентних переваг. Спрямований організаційний пошук ідей і доведення їх до інновацій, постійна націленість на виробниче підприємництво служать специфічним інструментом розвитку промислового підприємства. Тому питання прорахованого внеску інвестицій до інноваційного проекту, що дозволить розширити діяльність, збільшити кількість конкурентних переваг, утримати рівень попиту та залишитися на ринку, є як ніколи актуальним.

Серед науковців, які займаються дослідженням різних аспектів інноваційної діяльності підприємства, можна визначити Веретенникова В., Тарасенко К., Гевлич Г., Йохна М., Стадник В. [1–2] та ін.

Метою цієї статті є обґрунтування доцільності застосування маркетингового підходу в плануванні та реалізації інноваційного проекту.

У сучасному розумінні інновації пов'язані зі змінами в кінцевому продукті, у техніці та технології, із формами організації виробництва та управління. Інновація – це матеріалізований результат, що отриманий від вкладання капіталу в нову техніку або технологію, у нові форми організації виробництва, праці, обслуговування та управління, у тому числі нові форми обліку, контролю, методів планування, аналізу тощо [1].

План реалізації інноваційного проекту являє собою детальний, розгорнутий у часі, збалансований за ресурсами і виконавцями взаємопов'язаний перелік науково-технічних, виробничих, організаційних та інших заходів, спрямованих на досягнення загальної мети або вирішення визначеного завдання. Таким чином, план містить вказівки, яке завдання, кому і в який термін вирішувати, а також які ресурси слід виділити для вирішення кожного завдання. Як правило, його оформляють у вигляді комплексної інноваційної програми.

Інноваційний маркетинг є втіленням, комбінацією або синтезом знань у цьому роді діяльності, уведення нових продуктів, процесів або послуг. Залучення інновацій до маркетингу являє собою багатоступінчастий процес, у якому організаціям необхідно трансформувати ідеї в нові або поліпшенні продукти та послуги з метою просування, конкурування й успішного диференціювання себе на ринку. Інноваційний маркетинг, як правило, передбачає навіть якийсь творчий підхід, творчі ідеї, щоб втілити певні відчутні відмінності.

Першим етапом дій із застосуванням маркетингового підходу є визначення основних факторів, що впливають на розробку нового товару: конкуренція, компетентність фірми, можливості фірми, побажання та вимоги ринку, інновації (продуктові, технологічні, ринкові).

Компанія зацікавлена у розробці нових товарів, оскільки це впливає на розширення збуту, збільшення прибутку, підвищення ефективності використання витрат на НДДКР; використання наявного досвіду інженерно-конструкторського, інженерно-технологічного та виробничо-технічного персоналу, збільшення завантаження наявних виробничих потужностей; підвищення ефективності системи товароруху, створення та підтримку образу інноваційної компанії; ліквідацію адаптації споживачів до існуючих товарних стимулів.

Через дію останнього фактора до 80 % усіх новинок можуть бути несправжніми (модифікація кольору, форми, розміру, дизайну упаковки, кольору товару тощо) [2, с. 55–56].

Далі на етапі вирішення, у який саме новий товар необхідно вкласти інвестиції, слід визначитися з його новизною.

1. Принципово новий товар. Це товар, що задовольняє раніше не задоволені потреби; наприклад, перші персональні комп'ютери.

2. Товар принципової новизни. До цих товарів належать товари, що мають якусь принципову, як правило, технологічну новизну порівняно з існуючою модифікацією товару.

3. Модифікований товар. Такий товар наділений кращими характеристиками, ніж традиційний, але принципової новизни не має. Наприклад, це лінійні технологічні новації, зміна форми або розміру упаковки.

4. Товар, що є новим для певного ринку. Як правило, такий варіант новизни виникає в процесі міжнародної торгівлі, коли товари з ринків більш розвинених країн експортують до менш технологічно розвинених країн.

5. Товар, що має функціональну новизну. Це вже існуючі товари, у процесі використання яких виявляється можливість нового функціонального застосування [3, с. 106].

Також необхідно визначити поетапно стадії життєвого циклу товару.

1. Стадія розробки, коли продукт як такий ще не існує, є тільки ідея його створення та наявне достатнє фінансування на проведення маркетингових досліджень, експертиз, запуск виробничої лінії та іншу підготовку.

2. Упровадження на ринок – початкова стадія продажів готового продукту. Для цього етапу характерне незначне зростання обсягів продажу. Цій стадії властиві збитки, адже для створення товару потрібно вкласти суттєві кошти й ресурси на маркетингові стратегії, освоєння виробництва тощо.

3. Стадія зростання – період, коли всі вкладені у продукцію інвестиції починають повертатися з прибутком: виробництво стає рентабельним, обсяг продажів зростає разом із прибутком, продукт отримує визнання споживачів, торгова марка (бренд) стає відомою. Витрати на рекламу поступово починають зменшуватися.

4. Стадія зрілості, на якій ціни на продукт стабілізуються, відрізняються постійністю, ні в якому разі не зростають і навіть трохи падають. Обсяг продажів сповільнюється, але підлягає прогнозуванню. Для цієї стадії

характерним є завоювання власної ніші збуту. Масові покупці перетворюються на постійних споживачів, але й спостерігається зростання конкуренції. Навіть якщо продукт створювався як унікальний та інноваційний, усі, хто міг собі це дозволити, скопіювали вже бізнес-ідею. У такому разі є два виходи: підвищити витрати на маркетинг і продовжити стадію зрілості або модернізувати продукт, розширити чи змінити сегменти ринку. Можна розраховувати на повернення до стадії зростання (новий споживач – новий інтерес). На цій стадії спостерігається зниження цін, компанія розробляє дисконтну політику, проводить промо-акції для того щоб зберегти інтерес споживачів, але прибуток відповідно знижується.

5. Стадія спаду, коли спостерігається різке зниження обсягів продажу й прибутку. Збереженню позицій на ринку сприятиме модернізація продукту, зниження цін, збільшення витрат на рекламу [3, с. 45].

Минає планування впровадження інноваційного продукту та надходить черга його реалізації. Аналіз літератури [1, 95–96] дає змогу визначити основні етапи процесу реалізації інноваційного проекту (рис. 1).

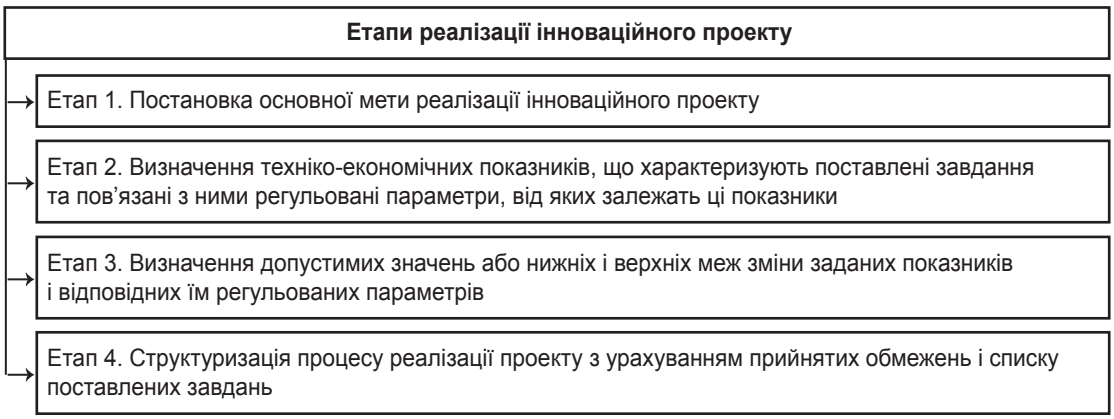

Рис. 1. **Етапи реалізації інноваційного проекту**

Таким чином, можна зробити висновок, що проведений аналіз застосування маркетингового підходу під час планування та реалізації інноваційного проекту підтвердив його доцільність, адже цей підхід доволі повно охоплює зовнішні та внутрішні фактори. У подальших дослідженнях слід звернути увагу на особливості практичного впровадження маркетингового підходу на підприємствах різних галузей.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ковальова В. І.

Література: 1. Веретенников В. П. Управління проектами / В. П. Веретенников, К. Л. Тарасенко, Г. І. Гевлич. – Київ : Центр навч. літ., 2006. – 280 с. **2.** Стадник В. В. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – Київ : Академвидав, 2006. – 463 с. **3.** Липчук В. В. Маркетинг: основи теорії та практики : навч. посіб. / В. В. Липчук, А. П. Дудяк, С. Я. Бугіль ; за заг. ред. В. В. Липчука. – 2-е вид., допов. і випр. – Львів : Новий Світ-2000 : Магнолія Плюс, 2003. – 286 с.

СУТНІСТЬ ЕКОНОМІЧНИХ КАТЕГОРІЙ «ЕФЕКТИВНІСТЬ» І «РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ»

УДК 330.131.5:005.332.8

Герасимук Т. В.

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

Анотація. *Розглянуто різні підходи до трактування економічних категорій «ефективність» і «результативність», проведено порівняльну характеристику цих понять. Виявлено ключові відмінності між економічними категоріями «ефективність» і «результативність» та обґрунтовано неможливість їх ототожнення.*

Ключові слова: *економічна категорія, ефективність, результативність, економічність, система «вхід-вихід».*

Аннотация. *Рассмотрены различные подходы к определению экономических категорий «эффективность» и «результативность», проведена сравнительная характеристика данных понятий. Выявлены ключевые различия между экономическими категориями «эффективность» и «результативность», обоснована невозможность их отождествления.*

Ключевые слова: *экономическая категория, эффективность, результативность, экономичность, система «вход-выход».*

Annotation. *Different approaches to understanding the terms "efficiency" and "effectiveness" have been considered. These terms have been compared. The key differences between the terms "efficiency" and "effectiveness" have been disclosed and the impossibility of identifying them has been proved.*

Keywords: *economic category, efficiency, effectiveness, economy, "input-output" system.*

За сучасних умов господарювання більшість вітчизняних підприємств несуть відповідальність за результати фінансово-господарської діяльності безпосередньо своїм майном. Їм слід самостійно розробляти стратегію розвитку, обґрунтовувати цілі та результати своєї діяльності, виходячи з власних потенційних можливостей, ситуації на ринку та потреб споживачів.

Досвід функціонування найбільш успішних підприємств свідчить, що основою їхнього успіху є правильна постановка цілей функціонування підприємства та повна орієнтація діяльності на безпосереднє їх виконання з мінімізацією втрат і помилок [1].

Метою роботи є розкриття сутності економічних категорій «ефективність» і «результативність», а також визначення розрізнювальних факторів.

Підприємство вважають успішним, якщо воно досягло поставлених цілей, а точніше, якщо його діяльність є результативною. Як термін, що характеризує успіх роботи підприємства за ринкових умов, необхідно розглядати категорію, під якою розуміють ступінь пізнання об'єктивної економічної дійсності, результат, засіб цього пізнання.

Як такий критерій використовують поняття «ефективність». Але широке використання цієї категорії не спирається на загальноприйняті інтерпретації завдань, умов та обмежень його застосування. Існують різноманітні думки щодо сутності явища, його характеристики й способів фіксації в показниках і вимірах. Різні вчені й фахівці під ефективністю розуміють ступінь досягнення мети, інтенсивність функціонування системи, рівень організованості, вартість підприємства тощо. У деяких випадках застосовують як рівноцінні взаємозалежні й взаємообумовлені категорії: результативність, ефективність, економічність [2]. З цього приводу М. Мейєр зауважує: «Це відбувається у зв'язку з плутаниною понять оцінки й самої ефективності. Досить просто щось виміряти й назвати це ефективністю. Набагато складніше відповісти на фундаментальні запитання. Перше з них: «Що таке ефективність?». Друге: «Як її оцінити та виміряти?» [3].

Необхідно зазначити, що зазвичай паралельно розглядають два поняття: «результативність» і «ефективність». Це в першу чергу пояснюється тим, що буквально «ефективне» (від лат effectus) означає результативне, дієве [1].

В економічній літературі одні автори ототожнюють ці поняття [4; 5], інші – розглядають їх як взаємопов'язані величини, що забезпечують успішність функціонування підприємства. На їхню думку, для того щоб бути успішним протягом тривалого періоду часу, вижити й досягти поставлених цілей, підприємство має бути як ефективним, так і результативним. Останні, у свою чергу, розходяться в думках з приводу того, який із показників більш повно характеризує успіх. Порівняльну характеристику понять «ефективність» і «результативність» наведено в табл. 1.

© Герасимук Т. В., 2015

Таблиця 1

Порівняльна характеристика понять «ефективність» і «результативність»

Автор	Трактування поняття	
	ефективності	результативності
Е. Долан	Вибір правильних цілей, на яких сфокусована вся енергія підприємства	Досягнення поставлених цілей із найменшими витратами та помилками
П. Друкер	Наслідок того, що «правильно створюються потрібні речі»	Наслідок того, що «створюються потрібні правильні речі»
Д. Хан	Уміння правильно виконувати заплановане	Уміння правильно запланувати, що робити
М. Мескон М. Альберт Ф. Хедоурі	Внутрішня ефективність, економічність, що вимірює найкраще використання ресурсів	Зовнішня ефективність, що вимірює досягнення цілей підприємства, відображає не тільки економічність, а й характеристики взаємовідносин із зовнішнім середовищем
А. Шеремет Р. Сайфулін	Багатогранна категорія, що характеризується результативністю роботи підприємства і рентабельністю його капіталу, ресурсів або продукції	Величина, що характеризує ступінь ділової активності підприємства
Ю. Перевалов І. Гімаді В. Добродей	Неоднорідне поняття, яке необхідно розглядати в двох аспектах: 1) результативність; 2) економічність	Ступінь досягнення поставлених основних цілей, що характеризується кількісними показниками, які відображають цілі без урахування економічності їх виконання
В. Ковальов	Відносний показник, який співвідносить отриманий ефект з витратами чи ресурсами, що використовувалися для досягнення цього ефекту	Величина, що відображає прибутковість, динамічність досягнення цілей, ефективність використання економічного потенціалу

Так, Мескон М., Альберт М., Хедоурі Ф. вважають, що ефективність виражається як співвідношення між об'ємом продукції, що випускається підприємством, та необхідними для її виробництва ресурсами, тобто як внутрішній параметр функціонування підприємства, що відображає ефективність використання ресурсів [6].

Однак те, що Мескон М., Альберт М., Хедоурі Ф. розуміють під результативністю, Друкер П. та Долан Е. Дж. [7] розділяють на дві складові: ефективність і результативність. При цьому Долан Е. Дж. вважає, що без ефективності результативність сама по собі може призвести до банкрутства підприємства, оскільки будь-яка діяльність буде мати результат, проте не кожний результат може бути позитивним.

Однією з вимог до категорії, що характеризує успіх підприємства, є можливість її кількісного вимірювання. Правильність вибору мети – ефективність за Друкером П. та Доланом Е. Дж. – можна визначити шляхом аналізу відповідних результатів, що отримані з мінімальними витратами та помилками (результативність). Не знаючи результату впровадження мети, говорити про правильність її постановки неможливо. Таким чином, для характеристики успіху підприємства в такому трактуванні доцільно об'єднувати два поняття. Отримана категорія відображатиме спроможність підприємства встановлювати цілі, що відповідають ситуації, яка склалася у зовнішньому та внутрішньому середовищах, і досягати їх з мінімально можливими витратами й помилками. При цьому дана категорія може трактуватися і як ефективність, і як результативність [1].

Виходячи із зазначеного, можна говорити про те, що деякі вчені ототожнюють поняття «ефективність» і «результативність» або несвідомо здійснюють підміну цих понять. Однак результат може бути корисним і достатнім або малокорисним і невідповідним потребам, а також здобутим із зайвими витратами ресурсів. Результат будь-якою ціною потрібний тільки у виняткових ситуаціях. Це пояснюється тим, що результат у господарській діяльності відображає множинні й найчастіше конфліктні цілі, тому позитивний результат у короткостроковому періоді може стати негативним у перспективі.

На думку автора, ефективність слід трактувати не стільки як певний результат, а як умови, можливість для його досягнення. Результат – це те, що здійснюється та відтворюється з усіма супутніми ефектами, а ефективність – це властивість, що характеризує якість джерел і процесів відтворення. Водночас не може вважатися ефективною система, яка регулярно не забезпечує запланований, а тим більше об'єктивно необхідний результат. Саме ефективність показує складний взаємозв'язок між результатом (ефектом) і умовами, що сприяють появі й використанню цього результату. При цьому ситуативно підлеглими формами можуть бути або результативність, або економічність [2].

Синонімічність понять «ефективність» і «результативність» зумовлює необхідність визначення факторів, які їх відокремлюють. Якщо уявити підприємство як систему перетворення ресурсів, які поступають на вхід системи, на готову до споживання продукцію, що є виходом системи, то на основі уявлення підприємства як системи «вхід-вихід» ці поняття можна сформулювати таким чином [8].

1. Ефективність – співвідношення входу з виходом, тобто ефекту (перевищення виходу над входом) з використаними для досягнення цього ефекту ресурсами (витратами).

2. Результативність – ступінь досягнення запланованого результату, тобто співвідношення фактичного та планованого виходу.

Автор вважає, що цей підхід до визначення наведених понять найбільш повно розкриває їх економічну сутність.

Виходячи із зазначеного, можна зробити висновок про те, що величина ефекту (результату) має велике значення для підприємства. Але хоч яким би значущим не був ефект, завжди важливо знати, якою ціною його отримано. Саме співвідношення результату та витрат на його досягнення лежить в основі визначення ефективності. Отже, ефективність – це співвідношення між результатами господарської діяльності та витратами, які були задіяні для отримання ефекту, а результативність – це ступінь досягнення заплановано результату. Тобто неможна ототожнювати поняття «ефективність» і «результативність», адже кожне з них має своє значення.

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

Література: 1. Тищенко А. Н. Экономическая результативность деятельности предприятий : монография / А. Н. Тищенко, Н. А. Кизим, Я. В. Догадайло. – Харьков : ИД «ИНЖЭК», 2005. – 144 с. **2.** Гонтарева І. В. Оцінювання системної ефективності функціонування і розвитку промислових підприємств : монографія / І. В. Гонтарева. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2011. – 480 с. **3.** Мейер Маршал В. Оценка эффективности бизнеса / В. Мейер Маршал : пер. с англ. А. О. Корсунской. – М. : Вершина, 2004. – 272 с. **4.** Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. М. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 496 с. **5.** Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учеб. пособие / Г. В. Савицкая. – Минск : Новое знание, 2007. – 769 с. **6.** Мескон М. Основы менеджмента : учебник / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2009. – 672 с. **7.** Долан Э. Дж. Экономикс : англо-русский словарь-справочник / Сост. Э. Дж. Долан, Б. Доминенко ; пер. с англ. – М. : Лазурь, 2011. – 544 с. **8.** Афанасьєв М. В. Економіка підприємства : підручник / М. В. Афанасьєв, О. Б. Плоха. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2013. – 664 с.

ОРГАНІЗАЦІЯ КОЛЕКТИВНОЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.103.5

Гниря Д. В.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто організаційно-методичні підходи до організації колективної праці та формування команд на підприємстві. Досліджено та узагальнено особливості й види адаптацій, складові психологічної угоди, стадії формування та розвитку груп, вплив конфліктів та можливі основні варіанти роботи команди за сучасних умов.*

Ключові слова: *організація, адаптація, формальні й неформальні групи, команда, згуртованість, дотримання норм виконання.*

Аннотация. *Рассмотрены организационно-методические подходы к организации коллективного труда и формированию команд на предприятии. Исследованы и обобщены особенности, виды адаптации, составляющие психологического соглашения, стадии формирования и развития групп, влияние конфликтов и возможные основные варианты работы команды в современных условиях.*

Ключевые слова: *организация, адаптация, формальные и неформальные группы, команда, сплоченность, соблюдение норм выполнения.*

© Гниря Д. В., 2015

Annotation. *The article deals organizational-methodological for the organization of collective work in the company and formation of the teamwork. Analyzed features, adaptations, psychological components of the agreement, the stage of formation and development groups, the impact of conflicts and possible basic options of the teamwork in modern conditions.*

Keywords: *organization, adaptation, formal and informal groups, team cohesion, compliance execution.*

Рівень розвитку виробництва характеризується використанням різноманітної складної техніки та технологій виробництва, великими масштабами випуску продукції, що обумовлює необхідність організації праці. Проблеми організації праці були і залишаються предметом щоденного практичного дослідження фахівців підприємств. Нині залежність виробництва від якості робочої сили, форм її використання та ступеня залученості до справ організації значно підвищилась, що спричинило зростання уваги до ефективної організації праці на підприємстві. Розвиток ринкових відносин та удосконалення форми організації праці потребують дослідження можливих форм організації праці з метою раціонального використання людських ресурсів. Організація колективної праці сприяє найбільш повному застосуванню устаткування та трудових ресурсів, підвищенню якості продукції тощо. У будь-який організації формується трудовий колектив, у якому складаються досить різноманітні стосунки між працівниками, працівників – з керівництвом, виникають неформальні групи, відбуваються процеси, що суттєво впливають на ефективність організації та результати її діяльності.

Дослідження організації колективної праці знайшли відображення у працях зарубіжних і вітчизняних авторів, серед них Абчук В., Белбін Р., Большаков О., Веснін В., Герчикова І., Гриньова В., Гріфін Р., Івасенко О., Кабушкін Н., Мескон М., Мільнер Б., Стадник В., Фатхутдінов Р., Циренова А., Яцура В. та ін. Незважаючи на значну кількість досліджень, слід виокремити основні узагальнення пріоритетного спрямування управлінсько-методичного забезпечення організації колективної праці та ефективного використання трудового потенціалу.

Метою статті є дослідження організаційно-методичних підходів до процесу організації колективної праці та удосконалення його в рамках підприємства відповідно до вимог часу. Кожна організація являє собою соціально-економічну систему, провідною ланкою якої є люди. Групу людей вважають організацією, якщо вона відповідає таким вимогам: наявність не менше двох осіб, які вважають себе частиною цієї групи; наявність принаймні однієї суспільно корисної мети, яку розглядають як спільну; наявність свідомо працюючих разом задля досягнення спільної мети членів групи. Система управління є найважливішою характеристикою організації, яка передбачає наявність і функціонування керівників та об'єктів управління, каналів для передачі командної інформації. З урахуванням цього виникає необхідність додатково дослідити поняття «організація». У табл. 1 наведено різні точки зору авторів щодо цього поняття. Це дозволило запропонувати власне визначення на основі ключових аспектів.

Таблиця 1

Авторське розуміння поняття «організація»

Автор(и), джерело	Поняття	Ключові аспекти
Іванова Т., Приходько В. [7, с. 83]	Фізичне об'єднання реальних елементів для виконання програми або мети	Об'єднання елементів
Мільнер Б. [9, с. 132]	Свідомо координоване соціальне утворення з певними межами, що функціонує на відносно постійній основі для досягнення спільної мети	Координоване соціальне утворення для досягнення мети
Осовська Г. [10, с. 221]	Система свідомо координованих персональних дій або сил	Система дій або сил
Семенов О., Набоков В. [11, с. 142]	Процес, за допомогою якого створюється й зберігається структура керованої або керуючої системи	Процес, при якому зберігається структура
Скібіцька Л. [12, с. 282]	Об'єднання людей зі спільними цілями	Об'єднання людей
Стадник В., Йохна М. [13, с. 138]	Об'єднання людей, діяльність яких свідомо, скеровано або спонтанно скоординована для досягнення певної мети	Об'єднання людей, скерованих і координованих для досягнення мети

Організація – це об'єднання людей, що функціонує як система у певних межах на основі взаємовідносин, прав і обов'язків згідно з керованою та керуючою підсистемами для досягнення спільної мети на основі взаємодій. Найбільш характерною особливістю організації є її обмеженість, що проявляється через певну форму керівництва, посадові взаємини, кількість керівників на одного працівника, сформульовані правила й обов'язки, методи ухвалення управлінських рішень у роботі. Головна особа будь-якої організації – це людина. На основі взаємовідносин і взаємозв'язків у організації розробляють сумісні дії з виконання обґрунтованих завдань для формування комплексу взаємодій у процесі роботи з урахуванням впливу організаційного оточення. Це передбачає подолання негативних моментів, що потребує адаптації. Процес адаптації передбачає не лише пристосування до нових

умов життєдіяльності, але й активне засвоєння норм професійного спілкування, трудової дисципліни, виробничих навичок, традицій трудового колективу (процес входження у нове соціальне середовище).

Під професійною адаптацією розуміють здатність до прийняття рішень і дій за стандартних формалізованих виробничих умов. Цей процес починається з того, що після з'ясування якості досвіду, знань і характеру працівнику призначають найбільш прийнятну форму підготовки, направляють на курси або прикріплюють наставника. Економічна адаптація є економічним механізмом управління організацією, що досліджує економічні стимули, мотиви, нові умови оплати праці. Організаційна адаптація передбачає засвоєння ролі робочого місця у підрозділі в загальній організаційній структурі. При цьому робітник знайомиться з особливостями організаційно-економічного управління підприємством, місцем свого підрозділу. Психофізіологічна адаптація – це здатність працівника пристосовуватися до умов, режиму праці та відпочинку на робочому місці, змісту і характеру праці (індивідуальної або колективної). Соціально-психологічна адаптація – це здатність працівника пристосовуватися до первинного колективу, у взаємодії з яким відбувається його професійна і громадська діяльність. Система адаптації в організації являє собою комплекс необхідних взаємодій для нових працівників будь-якого рівня, що дозволяє значно прискорити ознайомлення, оперативність у прийнятті рішень, сприйняття інформації, виявлення особливостей та задоволення власних потреб [1; 2; 4; 5]. Водночас процес адаптації працівників є індивідуальним з точки зору особистісних якостей та характеру його праці.

Прихід на роботу в нову організацію – це психологічно складний момент для будь-якої людини. Вирішивши увійти до нової групи (організації), індивід розуміє, що йому доведеться відмовитися від звичного способу життя, чимось поступитися. Натомість він отримає певні можливості для задоволення власних потреб, тобто людина укладає з організацією своєрідну психологічну угоду на основі взаємозв'язків працівника і організації (рис. 1).

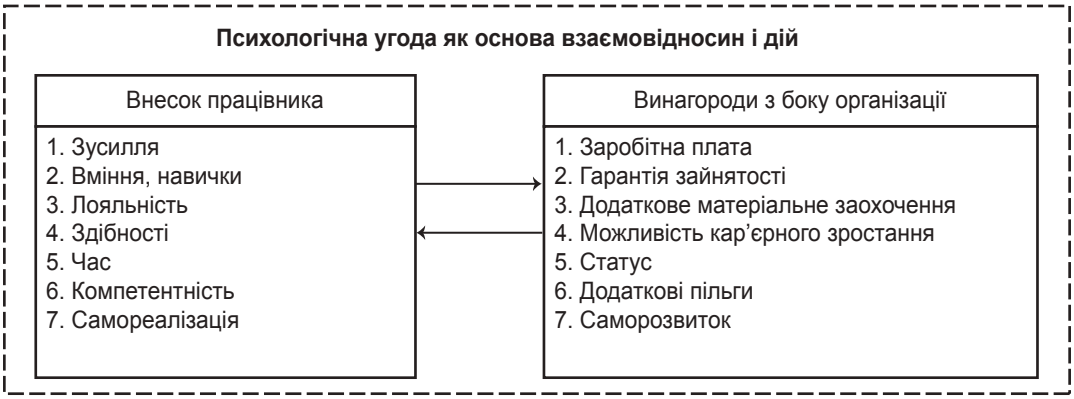

Рис. 1. **Складові психологічної угоди**

Управління психологічними угодами та рівнями їх задоволеності є одним з найважливіших завдань організації. Якщо працівник відчує, що розмір винагороди не відповідає його внеску, то відданість фірмі знизиться: він працюватиме гірше або шукатиме собі іншу роботу. Якщо ж керівник оцінить внесок працівника як неадекватний розміру обумовленої винагороди, він може прийняти рішення про звільнення такого працівника. Від продуманого управління психологічними угодами залежить і поведінка індивіда.

На основі розглянутих моделей з організації праці [6; 13] запропоновано до практичного застосування модель «людина є винятково важливим ресурсом», згідно з якою формуються взаємовідносини, взаємодії, взаємозв'язки на основі мотиваційної преференції. Формуючи систему стимулів відповідно до потреб індивіда, організація посилює мотивацію, що сприяє поліпшенню результатів роботи працівника, оскільки в міру задоволення одних потреб з'являються інші, а прагнення їх задовільнити змушує працівника підвищувати свою цінність для організації.

Кожна організація не є абсолютно згуртованим коллективом. Вона складається з певного числа невеликих груп, які взаємодіють між собою. Детального розгляду та характеристики потребує саме колективна діяльність цих невеликих груп.

Відмінність між колективом, який щойно почав створювати групу або команду, і тим, що працює рокаами як чіткий механізм, потребує детального вивчення. За характером зв'язків усередині організації розрізняють формальні та неформальні об'єднання працівників. Формальні групи – це об'єднання людей у межах організації, створені за рішенням вищого керівництва для виконання певних виробничих або управлінських функцій. Неформальні групи виникають згодом, по мірі функціонування фірми, через вплив різних факторів. Паралельне існування формальних і неформальних груп в організації ускладнює систему всіх відносин. Повноцінність роботи будь-якої групи чи команди визначається, коли вона починає виконувати конкретне завдання. Як свідчить досвід та дослідження, усі об'єднання людей проходять чотири етапи (стадії) формування й розвитку груп [3; 6; 8].

Колектив не завжди доходить до четвертої стадії розвитку. Це пов'язано насамперед з тим, що члени команди (групи) не можуть порозумітися повною мірою.

Команда є окремою формою цільової групи. Організації формують команди з багатьох причин, а саме: підвищений рівень відповідальності; обмеженість нагляду чи контролю; високий рівень повноважень; більша свобода ухвалення рішень; використання знання робітників; адаптація робітників; взаємодоповнення; прийняття відповідальності тощо [4; 6; 10; 13]. На основі розглянутих точок зору пропонується розглядати команду як групу спеціалістів, об'єднаних спільною метою (цілями) та системами підходів (на основі різних цілей), особливостями для досягнення результативності (продуктивності праці) [7; 8; 9]. У команді мають бути чітко сформовані межі, обов'язки та обсяги делегування повноважень між членами команди. Традиційно вважають, що конфлікти в організації небажані і вони спричиняють антагонізм, сварки, протистояння, погіршення та навіть розрив відносин. Було виокремлено позитивний та негативний вплив конфліктів на організацію та результати її діяльності [11].

Команда є значно продуктивнішою у розробці найбільш плідних і обґрунтованих ідей, всебічній оцінці тих чи інших проектів, хоча при прийнятті рішень вона і буває схильною до підвищеного ризику. Команда бере на себе більш ризиковані рішення, ніж окремі її члени. Згуртованість колективу виявляється у силі тяжіння до нього його членів, можливостях їхнього спільного впливу на окрему людину, забезпеченні збереження її активності у команді, запобіганні виходу з неї. Високо згуртовані команди мають певні властивості, такі як кооперативність, демократичність, досягнення індивідуальних і групових цілей, індивідуальна і спільна відповідальність, колективні результати продуктивності праці розглядають як позитивні. Формуванню згуртованої команди сприяє наявність у її членів таких якостей, як уміння слухати, співчувати; готовність допомагати іншим; уміння знайти спільну точку зору, спільні цінності та інтереси; чіткість і ясність позицій; прагнення уникати конфліктів; відкритість, гнучкість. Згуртованість може вплинути на рівень виконання командою завдань, однак на це також впливає дотримання командою норм. Коли згуртованість і дотримання норм є високими, виконання завдань командою є ефективним, а її члени з натхненням працюють разом для досягнення очікуваного результату. Коли ж норми є високими, а згуртованість низькою, то рівень виконання буде середнім. За низької згуртованості необхідно передбачати комплекс заходів для підвищення рівня колективності, відповідальності членів команди. Разом з тим менеджеру слід звернути особливу увагу на удосконалення системи норм виконання та залучення нових членів команди, які мають вищий рівень виконання норм та застосовувати соціально-психологічні методи регулювання поведінки людини у колективі.

Урахування поведінкових особливостей людини передбачає застосування специфічних методів управління, які уможливлюють створення та впровадження такої організації праці й відносин у групі, які б зберігали не тільки здоров'я працівників, але й сприяли максимально ефективному використанню людського фактора, його фізичного, психологічного та соціального потенціалу без втрат для організації. Тому в процесі управління поряд з економічними та організаційними методами доцільно застосовувати соціально-психологічні методи впливу, що базуються на застосуванні соціального механізму управління. Найдосконаліша організація праці та робочого місця, система матеріального стимулювання не дадуть працівнику належного рівня задоволення, якщо вони не будуть спиратися на сприятливий соціально-психологічний клімат, для якого характерними є стабільність, гнучкість колективу та задоволеність кожного працівника своєю трудовою діяльністю. У свою чергу, напружена ситуація в колективі та конфлікти негативно впливають на психологічне самопочуття працівників, продуктивність праці, якість виконуваних робіт (виробленої продукції). Проблема полягає в підвищенні морального здоров'я колективу шляхом підбору засобів пом'якшення напруженості та обґрунтованого визначення факторів згуртованості колективу.

Таким чином, проведені узагальнення організаційно-методичних підходів до ефективної організації колективної праці, аналіз взаємозв'язків особливостей організації та її головної особи, проходження адаптації у колективі на основі психологічної угоди, запропонованої моделі «людина є винятково важливим ресурсом» й формування команди для виконання спільних завдань дозволяють оцінити рівень виконання завдань щодо згуртованості та дотримання норм виконання, що надасть можливості конкретизувати комплекс заходів залежно від цієї оцінки (високоефективні, середньоефективні, низькоефективні), що і стане наступним етапом дослідження.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Коюда В. О.

Література: 1. Болотна Ю. Адаптація молодого спеціаліста / Ю. Болотна // Практичний психолог: школа. – 2013. – № 9. – С. 27–30. **2.** Васильєв В. В. Соціальна адаптація особистості до професійної діяльності / В. В. Васильєв // Вісник Дніпропетровського університету. – 2006. – Вип. 14. – С. 215–221. **3.** Виноградський М. Д. Організація праці менеджера : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, О. М. Шканова. – Київ : Кондор, 2002. – 518 с. **4.** Галус О. М. Професійна адаптація особистості: концептуальні підходи, структура й основні характеристики / О. М. Галус // Теоретичні основи професійної адаптації : зб. наук. пр. / За ред. Г. П. Васяновича. – Львів, 2007. – С. 30–51. **5.** Георгиевский А. Б. Эволюция адаптации (историко-методологическое исследование) / А. Б. Ге-

оргиевский. – Ленинград : Наука, 1989. – 240 с. **6.** Гріфін Р. Основи менеджменту : підручник / За наук. ред. В. Яцура, Д. Олесневич. – Львів : Бак, 2001. – 624 с. **7.** Иванова Т. Ю. Теория организации : учеб. пособие / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько. – СПб. : Питер, 2004. – 286 с. **8.** Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА–М, 2009. – 638 с. **9.** Мильнер Б. З. Теория организации : учебник / Б. З. Мильнер – М. : ИНФРА–М, 2004. – 236 с. **10.** Осовська Г. В. Основи менеджменту : навч. посіб. / Г. В. Осовська. – Київ : Кондор, 2003. – 556 с. **11.** Семенов А. К. Основы менеджмента : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – М. : Дашков и К°, 2008. – 556 с. **12.** Скібіцька Л. І. Менеджмент : навч. посіб. / Л. І. Скібіцька, О. М. Скібіцький. – Київ : Центр навч. літ., 2007. – 416 с. **13.** Стадник В. В. Менеджмент : підручник / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – Київ : Академвидав, 2007. – 472 с.

СИСТЕМА СЕРТИФИКАЦИИ И СТАНДАРТИЗАЦИИ В УКРАИНЕ

УДК 006.063 (477)

Горбань А. А.

Студент 4 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Раскрыто содержание понятия «сертификация». Убедительно доказано, что сертификация и стандартизация являются чрезвычайно важными элементами защиты продукции..*

Ключевые слова: *сертификация, сертификат соответствия, УкрСЕПРО, система сертификации, стандартизация.*

Анотація. *Розкрито зміст поняття «сертифікація». Переконливо доведено, що сертифікація і стандартизація є надзвичайно важливими елементами захисту продукції.*

Ключові слова: *сертифікація, сертифікат відповідності, УкрСЕПРО, система сертифікації, стандартизація.*

Annotation. *The article reveals the concept of "certification". The study of the topic, it was revealed that certification and standardization are extremely important elements of protection products.*

Keywords: *certification, the certificate of conformity, UkrSEPRO, certification system, standardization.*

В соответствии со ст. 1 Закона Украины «О стандартизации» целью стандартизации в Украине является обеспечение:

1) соответствия объектов стандартизации своему назначению;

2) применимости, совместимости, взаимозаменяемости объектов стандартизации, управления разнообразием;

3) рационального производства путем применения установленных правил и процедур;

4) охраны жизни и здоровья;

5) прав и интересов потребителей;

6) безопасности труда;

7) сохранности окружающей среды и экономии всех видов ресурсов;

8) устранения технических барьеров в торговле и причин их возникновения, поддержки развития и международной конкурентоспособности продукции.

Со стороны государства это обеспечивает контроль, а со стороны предпринимателя – доверие клиента и убежденность его в том, что продукция или услуга соответствует всем стандартам Украины.

© Горбань А. А., 2015

Актуальность данного исследования в области анализа качества обусловлена необходимостью поиска лучших управленческих решений в нынешних условиях перехода к рыночным отношениям, совершенствования управления качеством. Важным инструментом государственной защиты прав и интересов потребителей является стандартизация туристических услуг. Ряд ученых, таких как Кардаш В. [1], Салухина Н. [2], Бурдина В. [3], Цицилиано О. [4], рассматривали проблему стандартизации систем качества сферы услуг, которая стимулирует четкую организацию работы предприятия по улучшению качества. При этом стандарты должны признавать возможность нововведений, способствующих повышению качества продукции и совершенствованию самих систем, новые составляющие системы законными и не препятствующими ее сертификации.

Стандартизация – деятельность, заключающаяся в установлении положений для всеобщего и многократного использования в отношении имеющихся или потенциальных задач и направленная на достижение оптимальной степени упорядоченности в определенной сфере [5].

Стандартизация служит для достижения оптимальной степени упорядоченности той или иной области посредством использования установленных норм, правил, положений для решения существующих задач, которые являются актуальными в современных условиях.

С развитием внешнеторговых и экономических отношений все более четко проявляется необходимость и целесообразность проведения объективных испытаний и оценок качества продукции независимыми от покупателя и продавца экспертами. Информация о соответствии стандартам необходима покупателю, конечному потребителю, инспектирующим и контролирующим органам, страховым компаниям, правительственным органам и др. Поэтому сертификация считается основным достоверным способом доказательства соответствия продукции (процесса, услуги) заданным требованиям. Для того чтобы клиент мог убедиться в соответствии качества продукции, предпринимателям необходимо получить сертификат соответствия качества [6].

Закон Украины «О стандартизации и сертификации» определяет сертификацию как процедуру подтверждения соответствия, посредством которой независимая от изготовителя (продавца, исполнителя) и потребителя (покупателя) организация удостоверяет в письменной форме, что продукция соответствует установленным требованиям.

В Законе рассмотрено также понятие «сертификат соответствия» – это документ, изданный по правилам системы сертификации, указывающий, что обеспечивается необходимая уверенность в том, что должным образом идентифицированная продукция, процесс или услуга соответствуют конкретному стандарту или другому нормативному документу. Сертификат может относиться ко всем требованиям стандарта, а также отдельным разделам или конкретным характеристикам продукта, что четко оговаривается в самом документе [7].

В соответствии с Декретом Кабинета Министров Украины можно утверждать, что создание эффективной государственной системы сертификации следует рассматривать как одну из первоочередных проблем становления экономики Украины. Первые нормативные документы Украинской системы сертификации продукции (УкрСЕПРО) разработаны в 1993 г. Система устанавливает основные принципы, структуру и правила Украинской государственной системы сертификации продукции, процессов и услуг и предназначена для проведения обязательной и добровольной сертификации. В Украине сертификацией является процедура, с помощью которой признанный в установленном порядке уполномоченный орган документально подтверждает соответствие продукции, систем управления качеством, систем управления окружающей средой, систем управления охраной труда, персонала, установленным законодательством требованиям, действующим в Украине.

Система УкрСЕПРО регулируется украинским законодательством об оценке соответствия и гарантирует, что продукт соответствует требованиям безопасности, установленным национальным законодательством.

Для оформления товаров на границе Украины, для продажи и маркетинговых операций в стране необходимы заверенная копия или оригинал сертификата соответствия, который подтверждает, что сертификация продукции проведена.

Сертифицированная продукция должна быть маркирована знаком УкрСЕПРО (так называемый знак соответствия), в котором четко указывается, что продукт соответствует применяемым украинским стандартам. Образец знака соответствия УкрСЕПРО представлен на рис. 1.

Рис. 1. **Образец знака соответствия УкрСЕПРО**

Использование знака УкрСЕПРО было определено Постановлением Кабинета Министров Украины об утверждении описания и правил использования национального знака соответствия.

Для проведения испытаний продукции заявитель предоставляет в испытательную лабораторию образцы (пробы) продукции и техническую документацию на нее. Срок действия сертификата соответствия на продукцию, выпускаемую предприятием серийно, определяют с учетом срока действия нормативных документов на продукции; срока, на который сертифицирована система качества, но не дольше, чем на три года. В случае сертификации одиночного изделия или партии изделий выданный сертификат соответствия распространяется только на соответствующее одиночное изделие или партию изделий. Далее приведена модель сертификации продукции за 2013 год в соответствии с системой УкрСЕПРО (табл. 1) [8].

Таблица 1

Модель сертификации продукции

Модель (схема) сертификации продукции, выпускаемой серийно	Срок действия сертификата соответствия на продукцию
Сертификация продукции по схеме с анализом документации, представленной заявителем (без обследования производства)	До одного года
Сертификация продукции по схеме с аттестацией производства	До трех лет
Сертификация продукции по схеме с сертификацией системы управления качеством производства	До пяти лет

Сертификация системы качества при производстве определенных видов продукции производится для подтверждения соответствия требованиям стандартов на системы качества (например, ISO 9001 – ISO 9003) и уверенности в том, что производитель способен постоянно выпускать продукцию, отвечающую требованиям нормативных документов.

Серия стандартов ISO 9000 включает три стандарта, описывающие три системы качества, и двадцать два стандарта, содержащие методические рекомендации и руководящие указания к выбору и построению систем. Выбор системы зависит от специфики предприятия. Стандарты, содержащие методические рекомендации и руководящие указания к выбору и особенностям построения систем качества, и системы качества описаны в таких стандартах.

1. ISO 9001:1994. Системы качества. Модель обеспечения качества при проектировании, разработке, производстве, монтаже и обслуживании.
2. ISO 9002:1994. Системы качества. Модель обеспечения качества при производстве, монтаже и обслуживании.
3. ISO 9003:1994. Системы качества. Модель обеспечения качества при контроле готовой продукции и при ее испытаниях.

На основе этих стандартов были разработаны национальные стандарты Украины ДСТУ ISO 9001, ДСТУ ISO 9002, ДСТУ ISO 9003 и европейские стандарты EN 29001, EN 29002, EN 29003. Требования указанных национальных стандартов Украины и европейских стандартов полностью соответствуют требованиям международных стандартов ISO 9001, ISO 9002, ISO 9003 [9].

При этом продукция неудовлетворительного качества своевременно выявляется, а производитель принимает меры для предотвращения появления такой продукции на постоянной основе.

В соответствии с действующим законодательством за реализацию продукции, которая подлежит, но не прошла обязательной сертификации, изготовитель (продавец) выплачивает штраф в размере 25 % от стоимости проданной продукции. Рассмотрим порядок проведения сертификации продукции в системе УкрСЕПРО (рис. 2).

За реализацию импортных продовольственных и непродовольственных товаров, не соответствующих требованиям украинских нормативных документов относительно безопасности для жизни, здоровья и собственности потребителей и окружающей среды, штраф составляет 50 % стоимости реализованных товаров [10].

Таким образом, одной из главных проблем развития системы сертификации в Украине является вопрос признания или взаимного признания результатов сертификации ведущими внешнеэкономическими партнерами. Как пути решения проблемы целесообразно рассматривать такие направления развития: участие в международных системах сертификации и в работе международных организаций, занимающихся проблемами сертификации; заключение соглашений с национальными органами зарубежных стран о взаимном признании сертификатов и результатов испытаний; создание технических центров Госстандарта за рубежом; аккредитацию зарубежных органов по сертификации и испытательных лабораторий в украинской системе сертификации и заключение соглашений между отечественными и зарубежными испытательными лабораториями о взаимном признании протоколов испытаний.

Система сертификации в Украине строится на международных принципах, что положительно скажется на процессах признания зарубежными государствами результатов испытаний в украинских испытательных лабораториях, украинских сертификатов и украинских знаков соответствия.

Рис. 2. **Порядок проведения сертификации продукции**

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Цукан О. Н.

Литература: 1. Кардаш В. Я. Маркетингова товарна політика : навч.-метод. посіб. / В. Я. Кардаш. – Київ : КНЕУ, 2000. – 124 с. **2.** Салухіна Н. Г. Стандартизація та сертифікація товарів і послуг : підручник / Н. Г. Салухіна, О. М. Язвінська. – Київ : Центр навч. літ., 2010. – 336 с. **3.** Бурдина В. Стандартизация как средство управления качеством / В. Бурдина // Стандарты и качество. – 2007. – № 1. – С. 20–22. **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.** Цюцюра С. В. Метрологія, основи вимірювань, стандартизація та сертифікація : навч. посіб. / С. В. Цюцюра, В. Д. Цюцюра. – Київ : Знання, 2006. – 242 с. **6.** Про стандартизацію і сертифікацію [Электронный ресурс] : Закон України від 10.05.1993 № 46-93. – Режим доступа : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/46-93. **7.** Система сертификации УкрСЕПРО [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://ukrsepro.dp.ua/index.php/certification. **8.** ДСТУ ISO 9000-1-95. Стандарти з управління якістю та забезпечення якості. Ч. 1. Настанови щодо вибору та застосування. – Київ, 1995. **9.** Березенко М. П. Сертифікація системи якості та продукції в легкій промисловості / М. П. Березенко. – К. : Логос, 1996. – 220 с.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ОБОРОТНОСТІ ОБОРОТНИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.153

Горобець Е.

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

Анотація. *Розглянуто сутність поняття оборотних коштів підприємства, їх оборотності, а також основні напрями підвищення оборотності оборотних коштів.*

Ключові слова: *кошти, оборотність, оборотні активи, економічний показник, підприємство.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность понятия оборотных средств предприятия, их оборачиваемости, а также основные направления повышения оборачиваемости оборотных средств.*

Ключевые слова: *средства, оборачиваемость, оборотные активы, экономический показатель, предприятие.*

Annotation. *In the article the essence of the concept of working capital the company, the turnover of funds, and the main ways of increasing the turnover of working capital.*

Keywords: *costs, turnover, current assets, economic indicator, enterprise.*

Важливість питання ефективного управління оборотними коштами на підприємстві визначається тим, що величина і динаміка обороту матеріальних і грошових ресурсів істотно впливає на економічні результати господарської діяльності. Проблемам підвищення оборотності оборотних коштів, матеріальним запасам і грошовим потокам приділялася і приділяється велика увага вчених-економістів та фахівців підприємств. Однак за безсумнівної важливості цієї проблеми її теоретична розробка не є завершеною. Так, на підприємстві існує можливість підвищення прибутку та фінансової стійкості підприємства за рахунок підвищення оборотності оборотних коштів. Для безперебійної роботи підприємства необхідно мати достатній розмір оборотних коштів, будь-то матеріали, використовувані у виробничому процесі, або грошові кошти для розрахунків з постачальниками.

Тому аналіз оборотності оборотних коштів посідає центральне місце в аналізі підприємств. Під час аналізу вивчають достатність забезпечення оборотними активами та їх оборотність на підприємстві для його нормального функціонування. Висока частка оборотних активів характерна для матеріаломістких виробництв, організацій торгівлі, машинобудівних та сільськогосподарських підприємств. Чим вищою є частка оборотних активів і рівень їх оборотності (відповідно нижчою частка необоротних), тим більше підприємство може залучати короткострокового фінансування (короткострокових кредитів і позик, відстрочок платежу постачальникам тощо) без шкоди для своєї фінансової стійкості.

Теоретико-методологічні засади оборотності оборотних коштів знайшли своє відображення в працях зарубіжних і вітчизняних учених, таких як Бланк І. О., Дропа Я. Б., Пеняк Ю. С., Лиса О. В., Бондаренко О. С., Поддєрьогін А. М. та ін. [1–6].

Метою статті є висвітлення суті оборотних коштів підприємства та їх оборотності, а також основних напрямів підвищення оборотності оборотних коштів.

Вважаємо за доцільне проаналізувати поняття оборотних коштів. Оборотні кошти – це активи, що служать або погашаються протягом 12 місяців, або протягом нормального операційного циклу організації (якщо він перевищує один рік). Оборотні кошти є однією з двох груп активів організації (другою є необоротні активи). Відповідно один із двох розділів активу бухгалтерського балансу називають оборотними активами. Оборотні кошти, що характеризуються їх оборотністю, називають поточними активами. Оборотність оборотних кошти показує, скільки разів за аналізований період організація використовувала середній наявний залишок оборотних коштів. Згідно з бухгалтерським балансом до оборотних коштів належать запаси, грошові кошти, короткострокові фінансові вкладення та короткострокова дебіторська заборгованість, у тому числі ПДВ за придбаними цінностями [1]. Цей показник характеризує частку оборотних коштів у спільних активах організації та ефективність управління ними. Водночас на нього накладаються галузеві особливості виробничого циклу. Показник оборотності оборотних коштів розраховують як відношення виручки до суми оборотних коштів.

При цьому оборотні кошти беруться не на початок або кінець аналізованого періоду, а як середньорічний залишок (тобто значення на початок року плюс на кінець року ділять на 2). Таким чином, коефіцієнт оборотності – це фінансовий показник інтенсивності використання (швидкості обороту) певних коштів або зобов'язань.

© Горобець Е., 2015

Коефіцієнти оборотності виступають маркерами ділової активності підприємства. Серед найбільш популярних коефіцієнтів оборотності в аналізі використовують: оборотність оборотних коштів (відношення річної виручки до середньорічної величини оборотних коштів), оборотність запасів (відношення річної виручки до середньорічної вартості запасів), оборотність дебіторської заборгованості (відношення річної виручки до середньорічної величини дебіторської заборгованості), оборотність кредиторської заборгованості (відношення річної виручки до середньорічної величини короткострокової кредиторської заборгованості). Чим вищим є коефіцієнт оборотності коштів, тим інтенсивніше використовуються активи в діяльності організації, тим вищою є ділова активність [2].

Оборотність оборотних активів залежить від галузевих особливостей. В організаціях торгівлі, де проходять великі обсяги виручки, оборотність є вищою; у фондоємних галузях – нижчою. При цьому значення оборотності не можна вважати показником ефективності роботи організації, судити за ним про її прибутковість. Тим не менш, порівняльний аналіз коефіцієнтів оборотності двох аналогічних підприємств однієї галузі може показати відмінності в ефективності управління коштами. Поряд із коефіцієнтом оборотності часто застосовують показник оборотності в днях, який розраховують як відношення кількості днів календарного року до коефіцієнта оборотності оборотних коштів [3]. У цьому разі оборотність у днях показує, за скільки днів підприємство отримує виручку, що дорівнює середній величині оборотних коштів. Для показників оборотності, у тому числі оборотності оборотних коштів, загальноприйнятих нормативів не існує, їх аналізують або в динаміці, або порівнюючи з аналогічними підприємствами галузі. Занадто низький коефіцієнт, що не є виправданим галузевими особливостями, указує на зайве накопичення оборотних коштів (часто найменш ліквідної їх складової – запасів). Для підприємства бажаною є висока оборотність активів [4]. Низька оборотність може свідчити про недостатню ефективність використання оборотних коштів. Крім того, оборотність коштів залежить від норми рентабельності продажів. За високої рентабельності оборотність коштів, як правило, є нижчою, а за низької норми рентабельності – вищою.

Необхідною умовою для нормального функціонування оборотних коштів є підвищення їх оборотності. Для прискорення оборотності оборотних коштів необхідно домогтися якнайбільшого випуску продукції за даного розміру оборотних коштів або максимального скорочення кількості оборотних коштів за того ж або більшого випуску продукції. Тривалість обороту всіх оборотних коштів може змінюватися за рахунок суми виручки та середніх залишків оборотних коштів [5]. У сфері обігу оборотність оборотних коштів може бути прискорена через удосконалення системи матеріально-технічного забезпечення за рахунок вибору найвигідніших схем руху оборотних засобів, оптимізацію запасів товарно-матеріальних цінностей на базах і складах, упровадження оптової торгівлі матеріалами; поліпшення організаційних форм і методів збуту готової продукції; механізацію вантажно-розвантажувальних робіт на базах і складах; застосування нових технічних засобів транспортування вантажів; підвищення оперативності у фінансово-економічній роботі, упровадження комп'ютеризації; суворого дотримання системи договорів між споживачами і постачальниками [6].

Одним з можливих варіантів підвищення оборотності оборотних коштів може слугувати зниження залишків товарно-матеріальних цінностей на складах у всіх галузевих структурах. Саме тут резерви мають широкий діапазон. У Японії, наприклад, запаси на вході і виході не перевищують п'яти відсотків використовуваних ресурсів і вироблених товарів, а в Україні в середньому по підприємствах є вищими у кілька разів і лежать «мертвим капіталом», обтяжуючи і без того малі готівкові оборотні кошти. Слід навчитися працювати за принципом від виробництва і за максимально короткий термін до реалізації, при цьому маючи мінімальні запаси відповідно до норм і нормативів оборотних коштів. Досягти такої мети можна, орієнтуючись на досвід більш прогресивних країн, виконуючи передусім договірні зобов'язання за заздалегідь складеними договорами.

Отже, оборотні кошти – це мобільна частина активів підприємства, що використовується протягом одного року в процесі операційної, фінансової, інвестиційної діяльності з метою отримання економічних вигод. Забезпечення ефективності управління оборотними коштами передбачає врахування методологічних засад, на яких цей процес базується, обґрунтування зовнішніх і внутрішніх факторів впливу на нього, визначення його ролі та місця в системі управління фінансами підприємства.

Таким чином, ефективність використання оборотних коштів характеризується системою економічних показників, насамперед оборотністю оборотних коштів, і залежить від факторів, що умовно можна розділити на зовнішні (мають вплив незалежно від інтересів підприємства), і внутрішні (підприємство спроможне й має активно на них впливати). Прискорення обороту оборотних коштів дозволяє вивільнити значні суми і відтак збільшити обсяг виробництва без додаткових фінансових ресурсів, а вивільнені кошти використати відповідно до потреб підприємства.

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

Література: 1. Бланк И. А. Финансовый менеджмент : учеб. курс / И. А. Бланк. – Киев : Ника-Центр, 2001. – 527 с.
2. Дропа Я. Б. Організація управління оборотним капіталом промислових підприємств України : автореф. дис. ...

канд. екон. наук : 08.02.03 / Дропа Я. Б. – 2006. – 20 с. **3.** Пеняк Ю. С. Формування та ефективність використання оборотних засобів сільськогосподарських підприємств : автореф. дис. … канд. екон. наук : 08.00.04 / Ю. С. Пеняк. – Харків, 2010. – 20 с. **4.** Соляник Л. Г. Оборотні активи машинобудівних підприємств: процеси відтворення й оптимізації структури : монографія [Електронний ресурс] / Л. Г. Соляник, Ю. В. Дубєй ; за ред. Л. Г. Соляник. – Режим доступу : http://nmu.org.ua. **5.** Лиса О. В. Управління оборотними коштами підприємства : автореф. дис. … канд. екон. наук : 08. 00. 04 / Лиса О. В. – 2009. – 20 с. **6.** Бондаренко О. С. Проблеми управління оборотними активами вітчизняних акціонерних товариств / О. С. Бондаренко // Науковий та виробничо-практичний збірник із технічних і природничих наук. – 2010. – № 3. – С. 23–27.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 339.146.4

Гребенник В. В.

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

Анотація. *Розглянуто питання підвищення ефективності збутової діяльності підприємства. Акцентовано проблеми розробки збутової політики підприємства, що передбачає визначення пріоритетних напрямів, засобів і методів, необхідних для активізації збуту. Об'єктом дослідження є процес підвищення ефективності збутової діяльності підприємства.*

Ключові слова: *збутова політика, прибутковість, підприємство.*

Аннотация. *Рассмотрен вопрос повышения эффективности сбытовой деятельности предприятия. Акцентированы проблемы разработки сбытовой политики предприятия, предусматривающей определение приоритетных направлений, средств и методов, необходимых для активизации сбыта. Объектом исследования является процесс повышения эффективности сбытовой деятельности предприятия.*

Ключевые слова: *сбытовая политика, прибыльность, предприятие.*

Annotation. *The article is devoted to improving the efficiency of the sales activity of the enterprise. The emphasis is on the development of the sales policy of the company, which provides the definition of the priorities, tools and techniques needed to enhance sales. The object of the study is to improve the efficiency of the sales process of the company.*

Keywords: *sales policy, profitability, enterprise.*

Нині, за умов посилення конкурентної боротьби, слід не лише виробляти якісні товари чи послуги, а й продавати їх вигідніше, ніж конкуренти. За ринкових умов господарювання важливо забезпечити максимальну віддачу від збутової діяльності шляхом збільшення доходу, рентабельності та зростання частки ринку підприємств з метою формування їх конкурентоспроможності. З огляду на це застосування нових методів і напрямів збутової діяльності, а відтак і оцінка ефективності цих заходів, набуває особливої актуальності.

Теоретичні аспекти управління збутовою діяльністю розглядали такі вітчизняні вчені, як Андрійчук В. Г., Бєлоусова О. С., Климаш Н. І., Михайліченко Г. І., Тищенко А. Н., Ткаченко Т. І. та ін. [1–6]. Серед зарубіжних науковців проблемні питання ефективного маркетингу, конкуренції і збутової діяльності досліджували Алесінська Т. В., Голубков Є. П., а також Друкер П. (Drucker P., 2004), Котлер Ф. (Kotler, 1999) та ін. [7–10]. Водночас у більшості цих праць висвітлено функції збуту як ключової ланки маркетингу, формування збутової політики, каналів збуту, але не приділено належної уваги питанням досягнення максимальної ефективності збутової діяльності та розроблення методики оцінки ефективності окремих напрямів збутової діяльності.

Метою статті є дослідження методики оцінки ефективності управління збутовою діяльністю підприємств, напрацювання моделі оцінки ефективності, упровадження якої надасть підприємствам можливості обрати найбільш оптимальну систему управління збутом.

© Гребенник В. В., 2015

Вирішення всіх організаційних питань стосовно збутової політики підприємства мають бути здійснюваними тільки після аналізу існуючої ситуації і націленими на виконання конкретних завдань підприємства, або отримання максимального прибутку, або завоювання найбільшої частки ринку [2, с. 61].

Збутова політика має бути спрямованою на забезпечення успішної комерційної діяльності підприємства зі збуту готової продукції, укладання договорів із покупцями на поставку продукції, що випускається, формування річних планів виробництва, щомісячний аналіз виконання плану поставок і вживання заходів щодо виконання цехами заборгованості з постачання продукції, заходів щодо ліквідації витрат на збут продукції, регулювання взаємовідносин зі споживачами.

Безумовно, існує безліч шляхів удосконалення та стимулювання збутової діяльності. Найефективнішими серед них є:

1) удосконалення організаційної структури підприємства і відділу збуту;

2) постійний пошук замовників на продукцію, вироблювану підприємством;

3.) аналіз попиту на нові товари, виробництво яких може бути реалізоване підприємством;

4) забезпечення якісної реклами всіх товарів підприємства;

5) зменшення виробничих витрат і накладних витрат з реалізованих підприємством товарів [5, с. 148–156].

Особливе положення відділу маркетингу визначає цілі його діяльності і склад вирішуваних завдань. На відділ покладено виконання певних функцій. Згодом функції відділу накладаються на структуру відділу і закріплюються в посадових інструкціях працівників відділу. Плануючи витрати на маркетинг, необхідно залучити до їх складу поряд із просуванням продукту витрати, що не враховуються відділом при складанні плану маркетингових заходів; це упаковка, організація продажів і заробітна плата.

Плануючи використання рекламних коштів, слід добре знати, які показники охоплення частотності і сили впливу забезпечує той чи інший засіб реклами. З метою пропаганди продукції запропоновано розробку заходів, спрямованих на створення позитивного іміджу підприємства (благодійні заходи, пропаганда передового збуту, зв'язок із пресою, телебаченням, радіо, формування громадської думки).

Необхідно зауважити, що планування рекламних заходів здійснюється відділом лише в розрізі вартості засобів просування товару на ринок, а також термінів здійснення рекламної компанії. Але маркетингова діяльність досить часто не дає потрібного результату через те, що є спрямованою не на цільову аудиторію. Тому в плані реклами необхідно правильно визначити цільову аудиторію, а також сконцентрувати свої зусилля на одній єдиній меті [8, с. 187–193].

Для вибору носія реклами і часу її виходу слід визначити охоплення аудиторії, відносний тариф, індекс вибірковості. Через те, що тільки телебачення і радіо є найбільш ефективними в плані розміщення реклами ЗМІ, то раціональним є залучення основних коштів саме в ці два види реклами. Саме розуміння цього має стати основою розробки бюджету рекламної компанії.

Так само на підприємстві, де добре налагоджена робота з підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, спостерігається значне зростання технічного рівня працівників, а підготовка та підвищення кваліфікації кадрів позитивно впливають на збільшення продуктивності праці. Тому щодня слід удосконалювати роботу з підготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Для цього слід:

1) визначити потреби у підготовці та підвищенні кваліфікації працівників за професіями;

2) розробити в установленому порядку річні плани з підготовки та підвищення кваліфікації кадрів та забезпечення їх виконання;

3) створити базу для професійного навчання робітників на виробництві;

4) розробити заходи щодо виготовлення та впровадження специфічних

засобів навчання;

5) організувати курсове навчання та курси підвищення кваліфікації працівників безпосередньо на підприємстві;

6) проаналізувати результативність і ефективність підготовки кадрів;

7) вивчити подану керівництву підприємства розробку пропозицій щодо подальшого вдосконалення форм і методів навчання кадрів на підприємстві [3, с. 124–126].

Таким чином, одним з основних факторів результативної роботи підприємства є ефективне управління збутовою діяльністю. Пов'язані з такою діяльністю проблеми спричиняють серйозні негативні наслідки. Збутова діяльність неодмінно має бути ефективною та орієнтованою на ринкові потреби. При цьому визначення ефективності збутової діяльності підприємств слід здійснювати на основі оцінки зовнішньої ефективності збутової діяльності, внутрішньої ефективності збутової діяльності та за допомогою певних груп показників, а саме показників частки ринку підприємств і показників ефективності збутових витрат на підприємстві.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Андрійчук В. Г. Ефективність діяльності аграрних підприємств: теорія, методика, аналіз : монографія / В. Г. Андрійчук. – Київ : КНЕУ, 2006. – 292 с. **2.** Бєлоусова О. С. Оцінювання ефективності збутової діяльності в рамках маркетингової політики розподілу промислового підприємства / О. С. Бєлоусова, О. Л. Клименко, К. В. Лєщина // Держава та регіони. – 2011. – Вип. 4. – С. 78–81. **3.** Климаш Н. І. Науково-теоретичні аспекти сутності понять «ефективність» та «результативність» / Н. І. Климаш // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – Київ, 2009. – № 28. – С. 124–126. **4.** Михайліченко Г. І. Інноваційний розвиток інформаційної системи туроперейтингу / Г. І. Михайліченко // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2012. – № 7 (178). – С. 212–224. **5.** Тищенко А. Н. Экономическая результативность деятельности предприятия : монография / А. Н. Тищенко, Н. А. Кизим, Я. В. Догайдайло. – Харьков : ИД «ИНЖЭК», 2005. – 144 с. **6.** Ткаченко Т. І. Стратегічне управління розвитком суб'єктів господарювання у сфері туризму / Т. І. Ткаченко // Культура народов Причерноморья. – 2006. – № 79. – С. 60–64. **7.** Алесинская Т. В. Основы логистики. Общие вопросы логистического управления / Т. В. Алесинская. – Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2005. – 121 с. **8.** Голубков Є. П. Про деякі основоположні поняття маркетингу / Є. П. Голубков // Маркетинг у Росії і за кордоном. – 2005. – № 3. – С. 275. **9.** Друкер П. Эффективное управление / П. Друкер ; пер. с англ. М. Котельниковой. – М. : Астрель, 2004. – 284 с. **10.** Котлер Ф. Маркетинг менеджмент: анализ, планирование, внедрение, контроль / Ф. Котлер ; пер. с англ. – СПб. : Питер, 1999. – 896 с.

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005. 96: 005. 934

Гринчук О. В.

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

Анотація. *Розглянуто сутність кадрової безпеки підприємства. Визначено поняття «кадрова безпека» на засадах процесного підходу. Висвітлено структуру кадрової безпеки за такими видами, як безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна безпека, професійна безпека та антиконфліктна безпека.*

Ключові слова: *кадрова безпека, підприємство, персонал, загрози, ризики, економічна безпека.*

Аннотация. *Рассмотрена сущность кадровой безопасности предприятия. Определено понятие «кадровая безопасность» на основе процессного подхода. Освещена структура кадровой безопасности по таким видам, как безопасность жизнедеятельности, социально-мотивационная безопасность, профессиональная безопасность и антиконфликтная безопасность.*

Ключевые слова: *кадровая безопасность, предприятие, персонал, угрозы, риски, экономическая безопасность.*

Annotation. *This article describe stheessence of personnel security company. Clarified the definitionof "personnel security" on the basis of the process approach. Illuminated structure of personnel security on such types as: lifesafety, social and motivational safety, occupational safety and anti-conflict security.*

Keywords: *personnel safety, service, staff, threats, risks, economic security.*

Ефективне функціонування підприємства за умов ринкової економіки передбачає забезпечення ефективної системи заходів безпеки. Згідно з проведеними дослідженнями основні ризики організації створюються її власним персоналом. Персонал організації впливає на всі аспекти її життєдіяльності, окрім того, він пов'язаний із її економічною безпекою.

За даними статистичних досліджень, приблизно 51 % випадків економічних злочинів здійснюються співробітниками компаній. Відтак проблема забезпечення належної кадрової безпеки підприємства є досить актуаль-

© Гринчук О. В. , 2015

ною для підприємств різних форм власності, оскільки ефективна організація роботи щодо забезпечення кадрової безпеки може знизити майже на 60 % прямі та передбачити непрямі збитки фірми, пов'язані з людським фактором.

Аналізуючи публікації з цієї тематики, можна виділити як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, які займалися проблемою кадрової безпеки, серед них Ареф'єва О. В., Кібанов А. Я., Кириченко О. А., Назарова Г. В., Чумарін І. Г., Шаваєв А. Г., Швець Н. Р. та ін. [1–7].

Згідно з даними дослідження порталу Content Security, наявні у світі внутрішні та зовнішні загрози розподіляються таким чином: розголошення інформації – 32 %; несанкціонований доступ шляхом підкупу і схиляння до співпраці з боку конкурентів і злочинних угруповань – 24 %; відсутність у компанії належного нагляду і жорстких умов забезпечення конфіденційності інформації – 14 %; традиційний обмін виробничим досвідом – 12 %; безконтрольне використання інформаційних систем – 10 %; наявність передумов виникнення серед персоналу конфліктних ситуацій, пов'язаних із відсутністю високої трудової дисципліни, психологічною несумісністю, випадковим підбором кадрів, слабкою роботою кадрів зі згуртування колективу – 8 % [8].

Кадрова безпека є поняттям складним та неоднозначним, тому вітчизняні та зарубіжні автори виділяють різні підходи до трактування категорії «кадрова безпека». Деякі з них наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Підходи до трактування поняття «кадрова безпека»

Автор	Точка зору
Швець Н. Р. [7]	Кадрова безпека – це стан захищеності компанії від ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом
Чумарін І. Г. [5]	Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами
Кириченко О. А. [3]	Кадрова безпека – правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом
Кібанов А. Я. [2]	Кадрова безпека – це генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей і завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального і високопродуктивного згуртованого колективу, спроможного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації
Шаваєв А. Г. [6]	Кадрова безпека – стан захищеності суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку й удосконалення її людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами й мінімізації ризиків компанії, пов'язаних із її складовою

Визначення кожного з авторів є правильним та пояснює суть кадрової безпеки, але деякі з них можуть бути неточними або неповними. На думку автора, кадрова безпека – це не результат, тобто не стан захищеності компанії, кадрова безпека – це постійний процес запобігання небажаним діям з боку персоналу, які можуть зашкодити суб'єкту господарювання. Процес захисту підприємства від небезпеки починається на етапі підбору працівників на існуючі вакансії та діє безперервно весь період функціонування персоналу та підприємства.

Проаналізувавши підходи до трактування поняття «кадрова безпека», автор пропонує уточнене визначення цього поняття. Кадрова безпека – це процес запобігання внутрішнім і зовнішнім загрозам і ризикам, спричинюваним персоналом підприємства, що негативно впливають на економічну безпеку підприємства в цілому.

Кадрова безпека є однією зі складових економічної безпеки (поряд з іншими – фінансовою, інформаційною, техніко-технологічною, правовою, екологічною). Але кожна складова економічної безпеки також є комбінацією певних елементів, пов'язаних між собою складними зв'язками.

Основними видами кадрової безпеки є безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна безпека, професійна безпека та антиконфліктна безпека.

Таким чином, науковим результатом дослідження вважаємо уточнення поняття «кадрова безпека» на засадах процесного підходу.

Нині кадрова безпека не є ще всебічно висвітленою темою. Вона перебуває в активному розвитку, цікавить більшість підприємців, тих, хто застосовує прогресивні, ефективні, науково обґрунтовані методи управління, що і визначає предмет подальших наукових досліджень.

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

Література: 1. Ареф'єва О. В. Кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних підприємств / О. В. Ареф'єва // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 11. – С. 95–100. **2.** Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с. **3.** Кіріченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : навч. посіб. / О. А. Кіріченко. – Київ : Знання-Прес, 2002. – 384 с. **4.** Назарова Г. В. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України / Г. В. Назарова // Науковий журнал Тернопільського національного економічного університету. – 2010. – Вип. 15. – С. 52–60. **5.** Чумарин И. Г. Функции и задачи службы персонала в области обеспечения экономической безопасности / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – № 3 (03). – 2003. – С. 31. **6.** Шаваев А. Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно-правовые и организационные проблемы / А. Г. Шаваев. – М. : Банковский Деловой Центр, 2007. – 239 с. **7.** Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – С. 26–27. **8.** Content Security. Офіційний сайт [Electronic resource]. – Access of mode : http://www.contentsecurity.com.au/. **9.** Томаневич Л. М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження [Електронний ресурс] / Л. М. Томаневич. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/ portal/soc_gum/Uproz/2011_4/u1104cha.pdf.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.15

Губін І. В.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проведено теоретичний аналіз інноваційної діяльності підприємства. Наведено власне визначення поняття «інноваційна діяльність». Розглянуто всі напрями вдосконалення інноваційної діяльності на машинобудівних підприємствах.*

Ключові слова: *інноваційна діяльність, інновація, нововведення, винахід, новація, комерціалізація.*

Аннотация. *Проведен теоретический анализ инновационной деятельности предприятия. Приведено собственное определение понятия «инновационная деятельность». Рассмотрены направления усовершенствования инновационной деятельности на машиностроительных предприятиях.*

Ключевые слова: *инновационная деятельность, инновация, нововведение, изобретение, новация, коммерциализация.*

Annotation. *Presents a theoretical analysis of innovation enterprise. Given its own definition of «innovative activities». The directions of improvement of innovation at the industrial enterprises.*

Keywords: *innovation activity, innovation, invention, commercialization.*

За умов глибокої економічної кризи проблема забезпечення ефективного функціонування виробничої сфери набуває для підприємств України особливого значення. Узагальнення досвіду розвинених країн світу дає розуміння того, що запорукою економічного зростання як окремого підприємства, так і економіки країни в цілому, є розвиток та стимулювання інноваційної діяльності. Саме з розвитком інноваційної діяльності пов'язують подолання кризового стану вітчизняної економіки, зростання обсягів виробництва, вихід на нові ринки, адаптацію підприємства до ринкового середовища.

Інноваційна діяльність – це діяльність, спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень і розробок, випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг.

Інноваційна діяльність є невід'ємною частиною виробничо-господарської діяльності підприємства, зорієнтованої на оновлення та вдосконалення його виробничих сил і організаційно-економічних відносин.

© Губін І. В., 2015

Об'єктом інноваційної діяльності є інновація. Проте слід розрізняти терміни «новація» та «інновація».

Новацією вважають продукт інтелектуальної діяльності людей, оформлений результат фундаментальних, прикладних та експериментальних досліджень у будь-якій сфері людської діяльності, спрямований на підвищення ефективності виконання робіт.

Новації постають як відкриття, винаходи, нові або вдосконалені процеси, структури, методики, стандарти, результати маркетингових досліджень тощо. Однак усвідомлення цінності інновацій, а відтак доцільності їх упровадження, не приходить одразу після її появи. Має минути час, перш ніж хтось побачить потенційну вигоду від упровадження новації та ініціює її виведення на ринок.

Однак досить поширеною є точка зору, згідно з якою за основу беруть переклад поняття «нововведення». Трактування терміна «інновація» ґрунтується на концепції Й. Шумпетера, який визначав відкриття, винахід нового як початкову подію, а інновацію, тобто впровадження заходу – як завершальну подію, розглядаючи інновацію з точки зору економічного застосування [1, с. 434].

Міру доцільності впровадження інновацій можна визначити при аналізі переваг і недоліків на підприємствах, що здійснюють інноваційну діяльність (рис. 1).

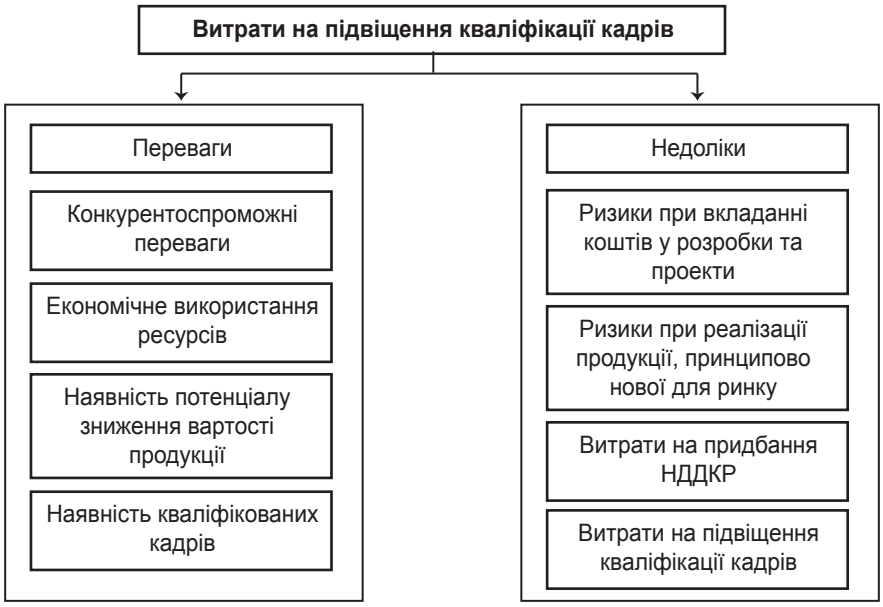

Рис. 1. **Схема переваг і недоліків підприємства, що здійснює інноваційну діяльність** [2, с. 24]

Слід зазначити, що існує багато визначень поняття інноваційної діяльності. У Законі України «Про інноваційну діяльність» маємо визначення поняття «інноваційна діяльність» як діяльності, що спрямована на використання й комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентноспроможних товарів і послуг [2, с. 10].

Таким чином, поняття інноваційної діяльності є ширшим за інноваційний процес. Інноваційний процес виступає стадією здійснення інноваційної діяльності й являє собою сукупність певних послідовних змін стану наукової розробки від зародження ідеї до набуття нею форми готового продукту (рис. 2).

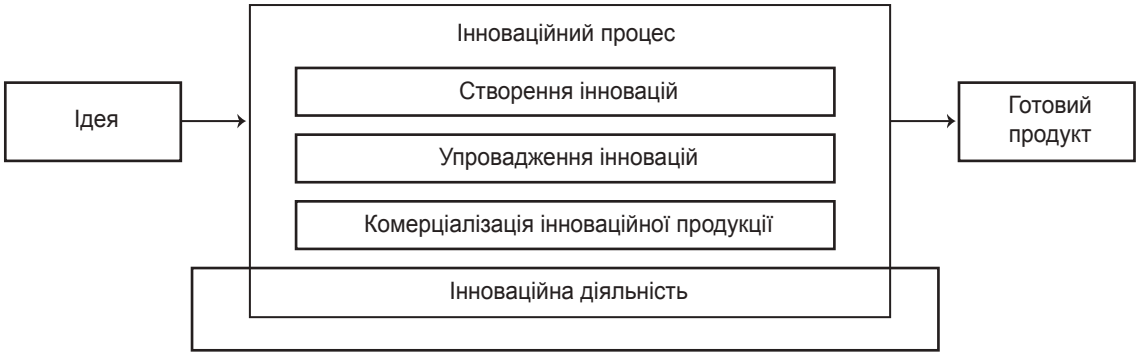

Рис. 2. **Визначення поняття «інноваційна діяльність»**

Наведене авторське бачення сутності та змісту інноваційної діяльності підприємства дозволяє виділити певні її особливості:

– цільова спрямованість інноваційної діяльності (отримання максимального прибутку);

– варіативний розподіл отримання результату (кінцевий результат – інновація або удосконалений продукт);

– обмеженість досягнення цілей є обов'язковою умовою (найповніше задоволення потреб споживачів);

– складність та багатоетапність інноваційної діяльності.

Розглядаючи класифікаційні ознаки інновацій, запропоновані вітчизняними та зарубіжними вченими, можна зробити висновок, що не існує універсальної класифікації інновацій, що визначають ефективність інновацій і галузеві особливості в машинобудуванні. У запропонованій класифікації виділено ряд важливих критеріальних ознак: виробнича, структурна та цільова ознаки за часом реалізації (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація інновацій у машинобудуванні

Ознаки	Зміст	
За ступенем новизни та глибини змін	модифіковані	
	раціональні	
	перейняті	
За цільовою ознакою та за часом реалізації	поточні	
	кризові	
	стратегічні	
За структурною ознакою	виробничо-торгові	
	соціальні	
	фінансово-економічні	
	організаційно-управлінські	
За сферою застосування	процес	
	виготовлення	
	управління	
За зовнішньою ознакою	інноваційно-виробничий процес	товар - продукт
		технічні процеси виробництва
		технологічні

Особливістю цієї класифікації є те, що вона дозволяє відображати, окрім традиційних розмежувань, критерії джерел підвищення ефективності інновацій і фактори, що сприяють її прояву. Застосовуючи запропоновану класифікацію, можна сформувати шляхи вдосконалення інноваційної діяльності підприємства.

Класифікація дозволяє точно позиціонувати інновації щодо машинобудування, побачити їх спрямованість та оцінювати ефективність їх використання.

Аналіз інноваційної активності промислових підприємств України дозволяє зробити висновок про недостатню позитивну динаміку з точки зору впровадження інноваційного типу стабільного економічного зростання. Українські машинобудівні підприємства послаблені політичними та економічними реформами та вимушені конкурувати з більш фінансово потужними закордонними виробниками. За сучасних умов спостерігається критичний стан здійснення інноваційної діяльності на машинобудівних підприємствах у зв'язку з їх недостатнім фінансовим забезпеченням [3, с. 552].

До причин гальмування реалізації інноваційної діяльності належать також скорочення фінансування фундаментальних досліджень. Участь держави (кошти держбюджету та місцевих бюджетів) в інноваційній діяльності є неприпустимо незначною (на рівні 1 % від загального обсягу фінансування інновацій). Також на низькому рівні залишаються інвестиційні можливості національних банків. Крім того, західні експерти відзначають надмірно високі інвестиційні та економічні ризики для української економіки, оцінювані на рівні 60 %, про що свідчить обсяг інвестицій інших країн у машинобудівну галузь України (3,6 % від загального обсягу інвестицій). Без коригування існуючої практики кредитування виробництва неможливо виправити становище, за якого машинобудування не може сподіватися на повноправну інтеграцію до загальносвітового ринку.

Сучасна економічна ситуація в Україні є дуже складною. Нині всередині країни панує економічна і політична нестабільність, що підсилюється світовою фінансовою кризою. Тому саме зараз особливо актуальним стає питання інноваційного розвитку. Економіка України за умов глобальної фінансової кризи не зможе ефективно розвиватися без розвитку інновацій та впровадження нових технологічних рішень.

Особливої актуальності набувають питання більш глибокого вивчення шляхів та можливостей ефективного використання інноваційної діяльності як основи економічного зростання, пошук методів розв'язання низки теоретичних і практичних завдань у тих сферах господарювання, які виступають каталізатором розвитку економіки. Такими є підприємства машинобудівної галузі, яка є фондоутворюючою і визначає рівень технологічного розвитку інших секторів економіки. На сучасному етапі розвитку для промислових підприємств України характерною є серйозна криза в інноваційній сфері, що вимагає вживання активних заходів з її подолання як з боку держави, так і з боку підприємств.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бутенко Д. С.

Література: 1. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 454 с. **2.** Про інноваційну діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 04.07.2002 № 40-IV. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/40-15. **3.** Гриньова В. М. Оцінка результативності інноваційної діяльності підприємства : монографія / В. М. Гриньова, Д. С. Бутенко. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2013. – 24 с. **4.** Економіка України: інвестиційно-інноваційні проблеми розвитку : колективна монографія / За ред. В. Ф. Беседіна, А. С. Музичука. – Київ : НДЕІ, 2006. – 552 с. **5.** Сенів Б. О. Проблеми та перспективи інноваційної діяльності в Україні / Б. О. Сенів // Українська наука: минуле, сучасне і майбутнє. – 2011. – № 16. – С. 237–247.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 347.77

Гудзенко В. В.

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

Анотація. *Розглянуто особливості та сучасні проблеми правового регулювання прав інтелектуальної власності в Україні, а також роль інтелектуальної діяльності в соціально-економічному розвитку країни. Запропоновано впровадження заходів щодо підвищення ефективності охорони прав інтелектуальної власності.*

Ключові слова: *інтелектуальна власність, правове регулювання, охорона прав, державна політика.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности и современные проблемы правового регулирования прав интеллектуальной собственности в Украине, а также роль интеллектуальной деятельности в социально-экономическом развитии страны. Предложено внедрение мероприятий по повышению эффективности охраны прав интеллектуальной собственности.*

Ключевые слова: *интеллектуальная собственность, правовое регулирование, охрана прав, государственная политика.*

Annotation. *Modern problems and peculiarities of legal regulation of intellectual property rights in Ukraine, as well as the importance of intellectual activity in the socio-economic development of the country. The proposed implementation of measures to improve the effectiveness of protection of intellectual property rights.*

Keywords: *intellectual property, regulation, protection of human rights, public policy.*

Нині інтелектуальна діяльність та її результати в усьому світі все більше набувають пріоритетного значення, стають визначальною та вирішальною рушійною силою будь-якого розвитку. В основі майже всіх суспільних перетворень лежить саме рівень використання творчого інтелектуального потенціалу держави, ефективність функціонування системи і механізму державної охорони та законодавчого регулювання прав інтелектуальної власності.

© Гудзенко В. В., 2015

Від того, наскільки значним є інтелектуальний потенціал суспільства, залежить успіх вирішення багатьох важливих політичних, економічних, соціальних проблем, що й підкреслює актуальність розгляду даного питання.

Дослідженню окремих аспектів права інтелектуальної власності присвячені роботи Рудник Т., Закорецької Г., Івачевської Т., Кузнєцової Н., Андрощука Г., Святоцького О. та ін. Метою статті є аналіз чинного законодавства з питань інтелектуальної власності, виявлення його недоліків, основних проблем правового регулювання прав інтелектуальної власності та напрямів їх усунення.

Неможливо не погодитися з твердженнями Рудник Т. та Загорецької Г., згідно з якими сфера інтелектуальної власності є могутнім ресурсом розвитку та стабілізації економічного ринку, а її роль у розвитку вітчизняної економіки є однією з провідних. Наука, культура та техніка можуть динамічно розвиватися лише за наявності відповідних умов, у тому числі відповідних правових підстав. Але норми, що містяться у чинному законодавстві з питань інтелектуальної власності, не є досконалими, мають чимало правових колізій, не збігаються між собою, суперечать одна одній, залишають відкритими багато правових питань у цій сфері. Так, наприклад, охорона прав на службовий твір одночасно підпадає під сферу дії двох законів: під норми Цивільного Кодексу та під норми Закону України «Про авторське право і суміжні права». Розглянемо першу ситуацію щодо службового твору. Суд і учасники процесу керуються правилом: коли одні й ті ж відносини одночасно підпадають під дію двох законів (ЦК і Закону 1993 р.), то слід застосовувати той, який було прийнято пізніше, тобто ЦК. Тому суд застосовує лише ст. 429 ЦК і не застосовує ст. 16 Закону, оскільки у двох законів є умова: якщо інше не було встановлено договором. Це правило веде до рішення суду такого змісту: «майнові права на твір належать працівнику та роботодавцю спільно».

Ще одна ситуація. Суд і учасники процесу керуються іншим правилом: ЦК є загальним законом, закон 1993 р. є спеціальним законом. Верховна Рада прямо не відмінила спеціальний закон. Тому суд має застосовувати не ст. 429 ЦК, а ст. 16 Закону, оскільки інше не було встановлено договором. Наведене правило веде до рішення суду: «майнові права на твір належать роботодавцю».

Таких прикладів колізій можна навести досить багато, що, у свою чергу, не дає можливості створити надійний правовий захист результатів інтелектуальної діяльності та стимулювати інтелектуальну, творчу активність [1, с. 8]. Однією з причин цього є те, що законодавство, яке регламентує відносини з приводу результатів, наприклад, матеріального виробництва, розвивалося багато років і стабілізувалось, створило певну систему регулювання. Порівняно з цим існування власного самостійного законодавства у сфері інтелектуальної власності налічує лише декілька десятків років. Щодо законодавства про інтелектуальну власність, то його основу становлять положення Конституції України, яка у ст. 41 закріплює право кожного володіти, користуватися і розпоряджатися результатами своєї інтелектуальної творчої діяльності, а відповідно ст. 54 вона гарантує кожному громадянину свободу літературної, художньої, наукової та технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їх авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності.

Основним системним законодавчим актом у сфері захисту прав інтелектуальної власності є Цивільний кодекс України, який уперше об'єднав норми, що забезпечують охорону прав на результати творчої інтелектуальної діяльності, у окремій книзі.

Важливо зазначити, що протягом останнього десятиріччя в Україні відбувався досить інтенсивний процес становлення державної політики щодо правової охорони інтелектуальної власності, ядром якої є Державна служба інтелектуальної власності. Нині вона сформована і здатна виконувати основні функції. Її діяльність регулюється 37 законами і понад 100 підзаконними актами, які поширюють свою дію на об'єкти інтелектуальної власності і на сферу захисту від недобросовісної конкуренції. Наявність комплексної галузі законодавства, що регулює відносини у сфері інтелектуальної власності, свідчить про розуміння значення цієї сфери людської діяльності для держави. Як вказує Івачевська Т. В., важливим етапом державної політики в сфері інтелектуальної власності є реалізація затвердженої колегією Держслужби Концепції розвитку державної системи правової охорони інтелектуальної власності на 2009–2015 рр. У Концепції збережені базові напрями розвитку державної політики, пов'язані з гармонізацією національного законодавства з міжнародними нормами, посиленням захисту прав інтелектуальної власності, удосконаленням експертизи заявок на всі об'єкти права інтелектуальної власності, поширенням знань, підготовкою фахівців та інші напрями [2, с. 135]. Також слід зазначити, що Україна приєдналася до міжнародних норм, що регулюють ці відносини, та є членом Бернської конвенції з охорони літературних і художніх творів, членом Всесвітньої організації інтелектуальної власності (ВОІВ) та учасником 15 із 26 універсальних міжнародних конвенцій та договорів у цій сфері. Однак, хоча захист права інтелектуальної власності законодавством України певною мірою удосконалений, попри всі позитиви його не можна вважати бездоганним. Зокрема, це підтверджується цілою низкою проблем.

1. Відсутня законодавча база щодо оцінки суспільством проблем охорони прав інтелектуальної власності. На жаль, в Україні спостерігається панівна зневага суспільства до охорони результатів інтелектуальної праці, відсутність у державі дієвих механізмів охорони та захисту результатів інтелектуальної творчості.

2. Боротьба з піратством. За висновками Міжнародного альянсу інтелектуальної власності, Україна входить у першу десятку в списку 58 країн із низькими стандартами охорони інтелектуальних прав. Масштаби порушень права інтелектуальної власності зростають швидкими темпами в усьому світі. За сучасних умов інтелектуальна власність дійсно стає одним з найпотужніших джерел надходження фінансових ресурсів, найціннішим капіталом. Цей капітал приваблює багатьох охочих скористатися ним неправомірно й отримати великі доходи. Розвиток сучасних інформаційних технологій, інформаційної техніки, засобів відтворення та поширення інформації лише полегшує цю справу [2, с. 137].

3. Потребують удосконалення правові норми, пов'язані із уведенням об'єктів права інтелектуальної власності до цивільного обороту, оцінки вартості прав інтелектуальної власності.

4. Забезпечення ефективного адміністративного та судового захисту прав на результати інтелектуальної, творчої діяльності. Як свідчить аналіз судової практики розгляду спорів, що пов'язані з об'єктами права інтелектуальної власності, нині юридичні і фізичні особи більш активно захищають свої права в судах усіх рівнів, ніж декілька років тому, і кількість таких справ постійно зростає. Саме це дає підстави вивчати питання щодо можливості утворення в Україні Патентного суду (Суду з питань інтелектуальної власності) [3, с. 28].

5. Українське законодавство з питань інтелектуальної власності не містить норми, яка хоча б якимось чином стимулювала творчу інтелектуальну діяльність і творців новацій до нового творчого пошуку. Наші творці не наділені з боку держави необхідними пільгами за свою активну творчу діяльність. Як наслідок, Україна суттєво відстає за обсягом використання результатів інтелектуальної діяльності, що зумовлено передусім відсутністю фінансування науково-технічних досягнень для їх подальшої комерційної реалізації та недостатністю правової охорони, яку необхідно отримувати в іноземних державах. Слід зазначити, що до середини 90-х років Україна мала значний винахідницький потенціал. Майже 40 % усіх винаходів СРСР були українського походження. Однак уже за останні 5 років кількість поданих заявок на винаходи за національною процедурою від вітчизняних заявників зменшилась на 31 %.

6. Досить гострою проблемою є рівень освіти у сфері інтелектуальної власності, неналежний рівень фахової підготовки суддів, працівників органів МВС, СБУ, митної та податкової служб та інших спеціалістів, діяльність яких пов'язана з відносинами інтелектуальної власності [4, с. 37]. В Україні наразі лише 16 вищими навчальними закладами здійснюється підготовка фахівців зі спеціальності «Інтелектуальна власність».

7. Важливим є питання проголошення держави одним із суб'єктів права інтелектуальної власності. Зокрема, при припиненні охорони прав інтелектуальної власності на будь-які результати творчої діяльності, скасуванні чинності патентів, а також у випадках відсутності у суб'єкта права інтелектуальної власності спадкоємців за законом і заповітом, право інтелектуальної власності має переходити до держави.

Таким чином, стрімке зростання ролі та значення інтелектуальної діяльності у соціально-економічному розвитку суспільства, утвердження творчої розумової праці як найважливішого чинника успішного виробничого та комерційного функціонування сучасних високотехнологічних підприємств, підвищення їхньої конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринках загострює проблему створення надійної та ефективної системи охорони та захисту прав на об'єкти інтелектуальної власності.

За сучасних умов охорона та захист прав інтелектуальної власності є найважливішою інституцією регулювання відносин у цій сфері, оскільки ефективний механізм охорони прав інтелектуальної власності є важливим елементом економічної політики, спрямованої на стимулювання та розвиток наукових досліджень, упровадження інновацій та прискорення науково-технічного прогресу; сприяє залученню інвестицій до інноваційних проектів, зростанню зайнятості, підвищенню економічного добробуту населення тієї чи іншої країни; стимулює розвиток міжнародної торгівлі, відіграє важливу роль у підвищенні конкурентоспроможності національних економік у глобальному ринковому середовищі; перетворюється на глобальну проблему, пов'язану з економічною безпекою окремих держав, що вимагає стратегічних підходів до її вирішення на наднаціональному рівні.

Відтак для підвищення ефективності охорони прав інтелектуальної власності пропонується впровадження таких заходів: передусім необхідно внести до Цивільного кодексу України правові норми, які б регулювали введення об'єктів права інтелектуальної власності до цивільного обороту, оцінку вартості прав інтелектуальної власності. Слід підвищити рівень освіти у сфері інтелектуальної власності, зосередити увагу на удосконаленні курсу «Інтелектуальна власність» та підготовки фахівців із цієї спеціальності вищими навчальними закладами України.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, професор Сергієнко В. В.

Література: 1. Рудник Т. Проблеми захисту права інтелектуальної власності в Україні: теоретичний аспект / Т. Рудник, Г. Закорецька // Підприємництво, господарство й право. – 2012. – № 8. – С. 8–10. **2.** Івачевська Т. В. Державна політика в сфері інтелектуальної власності в Україні / Т. В. Івачевська // Економіка та держава. –

2011. – № 9. – С. 134–137. **3.** Кузнєцова Н. Проблеми захисту прав інтелектуальної власності / Н. Кузнєцова, О. Кохановська // Право України. – 2011. – № 3. – С. 21–29. **4.** Кузнєцова Т. В. Становлення і розвиток законодавства та діяльності у сфері захисту прав інтелектуальної власності / Т. В. Кузнєцова // Інформаційна безпека людини, суспільства, держави. – 2012. – № 1. – С. 36–40.

ВПЛИВ КРИЗИ В УКРАЇНІ НА ІНВЕСТИЦІЙНУ ПРИВАБЛИВІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ПИВНОЇ ГАЛУЗІ

УДК 330.332.13

Гудзенко В. В.

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

Анотація. *Досліджено ринок пива в Україні, а також динаміку його розвитку та скорочення, виявлено основні причини зниження темпів зростання обсягів виробництва і реалізації пивної продукції. Розглянуто вплив фінансово-економічної кризи на інвестиційну привабливість підприємств пивної галузі.*

Ключові слова: *фінансово-економічна криза, інвестиційна привабливість, галузь пива, темпи зростання, ліцензування, акцизний податок.*

Аннотация. *Исследован рынок пива в Украине, а также динамика его развития и сокращения, выявлены основные причины снижения темпов роста объемов производства и реализации пивной продукции. Рассмотрено влияние финансово-экономического кризиса на инвестиционную привлекательность предприятий пивной отрасли.*

Ключевые слова: *финансово-экономический кризис, инвестиционная привлекательность, отрасль пива, темпы роста, лицензирование, акцизный налог.*

Annotation. *Researched beer market in Ukraine, also the dynamics of its development and reduction, identified the main reasons for slower growth in production and sales of beer products, examined the impact of the financial and economic crisis on the investment attractiveness of the beer industry.*

Keywords: *financial crisis, investment attractiveness, beer industry, growth rates, licensing, excise tax.*

Україна ше не отямилася після важкої світової кризи, що зумовила різке сповільнення світової економіки, негативно вплинула на економічний розвиток у 2008–2009 роках, як, починаючи з кінця 2014 року і дотепер, в країні триває нова хвиля фінансово-економічної кризи. Таке катастрофічне падіння економіки істотно знижує рівень інвестиційної привабливості як України в цілому, так і окремих її галузей, які посідали лідируючі позиції в рейтингу найбільш інвестиційно привабливих, у тому числі пивної галузі [1, с. 29].

Хоча нині пивна галузь є однією з провідних і найбільш динамічних галузей української економіки, її позиції значно знизилися порівняно з темпами зростання обсягів виробництва і продажу минулих років. Тим не менш вона зберігає лідерство серед галузей української економіки, що можна пояснити кількома причинами. Серед основних – зростаючий обсяг попиту на продукцію, поява на ринку таких транснаціональних компаній, як Inbev і Baltic Beverages Holding, залучення іноземних інвестицій. Більше 70 % ринку утримують великі іноземні інвестори, які мають досвід роботи на різних ринках. З моменту приходу в Україну стратегічного партнера – компанії SABMiller у розвиток виробництва і реалізації пива було інвестовано 200 млн дол у 2010–2013 роках. Carlsberg Ukraine інвестувала в розвиток бізнесу 2,5 млрд грн. Загальний обсяг іноземних інвестицій у пивний ринок України становить понад 3,5 млрд дол. [2, с. 65]. Такі дані підкреслюють, що пивна галузь в Україні є досить привабливою для іноземних інвесторів, але у зв'язку з останніми подіями в економіці та політичною ситуацією на Сході країни український ринок пива починає втрачати свої позиції.

© Гудзенко В. В., 2015

Вивченням впливу кризи на інвестиційну привабливість України займається ряд учених-економістів, таких як Бетлій О., Бутко Н., Коваленко В., Льовочкін С., більш детально причини зниження інвестиційної привабливості підприємств пивної галузі досліджують економісти Антонов Г., Довгополий Д., Тарасов В. [1–6]. Аналіз впливу наслідків фінансово-економічної кризи в Україні на стан і динаміку ринку пива не розглядається ринковими аналітиками в повній мірі, що зумовлює актуальність даної теми.

Метою статті є обґрунтування впливу економічної кризи в Україні на інвестиційну привабливість підприємств пивної галузі.

Споживання пива в Україні щороку збільшувалося на 15–20 % аж до 2007 року. Через поступове насичення ринку темпи зростання продажів пінного напою почали скорочуватися: у 2007 року – до 12 %. У 2008 році приріст склав приблизно 5–6 %. За даними експертів передбачалося, що в 2008–2012 рр. обсяги виробництва пива щорічно будуть збільшуватися в середньому на 7 %. Однак у зв'язку зі світовою економічною кризою в 2009 році український ринок збільшився лише на 1,2 %. Такий показник для українських пивоварів виявився мало не катастрофічним. Починаючи з 2010 року темпи зростання виробництва і продажів пива починають знижатися (рис. 1). За 2014 рік виробництво пива в Україні значно скоротило свої обсяги – на 9,3 % (за даними організації «Укрпиво»). Виробничі потужності нині завантажені лише наполовину. У 2015 році, за прогнозами експертів, слід очікувати подальше скорочення обсягів продажів і виробництва в середньому на 4–6 % [3].

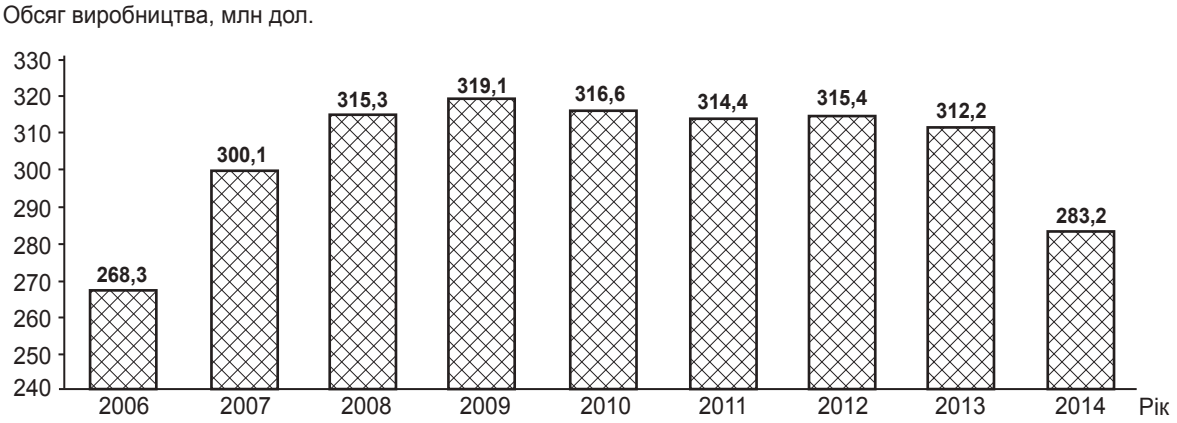

Рис. 1. **Обсяг виробництва пива в Україні, 2006–2014 рр.**

У 2012 році на одного українця припадало максимум 65 *л* пива на рік. Для порівняння: у Чехії споживання пива на душу населення становить 167 *л*, у Бельгії – 97 *л*, у Німеччині – 118 *л*. Учасники ринку очікували, що середній українець щорічно буде випивати 70–75 *л* пінного алкоголю, і цей показник зростатиме. Однак внесла в розвиток галузі свої корективи економічна криза 2014 – 2015 років [4, с. 50].

Серед причин слабкого розвитку ринку пива в 2009–2015 рр. слід виділити декілька основних, що значно вплинули на зниження обсягів виробництва і реалізації пивного напою:

1) світова фінансова криза;

2) ослаблення курсу української гривні по відношенню до долара і євро, і, як наслідок, підвищення цін на сировину, обладнання, що впливає на якість і вартість продукції;

3) збільшення акцизного податку, що в цілому негативно відбилося на ціні пивної продукції для кінцевого споживача;

4) погіршення матеріального становища громадян через падіння економіки країни, і, як наслідок, зміна потреб споживачів;

5) загострення політичної ситуації на сході країни та конфлікт з Росією, що впливає на кількість експорту і загальний обсяг виробництва продукції;

6) прийняття закону про віднесення пива до алкогольного виду продукції, а відтак при його виробництві і реалізації необхідним є отримання ліцензії, що спричиняє закриття багатьох дрібних підприємств [5].

На кінець 2014 року лідерами виробництва пива були компанії AB InBev, Carlsberg Ukraine, «Оболонь», Альянс Efes і SABMiller, Альянс ППБ і Oasis CIS. Розподіл часток ринку цих виробників у 2014 році наведено на рис. 2.

Прийняття закону про ліцензування при виробництві і реалізації пивної продукції, а також збільшення акцизу на продукцію значно зменшило кількість виробників пива на ринку. У свою чергу, це призведе до скорочен-

ня ринку пива в короткостроковому періоді. Скорочення прибутку пивоварів істотно знизить обсяги інвестування в розвиток галузі. А це, безумовно, гальмує процес формування культури споживання пива в Україні.

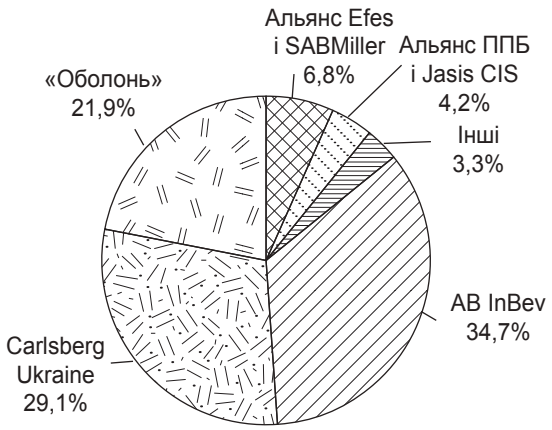

Рис. 2. **Структура виробництва пива в Україні за 2014 рік**

Таким чином, економічний аналіз дає можливість зробити висновок про нинішній стан ринку пива в Україні [6, с. 37]:

1) останнім часом (2009–2014 рр.) спостерігається зниження частки ринку великих виробників пива і поступове зростання виробничих обсягів крафтових виробництв;

2) у зв'язку зі зниженням добробуту скорочується обсяг споживання пива населенням країни;

3) зменшується рівень споживання пива торгових марок у середньоціновому сегменті і спостерігається зростання споживання в економ і преміальному сегментах;

4) великі виробники пива спрямовано переорієнтуються на виробництво преміальної продукції;

5) зберігається високий рівень конкуренції з торговими марками міцнішого алкоголю;

6) стабільність зберігається тільки на ринку безалкогольного пива; за останні кілька років обсяги виробництва і споживання продукції тут складають приблизно 5 млн дол. щорічно;

7) експорт українського пива здійснюється в 42 зарубіжних країни. За підсумками 2014 року, Україна скоротила експорт пива на 45,5 %; крім того, скоротився імпорт – на 10,1 % (за даними організації «Укрпиво»), що в цілому негативно впливає на темпи зростання виробництва пивної продукції.

Отже, ринок пива України є в цілому досить перспективним, має усі передумови для розвитку. Але останнім часом у зв'язку з подіями в Україні ринок пива виявляє тенденцію до скорочення, що негативно впливає на його інвестиційну привабливість. Необхідно передусім запровадити заходи щодо усунення причин зниження обсягів виробництва пивної продукції та створення сприятливих умов для залучення зовнішніх інвестицій і відновлення колишніх передових позицій ринку.

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

Література: 1. Бетлій О. Можливості активізації інвестування в сучасних умовах / О. Бетлій, Н. Бутко // Економіка України. – 2008. – № 2. – С. 28–33. **2.** Коваленко В. Становлення інвестиційної моделі економічного зростання України / В. Коваленко, С. Льовочкін // Економіка України. – 2009. – № 6. – С. 4–67. **3.** Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua/. **4.** Антонов Г. Досвід просування марки пива «Оболонь» / Г. Антонов, Д. Довгополий // Маркетинг в Україні та за кордоном. – 2014. – № 5 (43). – С. 48–54. **5.** Про державне регулювання виробництва й обігу спирту етилового, коньячного і плодового, алкогольних напоїв та тютюнових виробів [Електронний ресурс] : Закон України від 19.12.1995 № 481/95-ВР. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/481/95-%D0%B2%D1%80. **6.** Тарасов В. К. Споживання пива в Україні / В. К. Тарасов // Маркетинг в Україні і за кордоном. – 2015. – № 6 (24). – С. 36–39.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИБЫЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ

УДК 339.187.2:366.543

Данг Тхань Хай

Магистр 2 года обучения
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены направления распределения прибыли предприятия и особенности их классификации экономистами. Установлено, что в общем виде прибыль предприятия распределяется между государством, самим предприятием и его собственниками.*

Ключевые слова: *прибыль, распределение, государственный бюджет, накопление, потребление, фонды предприятия.*

Анотація. *Розглянуто основні напрями розподілу прибутку підприємства та особливості їх класифікації економістами. Установлено, що у загальному вигляді прибуток підприємства розподіляється між державою, самим підприємством та його власниками.*

Ключові слова: *прибуток, розподіл, державний бюджет, накопичення, споживання, фонди підприємства.*

Annotation. *The main directions of company's profits distribution are considered. Various economists classified these areas differently. The company's profit is distributed among the state, by the enterprise and its owners.*

Keywords: *profit, distribution, the state budget, accumulation, consumption, enterprise funds.*

Распределение прибыли предприятия является одним из основных направлений внутрифирменного планирования, значение которого в рыночных условиях возрастает. Под распределением прибыли понимают направление её части в государственный бюджет и использование на предприятии и за его пределами.

Распределение валовой прибыли регулируется законодательно в той части, которая поступает в бюджеты разных уровней в виде налогов и других обязательных платежей. Распределение прибыли, остающейся в распоряжении предприятия (чистой прибыли), находится в компетенции самого предприятия и фиксируется в его уставе. В условиях рыночного хозяйства государство не вмешивается в процесс распределения чистой прибыли. Предприятие должно самостоятельно найти оптимальное соотношение между потребляемой и капитализируемой прибылью.

Вопросам, посвящённым сущности прибыли и управления ею, уделяется много внимания как в финансовой литературе, так и в учебниках по менеджменту. Наиболее известными украинскими экономистами, занимающимися данными проблемами, являются Азаренкова Г., Бланк И., Витун С., Гринёва В.

В соответствии с [1] распределению подлежит прибыль до налогообложения. Первоначально из неё оплачиваются налоги и обязательные платежи в бюджет государства. Затем по двум фондам – потребления и накопления – распределяется чистая прибыль. К фонду накопления относят резервный фонд и фонд развития производства. К фонду потребления – фонд материального поощрения и дивидендный фонд. Фонд на социальные нужды входит как в фонд накопления, так и в фонд потребления. В целом можно выделить направления распределения налогооблагаемой прибыли: государство, предприятие, его акционеры.

Аналогичные направления распределения прибыли выделяют и авторы учебного пособия [2]. Для балансовой прибыли это – бюджет государства, предприятие и его собственники, для чистой прибыли – фонд накопления и фонд потребления. Ту часть прибыли, которая не была распределена по данным фондам, авторы называют нераспределённой прибылью.

Бланк И. А. под нераспределённой прибылью подразумевает часть капитализируемой чистой прибыли предприятия. Соответственно потребляемую часть прибыли он называет распределённой [3]. Капитализируемая часть прибыли подразделяется на средства, направляемые на инвестирование производственного развития; средства, направляемые на формирование резервного и других страховых фондов, и прочие формы капитализации прибыли. Потребляемая часть прибыли делится на средства, направляемые на выплату доходов владельцам имущества; средства, направляемые на материальное стимулирование и социальное развитие персонала, и прочие формы потребления прибыли.

Несколько иной подход к классификации направлений распределения прибыли приводят авторы [4]. По их мнению, из общей прибыли предприятия сначала оплачиваются налоги на недвижимость и на прибыль в государственный бюджет. Затем прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия, распределяется между самим

© Данг Тхань Хай, 2015

предприятием и снова государством (в виде местных налогов и сборов, а также финансовых санкций). Чистая прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия, распределяется по трём фондам:

– фонду накопления, который используется на научно-техническое развитие, реконструкцию действующего производства; погашение долгосрочных ссуд банков и процентов по ним; увеличение оборотных средств; вклады в уставные фонды других организаций;

– фонду потребления, который используется на единовременные поощрения работников за выполнение важных заданий; оказание единовременной помощи; строительство и капитальный ремонт жилых домов, детских садов, находящихся на балансе предприятия; дотации на питание; улучшение культурно-бытового обслуживания и другие мероприятия социальной направленности;

– резервному фонду, который используется на покрытие убытков предприятия за отчётный период; покрытие краткосрочной и долгосрочной задолженности по кредитам и займам; в том числе погашение облигаций.

Направления использования каждого из перечисленных фондов являются спорными, особенно в части погашения ссуд банков, которые авторы отнесли к фонду накопления. Тем более, что сами авторы [4] позже говорят о том, что накопление – это часть чистой прибыли, которая остаётся в распоряжении предприятия и увеличивает его производственный и экономический потенциал. А потребление – часть прибыли, которая полностью уходит из оборота предприятия.

Таким образом, необходимо уточнить взаимосвязи между понятиями фонд накопления, фонд потребления, резервный фонд и самими процессами накопления и потребления. В целом распределение валовой (балансовой) прибыли предприятия осуществляется между самим предприятием и государственным бюджетом, а чистой прибыли – между фондами предприятия и его собственниками.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Великая Е. Ю.

Литература: 1. Азаренкова Г. М. Фінанси підприємств : навч. посібник / Г. М. Азаренкова, Т. М. Журавель, Р. М. Михайленко. – Київ : Знання-Прес, 2009. – 299 с. **2.** Гриньова В. М. Фінанси підприємств : навч. посіб. / В. М. Гриньова, В. О. Коюда. – Київ : Знання-Прес, 2006. – 423 с. **3.** Бланк И. А. Управление прибылью / И. А. Бланк. – Київ : Ника-Центр, 2007. – 768 с. **4.** Витун С. Е. Финансы организаций : учеб. пособие / С. Е. Витун, А. И. Чигирина. – Гродно : ГрГУ, 2010. – 285 с.

ВИЗНАЧЕННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЕФЕКТИВНЕ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

УДК 338.432: 332.12

Демченко Д. О.

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

Анотація. *Розглянуто поняття ресурсного потенціалу науково-виробничого підприємства та пошук шляхів ефективного управління ресурсами підприємства. Наведено характеристику основних елементів ресурсного потенціалу, розкрито методи підвищення ефективності його використання.*

Ключові слова: *потенціал, ефективність, ресурсний потенціал, конкурентоспроможність, науково-виробниче підприємство, управління ресурсами.*

© Демченко Д. О., 2015

Аннотация. *Рассмотрено понятие ресурсного потенциала научно-производственного предприятия и поиск путей эффективного управления ресурсами предприятия. Приведена характеристика основных элементов ресурсного потенциала, раскрыты методы повышения эффективности его использования.*

Ключевые слова: *потенциал, эффективность, ресурсный потенциал, конкурентоспособность, научно-производственное предприятие, управление ресурсами.*

Annotation. *Defining resource potential of science and production enterprise and finding ways to effectively manage enterprise resources. The characteristic of the main elements of resource potential, disclosed methods for improving the efficiency of its use.*

Keywords: *potential, effectiveness, resource potential, competitiveness, Research and Production Enterprise, resource management.*

Нині одним з найважливіших факторів успішного розвитку науково-виробничого підприємства є ефективне управління його ресурсним потенціалом [1–5]. Ринок вимагає швидкого реагування на зміну господарської ситуації, пов'язаної із використанням ресурсного потенціалу та його впливу на фінансовий стан підприємств. За цих умов зростає роль аналізу ресурсного потенціалу підприємств.

Проблеми методики аналізу ефективного використання ресурсного потенціалу досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені: Коваленко О. В., Краснокутська Н. С., Волощук С. А., Мартиненко В. П., Мойса М. Я. та ін. Проте більшість теоретичних концепцій розвитку ресурсного потенціалу, його структури та властивостей, що лежать в основі аналізу, є недостатньо обґрунтованими або суперечливими.

В економічній літературі недостатня увага приділена аналізу ефективності використання ресурсного потенціалу. Це, у свою чергу, негативно вплинуло на формування методології та методики його аналізу на промислових підприємствах [4].

Метою цього дослідження є проведення узагальненого аналізу визначення ресурсного потенціалу на науково-виробничому підприємстві та виявлення шляхів підвищення ефективності його використання.

Як випливає із досвіду розвинутих держав, ефективне використання ресурсів досягається тільки за допомогою повної й збалансованої структурної перебудови галузей економіки, а в межах підприємств – на основі чіткої та регламентованої взаємодії всіх підрозділів. Відомий американський дослідник проблем організації виробництва Волощук С. А. навів таке визначення координації: "Першим випробуванням здібностей адміністрації промислової фірми має бути відповідь на питання, чи є дане підприємство з усіма його скоординованими підрозділами, що працюють у тісному контексті та за умов координації єдиною виробничою одиницю, яка є не скупченням окремих частин, а функціональним цілим або інтегрованою єдністю" [1, с. 47].

Важливим фактором впливу на формування та використання виробничо-ресурсного потенціалу є темпи інноваційно-інвестиційних процесів. За словами Хемінгека Дж. О. з компанії "Мак Міллан Бладен", виторг компанії протягом десяти років подвоївся та склав 600 млн дол., а капіталовкладення за останні три роки становили 300 млн дол. У наступні десять років інвестиції являтимуть величину, що дорівнює існуючим активам, тобто за десять років буде створена компанія такої ж величини, як та, що створювалася протягом попередніх п'ятдесяти років. Також нині значно зростає ціна управлінського рішення з огляду на вагомі економічні наслідки прийняття рішень та зростаючі можливості їх реалізації [2, с. 70–71].

Заслуговує на увагу підхід до формування управлінських рішень, застосовуваний у США, Японії та інших країнах і відомий під назвою "Трансформація та неперервне вдосконалення бізнес-процесів (CPI)".

Виділимо деякі аспекти цього підходу.

1. На відміну від інших теорій, у яких метою є зростання прибутку за будь-якої ціни, тут мета полягає у постійному підвищенні якості продукції і послуг.

2. Критерій якості надходить від користувача і відповідно до нього трансформується та динамічно удосконалюється організація робіт.

3. Досліджується та вдосконалюється система виробництва в цілому, а не окремих його ділянок.

4. Ліквідуються межі різних структурних підрозділів, стимулюється спільна робота і спільна відповідальність.

Особливістю управління ресурсами є те, що організації кожної галузі відрізняються специфічною структурою ресурсного потенціалу. Матеріальні ресурси є обмеженими, часто їх забезпечення супроводжується проблемою дефіциту, тому необхідним є їх ефективне і раціональне використання, поглиблення переробки та заміна штучно створеними аналогами. Фінансові ресурси є необхідною умовою розвитку будь-якої організації, а управління ними зорієнтоване передусім на забезпечення стабільних і життєво важливих фінансових потоків, пошук зовнішніх джерел фінансування за умови необхідності, оптимізацію структури капіталу [5, с. 39–40].

Значення та вплив ресурсів на ефективність роботи підприємства визначається роллю, яку відіграє ресурс для досягнення цілей підприємства, можливостями його заміни, рівнем впливу ціни на окремі ресурси та оціню-

ється системою показників, що характеризують ефективність використання ресурсів підприємства та визначають їх вплив на кінцеві результати діяльності [3].

Підсумовуючи викладене, можна виділити такі напрями поліпшення діяльності підприємства на основі вдосконалення управління його ресурсним потенціалом: зменшення витрат на ресурсне забезпечення діяльності підприємства шляхом їх раціонального використання; уникнення непотрібних (економічно недоцільних) напрямів діяльності, що вимагають залучення додаткових ресурсів; створення конкурентних переваг на основі пошуку та вибору такої структури ресурсного забезпечення, що дозволить найбільш повно використовувати внутрішній потенціал розвитку організації. Разом з тим, необхідною умовою ефективного застосування наявних ресурсів є їх інтенсивне використання, що базується на впровадженні передових досягнень науково-технічного прогресу до виробництва, застосуванні нових технологій, підвищенні рівня освіти та кваліфікації працівників, поліпшенні форм і методів організації виробництва, економній витраті людських, фінансових і природних ресурсів тощо. Розвиток на основі інтенсифікації передбачає зростання інтенсивності виробництва, продуктивності праці та ефективності на основі раціонального використання всіх ресурсів, що базується на застосуванні найефективніших засобів і предметів праці, кваліфікованої робочої сили, передових форм і методів організації праці, зростаючої інформованості про найновіші досягнення науково-технічного прогресу, має противитратну спрямованість, оскільки супроводжується зменшенням витрат на одиницю продукції.

Автором було виявлено різноманітні підходи до ефективного застосування ресурсів підприємства та зроблено висновок, що використання ресурсного потенціалу науково-виробничого підприємства так чи інакше спрямоване на покращення результатів його діяльності. Сучасний етап розвитку економічних відносин вимагає розглядати підприємство в постійному взаємозв'язку з постачальниками виробничих ресурсів і споживачами готової продукції. Тому підприємствам необхідно приділяти велику увагу питанням планування й аналізу не тільки виробничо-господарської та фінансової діяльності, але й аналізу становища підприємства на ринках ресурсів, а також планування заходів щодо надання сталого ресурсного забезпечення.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Гонтарева І. В.

Література: 1. Волощук С. Оцінка ресурсного потенціалу у розвитку підприємництва / С. Волощук // Економіка АПК. – 2009. – № 12. – С. 47–52. **2.** Коваленко О. В. Ефективність використання ресурсного потенціалу підприємств / О. В. Коваленко // Вісник аграрної науки. – 2008. – № 7. – С. 70–72. **3.** Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. – Київ : Центр навч. літ., 2005. – 352 с. **4.** Мартиненко В. П. Стратегія життєздатності підприємств промисловості : навч. посіб. / В. П. Мартиненко. – Київ : Центр навч. літ., 2013. – 328 с. **5.** Мойса М. Я. Ресурсний потенціал підприємств та економічний механізм його раціонального використання / М. Я. Мойса // Економіка АПК. – 2011. – № 2. – С. 38–43.

РОЗРОБКА АЛЬТЕРНАТИВНИХ РІШЕНЬ ДЛЯ МІНІМІЗАЦІЇ РИЗИКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ

УДК 005.218:005.334

Диханова Ю. Р.

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

Анотація. *Розглянуто стан та проблеми управління поставками на підприємстві. Виявлено наслідки і втрати, які можуть вплинути на досягнення певних результатів діяльності підприємства. Розроблено альтернативні шляхи вирішення даної проблеми.*

Ключові слова: *ризики, управління ризиками, втрати, поставки, постачальники.*

© Диханова Ю. Р., 2015

Аннотация. *Рассмотрено состояние и проблемы управления поставками на предприятии. Выявлены последствия и потери, которые могут повлиять на достижения определенных результатов деятельности предприятия. Разработаны альтернативные пути решения данной проблемы.*

Ключевые слова: *риски, управление рисками, потери, поставки, поставщики.*

Annotation. *The state and problems of supply management in the enterprise. Identified consequences and losses that may affect the achievement of certain results of the company, as well as the development of alternative solutions to this problem.*

Keywords: *risk, risk management, loss, supply, suppliers.*

Останнім часом у науковій літературі та практичній площині активно обговорюються питання управління ризиками в ланцюгах поставок. Промислові, торговельні та сервісні підприємства опинилися в ситуації різкого загострення проблем функціонування учасників ринку, що спричиняє збої у матеріальних і супутніх потоках, а в окремих випадках і розриви у ланцюгах поставок, що, у свою чергу, негативно впливає на діяльність підприємства. Ризики, пов'язані з постачаннями, можуть спричинити значні фінансові втрати. Тому необхідно розглянути можливі наслідки збоїв поставок і віднайти шляхи вирішення, що сприятимуть зменшенню можливих втрат.

Мінімізація ризиків, пов'язаних з постачальниками, є одним з найважливіших завдань, що стоять перед будь-яким орієнтованим на успіх підприємством. Здатність оперативно реагувати на зміни навколишнього середовища, уміння провести грамотний аналіз ситуації, що склалася, і знайти важелі впливу на проблему – такими є найважливіші вимоги ведення бізнесу за сучасних умов. Питанню мінімізації ризиків присвячено праці та дослідження багатьох теоретиків і практиків економічної науки, таких як Логвінова О. П., Юттнер У. С., Яхнеева І. В. [1–3], а також зарубіжних наукових діячів.

Метою написання статті є теоретичне обґрунтування процесу поставки та розробка альтернативних шляхів вирішення проблеми, які допоможуть ефективно управляти поставками підприємства задля мінімізації його ризиків.

Кожного разу перед керівниками підприємств постає проблема взаємодії з постачальниками, вибір яких дозволятиме уникнути збоїв у виробництві. Ризики, що виникають на шляху руху матеріалів та супутньої інформації в процесі взаємодії учасників, можуть істотно вплинути на зміну параметрів руху потоку, що, у свою чергу, спричиняє збої або відмови в роботі підприємства. Крім таких очевидних втрат, як збитки, штрафні виплати через порушення термінів доставки продукції, ушкодження вантажів, наслідки можуть бути набагато більш критичними: порушення безперервності процесу виробництва та обслуговування, зниження якості сервісу, зміна або припинення відносин з партнерами, скорочення прибутковості. Тому розглянемо основні ризики та виявимо шляхи вирішення цієї проблеми. Сутність ключових понять, пов'язаних з ризиками постачальників, наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Сутність понять, пов'язаних із ризиками постачальників

Поняття	Сутність
Фінансова нестабільність контрагентів	Збої та затримки поставок, що відбуваються через брак фінансового резерву постачальника
Контрактні ризики	Ризик того, що взаємодіюча сторона не виконуватиме свої зобов'язання (поставки, оплату тощо), що спричинятиме збитки в результаті цих операцій
Постачальники не в змозі забезпечити необхідні обсяги сировини	Постачальник переоцінив свої можливості і в підсумку не виконав свої обов'язки щодо постачання необхідної кількості сировини, які були прописані в контракті
Низька якість послуг і матеріалів, що поставляються	Сукупність властивостей матеріалів і послуг, які не відповідають вимогам стандартів, контрактів, запитів підприємства, що були раніше оговорені та прописані в договорі
Відхід постачальника з ринку	Зупинка ділових відносин між підприємством і постачальником, що спричинить додаткові фінансові витрати підприємства

Фінансова нестабільність контрагентів призводить до перебоїв і затримки поставок, надалі це – штрафи від клієнтів, утрата клієнтів через затримку або підвищення ціни, банкрутство постачальника, витрати на пошук нового постачальника, зривання поставок клієнтам. Для вирішення проблеми та запобігання ризику необхідно ретельно підходити до вибору підприємств-постачальників, а саме:

- ураховувати їх надійність та репутацію;
- аналізувати звітність;
- контролювати їх діяльність.

Контрактні ризики можуть виникнути як з боку постачальника, так і самого підприємства. Передусім це порушення контрактних зобов'язань: підприємство може не внести своєчасно передоплату за сировину, за рахунок

відхилення фактичних витрат на виконання контракту від запланованих, бо існує валютний ризик, ціновий ризик, підвищення закупівельних цін, збільшення витрат на транспортування. Постачальник також може не виконати своєчасно умови, привести матеріал неналежної якості та кількості, можуть виникнути непередбачені ситуації в дорозі або з транспортним засобом. Тому для уникнення таких ризиків необхідно передбачити у контракті штрафи за порушення зобов'язань, прописати умови вирішення проблем, пов'язаних із валютними і ціновими ризиками, створити фінансові та інші резерви на випадок невиконання договору [1].

Інколи підприємство має справу з ризиком, коли постачальники не в змозі забезпечити необхідні обсяги сировини. Цей ризик є внутрішнім за своєю природою, проте він безпосередньо впливає на зовнішнє середовище підприємства, передусім на втрату частки ринку. Підприємство матиме втрати від зниження обсягу продажів (недоотриманий прибуток), витрати на час для пошуку нових постачальників. Керівнику доведеться протягом короткого терміну приділити увагу пошуку альтернативних і додаткових постачальників, які зможуть гнучко відреагувати на ситуацію, що склалася, і мінімізувати ризики.

Низька якість послуг і матеріалів призводить до низької якості продукції, яку випускає та реалізує підприємство. Неналежна якість товару спричинить втрату клієнтів, необхідність зниження ціни продажу – недоотримання прибутку. Низька якість сировини впливатиме на обладнання, що може призвести до аварій, а відтак до високих додаткових витрат. Необхідно завжди мати у резерві перелік альтернативних постачальників або альтернативний матеріал, а також прописувати у договорі поставки штрафи за низьку якість сировини та матеріалів.

Додаткові витрати і вихід підприємства-постачальника з ринку спричиняють:

- зупинку роботи у разі ускладнень у постачальників або зниження потужності;
- витрати на пошук нового постачальника;
- витрати на пошук альтернативних матеріалів;
- зростання ціни продукції при взаємодії з новими постачальниками або використанні нових матеріалів;
- утрату підприємством частки ринку.

Для зниження негативних наслідків слід виділяти та резервувати фінансові кошти для пошуку альтернативних постачальників і матеріалів, перепрофілювання підприємства, розглядати можливість переходу на інший ринок.

Провівши аналіз ризиків, пов'язаних із постачальниками, можна зробити висновки, що будь-яке підприємство не є застрахованим від проблем, пов'язаних з поставками. Запропоновано можливі варіанти мінімізації збоїв поставок. У подальших дослідженнях автор приділятиме увагу оцінюванню ризиків функціонування підприємства.

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

Література: 1. Логвінова О. П. Управління логістичним ризиком на підприємстві / О. П. Логвінова // Маркетинг: теорія і практика : зб. наук. пр. – 2012. – № 18. – С. 165–170. **2.** Юттнер У. С. Устойчивость цепочек поставок в условиях глобального финансового кризиса: эмпирическое исследование / У. С. Юттнер // Логистика сегодня. – 2012. – № 1. – С.42–63. **3.** Яхнеева И. В. Управление рисками в логистических системах и цепях поставок / И. В. Яхнеева. – Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та. – 2012. – 128 с.

ОСОБЛИВОСТІ ЛІКВІДАЦІЇ БАНКУ ЧЕРЕЗ БАНКРУТСТВО

УДК 347.736:336.71

Дроботенко Д. О.

Студент 3 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто процес, особливості та причини ліквідації банку як юридичної особи. Указані дії ліквідатора та порядок організації ліквідаційної процедури.*

Ключові слова: *банк, банкрутство, ліквідація, ліквідатор, кредитор.*

Аннотация. *Рассмотрен процесс, особенности и причины ликвидации банка как юридического лица. Указаны действия ликвидатора и порядок организации ликвидационной процедуры.*

Ключевые слова: *банк, банкротство, ликвидация, ликвидатор, кредитор.*

Annotation. *The article describes the process, characteristics and causes of liquidation of the bank as a legal entity. Shown liquidators action and organization of the liquidation procedure.*

Keywords: *banking, bankruptcy, liquidation, liquidator, creditor.*

У сучасній ринковій економіці необхідність процедури ліквідації обумовлена наявністю на ринку суб'єктів господарювання, які неефективно функціонують і не в змозі виконувати взяті на себе зобов'язання. Саме для розв'язання цієї проблеми необхідне законодавство, яке б визначало боржника (банкрута), дії щодо його ліквідації та охороняло б господарський оборот. Банк є фінансовим посередником, і припинення його діяльності може негативно позначитися як на його клієнтах – юридичних і фізичних особах, так і на суспільстві в цілому. Особливістю ліквідації банку є захист та повернення вкладів клієнтам. У зв'язку з цим надзвичайно важливим є чітке врегулювання у законодавстві ліквідаційної процедури банку. Проаналізуємо положення банківського законодавства України, якими регламентовано зазначені відносини.

Основним документом, що регулює порядок ліквідації банку, є Закон України «Про банки та банківську діяльність». Відповідно до ст. 1 Закону України «Про банки і банківську діяльність» ліквідація банку є процедурою припинення функціонування банку як юридичної особи відповідно до положень цього Закону [1]. Банк може бути ліквідований: 1) з ініціативи власників банку; 2) з ініціативи Національного банку України (у тому числі за заявою кредиторів).

Ліквідація банку з ініціативи власників здійснюється в порядку, передбаченому законодавством України про господарські товариства, з урахуванням особливостей, передбачених Законом України «Про банки і банківську діяльність» [1]. На відміну від інших юридичних осіб, для ліквідації банку однієї лише згоди його власників недостатньо. Таке положення закріплене у Законі саме з метою захисту інтересів клієнтів банку та забезпечення стабільності фінансово-кредитної системи держави в цілому.

Кредитори банку подають заяву про ліквідацію при настанні ознак неплатоспроможності банку з додаванням документально підтверджених доказів наявності невиконаних грошових зобов'язань банку перед ними. Якщо протягом одного місяця з дня направлення заяви зазначені особи не отримали відповідь від Національного банку України, кредитори мають право звернутися із заявою до суду про визнання банку неплатоспроможним. Підставою для того, щоб подана заява не була розглянута, є негативний висновок НБУ про доцільність відкликання банківської ліцензії та ліквідації банку. Національний банк України має ініціювати процедуру ліквідації банку та відкликати ліцензію у тому разі, коли боржник (банк) не в змозі виконати свої зобов'язання відповідно до рішення суду про примусове стягнення протягом шести місяців, і за цей період не було досягнуто домовленості про зміни у структурі боргу.

Справа про визнання банку неплатоспроможним може бути порушена лише після відкликання банківської ліцензії, після чого санація банку не допускається. Ініціюючий рішення про ліквідацію орган призначає ліквідатора, який приступає до виконання обов'язків негайно після відкликання ліцензії.

Протягом одного місяця з дня прийняття справи до розгляду суд має визначитися стосовно позову про ліквідацію банку. У справі про ліквідацію банку єдиним питанням, що постає перед судом, є висновок Національного банку України щодо доцільності ліквідації банку. У своєму рішенні суд має підтвердити кандидатуру ліквідатора. Розгляд справи в суді щодо ліквідації банку не зупиняє діяльності ліквідатора, призначеного НБУ. Три роки з дня відкликання ліцензії – крайній термін завершення процедури ліквідації банку.

© Дроботенко Д. О., 2015

Ліквідатор за рахунок банку публікує відомості про відкриття ліквідаційної процедури на сторінках однієї з газет – «Голос України» чи «Урядовий кур'єр» [2].

З дня прийняття рішення про відкликання ліцензії та призначення ліквідатора:

1) припиняються повноваження загальних зборів, спостережної ради і правління (ради директорів) банку та тимчасового адміністратора, який негайно передає ліквідатору всі справи;

2) банківська діяльність банку завершується закінченням технологічного циклу конкретних операцій у разі, якщо це сприятиме збереженню або збільшенню ліквідаційної маси;

3) термін виконання всіх грошових зобов'язань банку вважають таким, що настав;

4) припиняється нарахування процентів, неустойки (штрафу, пені) та інших економічних санкцій за всіма видами заборгованості банку;

5) відомості про фінансове становище банку перестають бути конфіденційними чи становити банківську таємницю;

6) скасовуються арешт, накладений на майно банку, чи інші обмеження щодо розпорядження його майном;

7) вимоги за зобов'язаннями банку, що виникли під час проведення ліквідації, можуть висуватися тільки в межах ліквідаційної процедури.

Від дня призначення ліквідатора до нього переходять права керівника (органів управління) банку. При виконанні своїх обов'язків ліквідатор за своїм статусом прирівнюється до представника Національного банку України. Особи, які навмисно перешкоджають доступу ліквідатора до банку, його активів, книг, записів, документів, мають нести адміністративну або кримінальну відповідальність [3].

Ліквідатор банку – фізична особа або керівник ліквідаційної процедури (якщо ліквідатором призначено юридичну особу), яка приймає рішення одноосібно в межах своїх повноважень та виконує організаційно-розпорядчі функції. Вона виконує обов'язки та користується правами, передбаченими Законом України «Про банки і банківську діяльність» з дня свого призначення [1].

Ліквідатор зобов'язаний:

1) повідомити компетентний орган, який наклав арешт або інші обмеження щодо майна (активів) банку, а також державні органи, що забезпечують ведення реєстрів про обтяження майна, про прийняте Національним банком рішення про відкликання банківської ліцензії та запровадження процедури ліквідації;

2) терміном до двох місяців з дня його призначення здійснити інвентаризацію активів (у тому числі тих, що обліковуються на позабалансових рахунках) та архіву банку;

3) скласти початковий баланс ліквідатора з урахуванням результатів інвентаризації активів; забезпечувати проведення оцінки активів банку, які підлягають продажу відповідно до законодавства України про оцінку майна;

4) закривати за власним рішенням поточні та депозитні рахунки клієнтів, на яких немає коштів, згідно із законодавством України;

5) протягом 20 робочих днів з дня свого призначення укласти від імені банку договір зі страховиками про страхування фінансової відповідальності, життя та здоров'я ліквідатора за рахунок коштів банку;

6) скласти проміжний ліквідаційний баланс і перелік (реєстр) вимог кредиторів після розгляду вимог кредиторів;

7) скласти ліквідаційний баланс і звіт ліквідатора після вжиття всіх можливих заходів щодо задоволення вимог кредиторів.

Також ліквідатор зобов'язаний протягом двох місяців з дня призначення вжити заходів щодо повернення власникам усіх цінностей, які перебували на відповідальному зберіганні банку, активів, переданих банку у довірче управління, у тому числі матеріальних цінностей, цінних паперів та інших активів. Ліквідатор через три місяці з дня його призначення повідомляє територіальні управління за місцезнаходженням банку та його філій про заходи, яких було вжито для повернення власникам цінностей, що перебували на відповідальному зберіганні банку, і наявність цінностей, не вилучених власниками, зазначивши їх вид та обсяг [4].

Ліквідатор припиняє приймання вимог кредиторів після закінчення одного місяця з дня опублікування оголошення про початок ліквідаційної процедури. Кредитори мають право надіслати ліквідатору свої заперечення щодо визнаних ним вимог протягом одного місяця з дня отримання повідомлення. Матеріальні цінності, що перебували на відповідальному зберіганні банку і не були вилучені власниками у зазначений у повідомленні термін, вважають фондами, на які не можуть претендувати кредитори банку. Ці цінності переходять у розпорядження Національного банку України для повернення законним власникам [5].

Майно, що залишилося після задоволення вимог кредиторів, передають власникам, а майно державних банків – відповідному органу приватизації для подальшого продажу. Кошти, одержані від продажу цього майна,

спрямовуються до Державного бюджету України. Ліквідацію банку вважають завершеною, а банк ліквідованим з моменту внесення запису про це до Державного реєстру банків після ухвалення звіту ліквідатора [6].

Реорганізація банку здійснюється добровільно за рішенням його власників або примусово за рішенням НБУ. Реорганізація може здійснюватися шляхом злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення. Порядок здійснення примусової реорганізації банків установлено Законом «Про банки і банківську діяльність» та нормативно-правовими актами Національного банку України [1].

Отже, організація ліквідаційної процедури є вельми копітким і трудомістким процесом, що потребує серйозної уваги, відповідної підготовки, виважених рішень і чіткої організації. Саме вона дає змогу ліквідатору скласти об'єктивний та обґрунтований план ліквідації банку, а згодом – якісно й ефективно виконувати завдання ліквідаційної процедури. Процедуру ліквідації банків визначено у гл. 16 Закону України «Про банки і банківську діяльність» [1]. Процедура ліквідації створює умови для очищення економіки від неефективно функціонуючих суб'єктів.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Про банки і банківську діяльність [Електронний ресурс]: Закон України від 07.12.2000 № 2121-III. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2121-14. **2.** Порядок реорганізації та ліквідації комерційних банків [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://textbooks.net.ua/content/view/2751/14/. **3.** Ліквідація та реорганізація комерційного банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/78/77/. **4.** Наслідки призначення ліквідатора та його повноваження [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/19650323/bankivska_sprava/naslidki_priznachennya_likvidatora_yogo_povnovazhennya. **5.** Вимоги до ліквідатора та умови його призначення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.refine.org.ua/pageid-6828-2.html. **6.** Продаж майна банку, який ліквідується [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://studopedia.net/8_65980_zadovolennya-vimog-kreditoriv-banku.html.

ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У 2014 ТА 2015 РОКАХ

УДК 349.22(477)

Дубовицький А. М.

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

Анотація. *Проведено порівняння порядку укладення трудового договору у 2014 та 2015 роках згідно із ч. 4 ст. 24 Кодексу законів про працю України. Виявлено переваги та недоліки укладення трудового договору протягом порівнюваних років.*

Ключові слова: *трудовий договір, роботодавець, працівник, наказ, розпорядження.*

Аннотация. *Проведено сравнение порядка заключения трудового договора в 2014 и 2015 годах согласно ч. 4 ст. 24 Кодекса законов о труде Украины. Выявлены преимущества и недостатки заключения трудового договора в сопоставляемые годы.*

Ключевые слова: *трудовой договор, работодатель, работник, приказ, распоряжение.*

Annotation. *Compared the order of the employment contract in 2014 and 2015, according to the fourth part of Article 24 of the Labor Code of Ukraine. The advantages and disadvantages of the employment contract, in comparable years.*

Keywords: *labor contract, employer, employee, order, decree.*

© Дубовицький А. М., 2015

В Україні питання укладення трудового договору вирішуються відповідно до нормативно-правових актів, а саме Кодексу законів про працю як основного закону, що регулює трудові правовідносини і виступає центральним актом трудового законодавства, колективним договором і власне трудовим договором. Саме на основі умов укладення трудового договору виникають і здійснюються трудові правовідносини працівника з роботодавцем.

Метою цієї статті є порівняння порядку укладення трудового договору у 2014 та 2015 роках згідно із ч. 4 ст. 24 Кодексу законів про працю України. Об'єктом дослідження є порядок укладення трудового договору, а предметом – трудовий договір.

Трудовий договір як угода між найманим працівником та роботодавцем набув законодавчого втілення у ст. 21 Кодексу законів про працю України, у якій зазначено, що трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, із підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [1].

В юридичній літературі питанням, пов'язаним із укладенням трудового договору, присвячені дослідження Болотіної Н., Гевела О., Сільченка С., Пилипенка П., Прокопенка В. та ін. У них звернено увагу на різні аспекти трудового договору. Він розглядається, по-перше, як юридичний факт, що породжує трудові правовідносини; по-друге, як джерело суб'єктивних трудових прав і обов'язків сторін трудового правовідношення; по-третє, як юридична модель трудових відносин, тобто якщо в основу їх виникнення покладено трудовий договір, він оформлює їх, унаслідок чого останні стають трудовими правовідносинами [2, с. 187].

Для здійснення порівняння порядку укладення трудового договору у 2014 та 2015 роках використаємо Кодекс законів про працю України у редакції 2014 року та Кодекс законів про працю України зі змінами у редакції 2015 року. Кодекс законів про працю України, ч. 4 ст. 24 у редакції 2014 року свідчить: «Трудовий договір вважають укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи» [1].

Таке трактування у цій частині Кодексу тягне за собою певні незручності для роботодавця та працівника. Недоліком для роботодавця та працівника є те, що у той час, коли працівник уже виконує роботу на підприємстві, а трудовий договір не є ще письмово оформленим, роботодавець або працівник можуть не дотриматися певних зобов'язань, передбачених трудовим договором, а відтак існують підстави для порушення умов трудового договору. Якщо складається така ситуація, то роботодавець чи працівник не зможуть довести, що один з них не дотримувався певних зобов'язань, оскільки трудовий договір не був письмово оформлений. Наприклад, для роботодавця недоліком є те, що на випадок вчинення працівником дисциплінарного проступку, який є порушенням трудової дисципліни, а також заподіяння шкоди майну підприємства, організації чи установи, відповідно до якого настає матеріальна відповідальність працівника, чи інших неправомірних дій, роботодавець не зможе покласти на працівника належну відповідальність. Для працівника недоліком є те, що при порушенні його трудових прав та обов'язків він не в змозі довести в судовому порядку свій правовий статус працівника того підприємства, де було порушено його права. Наприклад, на випадок виробничої травми на підприємстві через провину підприємства працівник не зможе залучити роботодавця до матеріальної чи кримінальної відповідальності, оскільки фактичний початок роботи працівника письмово не зафіксовано, згідно із ч. 4 ст. 24 Кодексу законів про працю України у редакції 2014 року. Роботодавець може використати цей факт на свою користь. Наприклад, роботодавець може здійснити нарахування заробітної плати робітнику за меншу кількість відпрацьованих днів за рахунок того, що фактичний початок роботи працівника письмово не було зафіксовано.

Законом 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 р. № 77-VIII, що є чинним з 1 січня 2015 р., були внесені зміни до окремих статей Кодексу законів про працю України [3]. Зокрема, зі ст. 24 Кодексу була вилучена ч. 4 та додана нова норма, згідно з якою працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, установленому Кабінетом Міністрів України.

Внесені до ч. 4 ст. 24 Кодексу законів про працю України зміни надають певних переваг роботодавцю та працівнику. Основною перевагою для роботодавця та працівника є те, що без укладення трудового договору в письмовій формі працівник не може бути допущений до роботи. А це означає, що зобов'язання працівника виконувати роботу з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку та зобов'язання роботодавця виплачувати працівнику заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, набувають чинності тільки після укладення трудового договору в письмовій формі.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що внесені до ч. 4 ст. 24 Кодексу законів про працю України зміни є позитивними, оскільки такі уточнення усувають певні недоліки для роботодавця та працівника, надаючи тим самим відповідних переваг роботодавцю та працівнику. Ці зміни сприятимуть покращенню трудових правовідносин між ними.

Науковий керівник – викладач Браславець Ю. Ю.

Література: 1. Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР [Електронний ресурс] : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322%D0%B0-08. **2.** Пилипенко П. Д. Трудове право України : навч. посіб. / За ред. П. Д. Пилипенка. – Київ : Ін Юре, 2003. – 536 с. **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 № 77-VIII. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/77-19.

СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

УДК 331.5 (477)

Дубовицький А. М.

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

Анотація. *Проаналізовано сучасний стан забезпеченості України трудовим потенціалом. Визначено основні проблеми й перспективи розвитку трудового потенціалу з точки зору його відповідності потребам ринку праці.*

Ключові слова: *трудовий потенціал, ринок праці, робоче місце, роботодавець, працівник.*

Аннотация. *Проанализировано современное состояние обеспеченности Украины трудовым потенциалом. Определены основные проблемы и перспективы развития трудового потенциала с точки зрения соответствия потребностям рынка труда.*

Ключевые слова: *трудовой потенциал, рынок труда, рабочее место, работодатель, работник.*

Annotation. *Analyzes the current state of security of Ukraine labor potential. The main problems are presented and prospects of development of labor potential, in order to meet the needs of the labor market.*

Keywords: *labor potential, labor market, the workplace, the employer, the employee.*

В Україні проблема розвитку трудового потенціалу є актуальною, оскільки зниження якості кваліфікованих робітників призвело до структурної невідповідності підготовлених кадрів потребам ринку праці України.

Велика кількість учених приділила увагу питанню трудового потенціалу. Біологічну складову трудового потенціалу вивчають Долішній М. І., Мікловда В. В., Пітюлич М. І., Магомедов М. М. та ін. Однак вона є складовою демографічної компоненти трудового потенціалу. Диференційовані підходи до висвітлення проблеми, що вимагають специфічних підходів до її оцінки, є цілком виправданими. Інтелектуальні характеристики трудового потенціалу висвітлено в підходах Долішнього М. І., Злупко С. М., освітні – Колосової Р. П., Бібена М. І., Мікловди В. В., Онікієнко В. В., Пітюлич М. І., освітньо-інтелектуальні – Магомедова М. М.

© Дубовицький А. М., 2015

Метою цієї статті є аналіз трудового потенціалу, визначення основних проблем та подання перспектив розвитку трудового потенціалу з точки зору його відповідності потребам ринку праці. Об'єктом дослідження є процес формування, розподілу, розвитку та використання трудового потенціалу. Предметом розгляду є трудовий потенціал.

У різних джерелах по-різному трактують термін «трудовий потенціал». Федонін О. С. визначає його «як існуючі нині та передбачувані трудові можливості, які розпізнають за чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства» [1].

Структура трудового потенціалу відрізняється набором елементних складових. Учені сходяться на тому, що трудовий потенціал являє собою систему певних взаємопов'язаних підсистем. Набір складових у наукових працях є відмінним, учені відстоюють власні точки зору досить змістовними обґрунтуваннями. Класик цього напряму науковий дослідник Пирожков С. І. структурує трудовий потенціал за трьома складовими: демографічною, соціально-економічною, соціально-технологічною. У рамках першої він виділяє набір компонентів, головним з яких є життєвий потенціал населення, у рамках другої розглядає трудову активність, третьої – потенціал працездатності [2].

Деякі науковці виділяють сакральну, історично-етичну, культурну, мотиваційну складові, окремий розгляд яких спричиняє труднощі оцінки, оскільки вони є вбудованими у соціальні компоненти трудового потенціалу. В основному наукові дослідження визначають наявність кількох компонентів у складі трудового потенціалу [3].

Для аналізу сучасної ситуації в Україні використаємо статистичні дані Державного комітету статистики України. Демографічні показники виступають визначальним фактором оцінки кількісного складу трудових ресурсів. У 2013 році кількість економічно активного населення віком 15–70 років склала 20824,6 тис. осіб, серед яких чисельність безробітних склала 1 510,4 тис. осіб. У 2014 році кількість економічно активного населення віком 15–70 років склала 19920,9 тис. осіб, серед яких чисельність безробітних склала 1 847,6 тис. осіб. У 2014 році порівняно з 2013 роком кількість економічно активного населення віком 15–70 років зменшилась на 903,7 тис. осіб . Процент безробітних серед економічно активного населення зріс із 7,3 % до 9,3 %. Це є негативною тенденцією, оскільки зменшилася кількість економічно активного населення, а це означає, що зменшується пропозиція робочої сили на ринку праці. Також збільшується чисельність безробітних серед економічно активного населення. Це є негативною тенденцією, оскільки зростає чисельність трудового потенціалу, який не є використовуваним на ринку праці.

Економічно неактивне населення у 2013 році склало 11270,1 тис. осіб. У 2014 році економічно неактивне населення склало 12023,0 тис. осіб, тобто збільшилось у 2014 році порівняно з 2013 роком на 752,9 тис. осіб. Це є негативною ситуацією, що склалася через зростання чисельності пенсіонерів за віком, за інвалідністю з 51,0 тис. осіб до 53,3 тис. осіб, а також через зниження чисельності учнів і студентів з 24,8 тис. осіб до 21,7 тис. осіб. Інші причини економічної неактивності залишилися майже незмінними.

Середньооблікова чисельність штатних працівників у 2013 році склала 9720 тис. осіб, а у 2014 році вона склала 8959 тис. осіб . Це є негативною тенденцією, яка склалася через зменшення чисельності по прийому з 26,6 тис. осіб до 22,2 тис. осіб. Коефіцієнт обороту робочої сили щодо звільнення залишився незмінним.

Потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць у 2013 році склала 47,5 тис. осіб, у 2014 році цей показник становив 35,5 тис. осіб. Через цю ситуацію навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць збільшилося з 103 осіб у 2013 році до 145 осіб у 2014 році. Це є негативною тенденцією, що склалася через зменшення потреби роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць.

Потреба підприємств у працівниках за професійними групами у 2013 році склала 47,5 тис. осіб, у 2014 році – 35,3 тис. осіб. Потреба у керівниках та менеджерах у 2013 році склала 4,3 тис. осіб, у 2014 році – 2,7 тис. осіб. Потреба у фахівцях у 2013 році склала 5,4 тис. осіб, у 2014 році вона склала 4,0 тис. осіб. Потреба у технічних службовцях у 2013 році склала 1,5 тис. осіб, у 2014 році – 1,4 тис. осіб. Потреба у працівниках сфери торгівлі та послуг у 2013 році склала 6,3 тис. осіб, у 2014 році – 5,0 тис. осіб. Потреба у кваліфікованих робітниках у 2013 році склала 15,0 тис. осіб, у 2014 році – 11,6 тис. осіб. Потреба у робітниках найпростіших професій у 2013 році склала 6,2 тис. осіб, у 2014 році – 5,0 тис. осіб [4]. Потреба підприємств у працівниках за професійними групами у 2014 році зменшилася порівняно з потребою підприємств у працівниках за професійними групами у 2013 році. Це є негативною тенденцією, оскільки через зниження потреби підприємств у працівниках за професійними групами зменшилася чисельність вільних робочих місць. За рахунок зменшення чисельності вільних робочих місць зростає безробіття.

Незважаючи на те, що потреба підприємств у працівниках за професійними групами знизилася у 2014 році порівняно з 2013 роком, можна зробити висновок про те, що підприємства відчувають найбільшу потребу у фахівцях, працівниках сфери торгівлі та послуг, кваліфікованих робітниках, робітниках найпростіших професій.

Після аналізу сучасного стану забезпеченості України трудовим потенціалом можна визначити основні проблеми і перспективи розвитку трудового потенціалу з точки зору його відповідності потребам ринку праці.

Таким чином, професійно-кваліфікаційна структура робочої сили є погано адаптованою до змін на ринку праці. Робоча сила виявляється не завжди конкурентоспроможною на ринку праці: не функціонує механізм сертифікації працівників, практично не діє система розвитку персоналу підприємств, не розроблено регіональні програми розвитку людських ресурсів [5].

Ринок праці України потребує фахівців, працівників сфери торгівлі та послуг, кваліфікованих робітників, робітників найпростіших професій. Дефіцит робітничих кадрів пов'язаний із різким зниженням престижу робітничих професій, що призводить до значних труднощів у заміщенні робітничих кадрів старших вікових груп; непривабливими, а часто і важкими умовами праці; розваленою системою підготовки робітничих кадрів та іншими факторами. Прискорення темпів розвитку економіки, поява наукоємного виробництва вимагає появи нового типу робітника, який володіє сучасними технологіями, уміє обслуговувати складне виробниче обладнання та застосовувати нові матеріали.

Для подолання проблем невідповідності трудового потенціалу потребам ринку праці необхідно вжити таких заходів, що сприятимуть розвитку трудового потенціалу: збільшити кількість економічно активного населення шляхом реалізації програми соціального розвитку держави, орієнтованої на поліпшення стану здоров'я та зростання тривалості життя. Слід зменшити чисельність безробітного населення шляхом підтримання державою приватних підприємців, що сприятиме збільшенню чисельності робочих місць. Також необхідно згідно із потребами ринку праці України втілювати програму підвищення кваліфікації кадрів; забезпечувати підготовку фахівців, працівників сфери торгівлі та послуг, кваліфікованих робітників, робітників найпростіших професій шляхом збільшення чисельності бюджетних місць у вищих навчальних закладах та підвищення престижності середніх спеціальних навчальних закладів. Доцільними є розробка механізму прогнозування професійних потреб економіки з метою формування висококваліфікованого трудового потенціалу, забезпечення жорсткого зворотного зв'язку між існуючими реальними потребами ринку праці та програмами навчальних закладів, надання гарантії працевлаштування за фахом випускникам після отримання ними освіти шляхом укладання договорів між випускниками та підприємствами.

Таким чином, щоб подолати нинішні негативні прояви, пов'язані з невідповідністю трудового потенціалу потребам ринку праці України, державі необхідно реалізувати зазначені напрями розвитку трудового потенціалу.

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

Література: 1. Горбунов В. О. Вплив ринку праці на формування якісного трудового потенціалу в регіоні / В. О. Горбунов // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. – 2010. – Вип. 4 (84). – С. 58–65. **2.** Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/. **3.** Лавриненко С. І. Сучасний стан та перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні / С. І. Лавриненко // Соціально-економічна політика. – 2009. – № 1 (10). – С. 115–117. **4.** Пирожков С. І. Трудовий потенціал у демографічному вимірі / С. І. Пирожков. – Київ : Наук. думка, 2008. – 180 с. **5.** Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – Київ : КНЕУ, 2004. – 316 с.

DEVELOPMENT A SYSTEM OF STAFF MOTIVATION OF THE ENTERPRISE

УДК 331.101

Valeriya Durneva

The 4th year student
Management and Marketing faculty of S. Kuznets KhNUE

Annotation. *Devoted to the problems of development of motivation of the personnel of the enterprise; proved that the formation of an effective system as possible motivation for creating a new system, and in improving existing systems; deepened and grounded theoretical principles for the development of mechanisms of motivation of the personnel of enterprises.*

Keywords: *motive, incentive, motivation of labor, incentives of labor, motivation of the personnel of the enterprise, motivational mechanism.*

Анотація. *Розглянуто проблеми розвитку системи мотивації персоналу підприємства. Доведено, що формування ефективної системи мотивації можливе як шляхом створення нової системи, так і шляхом удосконалення діючих систем. Обґрунтовано й поглиблено теоретичні положення щодо розробки механізмів мотивації праці персоналу підприємств.*

Ключові слова: *мотив, стимул, мотивація праці, стимули праці, мотивація персоналу підприємства, мотиваційний механізм.*

Аннотация. *Рассмотрены проблемы развития системы мотивации персонала предприятия. Доказано, что формирование эффективной системы мотивации возможно как путем создания новой системы, так и путем совершенствования действующих систем. Обоснованы и углублены теоретические положения разработки механизмов мотивации труда персонала предприятий.*

Ключевые слова: *мотив, стимул, мотивация труда, стимулы труда, мотивация персонала предприятия, мотивационный механизм.*

The problem of motivation of the personnel of the enterprise becomes important, as the solution of problems faced by society is possible only if the creation of a proper motivational system that can motivate staff to the efficient operation of the enterprise. It is an application of such forms and таблиця після посилання! не розривати! methods to promote employment, which would contribute to its high efficiency and competitiveness. Based on this important condition for effective activity of the company is to create an effective, adaptive to the new requirements, the mechanism of motivation of the personnel [6]. In general what is motivation? According to Elena Stetsyuk, Motivation (from Lat. Moveo – to move) – is causing, encouraging, stimulating action. It is any impact – verbal, physical or psychological, impelling in response to perform certain actions. Let's consider the concepts of motivation (tab. 1)

Table 1

Different definitions of «motivation»

Source	Definition	Keyword
[1]	Process of the stimulation itself and other to active, designed to achieve individual and common goals of the organization.	Stimulation
[2]	Is the scientific word, used to represent the reasons for our action, our desires, our needs etc.	Scientific work
[3]	Internal and external factors that stimulate desire and energy in people to be continually interested and committed to a job, role or subject or to make an effort to attain a goal	Factors, job, role
[4]	Process that initiates, guides and maintains goal-oriented behavior.	Process
[5]	Is the crucial element in setting and attaining goal- and research shows you can influence your own levels of self-control	Crucial elements

Motivation as a key term means process of the stimulation itself to active, help to achieve goals of the organization, help to influence your own levels of self-control. It stimulates desire of people to be interested to a job. Motivation is a critical dimension of capacity, defined as «the ability of people, institutions and societies to perform functions, solve problems and set and achieve objectives».

© Valeriya Durneva, 2015

Motivation is not the property of the individual, and no matter how many psychologists are looking for a universal code that makes all people equally react to certain factors, it is not. Motivation – this is definitely a system. And writing of it depends on many factors.

The actuality of the problem under investigation is determined by a number of factors that limit the ability to develop an effective system of motivation of the personnel of the enterprise. An increasing number of companies that went bankrupt, the state thus loses taxpayers, and at the same time decreases the completion of the public treasury. This implies the need to justify substantial changes in the system of motivation of the personnel of the enterprise [6].

In the current situation, the enterprise is very important to maintain the existing staff. Factors that may influence the decision to change the employee's place of work is as follows: the level of income; lack of career growth; routine work; social security; relationship with management; relations in the team. However, the staff is important content of the work: a new experience, the ability to solve complex and interesting problems, career growth, additional training. That's why now is very important to preserve the existing trained personnel, finding the methods and techniques that will interest him, and keep, and at the same time to ensure that employees are not just doing a job, but also his example inspired his colleagues. The actuality of this problem stems from the fact that employment is a fundamental condition for the existence of the enterprise.

Attitude to work largely determines the success or failure of the company in its promotion towards economic and social progress. Due to the lack of reliable information about the real situation in the company and the prospects of its development staff is attracted to the discussion of various interpretations of what is happening in the company, and this affects the efficiency of labor. Therefore, one of the most important measures is the explanatory work with staff, in accordance with which information to employees must include characterization of the situation in which there is at present undertaking.

The aim of the article is to deepen the theoretical analysis of the provisions of the problems of development of motivation of the personnel of the enterprise and the development of its mechanisms.

The motif is a manifestation of the internal needs of the employee, which is expressed externally in his interest in this or that good (tangible and intangible). According to Danilishin B., the most weighty, clearly expressed perform such functions of human motives: orientation, which determines the direction of the motives of employment rights in the presence of a large number of alternatives; substantial, that is not simply characterized by the direction of the labor of human behavior, but also determines its content directly in the implementation of their own labor potential; mobilized, which emphasizes the continuing need for human intervention in the labor process in order to maximize the use of their own capabilities to achieve personal and organizational goals; justifying that encourages the individual to achieve a preconscious standard, the sample; generalizing, which generalizes previous functions with a view to agreeing the internal motivation mechanism of the employee and external stimuli.

External factor with respect to this man is a stimulus that is implemented in the enterprise to achieve their goals (ongoing, strategic). Motivation is a form of dialectical combination of motives worker and incentives that are generated and implemented in the enterprise. Incentives aimed at creating an employee interest in the implementation of strategic and operational objectives of the enterprise.

The modern practice of motivation allows you to select these types of incentives: depending on the impact – tangible and intangible; in the form of compensation – monetary and non-monetary; For Action – direct and indirect; as a result of labor – the quality of labor, labor productivity, the intensity of labor; time-bound actions – short, medium and long-term incentives.

Among the financial incentives leading place is occupied wages. It reflects both the cost of labor and cost of services offered employee [7].

The main task of reforming the system of motivation is to develop new and improve existing mechanisms for its organization and regulation that would allow to revive the basic functions of wages, to ensure the growth of the motivational potential of employees to work effectively on the basis of increases in salaries. The main factors motivating the staff of the enterprise should include: high earnings; working conditions; structuring of work; social contacts; stable relationship; pursuit of the objective; creativity; self-improvement; interesting work, full of meaning and significance; confidence in their future in the enterprise; relation to the strategic incentives and motivation in the company [8].

The motivation mechanism should take into account the methodology of the content, nature and social forms of labor, their dialectic; determination and differentiation of categories of social labor; modern concepts of the influence of external and internal environment for staff development. In this regard, the category of social labor, according to experts, it is appropriate to group thus: general, which characterize the social labor in different socio-economic systems (social form of labor, the nature of work, work content), and specific to assess the effectiveness of the employment of the individual employee or a group of employees (efficiency, quality, performance intensity, effectiveness).

Modern motivation mechanism provides diversification of labor stimulation in organic combination with changes in the number of subjects, which is sent to the process of motivation. In this case, you must be a gradual reorientation of

labor stimulation with an assessment of the costs of the evaluation of its results. With the help of mechanisms of motivation achieved one-pointedness employee motivation and incentives of the company. With the concept of employee labor, having studied it, the company can more purposefully and effectively generate incentive systems, as an integral part of the motivation of the personnel of the enterprise.

In economic theory and practice it is necessary to distinguish the concept of «motives» and «incentives». The first is inherent to the employee, as a manifestation of its domestic needs (tangible and intangible, spiritual), incentives – as a form of (economic and non economic) impact of the enterprise – the subject of market relations – workers. In relation to employee incentive has an external origin. When choosing a work potential employee seeks to realize the concept of his career. Through the mechanism of motivation there is a connection motives and incentives of one-pointedness. This process creates a system of incentives, which includes a substantial portion of the labor of the concept of employees and incentives.

Basic and universal motivator for staff is the level of wages, since it is a tool that is able to meet many of their needs. New mechanism of motivation of the personnel of the enterprise, is a set of forms, methods, techniques and institutions outside influence on an employee by which subjects of motivation resolve the contradictions in the process of engaging with different level of education and training of employees to unequal types of work.

Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Blyznyuk T. P.

Literature: 1. Pritchard Christopher W. 101 Strategies for Recruiting Success: Where, When and How to Find the Right People Every Time / Christopher W. Pritchard // American Management Association. – New York, Atlanta, Brussels, Chicago, Mexico City, San Francisco, Shanghai, Tokyo, Toronto, Washington, D.C. – P. 35–40. **2.** Pardee R. L. Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland / R. L. Pardee // A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation. – 1990. **3.** Business Dictionary [Electronic resource]. – Access mode : http://www.businessdictionary.com/definition/motivation.html. **4.** Makeyeva M. N. Intergrative motivation when training the new generation of engineers / M. N. Makeyeva, L. P. Tsilenko, A. A. Shipovskaya, K. V. Bryankin // Tambov State Technical University. – Tambov. – 2012. **5.** Rekkha R.; Kumer-Lenka S. Motivation and work motivation: concepts, theories & researches / IJRIM. – Vol. 2. – Iss. 8. – August. – 2012. **6.** Данилишин Б. Пік кризи минував, попереду – структурна перебудова / Б. Данилишин // Урядовий кур'єр. – 28 січня, 2010. – № 16. – С. 7. **7.** Ровенська В. В. Мотивація персоналу в період економічної кризи / В. В. Ровенська // Вісник економічної науки України. – 2010. – № 1/ – С. 88–90. **8.** Пахомов Ю. Украина реагирует на деградацию и беспредел симпатией к России / Ю. Пахомов // Держава-страна, 2000. – 19 февраля, 2010. – № 7. – С. 2–3.

THEORETICAL ASPECTS OF A STRATEGIC PLAN DEVELOPMENT OF AN ENTERPRISE

УДК 338.5

Elizabeth Durneva

The 4th year student

Management and Marketing faculty of S. Kuznets KhNUE

Annotation. *Devoted to significant issues such as the formation of a strategic plan for the company. The article deals with the essence of strategic planning, mission, goals of the enterprise, which is a strategic planning, as well as requirements that must be met when developing a strategic plan for the company.*

Keywords: *strategy, strategic plan, mission, goal, enterprise, development plan.*

Анотація. *Розглянуто питання стратегічного планування, його сутність, місію, мету підприємства. Висвітлено вимоги, що висуваються при розробці стратегічного плану компанії.*

© Elizabeth Durneva, 2015

Ключові слова: *стратегія, стратегічний план, місія, мета, підприємство, план розвитку.*

Аннотация. *Рассмотрены вопросы стратегического планирования, его сущности, миссии и цели предприятия. Освещены требования, которые выдвигаются при разработке стратегического плана компании.*

Ключевые слова: *стратегия, стратегический план, миссия, цель, предприятие, план развития.*

Strategic planning – it's one of the functions of management, which is the process of selecting the organization's goals and ways to achieve them in competitive markets. Strategic planning provides the basis for all management decisions. Functions of the organization, motivation and control focused on the development of strategic plans. Not taking advantage of strategic planning, organization as a whole and individuals will be deprived of a clear method of evaluating the goals and direction of the corporate enterprise.

At the present stage, the level of competition in all areas of production of goods and services is constantly increasing. Therefore, any company needs strategic planning as a dynamic process, to anticipate and take into account changes in the external environment and internal factors of production to adapt to its development and growth.

This was discussed by several scientists such as Ansoff I., Bowman K., Chandler A. have studied the concepts of strategic management and developing strategic planning program.

In their scientific works were investigated the reasons why some companies are not deeply engaged in the process of strategic management and ways of solving and creating of effective strategic programs.

The main purpose of this article is to give the recommendations of how to create the effective strategic planning program.

The goal of the article is consideration of concepts and essence of strategic planning, research of development of the strategic plan at the enterprise.

The strategic planning process provides a framework for managing members. Strategic planning is developing (formulation) a strategy with the help of formalized procedures, painted in stages, methods, technique and aimed at building a model of the future as well as the program of transition to this model. Strategic Planning System enables shareholders and management companies to determine the direction and pace of business development, to outline the global market trends, understand what organizational and structural changes must occur in the company to make it competitive, what is its advantage, what tools it needed for successful development [4].

The five points of strategy are as follows [3]:

- establishes unique value proposition compared to your competitors;
- executed through operations that provide different and tailored value to customers;
- identifies clear tradeoffs and clarifies what not to do;
- focuses on activities that fit together and reinforce each other;
- drives continual improvement within the organization and moves it towards its vision.

The basic terms in this work was singled out strategy and strategic plan. Today there are dozens of different definitions of this term «strategy» and «strategic plan (of enterprise)». As a result of the analysis of views of various authors of interpretation of the concepts «strategy» and «strategic plan» it is worth allocating definitions according to Thompson A. The strategic plan – the program of the integrated actions for achievement of goals. Strategic planning – process of definition of specific goals of the organization and the directions of actions for their implementation according to the accepted strategy.

The study determined that the first and perhaps the most significant decision in planning is to select the organization's objectives. The main overall objective of the organization – a clear reason for its existence – is referred to as its mission. The objectives are developed for the implementation of this mission. In order to fulfill the mission goals and objectives need to develop a strategic plan, which is the basis for all future development plans. Its development consists of six stages: analysis of macro- and microenvironment business, SWOT-analysis, determination of the type of model of competitive advantage, positioning the company for multicomponent model of organization development and financial analysis [1]. Development of a strategic plan is the latest achievement in business management. One of the most expensive and highly intelligent management tools in general.

The strategic planning process in the company consists of several stages:

1) definition of the mission and goals of the organization;

2) analysis of the environment, including the collection of information, analysis of the strengths and weaknesses of the company, as well as its potential based on available external and internal information;

3) the choice of strategy;

4) implementation of the strategy;

5) evaluation and monitoring performance.

Main stages of development of the strategic plan presented in Fig. 1. It shows the relationship with the strategic analysis and strategy implementation mechanism (mechanism of development management). Stages of development of a strategic plan are determined in accordance with the format of the strategic plan and the logic of its publication [2].

The objective function begins with the establishment of the mission of the enterprise, which expresses the philosophy and the meaning of his existence.

Mission is a conceptual intent to move in a certain direction. Usually it is detailed status of the company, describes the basic principles of its operation, the real intentions of management, and defines the most important economic characteristics of the enterprise. The mission is striving for the future, shows something that will be direct to the organization's efforts, what values are at the same priority [3].

The goal is a specification of the mission in the organization in a form accessible to control the process of their implementation. Main characteristics of the purpose of strategic planning is as follows:

- a clear focus on a specific time interval;
- specific and measurable;
- consistency and coherence with other missions and resources;
- targeting and accountability.

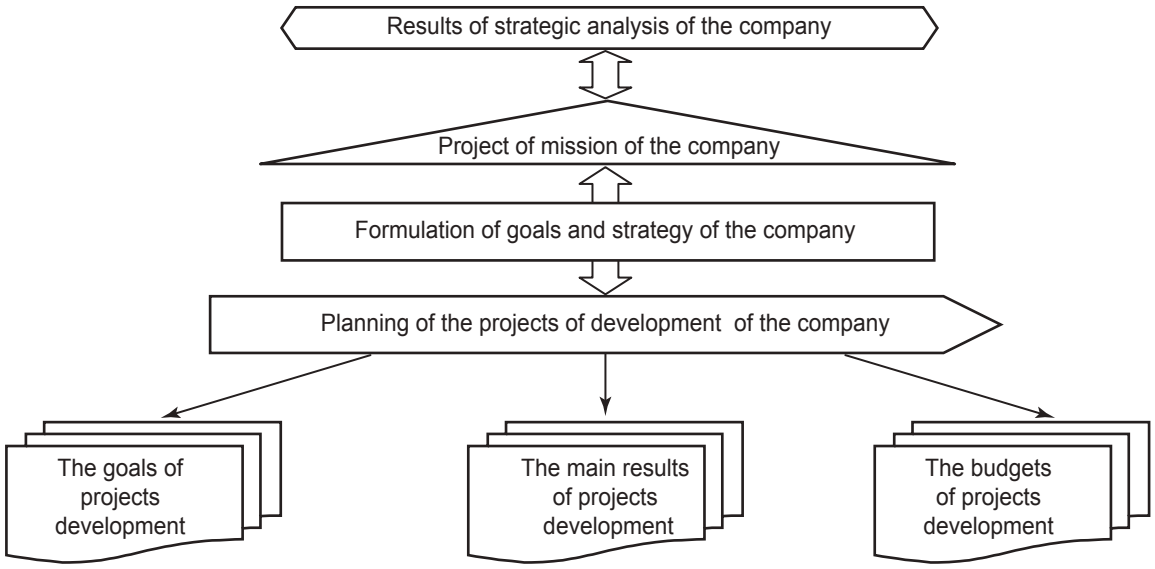

Fig. 1. **Main stages of development of the strategic plan** [2]

Based on the mission and goals of the organization's existence, it builds development strategy and determines policy organization.

Strategic choice involves the formation of alternative directions of the organization development, their evaluation and selection of the best strategic alternatives for implementation. It uses special tools, including quantitative forecasting methods, the development of scenarios for future development [2].

Implementation of the strategy is a critical process, as it had, in the case of successful results, leads the company to achieve its goals. Implementation of the strategy is carried out through the development of programs, budgets and procedures that can be considered as medium-term and short-term plans to implement the strategy.

So which recommendations based on the analyzed companies can be given in order to create the strategic planning program? First of all, it is necessary to make the diagnostics of type of company's employment at which level it is, make a SWOT-analysis and analysis of the effectiveness of the company. After, undoubtedly, it is necessary to set strategic goals and objectives to achieve them. Then you have to formulate strategies to achieve the objectives and results of operations of production. The next important part which should be included in the list of strategic planning process is implementation of this strategic plan and evaluation of results of operations and changes in the strategic plan and or methods for its implementation.

These methods were developed on the basis of many of the studied ways of development of various strategic types of plan.

So, it can be emphasized five main steps of strategic planning, which must be done:

1) the definition of the mission and goals of the organization;

2) analysis of the environment, including the collection of information, analysis of the strengths and weaknesses of the company, as well as its potential based on available external and internal information;

3) the choice of strategy;

4) implementation of the strategy;

5) evaluation and monitoring implementation.

In conclusion it should be emphasized that each company must choose between strategic planning on the basis of their specific operating conditions. Strategic planning provides the basis for all management decisions.

Supervisor – Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Mazorenko O. V.

Literature: 1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М. : Экономика, 1989. – 467 с. **2.** Result & Quality. Стратегический план компании [Electronic resource]. – Access mode: http://www.rik-company.ru/strategy_plan.html. **3.** Петров Л. Н. Стратегическое планирование развития предприятия / Л. Н. Петров. – СПб : СПбУЭФ, 1993. – 453 с. **4.** Томпсон А. А. Стратегический менеджмент / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд. – М. : Юнити, 1998. – С. 47–69.

ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ ДЛЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТОРІВ

УДК УДК 658.152:621(477)

Духняк Т. О.

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

Анотація. *Висвітлено основні проблеми інвестиційної привабливості підприємств машинобудівної галузі в Україні для іноземних інвесторів, а також запропоновано заходи, що сприятимуть збільшенню обсягу прямих іноземних інвестицій у розвиток машинобудівних підприємств з метою підвищення їх прибутковості.*

Ключові слова: *іноземні інвестиції, інвестиційна привабливість, промисловість, машинобудування, виробництво, фінансові ресурси.*

Аннотация. *Освещены основные проблемы инвестиционной привлекательности предприятий машиностроительной отрасли в Украине для иностранных инвесторов, а также предложены мероприятия, которые будут способствовать увеличению объема прямых иностранных инвестиций в развитие машиностроительных предприятий с целью повышения их прибыльности.*

Ключевые слова: *иностранные инвестиции, инвестиционная привлекательность, промышленность, машиностроение, производство, финансовые ресурсы.*

Annotation. *The basic problems of the investment appeal of the enterprises of machine-building industry in Ukraine for foreign investors, as well as suggested activities that will contribute to an increase in foreign direct investment in the development of engineering companies to improve their profitability.*

Keywords: *foreign investments, investment attractiveness of the industry, engineering, manufacturing, financial resources.*

© Духняк Т. О., 2015

Здійснення інвестиційної діяльності є найважливішою умовою вирішення стратегічних і значної частки поточних завдань розвитку підприємств [6]. Особливо гостро питання залучення інвестицій стоїть перед промисловістю, зокрема машинобудуванням.

Проблема необхідності та ефективності іноземної інвестиційної діяльності суб'єктів господарювання висвітлена в працях таких науковців, як Бланк І. О., Бутенко А. І. [2], Вихрущ В. П., Гриньова В. М. [3], Губський Б. В., Коюда В. О. [4], Лепейко Т. І., Пересада А. А., Пономаренко В. С., Стеченко Д. М., Тивончук І. О., Черваньов Д. М. [8], Чистов С. М., Чумаченко Н. Г., Ястремська О. М. [9] та ін. Незважаючи на те, що вчені розглянули безліч важливих аспектів даної теми, на жаль, інвестиційна привабливість машинобудівних підприємств із кожним роком погіршується, що підтверджує необхідність подальших досліджень.

Метою статті є аналіз проблем інвестиційної привабливості машинобудівних підприємств України для іноземних інвесторів, а також розробка заходів щодо її підвищення.

Машинобудівний комплекс України є однією з найбільш важливих, потужних і перспективних галузей промисловості, але сьогодні далеко не всі з цих підприємств є прибутковими та конкурентоспроможними [1]. Одна з головних проблем – це відсутність інвестиційних ресурсів для оновлення застарілих виробничих фондів і вдосконалення методів управління для виходу на стійку траєкторію економічного зростання, що позначається на якості та вартості продукції машинобудівних підприємств [6].

Але, на жаль, українська економіка на сучасному етапі розвитку переживає інвестиційну кризу. Тому за умов, що склалися, одним із джерел інвестування мають стати прямі іноземні інвестиції, які забезпечують нові знання, технології, нові методи організації бізнес-процесів, що сприяють прискоренню економічного зростання та якісній зміні промислового і людського капіталу.

Сьогодні існує велика кількість обґрунтованих чинників, які негативно відображаються на інвестиційній привабливості машинобудівної галузі України для закордонних інвесторів. Їх можна поділити на дві групи: зовнішні та внутрішні (рис. 1).

Рис. 1. **Інвестиційна привабливість машинобудівних підприємств України**

Зовнішніми є проблеми з боку держави та міжнародних організацій, їх діяльність, що має бути спрямована на зміну показників, які характеризують привабливість держави, регіонів та галузей. Внутрішніми є проблеми з боку підприємства, діяльність якого може прямо впливати лише на власну привабливість.

Таким чином, проблеми інвестиційної привабливості машинобудівних підприємств слід вирішувати як на зовнішньому, так і на внутрішньому рівні. Тільки тоді українські машинобудівні підприємства зможуть покращити свою діяльність та вийти на новий рівень розвитку.

Аналіз статистичних даних Державної служби статистики України дає уявлення про динаміку капітальних та прямих іноземних інвестицій за 2012–2014 роки (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка капітальних та прямих іноземних інвестицій в Україну за 2012–2014 роки [7]

Показник	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014
Капітальні інвестиції, млн грн	293691,9	267728,0	219419,9
Індекси капітальних інвестицій (до попереднього року), %	108,3	91,2	81,9
Прямі іноземні інвестиції, млн дол:	54462,4	58156,9	45916
з них у промисловість	17166,7	18012,5	14817,1
у відсотках (%)	31,5	31,0	32,3
з них у машинобудування	1154,7	1102,4	1012,3
у відсотках (%)	6,7	6,1	6,8
Індекси прямих іноземних інвестиції, у відсотках (%)	109,6	95,5	78,9

Так, у цілому обсяг внесених в Україну капітальних інвестицій у 2013 році становив 267728,0 млн грн, що на 8,8 % менше, ніж у попередньому році, а у 2014 – 219419,9 млн грн, що на 19,1 % менше, ніж у 2013 році. Станом на 31грудня 2014 року обсяг залучених прямих іноземних інвестицій (акціонерного капіталу) в економіку України становив 45916 млн дол. Зменшення обсягу акціонерного капіталу за вказаний період становить 21,1 %.

У розрізі прямих іноземних інвестицій у 2012 році у промисловість внесено 17166,7 млн дол., що становить 31,5 %, з них на машинобудування 6,7 %. У 2013 році спостерігалося зменшення прямих іноземних інвестицій у промисловість до 31 %, з них на машинобудування припадає 6,1 %.

Таким чином, скорочення прямих іноземних інвестицій є тенденцією останніх кількох років. Тому забезпечення зростання інвестиційної привабливості та розвитку інвестиційного потенціалу вітчизняного машинобудування надалі вимагає реалізації певних заходів (табл. 2).

Таблиця 2

Заходи щодо підвищення інвестиційної привабливості машинобудівних підприємств

Заходи	Конкретні дії	Результат
Стимулювання виробництва інвестиційної продукції машинобудування	Налагодження коопераційних зв'язків між державними науково-дослідними та проектними організаціями машинобудівної галузі та підприємствами – виробниками обладнання	Сприятиме модернізації та технічному переоснащенню вітчизняних підприємств, а також заміщенню частини імпорту високотехнологічного обладнання в Україну
	Ініціювання створення міжгалузевих кластерів з метою поглиблення інтеграції вітчизняного машинобудування з суміжними галузями промисловості	
	Забезпечення державного замовлення на інвестиційне обладнання вітчизняного виробництва	
Створення механізмів державної підтримки пріоритетних напрямів розвитку кадрового потенціалу машинобудівних підприємств України	Створення системи моніторингу та прогнозування кадрового забезпечення підприємств машинобудівної промисловості	Сприятиме заохоченню творчої ініціативи та зростанню інвестицій у наукоємні виробництва галузі, а також створюватиме значний мультиплікативний ефект для суміжних галузей
	Створення інфраструктури розвитку кадрового потенціалу – технічних форумів, венчурних фондів, грантів для фахівців, які займаються створенням зразків наукоємної продукції машинобудування та удосконалених технологій виробництва продукції	
	Розробка законопроектів про підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації трудових ресурсів за державним замовленням	
Сприяння залученню інвестицій у модернізацію виробничих потужностей машинобудування на основі європейських стандартів	Ініціювання проведення переговорів з ЄС щодо можливостей започаткування нових проектів міжнародної технічної допомоги у галузі машинобудування	Інтегрування вітчизняного машинобудування до європейських ланцюгів виробництва конкурентоспроможної продукції
	Проведення комплексного обстеження машинобудівних підприємств України з метою визначення їх фактичних та потенційних можливостей	
	Сприяння налагодженню науково-технічних та виробничих зв'язків українських виробників з провідними виробниками ЄС	
	Організація надання інформаційно-консультаційних послуг машинобудівним підприємствам щодо вимог у сфері технічного регулювання продукції, яка може постачатися на європейські ринки	

Таким чином, за ретельно продуманого поєднання запропонованих заходів вітчизняні підприємства машинобудування мають можливість активізувати залучення іноземних інвестицій і в порівняно короткі історичні терміни подолати дистанцію, яка відокремлює її від відповідних підприємств розвинених країн [5].

Висвітлені автором основні проблеми інвестиційної привабливості машинобудівних підприємств можна вирішити через комплекс заходів, до яких належать стимулювання виробництва інвестиційної продукції машинобудування, створення механізмів державної підтримки пріоритетних напрямів розвитку кадрового потенціалу, а також сприяння залученню інвестицій у модернізацію виробничих потужностей підприємств на основі європейських стандартів.

У подальших дослідженнях автор зосередить увагу на оцінюванні рівня інвестиційної привабливості машинобудівних підприємств.

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

Література: 1. Барташевська Ю. М. Розвиток машинобудування України: стан, проблеми, перспективи / Ю. М. Барташевська // Європейський вектор економічного розвитку. – 2010. – № 1. – С. 19–25. **2.** Бутенко О. А. Основні напрями та пріоритети інноваційної діяльності в Україні / О. А. Бутенко // Держава та регіони. – 2006. – № 3. – С. 28–30. **3.** Гриньов А. В. Дослідження розвитку інноваційних процесів / А. В. Гриньов // Економіка розвитку. – Харків : ХДЕУ. – 2005. – № 1. – С. 5–9. **4.** Коюда В. О. Основи інвестиційного менеджменту : навч. посіб. / В. О. Коюда, Т. І. Лепейко, О. П. Коюда. – Київ : Кондор, 2008. – С. 280–296. **5.** Малащук Д. В. Особливості інноваційного потенціалу машинобудування України / Д. В. Малащук // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 2. – С. 111–120. **6.** Сілін А. Р. Ринок, інвестиції та якість економіки / А. Р. Сілін // Економіст. – 2013. – С. 63–71. **7.** Статистична інформація. Державний комітет статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/. **8.** Черваньов Д. М. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України / Д. М. Черваньов. – Київ : Знання, 2008. – С. 15–25. **9.** Ястремська О. М. Стратегічне управління інвестиційною діяльністю підприємства : навч. посіб. / О. М. Ястремська. – Харків : ХНЕУ, 2006. – С. 98–120.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ДЕЯКИХ ЦИВІЛЬНИХ ДОГОВОРІВ

УДК 347.44

Духняк Т. О.

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

Анотація. *Досліджено правове регулювання припинення деяких цивільно-правових договорів. Визначено поняття припинення цивільно-правових договорів, проведено аналіз правових основ припинення договору. Приділено увагу проблемам правового регулювання припинення цивільних договорів та обґрунтуванню пропозицій щодо вдосконалення цивільно-правової бази.*

Ключові слова: *припинення, розірвання, договір, зобов'язання, регулювання, договірні відносини.*

Аннотация. *Исследовано правовое регулирование прекращения некоторых гражданско-правовых договоров. Определено понятие прекращения гражданско-правовых договоров, проанализированы правовые основы прекращения договора. Значительное внимание уделено проблемам правового регулирования прекращения гражданских договоров и обоснованию предложений по совершенствованию гражданско-правовой базы.*

Ключевые слова: *прекращение, расторжение, договор, обязательства, регулирование, договорные отношения.*

© Духняк Т. О., 2015

Annotation. *Explores some regulation of termination of civil contracts. The concept of termination of civil contracts and analysis of legal bases termination. Much attention is paid to the legal regulation of termination of civil contracts and justification for proposals for improving civil-legal framework.*

Keywords: *termination, termination, contract obligations, regulation, contractual relations.*

Становлення України як правової держави, інтеграція до європейської спільноти, перехід до ринкової економіки, необхідність залучення іноземних інвестицій потребують належного правового регулювання договірних відносин, розробки механізмів не лише укладення, виконання, але й припинення договорів [1, с. 8].

Питанню правового регулювання припинення цивільно-правових договорів у науці цивільного права не приділено належної уваги. Лише деякі правові аспекти припинення цивільно-правових договорів розроблено в науково-теоретичних дослідженнях, зокрема, у роботах Ротань В. Г., Харитонова Є. О., Беляневич О. А., Блащука А. М., Міхно О. І. Проте багато теоретичних і практичних питань припинення цивільно-правових договорів недостатньо розроблені в науковій літературі. Зокрема, відсутні наукові дослідження проблем співвідношення поняття припинення цивільно-правових договорів і поняття припинення цивільно-правових зобов'язань, визначення самого поняття припинення цивільно-правових договорів, а також віднесення тих або інших юридичних фактів до підстав припинення цивільно-правових договорів або ж до цивільно-правових зобов'язань.

Метою дослідження є розробка наукових положень щодо правового регулювання припинення цивільно-правових договорів і підготовка пропозицій щодо удосконалення законодавства України у сфері припинення цивільно-правових договорів.

Поняття припинення цивільно-правових договорів на сьогоднішній день є мало вивченим і досить поверхнево тлумачуваним ученими, законодавцями та практиками.

Розділ 2 «Загальні положення про договір» Цивільного кодексу не містить роз'яснень щодо припинення договору, крім того, Цивільний кодекс [2] не містить і самого визначення поняття припинення договору, що істотно ускладнює практичне застосування Кодексу з метою регулювання цивільно-правових відносин у сфері припинення договору.

У розділі 53 Цивільного кодексу [2] «Укладення, зміна і розірвання договору» ст. 651 визначає основні способи розірвання договору, якими є розірвання договору за згодою сторін, а також інші способи, передбачені законом або договором, зокрема, спеціальний спосіб розірвання договору – шляхом здійснення однією із сторін договору однобічної операції, – який застосовується у випадках, установлених законом або договором.

Таким чином, з аналізу ст. 651 ЦК [2] можна зробити висновок про те, що законодавець у цій статті застосовує широке розуміння категорії припинення договору, до якої він залучено розірвання договору за угодою сторін і за рішенням суду на вимогу однієї зі сторін договору. При цьому договір може бути розірваний і в результаті однобічної відмови від договору в повному обсязі або частково, тобто в результаті здійснення однією зі сторін однобічної операції, що тягне за собою цивільно-правові наслідки для обох сторін договору.

Проте у ст. ст. 729, 755, 781, 835, 1008, 1126 Цивільного кодексу [2] у підрозділі «Договірні зобов'язання» розділу «Окремі види зобов'язань» існують випадки, коли законодавець застосовує як ширше, родове поняття – припинення договору, стосовно якого розірвання договору слід розуміти як видове поняття. Таке розуміння співвідношення понять припинення договору та його розірвання не дозволяє ототожнювати ці два поняття, що допомагає уникнути неправильного застосування норм цивільного права, зокрема, неправильного застосування до всіх випадків дострокового припинення договору правил, які передбачені тільки щодо розірвання договорів.

Зі змісту вищенаведених статей випливає, що припиненням договору є як розірвання договору, так і припинення договору з інших підстав.

Так, відповідно до ч. 1 ст. 1027 ЦК припинення договору може бути наслідком певних юридичних фактів. У цій статті встановлено, що у разі смерті фізичної особи або ліквідації юридичної особи–комісіонера договір комісії припиняється.

Натомість існують норми, якими передбачено умови, за яких договір не припиняється. Так, за договором комерційної концесії встановлено правила, коли цей договір зберігає чинність до нового призначення правовласника, якщо користувач не вимагає розірвання договору (ст. 1128 ЦК). Якщо припинилося право, користування яким здійснюється за цим договором, дія договору комерційної концесії не припиняється, крім тих його положень, що стосуються права, яке припинилося (ст. 1129 ЦК).

З деяких норм непрямо випливає, що договір за відповідних умов не припиняється. По-перше, установлено, що у разі зміни власника речі, переданої у найм, до нового власника переходять права та обов'язки наймодавця (ч. 1 ст. 77 ЦК). У ч. 2 ст. 770 ЦК також передбачено, що сторони можуть установлювати у договорі найму, що у разі відчуження речі договір найму припиняється. Отже, якщо сторони не встановлять такої умови договору, він не має припинятися.

У правовідносинах, що виникають на підставі договору найму, виникає ситуація правової невизначеності через те, що в гл. 58 ЦК використано суміжні видові поняття припинення, розірвання договору найму та відмови

від нього. Йдеться про те, що ст. 781 установлює підстави припинення договору, ст. 782 ЦК передбачає право наймодавця відмовитися від договору найму, ст. 783 та 784 ЦК закріплюють підстави, що породжують право на розірвання договору найму [3, с. 101]. Проблема полягає в тому, що обов'язок наймача негайно повернути наймодавцеві річ у стані, у якому вона була одержана, із урахуванням нормального зносу, або у стані, який було обумовлено в договорі, передбачено тільки у разі припинення договору (ст. 785 ЦК). Очевидно, що зазначені наслідки мають наставати не тільки у разі припинення договору з підстав, передбачених ст. 781 ЦК, а й при припиненні договору з будь-яких підстав, зокрема, за умови закінчення строку договору та у разі його розірвання відповідно до ст. ст. 782–784 ЦК, у тому числі шляхом відмови від договору.

Така ж ситуація виникає у правовідносинах позички, оскільки ст. 834 ЦК встановлює правила про розірвання договору позички, ст. 835 ЦК – про його припинення. І при цьому із цих статей можна зробити висновок про те, що зазначені поняття розглядають тут як суміжні видові. Але правові наслідки неповернення речі після закінчення строку користування нею встановлені у разі припинення договору позики (ст. 836 ЦК). Висновком від протилежного є правовий припис, який непрямо випливає з цієї норми, та згідно з яким у разі розірвання договору позички позичкодавець не має права вимагати примусового повернення речі та відшкодування завданих збитків, оскільки для цього не існує правової підстави.

Ще одна юридична колізія виникає у зв'язку з тим, що ст. 836 ЦК має назву «Правові наслідки неповернення речі після закінчення строку користування нею», але у ст. 835 ЦК закінчення строку договору не визнане підставою припинення договору позички. Подібні колізії можна було б усунути шляхом звернення до загальних правил припинення договорів, які б поширювалися на всі види цивільно-правових договорів. Але такі правила не встановлено. До того ж не існує і чіткого визначення поняття припинення договору.

Щодо співвідношення понять «припинення» і «розірвання договору» варто звернутися до сучасного дослідження Міхно О. І., присвяченого проблемі припинення цивільно-правового договору. Автором виконано порівняльний аналіз цих категорій, виокремлено їх спільні та відмінні ознаки [4, с. 211].

Варто зауважити, що для окремих цивільних договорів установлено спеціальні підстави припинення іншими нормативно-правовими актами. Наприклад, ст. 28 Закону «Про страхування» встановлює підстави припинення договору страхування, якими охоплюється розірвання договору, ст. 32 Закону «Про оренду землі» має назву «Припинення договору шляхом його розірвання».

Стосовно окремих видів цивільно-правових договорів термін «припинення договору» є широко використовуваним і у Цивільному, і у Господарському кодексах. Тлумачення Цивільним та Господарським кодексами поняття припинення договору істотно ускладнено відсутністю як загального визначення поняття припинення цивільно-правового договору, так і будь-якого загального розуміння цього поняття, яке випливало б із загальних положень Цивільного та Господарського кодексів про зобов'язання та договори [5, с. 147].

Таким чином, очевидною є необхідність внесення окремих змін і доповнень до Цивільного кодексу.

1. Розділ 53 ЦК «Укладання, зміна і розірвання договору» назвати «Укладання, зміна і припинення договору».

2. Перед ст. 651 ЦК помістити статтю під назвою «Поняття і способи припинення цивільно-правових договорів».

3. У статті під назвою «Поняття і способи припинення цивільно-правових договорів» розмістити визначення поняття припинення цивільно-правових договорів, а саме: «Припинення цивільно-правових договорів – це юридичний факт, що є підставою для припинення двох зустрічних, таких, що кореспондують один одному зобов'язань, які виникли внаслідок укладення даного цивільно-правового договору, шляхом його розірвання, а також іншим способом, передбаченим законом або договором».

4. Також до вищезгаданої статті додати таке правило: «Припинення цивільно-правових договорів здійснюється шляхом їх розірвання, а також іншими способами, передбаченими даним Кодексом, зокрема виконанням, передачею відступного, заліком зустрічних вимог, за домовленістю сторін, на вимогу однієї із сторін, прощенням боргу, об'єднанням боржника і кредитора в одній особі, неможливістю виконання одного із зобов'язань сторін, смертю фізичної особи, ліквідацією юридичної особи».

На основі вищезазначеного зроблено висновок про те, що в цивільному законодавстві України домінуючим є розуміння припинення договору як основної категорії. Поняття «припинення договору» є більш широким поняттям, яким охоплено припинення договірних відносин з будь-яких підстав, у тому числі і шляхом розірвання договору. Невідповідність юридичної термінології, що є вживаною в Цивільному кодексі та інших законах, ускладнює визначення правових підстав та наслідків припинення договорів. Неможна вважати, що причиною таких колізій є диференціація норм, спричинена особливостями відповідних цивільно-правових договорів. Отже, у цивільному законодавстві необхідно встановити загальні правові норми, які б забезпечували єдність правового регулювання припинення договорів, а стосовно окремих видів договорів – установити тільки особливості, що є обумовленими специфікою припинення окремих видів договорів.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Сергієнко В. В.

Література: 1. Бервено С. М. Проблеми договірного права України : автореф. дис. … д-ра юрид. наук : 12.00.03 / Бервено Сергій Миколайович. – Київ, 2010. – 40 с. **2.** Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/435-15. **3.** Богуцький О. Підстави та порядок припинення договору про надання телекомунікаційних послуг / О. Богуцький // Підприємництво, господарство і право. – 2007. – № 11. – С. 99–104. **4.** Міхно О. І. Припинення договору за цивільним законодавством України : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.03 / Міхно Ольга Іванівна. – Київ, 2007. – 246 с. **5.** Ярема А. Г. Проблемні питання у застосуванні Цивільного і Господарського кодексів України / Під ред. А. Г. Яреми, В. Г. Ротаня. – Київ : Реферат, 2005. – 336 с.

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.101.6

Єфремова О. О.

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

Анотація. *Визначено причини та доцільність управління продуктивністю на підприємстві, описано планування заходів щодо удосконалення управління продуктивністю праці. Систематизовано основні етапи програми управління продуктивністю праці на підприємстві.*

Ключові слова: *управління продуктивністю, продуктивність праці, програма управління, планування заходів.*

Аннотация. *Определены причины и целесообразность управления производительностью предприятия, описано планирование мероприятий по усовершенствованию управления производительностью труда, систематизированы основные этапы программы управления производительностью труда на предприятии.*

Ключевые слова: *управление производительностью, производительность труда, программа управления, планирование мероприятий.*

Annotation. *The reasons of feasibility and performance management for enterprise planning activities described in improving productivity management, systematized the main stages of application performance management in the enterprise.*

Keywords: *performance management, productivity, application performance management in the enterprise, planning in improving management productivity.*

Продуктивність праці є одним із визначальних чинників досягнення підприємством успіху. Ми живемо в епоху всеосяжного науково-технічного прогресу, у зв'язку з чим постійно оновлюються та покращуються технології виробництва та техніка, якою обслуговується виробничий процес.

Нині Україна активно намагається стати членом Євросоюзу – одного з світових центрів науково-технічного прогресу. За ігнорування світового технічного розвитку та прогресу в машинобудуванні, зменшення застосування людської фізичної праці, запровадження нових технологій виробництва, що підвищують продуктивність праці, вітчизняні товаровиробники не будуть конкурентоспроможними на європейському ринку. З огляду на це тема цієї статті є нині надзвичайно актуальною та важливою.

© Єфремова О. О., 2015

Дослідженням цієї теми займалися чимало науковців, серед них Бугуцький О. А., Колот А. М., Пономаренко В. С., Грішнова О. А., Герасименко О. О., Завіновська Г. Т., Вітвіцький В. В., Завіновська Г. Т., Тимош І. М., Назарова Г. В. Проте ця проблема залишається актуальною, адже постійно виникають нові її аспекти.

Метою цієї статті є систематизація основних етапів програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

Продуктивність праці – це показник, який відображає співвідношення кількості продукції, що виробляється в процесі праці, та затрат праці на її виготовлення [1]. У широкому розумінні зростання продуктивності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісних благ при тих самих або менших затратах праці.

Управління продуктивністю – це процес, що передбачає стратегічне й оперативне планування і постійний контроль за ефективним використанням методів існуючої системи підвищення продуктивності [5].

Управління продуктивністю праці на підприємстві є частиною загального процесу управління підприємством, до якого належать планування, організація, мотивація, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності та витрат на цю діяльність. Основними функціями управління продуктивністю є визначення цілей та організація програми управління продуктивністю праці. При цьому цілями програми мають бути: ефективне застосування людських ресурсів; мінімізація втрат виробництва та створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці. Водночас кожний підхід до досягнення перелічених цілей має охоплювати організаційні форми підвищення продуктивності праці, сфери підвищення продуктивності праці, засоби і методи підвищення продуктивності праці [4].

Відповідно до існуючої практики менеджери розробляють план стратегічних заходів щодо вдосконалення управління продуктивністю праці. Застосовані ними методи її виміру, оцінки, контролю та підвищення можуть бути ідентичними застосовуваним в інших організаціях. Однак характер застосовування цих методів та їх об'єднання в систему є унікальним у кожної організації, оскільки кожна організація має свої особливості [6].

Планування заходів щодо вдосконалення управління продуктивністю праці – складне завдання, яке не залежить від величини і структури організаційної системи. За умов ринкової економіки все більше працівників апарату і менеджерів різного рівня усвідомлюють необхідність розробки, впровадження та супроводу програм у галузі продуктивності праці [2; 5].

Якість процесу планування на ранніх стадіях розробки програм щодо вдосконалення управління продуктивністю праці має істотне значення для успіху довгострокових програм управління.

Оскільки підходи до формування програми підвищення та управління продуктивністю в основі своїй є однаковими і тільки особливості та специфіка тієї чи іншої організації накладають свій відбиток на етапи планування, можна простежити одинадцять послідовних етапів стратегічного планування з проектування та розробки програм щодо вдосконалення управління продуктивністю праці [3].

1. Оцінка та аналіз організаційної системи, для якої розробляється програма. На цьому етапі визначають внутрішні можливості організації, виявляють слабкі та сильні її сторони з урахуванням передбачуваних змін ринкового середовища [4; 6].

2. Оцінка зовнішніх умов діяльності організаційної системи. Виявляють зовнішні умови, які можуть вплинути на проектування і розробку програми. Наприклад, тенденції, інші організаційні системи, проблеми обмеження, можливості, постачальники, технології, конкуренти тощо [1; 4].

3. Стратегічне планування. Узгоджують цілі та завдання управління продуктивністю праці на період 3–5 років і виділяють першочергові завдання, що є важливими для подальшого розвитку організації.

4. Розробка критеріїв результативності програми. Визначають конкретні засоби виміру, критерії, нормативи, за якими необхідно оцінювати заходи програми вдосконалення управління продуктивністю праці. Результати застосовують на подальшій стадії розробки програми.

5. Виявлення й аналіз резервів підвищення продуктивності праці. Визначають усі матеріальні й організаційні засоби розвитку організації [2,4].

6. Розробка проекту. Визначають послідовність виконання робіт, оцінку витрат, функції виконавців, питання управління проектом, аналізують витрати і користі.

7. Розробка планових заходів. На цьому етапі слід зосередити увагу на розробці конкретних заходів, під які доцільно виділити ресурси у наступному році для проектування і розробки програми вдосконалення управління продуктивністю праці.

8. Розробка ефективної системи матеріального стимулювання. Визначення оптимального обсягу матеріального забезпечення для досягнення запланованих показників продуктивності праці [2; 6].

9. Зведення всіх результатів планування в єдиний загальний план.

10. Залучення відповідних працівників до конкретних заходів упровадження.

11. Контроль за реалізацією заходів і регулювання їх виконання [4; 5].

Отже, управління продуктивністю праці – це складне комплексне завдання, що є однаково важливим для організацій будь-якої сфери діяльності та будь-якого розміру, якщо вони планують досягти успіху за умов ринкової конкуренції. Реалізація цього завдання залежить від грамотної, скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх одинадцяти наведених у статті етапах програми.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Бугуцький О. А. Ефективне використання праці – основа підвищення продуктивних сил суспільства / О. А. Бугуцький // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 3. – С. 3–9. **2.** Вітвіцький В. В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності праці / В. В. Вітвіцький // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 29–33. **3.** Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко, Г. Т. Завіновська [та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – Київ : КНЕУ, 2009. – 711 с. **4.** Завіновська Г. Т. Економіка праці : підручник / Г. Т. Завіновська. – Київ : КНЕУ, 2000. – 352 с. **5.** Тимош І. М. Економіка праці : навч. посіб. / І. М. Тимош. – Тернопіль : Астон, 2001. – 213 с. **6.** Управління продуктивністю праці на підприємстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/10611207/ekonomika/rezervi_zrostannya_produktivnosti_pratsi#261.

НЕОБХІДНІСТЬ ЛІЦЕНЗУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 346.2:005.591.43

Жадан Ю. В.

Студент 3 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто проблему необхідності ліцензування господарської діяльності на підставі Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності». Проаналізовано значення ліцензування як засобу захисту державою економічних та соціальних інтересів споживачів.*

Ключові слова: *ліцензія, ліцензування, господарська діяльність.*

Аннотация. *Рассмотрена проблема необходимости лицензирования хозяйственной деятельности на основании Закона Украины «О лицензировании определенных видов хозяйственной деятельности». Проанализировано значение лицензирования как средства защиты государством экономических и социальных интересов потребителей.*

Ключевые слова: *лицензия, лицензирование, хозяйственная деятельность.*

Annotation. *On the basis of the Law of Ukraine «On licensing certain types of economic activity», the problem of the need for licensing of economic activities. Analyzed the meaning of licensing as a means of protecting the state economic and social interests of consumers.*

Keywords: *license, licensing, operations.*

Відповідно до чинного законодавства України більша частина господарської діяльності, що базується на виготовленні продукції, торгівлі, наданні послуг, виконанні робіт, підлягає ліцензуванню.

Ліцензією є документ державного зразка, який засвідчує право ліцензіата на провадження зазначеного в ньому виду господарської діяльності протягом визначеного строку у разі встановлення Кабіне-

© Жадан Ю. В., 2015

том Міністрів України за умови виконання ліцензійних умов. Ліцензійні умови, у свою чергу, визначають установлений з урахуванням умов законів вичерпний перелік організаційних, кваліфікаційних та інших спеціальних вимог, що є обов'язковими для виконання в процесі заняття господарською діяльністю, яка підлягає ліцензуванню [1].

То чому на деякі види господарської діяльності потрібна ліцензія? Відповідь на це запитання полягає в тому, що держава має бути впевнена, що суб'єкт господарювання, а також співробітники компанії, мають відповідну освіту, кваліфікацію, умови відповідають безпечним нормам і їх діяльність не завдаватиме шкоди суспільству та навколишньому середовищу.

Безумовно, виконання цих умов не гарантує повної безпеки, оскільки всі види господарської діяльності, що потребують документів дозвільного характеру, являють собою діяльність, у тій чи іншій мірі пов'язану з ризиком. Але виконання ліцензійних умов мінімізує ризик при здійсненні такого виду господарської діяльності.

Варто звернути особливу увагу і зазначити, що відповідно до ст. 3 Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» основними принципами державної політики у сфері ліцензування є:

- забезпечення рівності прав, законних інтересів усіх суб'єктів господарської діяльності;
- захист прав, законних інтересів, життя і здоров'я громадян, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави;
- установлення єдиного порядку ліцензування видів господарської діяльності на території України;
- установлення єдиного переліку видів господарської діяльності, які підлягають ліцензуванню.

Тобто ліцензія являє собою єдиний документ дозвільного характеру, який надає право на заняття певним видом господарської діяльності, що відповідає законодавству й підлягає обмеженню [2].

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» ліцензуванню підлягають:

1) банківська діяльність;

2) професійна діяльність на ринку цінних паперів;

3) надання фінансових послуг;

4) зовнішньоекономічна діяльність;

5) діяльність у галузі телебачення та радіомовлення;

6) діяльність у сфері електроенергетики та використання ядерної енергії;

7) діяльність у сфері освіти;

8) виробництво і торгівля спиртом етиловим, коньячним і плодовим, алкогольними напоями та тютюновими виробами;

9) діяльність у сфері телекомунікацій;

10) будівельна діяльність;

11) надання послуг із перевезення пасажирів, вантажу повітряним транспортом [1].

За останні роки найбільш поширеними в Україні видами господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню, стали: туристична діяльність; будівельна діяльність;медична практика; страхова діяльність; автотранспортні перевезення; оптова та роздрібна торгівля медпрепаратами; оптова та роздрібна торгівля алкоголем, тютюном; освітня діяльність та ін. Процес ліцензування цих видів діяльності являє собою вже досить налагоджену поетапну систему [3].

Проте багато початківців у сфері бізнесу припускаються помилки, думаючи, що ліцензування не є важливим. Але зміст ліцензування як засобу державного регулювання ринку полягає у захисті економічних та соціальних інтересів споживачів, тобто оберігає в першу чергу власне громадян.

Обов'язковою, наприклад, є ліцензія на продаж алкогольних і тютюнових виробів. Ця торгова сфера постійно піддається перевіркам різних державних інстанцій, тим більше, що існують певні вікові обмеження при продажу цієї продукції. Відтак держава хоче убезпечити молоде покоління від шкідливого впливу.

Виробники деяких видів продукції також зобов'язані мати ліцензію на свою діяльність. Це стосується, наприклад, виробництва зброї. Цей вид продукції несе значну небезпеку для самого населення, тому все має бути зроблено за стандартами. Тим більше, що ліцензовані послуги та сертифікований товар є запорукою успіху розвитку підприємницької діяльності. І таких прикладів можна навести безліч.

Таким чином, ліцензування певного виду господарської діяльності спрямоване на реалізацію інтересів усіх учасників цього процесу, передусім суб'єктів господарювання, споживачів і держави.

Тобто ліцензування забезпечує суб'єктам підприємництва простіший вихід на ринок, а з розвитком системи ліцензування – мінімізацію ліцензійних зборів та інших витрат, пов'язаних з отриманням ліцензії.

Для споживачів ліцензія слугує гарантією, що на ринок не проникатимуть небезпечні для життя і здоров'я неякісні товари та послуги. Державі ліцензування забезпечує розвиток і злагоджене функціонування ринку, створює належні умови, щоб задовольнити інтереси суб'єктів господарювання, споживачів і суспільства в цілому.

Отже, ліцензування є необхідним засобом регулювання господарської діяльності. Хоча система державного регулювання ринку нині не є досконалою, вона тим не менш спрямована на захист економічних і соціальних інтересів споживачів та забезпечує ефективне функціонування ринку.

Науковий керівник – викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Про ліцензування певних видів господарської діяльності [Електронний ресурс] : Закон України від 01.06. 2000 № 1775-III. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1775-14. **2.** Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 №436-IV. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **3.** Ліцензування окремих видів господарської діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/10611207/pravo/litsenzuvannya_okremih_vidiv_gospodarskoyi_diyalnosti#183.

МАРКЕТИНГОВА СЛУЖБА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.8.821

Жардяцкайте Д. А.

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

Анотація. *Досліджено питання ефективності формування маркетингової служби сучасного підприємства, а також умови застосування інструментів маркетингу для підвищення конкурентоспроможності підприємства. Проведено теоретичний аналіз дослідження розробки заходів щодо організації маркетингової служби на підприємстві.*

Ключові слова: *маркетинг, ефективність, маркетингова служба, конкурентоспроможність, маркетинговий план, інструменти маркетингу.*

Аннотация. *Исследованы вопросы эффективности формирования маркетинговой службы современного предприятия, а также условия использования инструментов маркетинга для повышения конкурентоспособности предприятия. Проведен теоретический анализ исследования разработки мероприятий по организации маркетинговой службы на предприятии.*

Ключевые слова: *маркетинг, эффективность, маркетинговая служба, конкурентоспособность, маркетинговый план, инструменты маркетинга.*

Annotation. *Determination of the effectiveness of the formation of the modern enterprise marketing service, and the conditions for using marketing tools to boost competitiveness. The theoretical analysis of the development of measures on the organization of marketing service for the enterprise.*

Keywords: *marketing, effectiveness, marketing service, competitiveness, marketing plan, marketing tools.*

На основі проведеного аналізу літератури стосовно організації маркетингової діяльності на підприємстві можна констатувати, що нині маркетинг ринкового середовища є невід'ємною частиною будь-якого сучасного

© Жардяцкайте Д. А., 2015

підприємства. Функціонування підрозділу маркетингу на підприємстві має тісний взаємозв'язок з усіма процесами реалізації, виготовлення та збуту продукту, а також повністю впливає на кінцевий результат продукту, що випускається.

Провідний теоретик із проблем управління Пітер Друкер висловився з цього приводу: «Мета маркетингу – зробити зусилля зі збуту продукції непотрібними. Його мета – настільки пізнати та зрозуміти клієнта, щоб товар чи послуга максимально задовольняли потреби клієнта та продавали самі себе» [1, с. 56].

Широке коло питань щодо проблеми організації маркетингової служби та ефективності застосування інструментів маркетингу у діяльності підприємства висвітлено у роботах учених. Серед зарубіжних та вітчизняних дослідників слід визначити роботи Ассель Г., Келлер К., Ленсколд Дж., Балабанова Л., Герасимяк Н., Мойсеєва Н., Пархименко В., Телетова О., Шаповалова В. [1–5]. Однак, незважаючи на різноаспектне дослідження цієї проблеми, залишаються ще невисвітленими деякі проблеми формування, оцінки та управління маркетинговою службою на підприємстві. Водночас це має суттєве практичне значення для підвищення конкурентоспроможності підприємства за сучасних умов.

Метою цього дослідження є проведення узагальненого теоретичного аналізу із визначенням ефективності маркетингової служби на підприємстві, оцінки її сприяння підвищенню конкурентоспроможності.

Під час організації маркетингової діяльності на підприємстві для того, щоб маркетинг як інструмент приніс бажані результати, необхідно враховувати всі важливі аспекти. Організація маркетингу – це структурна побудова для управління маркетинговими функціями. Вона встановлює підпорядкованість і відповідальність за виконання поставлених цілей і завдань не тільки співробітників служби маркетингу, а всіх робітників усіх служб підприємства [2, с. 98].

Виконувані відділом маркетингу функції об'єктивно існували з моменту виникнення виробництва, але поступове ускладнення ринкового середовища, насичення ринку і загострення конкуренції призвело до виділення маркетингу як окремої функції правління. Для аналізу кожної структури розглянемо їх основні недоліки та переваги (табл. 1).

Таблиця 1

Недоліки та переваги різноманітних підходів до організації маркетингової діяльності

Служба маркетингу	Переваги	Недоліки
За функціональним принципом	Основною перевагою функціональної організації є простота управління. З іншого боку, по мірі зростання товарного асортименту і ринків підприємства ця схема все більше втрачає свою ефективність. Стає все важче розробляти особливі плани для кожного окремого ринку товару, а також координувати маркетингову діяльність організації в цілому [2, с. 46]	Кожна функціональна група прагне обмежитися своєю робочою ділянкою, і спроби скоординувати різні інтереси фахівців, що властиві практиці роботи за окремими функціями, можуть призвести до істотних витрат часу і сил з боку керівництва підприємства. Відсутність спеціальних відділів з товарної продукції і контролю за процесом опрацювання ідей нового товару, шляхів його створення, а також проникнення на ринок часто призводить до уповільнення поновлення асортименту продукції, яка відповідала б запитам кінцевих споживачів [3, с. 90]
За географічним принципом	Така організація маркетингових служб дає змогу досягати значних успіхів у проведенні комплексної та диференційованої ринкової політики, забезпечувати тісну залежність процесів розробки нових товарів від потреб кінцевих споживачів конкретних ринків, координувати всю ринкову стратегію фірми [2, с. 23]	Головний недолік цього принципу полягає в тому, що залишаються невикористаними переваги розподілу праці та спеціалізації. Таким чином, представник збуту має продавати весь асортимент товарів компанії усім категоріям потенційних клієнтів. Співробітники, як правило, починають працювати тільки з вигідними клієнтами або з окремою групою товарів, що найчастіше йде у розріз із стратегічними цілями підприємства [5, с. 157]
За товарним принципом	Керівник, що займається конкретним товаром, має можливість контролювати різноманітні маркетингові затрати щодо цього товару	Керівник, відповідальний за конкретний товар, не має повноважень, які б відповідали його діяльності. Товарна організація часто потребує більших затрат, ніж очікувалося
За ринковим принципом	Перевага цієї організаційної структури полягає у тому, що вона дає змогу концентрувати маркетингову діяльність на потребах конкретних ринкових сегментів [2, с. 346]	Має недоліки, що є аналогічними недолікам товарної організації служби маркетингу [3, с. 564]
За товарно-ринковим принципом	Ця система є більш гнучкою порівняно з традиційними підходами. Крім того, при застосуванні цієї системи легко домогтися безперервного завантаження окремих співробітників, які задіяні у штатному розкладі постійних структурних ланок, що займаються однотипними видами діяльності [2, с. 198]	Основний недолік – розосередження відповідальності і повноважень. Двоїстість керівництва, притаманна організаційній структурі управління матричного типу, обумовлює виникнення такого недоліку, як визначення відповідальності при появі складнощів у виконанні програми, а також ступеня контролю стосовно деяких маркетингових функцій [4, с. 234]

На підприємстві найбільш поширеними структурами маркетингу є служби відповідної орієнтації: 1) функціональної; 2) товарної; 3) регіональної (географічної); 4) ринкової; 5) товарно-ринкової.

Проаналізувавши табл. 1, можна зробити висновок, що при виборі організаційної структури маркетингу слід дотримуватися основних принципів її побудови: чітко сформульованих цілей та завдань, поставлених перед підприємством; забезпечення оперативного передавання інформації між службами маркетингу; обмеження кількості персоналу; обмеження кількості ланок в управлінні; чіткого визначення та координації завдань лінійного керівництва і функціональних служб; загальної координації дій вищим керівництвом.

Дотримання цих принципів дасть змогу вибрати найбільш прийнятну оргструктуру управління маркетингом та забезпечити ефективність її подальшої роботи.

Автором було виявлено недоліки та переваги різноманітних підходів до організації маркетингової діяльності та зроблено висновок, що маркетингова діяльність компанії так чи інакше спрямована на покращення результатів її діяльності. Це і пошук нових споживачів, і розробка нових товарів та послуг, і впровадження новітніх технологій та реклами. Усе це спрямовано на те, щоб максимально задовольнити потреби споживачів. Для цього необхідно чітко розуміти цілі, які стоять перед організацією. Дотримання основних принципів маркетингу надасть можливості вивести компанію на більш високий рівень та підвищити її конкурентоспроможність.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / П. Ф. Друкер. – М. : Вильямс, 2004. – 272 с. **2.** Щербань В. М. Маркетинг : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В. М. Щербань. – Київ : Центр навч. літ., 2006. – 568 с. **3.** Ассель Г. Маркетинг: принципы и стратегия : учебник / Г. Ассель. – М. : Инфра-М, 2013. – 804 с. **4.** Герасимяк Н. В. Теоретико-методичні підходи до оцінки ефективності маркетингових заходів промислового підприємства / Н. В. Герасимяк // Економічний часопис-XXI. – 2012. – 542 с. **5.** Гребешков О. М. Сучасні методичні підходи до оцінки ефективності маркетингової діяльності підприємства [Електронний ресурс] / О. М. Гребешков. – Режим доступу : http://economica.org.ua/2014/efmarkdijaln/. **6.** Келлер К. Маркетинг менеджмент / К. Келлер, Ф. Котлер. – СПб. : Питер, 2008. – 816 с.

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.14/.17

Жердєва К. С.

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

Анотація. *Наведено методики, що дозволяють оцінити рівень інвестиційної привабливості суб'єктів господарювання, забезпечити умови для оптимального застосування наявного інвестиційного потенціалу підприємства. Розглянуто сутність поняття «інвестиційна привабливість» та фактори її оцінювання інвесторами.*

Ключові слова: *інвестиційна привабливість, інвестиційний потенціал, інвестиційний ризик, комплексна оцінка.*

Аннотация. *Представлены методики, позволяющие оценить уровень инвестиционной привлекательности субъектов хозяйствования, обеспечить условия для оптимального использования имеющегося инвестиционного потенциала предприятия. Рассмотрены сущность понятия «инвестиционная привлекательность» и факторы ее оценки инвесторами.*

© Жердєва К. С., 2015

Ключевые слова: *инвестиционная привлекательность, инвестиционный потенциал, инвестиционный риск, комплексная оценка.*

Annotation. *Presents methods to assess the level of investment appeal of undertakings to provide the conditions for optimal use of the available investment potential of enterprise. The essence of the concept of «investment attractiveness» and factors of its assessment by investors.*

Keywords: *investment attractiveness, investment potential, investment risk, a comprehensive assessment.*

За умов загострення ринкової конкуренції між підприємствами за нові ринки збуту готової продукції оцінка інвестиційної привабливості окремого суб'єкта господарювання є важливим питанням при прийнятті інвестиційного рішення потенційним інвестором. Інвестиційна привабливість є однією з ключових характеристик, що обумовлює залучення підприємством інвестицій. Перед економічною наукою стоїть проблема пошуку критеріїв вибору найвигідніших інвестиційних проектів, вирішальним критерієм якого є одержання максимального прибутку.

Актуальність цієї теми зумовлена тим, що для відновлення роботи більшості вітчизняних підприємств в Україні, які зупинили свою роботу через фінансову кризу, необхідні періодичні надходження тимчасово вільних грошових потоків, що перебувають як у руках зарубіжних, так і вітчизняних інвесторів. Інвестори, які вкладають свої гроші та інше майно в українські підприємства, мають бути впевнені у правильному виборі ділового партнера та збереженні й ефективному застосуванні внесених інвестиційних ресурсів. Тому для прийняття правильних управлінських рішень важливо вміти чітко аналізувати фінансовий стан підприємства, до якого залучаються інвестиції. Головним інструментом оцінки ефективності здійснення інвестиційної діяльності є саме економічний аналіз, за допомогою якого можна оцінити інвестиційну привабливість країни, регіону, галузі, підприємства та обґрунтувати доцільність укладення інвестиційних ресурсів.

На сучасному етапі в економічній літературі поняття сутності й аналізу основних підходів оцінки інвестиційної привабливості розглядалися у низці робіт відомих вітчизняних та зарубіжних дослідників, зокрема Бланка І., Бандуріна Ф., Буткевича С., Гайдуцького Ф., Мамуль Л., Чернявської Т., Епштайна Д., Естрина С., Мейера К. Проте слід зазначити, що, незважаючи на численні публікації, немає єдиної точки зору щодо методичних підходів до аналізу та оцінки інвестиційної привабливості, що, у свою чергу, свідчить про необхідність продовження наукових досліджень у цьому напрямі.

Метою статті є розкриття сутності та змісту поняття «інвестиційна привабливість підприємства», а також систематизація основних методик аналізу інвестиційної привабливості підприємства і критичний аналіз можливості їх практичного застосування за різними видами діяльності.

Ступінь інвестиційної привабливості підприємства є індикатором, показання якого дозволяють зробити висновки потенційним інвесторам про необхідність і доцільність вкладення фінансових засобів саме у цей об'єкт.

В економічний літературі донині не вироблено єдиний підхід до визначення сутності поняття «інвестиційна привабливість» та її взаємозв'язків із конкурентоспроможністю підприємства і його сталим розвитком [4].

Інвестиційна привабливість – це відносне поняття, що відображає думку певної групи інвесторів стосовно співвідношення рівня ризику, рівня прибутковості та вартості фінансових ресурсів у тій чи інший державі, регіоні або галузі. З іншого боку, це – сукупність деяких об'єктивних ознак, властивостей, засобів, можливостей економічної системи, яка обумовлює потенційний платіжний попит на інвестиції [4, с. 35].

Для оцінки привабливості підприємств інвестори застосовують такі фактори [6]:

- потенціал зростання підприємств;
- сприятливий та несприятливий вплив на підприємство рушійних сил;
- стабільність попиту;
- посилення чи послаблення впливу сил конкуренції;
- серйозність проблем, які можуть бути на підприємстві;
- ступінь ризику та невизначеності;
- зростання або зниження прибутковості підприємства через дії конкурентів та рушійних сил.

До повноцінної оцінки інвестиційної привабливості підприємства мають належати всі складові цього поняття, а саме абсолютні й порівняльні методи визначення привабливості підприємства як об'єкта інвестування [8].

Усі розроблені у вітчизняній та світовій практиці методики оцінки інвестиційної привабливості можна умовно поділити на три великі групи залежно від того, які джерела є для них підґрунтям:

1) різноманітні оцінки експертів;

2) статистична інформація;

3) експертно-статистичні розрахунки (комбіновані методики).

Зокрема, сутність методики інтегральної оцінки інвестиційної привабливості [9] полягає у проведенні аналізу за такими етапами:

1) оцінка фінансового стану об'єкта інвестування;

2) визначення вагомості групових та одиничних показників на основі експертних оцінок;

3) визначення частки розмаху варіаційної множини;

4) визначення ранжируваного значення за кожним показником;

5) розрахунок інтегрального показника інвестиційної привабливості.

Застосовувані показники є добре відомими та задовольняють вимоги міжнародного меморандуму IASC [7].

Слід зазначити, що дана методика має свої недоліки. Зокрема, вона не враховує міжгалузеву специфіку діяльності підприємств. Наприклад, якщо для одних підприємств ознакою нормального функціонування та розвитку є перевищення необоротних активів над оборотними активами, то для інших ця ознака може бути сигналом неплатоспроможності та банкрутства. Окрім того, не враховано фактори сезонності виробництва, державної підтримки підприємства. Для аналізу аграрних підприємств не береться до уваги такий важливий об'єкт як земля, що є основним активом для галузі.

Отже, існуючі методики визначення рівня інвестиційної привабливості не в усіх випадках задовольняють потреби інвестора в об'єктивній, неупередженій, доцільній та достатній для прийняття рішення інформації. Спроба виправлення певних недоліків спричинила створення різноманітних методів відносної оцінки інвестиційної привабливості підприємства.

У теорії фінансового аналізу застосовують велику кількість методик щодо визначення інвестиційної привабливості підприємства.

До фінансового аналізу інвестиційної привабливості компанії (фірми) належить оцінка інвестиційної привабливості сегментів ринку інвестицій. На основі застосування цього підходу фінансову діяльність підприємства оцінюють за показниками фінансової стійкості, прибутковості, ліквідності активів та оборотності активів [6].

Бланк І. вважає, що оцінка інвестиційної привабливості підприємства базується на визначенні стадії життєвого циклу підприємства. Однак за умови негативного інвестиційного клімату країни неможливо правильно визначити стадію життєвого циклу підприємства.

Бандурін А. пропонує застосовувати сукупність значень показників формальної та неформальної оцінки різноманітної діяльності позичальника [1]. Основним завданням при виборі напряму інвестування є розрахунок економічної ефективності вкладення коштів у інвестиційний об'єкт. Загальний порядок оцінки інвестиційної привабливості містить послідовність етапів, виконання яких сприяє зниженню ризику вкладення коштів [2]. На першому етапі незалежно від характеру майбутньої кредитної угоди ідентифікують позичальника. Ідентифікація дозволяє чітко визначити характер діяльності позичальника (комерційна фірма, банк, приватна особа) і визначити приблизний набір показників для оцінки інвестиційної привабливості. На другому етапі оцінюють кредитну історію позичальника та його комерційну репутацію. Формальні показники розраховують на підставі даних фінансової звітності позичальника – юридичної особи. Для їх розрахунку вихідними є дані про фінансові операції позичальника. За допомогою формальних показників визначається фінансовий стан суб'єкта, його фінансові результати, а також ефективність застосування ресурсів. Неформальні показники можуть бути оцінені тільки експертами.

Гайдуцький А. пропонує застосовувати метод порівнянь, який має охоплювати такі основні складові інвестиційного процесу: порівняння між об'єктами інвестування, між суб'єктами інвестування (інвесторами) та між умовами інвестування (чинниками інвестиційної привабливості) [4]. Науковець вважає, що для порівняння між об'єктами й умовами інвестування може бути застосовано матричний метод підготовки вихідних даних. За вертикаллю розташують об'єкти інвестування, а за горизонталлю – показники, які характеризують умови інвестування, точніше, фактори інвестиційної привабливості об'єктів інвестування. При цьому за основу беруть напрями характеристики інвестиційної привабливості (ресурсну, збутову, інфраструктурну, фіскальну, регуляторну, економічну). За кожним із напрямів інвестиційної привабливості для її кількісного виміру та оцінки необхідно сформулювати систему відповідних показників. За основу доцільно брати як об'єктивні статистичні дані, так і суб'єктивні вимоги інвесторів, забезпечення яких є важливою умовою високої іміджевої оцінки інвестиційної привабливості галузі чи регіону [5]. У результаті розрахунків було отримано дані, що характеризують інвестиційну привабливість аграрного сектора країн Європи.

Зокрема, Іванов А., Кравченко Ю., Мендрула О., Шелудько В. додають до наведених показників капіталізовану вартість (ринкова вартість акціонерного товариства), показник співвідношення ринкової і балансової вартості акцій (загальна характеристика успіху або невдачі акціонерного товариства, коефіцієнт ліквідності акцій, що характеризує потенційну можливість продажу акцій конкретного емітента; дивідендну доходність акцій, яка показує розмір доходу, що спрямовується на поточне споживання акціонерів, стосовно ринкової вартості акцій [9].

На Заході досить поширеним є метод рейтингової оцінки. Найбільш популярними є Fortune 500, Global 1000, BusinessWeek 1000. Вони оцінюють інвестиційну привабливість, виходячи з фінансово-господарських показників підприємств: обсягів доходів, прибутків, активів; ефективності інвестицій; збільшення прибутків, доходів, працівників; рівня ринкової вартості компанії [8].

Майже всі методики передбачають розрахунок коефіцієнта ліквідності, коефіцієнта застосування ресурсів, коефіцієнта частки позикових засобів, коефіцієнта прибутковості. Іноді аналітики визначають норму прибутку на акціонерний капітал, але при цьому не визначають природу походження прибутку та доходу, тобто не проводять аналіз за видами діяльності.

Оскільки наслідком переходу до ринкової економіки є зміна трактування та ієрархії показників, які характеризують фінансові результати діяльності підприємств та їх зміст, змінюються і методи здійснення аналізу. При цьому проблемою є методика підрахунку основних показників діяльності підприємства.

Об'єктивна, доцільна і конкурентна система оціночних показників інвестиційної привабливості має враховувати такі умови:

– обмежена кількість індикативних показників, що безпосередньо впливають на прийняття інвестиційних рішень;

– застосування при розрахунку показників даних публічної бухгалтерської та статистичної звітності, мінімізація застосування внутрішньої інформації;

– можливість здійснення рейтингової оцінки діяльності підприємства як стосовно інших господарюючих суб'єктів, так і у часі.

Отже, методика аналізу інвестиційної привабливості підприємства потребує внесення коректив та нових підходів.

Інвестиційна привабливість відіграє вагому роль у активізації інвестиційних процесів. За умов обмеженості ресурсів і гострої конкуренції між підприємствами за одержання більш якісних і дешевих ресурсів, у тому числі фінансових, на перший план виходить питання про створення в інвесторів уявлення про підприємство як привабливий об'єкт інвестування, тобто формування інвестиційної привабливості. Важко переоцінити важливість переконання потенційних інвесторів за допомогою конкретних показників у доцільності вкладень.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Близнюк Т. П.

Література: 1. Бандурин А. В. Финансовая стратегия корпорации / А. В. Бандурин, В. А. Гуржиев, Р. З. Нургалиев. – М. : Алмаз, 2000. – 89 с. **2.** Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент / И. А. Бланк. – Киев : МП ИТЕМ Лтд ; Юнайтед Лондон Трейд Лимитед, 1995. – 447 с. **3.** Валирунова Л. С. Инвестирование : учебник / Л. С. Валирунова, О. Б. Казакова. – М. : Волтерс Клувер, 2010. – 448 с. **4.** Гайдуцький А. П. Оцінка інвестиційної привабливості економіки / А. П. Гайдуцький // Економіка і прогнозування. – 2004. – № 3. – С. 119–128. **5.** Дібніс Г. Методика оцінювання інвестиційної привабливості підприємств / Г. Дібніс // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 7 (85). – С. 228–240. **6.** Ковальова Н. Л. Проблеми підвищення інвестиційної привабливості підприємств / Н. Л. Ковальова // Экономика и маркетинг в XXI веке. – 2008. – № 4. – С. 55–57. **7.** Про затвердження методики інтегральної оцінки інвестиційної привабливості підприємств та організацій [Електронний ресурс] : Закон України від 23.02.98 № 22. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0214-98. **8.** Пилипенко О. І. Аналіз інвестиційної привабливості підприємства: огляд методик / О. І. Пилипенко // Міжнародний збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 1 (13). – С. 324–330. **9.** Феєр О. Аналіз методологічного інструментарію оцінки інвестиційної привабливості об'єкта інвестування / О. Феєр // Економічний аналіз. – 2009. – Вип. 4. – С. 151–154.

РИНОК ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

УДК 331.5.024

Жиліна Ю. П.

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

Анотація. *Проаналізовано соціальні аспекти державної політики у сфері ринку праці. Виявлено концепції з метою регуляції зайнятості населення в Україні з урахуванням економічної складової.*

Ключові слова: *ринок праці, зайнятість населення, правове регулювання праці.*

Аннотация. *Проанализированы социальные аспекты государственной политики в сфере рынка труда. Выявлены концепции с целью регуляции занятости населения в Украине с учетом экономической составляющей.*

Ключевые слова: *рынок труда, занятость населения, правовое регулирование труда.*

Annotation. *Analyzes the social aspects of public policy in the labor market. Revealed the concept for the implementation of the regulation of employment in Ukraine in view of the economic component of our state.*

Keywords: *labor market, employment, legal regulation of labor.*

Ринкові трансформації, що відбулися в економіці України протягом останніх двох десятиліть, були пов'язані зі становленням структур ринків праці й капіталу, виникненням ринкової економіки, зміною галузевої структури виробництва. Поява відкритих форм безробіття й перетворення трудових відносин стала їхнім природним наслідком. Нині форми й способи працевлаштування, обсяг попиту на працю та недостатня професійна підготовка працівників сприяють виникненню масового безробіття й періодичного підвищення його рівня. Формування та вдосконалення функціонування ринку праці, досягнення ефективної зайнятості населення стали важливими загальнодержавними завданнями. Необхідність удосконалення заходів у сфері регулювання зайнятості для стимулювання економічного зростання та підвищення рівня життя населення, а також недостатнє висвітлення цієї проблеми визначають актуальність теми дослідження.

Проблеми правового регулювання ринку праці висвітлено в роботах багатьох вітчизняних науковців, серед яких Бандур С., Дорогунцов С., Богиня Д., Устименко В., Богачов С., Мамутов В., Лук'янченко О., Геєць В., Лібанова Е., Колот А., Погорілко В., Орлатий М. К., Куйбіда В. Теоретичну та методологічну основу дослідження склали також фундаментальні праці з проблем ринку праці та зайнятості населення зарубіжних науковців, зокрема Сміта А., Самуельсона П., Маркса К., Кейнса Дж., Рікардо Д., Маршалла А., Оукена А., Фрідмана М., Вебера М., Сея Ж.-Б. та ін.

Метою статті є аналіз стану та перспектив розвитку вітчизняного ринку праці з урахуванням економічного та правового аспектів державного управління у сфері праці.

Відповідно до ст. 11 Конституції України кожний має право на працю [1]. Право на працю є одним із найбільш важливих соціально-економічних прав і визначає можливість людей працювати для забезпечення як свого матеріального добробуту, так і духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної безпеки та рівних можливостей.

Окрім національного закріплення, право на працю гарантовано і низкою міжнародних договорів. Так, це право закріплено в ст. 23 Загальної декларації прав людини, ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 1 Європейської соціальної хартії, ст. 6 Сан-Сальвадорського протоколу до Американської конвенції про права людини, ст. 15 Африканської хартії прав людини і народів. Можливість заробляти собі на життя працею, яку людина сама для себе вільно обирає чи на яку вільно погоджується, є змістом права на працю, що визначається згідно зі ст. 43 Конституції України [1].

Однак нині в Україні все більше актуалізується питання щодо неможливості реагування держави на вимоги, що висуваються потребами гнучкого ринку праці, який постійно еволюціонує. Так, Прилипко С. та Ярошенко О. [3] зазначають, що існуючий стан ринку України є наслідком недостатньо ефективного поєднання економічних реформ, нормативно-правової бази та державної політики зайнятості населення. Уживані для оздоровлення економіки заходи, діяльність щодо створення умов для продуктивної праці, робочих місць не є адекватними реальній ситуації.

У структурі зайнятості в Україні останнім часом формуються негативні тенденції, серед яких доцільно відзначити скорочення питомої ваги населення працездатного віку, зокрема осіб 30–44 років. Водночас

© Жиліна Ю. П., 2015

спостерігається збільшення питомої ваги самозайнятих, що супроводжується скороченням питомої ваги найманих робітників і роботодавців. Складається нераціональна структура зайнятості за видами діяльності. Тривале безробіття є питомою часткою безробіття як такого. У демографічному аспекті найбільш гострою є проблема молодіжного безробіття, причому його рівень серед молоді віком 15–24 роки становить 15,7 % від загального рівня безробіття.

Вирішення актуальних проблем ринку праці й зайнятості передбачає запровадження більш активної політики держави та органів місцевого самоврядування у сфері галузевої, професійно-кваліфікаційної та територіальної структури цього ринку. Відтак можна зауважити, що за сучасних умов необхідно підвищити значення такого напряму регулювання зайнятості, як створення робочих місць, що забезпечуватиме розвиток людського потенціалу. Досягненню цієї мети сприятиме інтеграція зусиль усіх суб'єктів ринку праці, приватних роботодавців, кадрових агентств, місцевих і загальнодержавних органів влади на основі політики ліквідації кадрового голоду на затребувані сучасним ринком праці спеціальності та підвищення рівня й якості підготовки працівників [4].

Аналіз змісту українського законодавства, а саме Кодексу законів про працю, Господарського кодексу, дає підстави вважати, що до поняття здійснення соціальної функції держави залучено всі види соціального забезпечення, у тому числі, і соціального страхування (на випадок безробіття, непрацездатності, малозабезпеченості тощо); різні заходи з охорони праці; система пільг та привілеїв у матеріальному забезпеченні громадян, що обумовлені їх особливим посадовим чи соціальним становищем (статусом); різноманітні заходи щодо запобігання масовим захворюванням; надання різнопланової допомоги постраждалим унаслідок техногенно-екологічних катастроф; різні гарантії захисту громадян від численних соціальних ризиків тощо.

Нині нормативно-правова база регулювання ринку праці України є достатньо наповненою. Запроваджено систему соціального страхування на випадок безробіття, але водночас існує низка проблем. Так, вимогою сьогодення є вирішення суперечностей щодо важкості тягаря податкових і соціальних виплат і розмірів соціального забезпечення тих, хто цього потребує. Це обмежує можливості розширення сфери прикладання праці та працевлаштування, утворюючи таким чином замкнене коло. Для вирішення цього питання необхідно віднаходити джерела для покриття коштів через регуляцію податкових відрахувань. Водночас підвищення заробітної плати в економіці автоматично збільшує обсяги податкових відрахувань, що створить резерв коштів для соціальних виплат.

У нормативно-правових та законодавчих документах наведено чітку характеристику повноважень вищезазначених державних органів у розрізі виконання соціальної функції держави. При цьому однією з головних ознак поняття соціальної функції держави є реалізація поставлених цілей у чітко визначених формах й особливими методами. Формами ж реалізації соціальної функцій держави є напрями її практичної діяльності, спрямовані на впровадження до життя цілей держави, на вирішення завдань, що стоять перед нею, та на реалізацію її функцій.

Формами реалізації функцій держави щодо ринку трудових ресурсів України є законодавча функція, тобто видання відповідними органами законів, що є обов'язковими для виконання всіма державними органами, суспільними організаціями, органами місцевого самоврядування, посадовими особами та громадянами, а також управлінська функція, тобто адміністративна чи виконавчо-розпорядча діяльність – оперативна, повсякденна й конкретна реалізація органами виконавчої влади (державного управління) функцій держави в сфері розвитку економіки і культури, соціального забезпечення й охорони здоров'я, транспорту й зв'язку, охорони суспільного порядку й оборони країни. Вагомими формами реалізації функцій держави щодо регулювання ринку праці є судова діяльність, тобто здійснення правосуддя всіма ланками судової системи країни, діяльність, пов'язана з розглядом і вирішенням судами в установленому законом порядку цивільних, трудових та господарських спорів, та контрольно-наглядова діяльність, тобто діяльність органів державного контролю й нагляду за законністю діяльності суб'єктів господарювання всіх форм власності на ринку праці.

Соціальна функція держави може бути реалізована у двох формах: правовій та неправовій. Правова форма виступає як однорідна за своїми зовнішніми ознаками діяльність державних органів, що пов'язана з виданням правових актів і тягне за собою правові наслідки (правотворча діяльність, правозастосовча діяльність, правоохоронна діяльність). Неправова форма виступає як однорідна за своїми зовнішніми ознаками діяльність держави, яка не тягне правових (юридичних) наслідків (організаційно-регламентуюча, організаційно-ідеологічна, організаційно-економічна, організаційно-господарська, організаційно-контрольна, організаційно-виховна, політична та власне організаційна робота); договірна форма. Згідно з Конституцією України [1] і Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» [2] органи місцевого самоврядування мають можливість ухвалювати самостійні рішення щодо перспективних напрямів розвитку міських територіальних громад, проводити незалежну від держави власну економічну політику, планувати економічний і соціальний розвиток свого міста, а також розвиток ринку праці й зайнятості населення.

Для регуляції зайнятості населення в Україні необхідно прискорити розробку проектів концепцій, законів і нормативних актів, необхідних для практичного застосування на місцях, із метою поліпшення соціальної, економічної, податкової та фінансово-кредитної політики держави.

Інституційні передумови забезпечення економічного та соціального розвитку міст України потребують реформування системи законодавства України та вдосконалення законодавчої й нормативної бази регуляції функціонування та розвитку ринку праці України, створення нових робочих місць та передумов розвитку малого та середнього бізнесу, втручання органів місцевого самоврядування у процеси закриття містоутворюючих підприємств, а також можливість надання податкових пільг підприємствам усіх форм власності, які створюють нові робочі місця на відповідній території, тобто делегування з боку держави частки повноважень стосовно регуляторної політики у сфері праці на місцевий рівень, де органи місцевого самоврядування зможуть більш ефективно керувати розвитком ринку праці, що сприятиме зростанню добробуту мешканців країни.

Науковий керівник – викладач Коршакова О. М.

Література: 1. Конституція України [Електронний ресурс] : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80. **2.** Про місцеве самоврядування [Електронний ресурс] : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80. **3.** Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 4-е вид., перероб. і допов. – Харків : ФІНН, 2011. – 800 с.

ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА МАЛОГО БІЗНЕСУ В ПОЛЬЩІ

УДК 338.481.32: 33.012.61-022.51(438)

Заболотна Д. О.
Шкафенко Л. С.

Студенти 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено основні напрями державної підтримки малого підприємництва у Польщі (правовий, фінансовий, технічний, інформаційний і галузевий). Розкрито роль держави у забезпеченні польських малих підприємств фінансовими ресурсами. Проаналізовано особливості становлення інноваційного підприємництва впродовж 2004–2014 рр. у Польщі.*

Ключові слова: *мале підприємство, малий бізнес, підприємництво, інноваційне підприємництво, фермерське господарство, конкурентоспроможність.*

Аннотация. *Исследованы основные направления государственной поддержки малого предпринимательства в Польше (правовое, финансовое, техническое, информационное и отраслевое). Раскрыта роль государства в обеспечении польских малых предприятий финансовыми ресурсами. Проанализованы особенности становления инновационного предпринимательства в 2004–2014 гг. в Польше.*

Ключевые слова: *малое предпринимательство, малый бизнес, предпринимательство, инновационное предпринимательство, конкурентоспособность.*

Annotation. *The main directions of the state support for small entrepreneurship (legal, financial, technical, information and sectoral) in Poland are researched. The role which Polish government plays in providing their small enterprises for financial resources is revealed. The peculiarities of innovative entrepreneurship in Poland are analyzed.*

Keywords: *small entrepreneurship, small enterprises, enterprise, innovative enterprise, farm, competitiveness.*

© Заболотна Д. О., Шкафенко Л. С., 2015

Суттєві зміни, що відбуваються у суспільно-політичному й економічному житті України впродовж 2013–2015 рр., актуалізують перед наукою і практикою пошук нових, більш ефективних моделей ринкових трансформацій. Однією з таких моделей є «шокова терапія» у Польщі (кінець XX – початок XXI ст.), яка дозволила Польщі увійти до складу країн «швидкого прогресу» і стати однією з найпотужніших економік Європейського Союзу. Невід'ємною складовою польської моделі прискореного економічного розвитку був динамічний розвиток малого бізнесу. З огляду на це вивчення особливостей розвитку малих підприємств у постцентралізованій Польщі є актуальним науково-практичним завданням.

Дослідженню основних типів малих підприємств у Польщі присвячено роботи відомих як зарубіжних, так і українських вчених, зокрема Бретини А., Воляк-Тузімека А., Марчук Ю. [3], Нєдзєльські Б., Петрик І. [4], Старчевської-Кшиштошек М., Черненко С., Ягельські В. та ін. Однак питання, пов'язані з вивченням ролі держави у розвитку малого підприємництва Польщі, є недостатньо вивченими і потребують подальшого наукового опрацювання.

Метою даної статті є вивчення досвіду державної політики підтримки малого підприємництва у Польщі й визначення на цій основі шляхів реформування підприємницького сектора України.

У Польщі, як і в усіх країнах Європейського Союзу, домінуюче місце в економіці посідають малі підприємства, оскільки саме вони створюють нові робочі місця, упроваджують інноваційні технології, сплачують податки і наповнюють державний бюджет. Від самого початку важливу роль у становленні підприємницького сектора Польщі відігравало ефективне державне регулювання. Аналіз фахової наукової літератури [2–4] показав, що державна підтримка малих підприємств у Польщі здійснюється за такими напрямами: правовим, фінансовим, технічним, інформаційним і галузевим.

Правове регулювання малих підприємств Польщі бере свій початок з 1989 року, коли країна стала на шлях становлення економіки ринкового типу і проголосила курс на європейську інтеграцію. Саме тоді на законодавчому рівні були спрощені процедури реєстрації, обліку і звітності малих підприємств. Окрім того, Господарським кодексом Польщі (1990) малими підприємствами було визнано ті, що мають не більше 50 найманих працівників і валовий дохід яких від виробництва (продажу) товарів або надання послуг не перевищує 100 тис. злотих [5]. Завдяки створенню відповідної нормативно-правової бази кількість малих підприємств суттєво збільшилася: якщо на початку 1989 р. у Польщі було зареєстровано лише 450 тис. малих підприємств, то в кінці 1989 р. їх кількість становила вже 860 тис., і роботи в них було задіяно майже 1,8 млн осіб [1, с. 294–296]. А у 1995 р. польським урядом була розроблена спеціальна «Програма розвитку малого та середнього підприємництва», основною функцією якої став розвиток інфраструктури для ведення бізнесу. Окрім цього, з'явилася Польська організація зі сприяння розвитку малого та середнього бізнесу, основною метою якої було підвищення конкурентоспроможності польських товарів до рівня, який би дав їм можливість вийти на об'єднані європейські ринки.

Утім, становлення малого бізнесу в Польщі майже одразу зіткнулося з проблемою обмеженості фінансових ресурсів. Із метою фінансової підтримки малого бізнесу у 1994–1995 рр. польським урядом було ініційовано створення Агенції з реструктуризації та модернізації сільськогосподарських підприємств (AriMR). Як основні було визначено такі функції AriMR [3, с. 94–98]:

1) інвестування сільськогосподарських підприємств;

2) надання консультаційних послуг фермерам;

3) створення інфраструктури збуту сільськогосподарської продукції;

4) навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації фермерів.

Залежно від потреб ARiMR фінансував фермерські господарства у формі доплат, дотацій (на створення й удосконалення техніко-технологічної бази), надання інформаційних послуг (упровадження новітніх технологій), надання гарантій повернення кредитів, отриманих фермерськими господарствами у банках або інших фінансово-кредитних установах [3, с. 191].

У другій половині 90-х рр. XX ст. AriMR надавав кредитні лінії для купівлі земельних ділянок з метою ведення сільськогосподарської діяльності. При цьому загальна площа земельної ділянки мала бути не меншою за 1 га, а сума кредиту для одного фермерського господарства мала перевищувати 9 тис. дол. Відсоткова ставка за цією доплатою AriMR складала 5,38 % річних. Максимальний термін кредитування на купівлю земельних ділянок складав 15 років, а мінімальний – 2 роки.

Особливого поширення у Польщі набули кредитні лінії для молодих фермерів (віком до 40 років). Кредитні лінії й досі призначаються фермерам на створення малих підприємств з переробки сільськогосподарської продукції, розвиток рослинництва і тваринництва. У цьому випадку термін кредитування варіюється від 3 до 10 років. Цей вид державного інвестування спрямований на зменшення безробіття і розвиток економічно віддалених регіонів країни, а тому є одним з найбільш дієвих у сучасній Європі.

Досить поширеним є і зовнішнє фінансування малого бізнесу. Зокрема, у Польщі діють:

1) фонд розвитку підприємництва, призначений для розширення діяльності осередків підтримки підприємництва; на 60 % фінансований Світовим Банком [6, с. 134];

2) фонд «Мікро», що заснований Польсько-американським фондом підприємництва; надає так звані індивідуальні позики, повернення яких поручається трьома особами-підприємцями [6, с. 165];

3) Канадсько-польська фундація підприємництва; пропонує кредитні лінії на преференційні позики.

Інформаційна та технічна підтримка малого бізнесу також є одним з пріоритетів державної політики Польщі. Досить поширеними є пункти консультацій і порад (ПКП), переважна більшість яких об'єднані з осередками Крайової системи послуг [4]. У ПКП підприємці, які ведуть або тільки розпочинають власну справу, можуть отримати безкоштовні консультації з правових, економічних і технічних питань. У системі ПКП можна виділити кілька груп осередків.

1. Центри Євро Інфо, що об'єднують 12 осередків і спеціалізуються на наданні консультаційних послуг у сфері ведення підприємницької діяльності у країнах Європейського Союзу.

2. Інформаційна мережа бізнесу, що об'єднує 22 осередки та спеціалізується на наданні інформаційних послуг щодо пошуку внутрішніх партнерів або інвесторів, а також доступу до системи господарської інформації [4; 6].

3. Крайова мережа інновацій, що спеціалізується на наданні всіх видів послуг щодо трансферу та комерціалізації наукових досліджень на малих підприємствах.

З огляду на принципи комплексності, відкритості і фінансової доступності осередки мережі ПКП щороку обираються на загальнонаціональних зборах. Акредитація осередків здійснюється незалежними аудиторами відповідно до норм і правил ISO 9001 (у сфері консалтингу, проведення тренінгів, надання інформаційних або фінансових послуг).

У 2005 році Польською агенцією розвитку підприємництва було впроваджено інтерактивне навчання фахівців у сфері інновацій, що реалізує програму забезпечення прав промислової власності та надає позики для фінансування інновацій. А у 2006 році міська влада Познані спільно з Познанським науково-технологічним парком започаткували проект «Розробка моделі підтримки підприємництва в академічному просторі» [2]. Цей проект мав на меті підвищення конкурентоспроможності економіки регіону та застосування інноваційного потенціалу. Такі дії забезпечили трансфер технологій від університетської науки до реалізації ефективної бізнес-моделі на макроекономічному рівні. Зауважимо, що впродовж 2006–2007 рр. мережа бізнес-інкубаторів об'єднала 31 університет і майже 1500 малих підприємств. Також був реалізований Проект підтримки інноваційності малого та середнього підприємництва, що фінансувався за рахунок Європейського фонду регіонального розвитку і надавав підприємцям послуги на безоплатній основі.

У 2010 році було засновано Любельський фонд розвитку. Його співзасновниками стали органи місцевого самоврядування, банки та інші фінансово-кредитні установи, торговельно-промислова палата. Робота цього фонду розвитку дала можливість розширити фінансування інвестиційних та інноваційних проектів розташованих у Любельському воєводстві малих підприємств [2; 3, с. 196].

Як бачимо, активна державна підтримка польського малого бізнесу польським урядом забезпечила країні економічне зростання, яке, на відміну від багатьох країн Європейського Союзу, було невпинним навіть за умов фінансової кризи 2009 року У 2010–2015 рр. триває позитивна динаміка зростання кількості малих підприємств, яких станом на 31 грудня 2014 року налічувалося понад 2 млн [7]. Додамо, що нині малий бізнес виробляє приблизно 70 % ВВП Польщі. Тому можна впевнено стверджувати, що саме розвиток цього сегмента підприємницького сектора є основою прискореного економічного розвитку Польщі і досягнення добробуту для всіх у цій країні.

Таким чином, визначено основні складові державної політики у сфері підтримки малого бізнесу. Це правова (прийняття відповідного нормативно-правового забезпечення, спрощення процедур реєстрації, звітності та ліквідації малих підприємницьких структур), фінансова (цільове внутрішнє і зовнішнє кредитування), інформаційна (створення інформаційних мереж і осередків), технологічна, галузева (виділення та підтримка найбільш перспективних видів підприємництва – інноваційного та фермерського). Успішний досвід Польщі має бути обов'язково використаний у сучасній економіці Україні, що забезпечить їй вихід з кризи, економічне зростання, підвищення рівня та якості життя населення і побудову справедливої проєвропейської системи соціальних пільг і гарантій. Тому подальші наукові розвідки авторів будуть спрямовані у бік вивчення досвіду реформування соціальної сфери Польщі як складової формування нової соціальної політики України.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Черкашина Т. С.

Література: 1. Козюк В. В. Історія економіки та економічної думки: XX – початок XXI ст. : навч. посіб. / В. В. Козюк, Л. А. Родіонова, Т. І. Вергелес [та ін.]. – Київ : Знання, 2011. – 582 с. **2.** Марчук Ю. Р. Особливості розвитку

інноваційного підприємництва в Україні: досвід Польщі / Ю. Р. Марчук // Науковий часопис Інституту Польщі Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. – 2013. – № 3. – С. 57–59. **3.** Нооргаард О. У. Економічні інституції та демократична реформа. Порівняльний аналіз посткомуністичних країн : монографія / О. У. Норгаард. – Київ : Ніка-Центр, 2007. – 417 с. **4.** Петрик І. В. Розвиток малого та середнього бізнесу в Польщі / І. В. Петрик // Наукові записки ЛКНУ. – 2011. – № 3 (36). – С. 39–43. **5.** Тищенко О. М. Світовий досвід визначення малого бізнесу як складової розвитку економіки / О. М. Тищенко, Ю. В. Гусєв // Конкурентоспроможність: проблеми науки та практики : монографія. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2012. – 397 с. **6.** Figueroa A. P. A unified theory of capitalism: development growth, inequality and the environment / A. P. Figueroa. – Buenos-Aires : Gengage Learning, 2012. – 305 p. **7.** Ведение бизнеса [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://russian.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/poland/.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 005.51:330.322

Зачепа Є. С.

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

Анотація. *Розглянуто поняття інвестиційного планування підприємства, наведено основні етапи розробки інвестиційного плану організації. Подано в загальному вигляді класифікацію принципів інвестиційного планування та систему інвестиційного планування. Описано загальні поняття інвестиційного планування на підприємстві.*

Ключові слова: *інвестиції, інвестиційний план, етапи інвестиційного планування, планування інвестиційної діяльності.*

Аннотация. *Рассмотрено понятие инвестиционного планирования предприятия, приведены основные этапы разработки инвестиционного плана организации. Представлена в общем виде классификация принципов инвестиционного планирования и система инвестиционного планирования. Описаны общие понятия инвестиционного планирования на предприятии.*

Ключевые слова: *инвестиции, инвестиционный план, этапы инвестиционного планирования, планирование инвестиционной деятельности.*

Annotation. *Discusses the concept of investment planning company, are the main stages in the development of the investment plan of the organization, provides for a classification principles of investment planning and investment planning system in general form. Describes the general concept of investment planning at the enterprise.*

Keywords: *investment, investment plan, stages of investment planning, investment planning.*

Актуальним для кожного підприємства на сучасному етапі розвитку економіки є питання розробки інвестиційних планів та залучення інвестицій для подальшого розвитку підприємства. Особливу увагу слід приділити ефективному управлінню інвестиціями, оскільки лише зважені рішення у сфері інвестування дозволять бути конкурентноспроможними на зовнішньому та внутрішньому ринку.

Дослідженням питання планування інвестиційної діяльності займалися такі вітчизняні та зарубіжні науковці: Майєрс С. К., Сіка Г. А., Савчук В. П., Федоренко В. Г. та ін.

Метою цього дослідження є визначення основних принципів та етапів розробки інвестиційного плану підприємства.

© Зачепа Є. С., 2015

Планування інвестиційної діяльності становить основу управління інвестиційною діяльністю підприємства. Планування – це процес вироблення й прийняття рішень, що дають можливість забезпечити ефективне функціонування й розвиток підприємства в майбутньому.

До визначення поняття інвестиційний проект існують різні підходи. Так, інвестиційний план може розглядатися як справа, діяльність, захід, що передбачує здійснення комплексу будь-яких дій щодо забезпечення досягнення певних цілей, або як документ, який містить систему взаємопов'язаних у часі та просторі й узгоджених із ресурсами засобів і дій, спрямованих на розвиток економіки підприємства [2]. Інші джерела розглядають інвестиційний проект як форму планування та реалізації інвестицій. У статті запропоновано визначення інвестиційного плану як тимчасової діяльності, здійснюваної для досягнення певних цілей, і такої, що потребує вкладення коштів для отримання прибутку або соціального ефекту в майбутньому.

Розробка плану інвестиційної діяльності підприємства належить до складної та відповідальної області вирішування управлінських завдань, що обумовлено певними факторами: різними видами інвестицій і вартістю інвестиційних проектів; множинністю альтернативних варіантів інвестиційних проектів; обмеженістю ресурсів; величезним ризиком, пов'язаним із прийняттям інвестиційних рішень; необхідністю швидкого отримання віддачі від інвестицій тощо [4].

Учений Бутко Н. П. вважає, що основними принципами сформованої концепції управління проектом є: поглиблення рівня обґрунтованості інвестиційних рішень шляхом багатоваріантних (не менше трьох) і багатофакторних оцінок (технологічних, економічних, соціальних, екологічних); високий ступінь координації та контролю в процесі реалізації інвестиційного проекту; систематичний аналіз і постійне відстежування зовнішніх змін (кон'юнктури ринку за всіма видами ресурсів, різних непередбачених обставин і негативних факторів, що виникають у інвестиційному циклі) [1].

Інвестиційне планування на підприємстві (або внутрішньофірмове інвестиційне планування) базується на застосуванні трьох основних його систем:

- прогнозування інвестиційної діяльності;
- поточне планування інвестиційної діяльності;
- оперативне планування інвестиційної діяльності.

Кожній із цих систем інвестиційного планування властиві певний період і свої форми реалізації результатів (табл. 1).

Таблиця 1

Форми реалізації результатів інвестиційного планування [4]

Системи інвестиційного планування	Форми реалізації результатів інвестиційного планування	Період планування
Прогнозування інвестиційної діяльності	Розробка загальної інвестиційної стратегії і інвестиційної політики за основними напрямами інвестиційної діяльності підприємства	До трьох років
Поточне планування інвестиційної діяльності	Розробка поточних планів за окремими аспектами інвестиційної діяльності	Один рік
Оперативне планування інвестиційної діяльності	Розробка та доведення до виконання бюджетів, платіжних календарів та інших форм оперативних планових завдань за всіма основними питаннями інвестиційної діяльності	Місяць, квартал

Усі системи інвестиційного планування є пов'язаними між собою та реалізуються у певній послідовності. Початковим етапом планування є прогнозування основних напрямів і головних параметрів інвестиційної діяльності шляхом розробки загальної інвестиційної стратегії підприємства, яка визначає завдання та параметри поточного інвестиційного планування. У свою чергу, поточне інвестиційне планування створює базу для розробки й доведення до виконавців оперативних бюджетів за всіма основними критеріями інвестиційної діяльності підприємства.

Основними об'єктами планування інвестиційної діяльності підприємства мають бути [3]:

- розробка цілей та інвестиційної стратегії підприємства;
- розподіл і перерозподіл інвестиційних ресурсів;
- визначення умов інвестиційної діяльності підприємства.

Наведені об'єкти дозволяють окреслити основні цілі та напрями інвестиційних ресурсів, виявити напрям інвестиційної діяльності підприємства та головні умови інвестування.

Процес розробки плану інвестиційної діяльності підприємства є основою інвестиційної діяльності підприємства. До здійснення інвестиційного планування належать постановка цілей інвестиційного процесу і визначення ефективних шляхів їх досягнення на основі рішень, прийнятих після аналізу внутрішнього та зовнішнього стану підприємства на ринку.

Таким чином, подальші дослідження будуть спрямовані на забезпечення підвищення рівня розробки інвестиційних планів на підприємстві за рахунок його раціонального проектування на підприємствах та позитивних змін у законодавчій базі стосовно інвестиційного планування.

Науковий керівник – старший викладач Немашкало К. Р.

Література: 1. Бутко Н. Проблемы реализации инновационной модели развития экономики на региональном уровне / Н. Бутко // Экономика Украины. – 2008. – № 11. – С. 11–13. **2.** Сідун В. А. Інвестиції на підприємстві: формування, використання, ефективність : навч. посіб. / В. А. Сідун, Ю. В. Пономарьова. – Київ, 2008. **3.** Митяй О. В. Проектний аналіз : навч. посіб. / О. В. Митяй. – Київ : Знання, 2011. – 311 с. **4.** Планування інвестиційної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ua-referat.com/.

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

УДК 65.018.2:331.103.6

Зінченко В. О.

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

Анотація. *Розглянуто стан управління якістю на підприємствах харчової промисловості Запропоновано напрями щодо удосконалення управління якістю.*

Ключові слова: *якість, інновація, конкурентоспроможність, фактори формування якості, шляхи вдосконалення якості.*

Аннотация. *Рассмотрено состояние управления качеством на предприятиях пищевой промышленности. Предложено направление совершенствования управления качеством.*

Ключевые слова: *качество, инновация, конкурентоспособность, факторы формирования качества, пути совершенствования качества.*

Annotation. *In the article the state of quality control in the food industry and proposed direction for improving quality management.*

Keywords: *quality, innovation, competitiveness, factors forming quality, ways to improve quality.*

Харчова промисловість є стратегічно важливою галуззю народного господарства, від якої залежить добробут населення країни. Відтак її сталий розвиток є актуальним у процесі подолання кризових явищ та забезпечення сталого економічного зростання.

Незважаючи на надзвичайно сприятливі ґрунтово-кліматичні умови, вітчизняні споживачі ще не сповна забезпечені продовольчими товарами високої якості. Останнім часом Україна втрачає зовнішні ринки збуту продуктів харчування, а внутрішній ринок заповнений іноземними продуктами, у той час як для подолання негараздів існують усі необхідні виробничі потужності й сировинні ресурси.

Для України зі вступом до СОТ стали актуальними питання щодо виготовлення конкурентоспроможної продукції, яка може бути реалізована в європейських країнах і відповідатиме міжнародним стандартам [1].

© Зінченко В. О., 2015

Очевидно, що проблема підвищення якості та конкурентоспроможності продукції є не тільки актуальною, а й однією з найбільш важливих. Вихід вітчизняної економіки з кризи за сучасних умов господарювання можливий лише якщо промисловість України, зокрема харчова, вироблятиме продукцію тільки високої якості, безпечну для життя та здоров'я людини.

Метою написання даної статті є дослідження стану управління якістю продукції та пошук шляхів вирішення питань щодо удосконалення управління якістю продукції на підприємстві харчової промисловості.

Досягти поставленої мети можна, застосовуючи певний підхід до діяльності підприємств харчової промисловості, орієнтований на ефективне управління якістю продукції з метою його поліпшення. Одним із факторів підвищення якості продукції, застосовуваним у всьому світі, є впровадження систем управління якістю згідно до міжнародних стандартів ISO серії 9000 та безпечністю харчових продуктів. Системи управління якістю відповідно до міжнародних стандартів ISO серії 9000 є загальновизнаними у світі та Європі, вони закладають та забезпечують якість продукції на всіх етапах життєвого циклу [2]. На жаль, Україна дуже відстає від країн Європи та світу у вирішенні цих питань. За даними ISO Україна посідає 36 місце у світі та 18 місце в Європі за кількістю сертифікованих систем управління якістю [3].

Незадовільний стан упровадження систем управління в Україні обумовлений низкою причин, основною з яких є нерозуміння і небажання вищого керівництва займатися системним управлінням. Не працює перший принцип Total Quality Management (TQM) – лідерство. Іншою причиною є прорахунки організаційного характеру, що є наслідком помилкового розуміння такої форми роботи [4].

На думку автора, ці проблеми підприємства мають вирішуватися керівництвом топ-менеджменту. Керівники вищих рівнів мають ставити завдання перед підлеглими та контролювати порядок їх вирішення.

Більшість підприємств харчової промисловості, які займають високі позиції на ринку та користуються довірою споживачів, мають у своєму складі відділ якості, до функцій якого належать:

– супровід виробництва (контроль за якістю продукції, відстежування факторів, які можуть вплинути на зниження якості продукції);

– розвиток та впровадження підходів стосовно неприйнятного стану початкової сировини, пакувальних матеріалів, кінцевого продукту та роботи в цілому;

– тісна співпраця з виробництвом (контроль за дотриманням усіх стандартів якості);

– перевірки при запуску нових ліній і типів виробництва.

Однак, у більшості випадків діяльність відділу не можна назвати системною. До уваги беруться питання, що несуть загрозу для стабільності стану конкурентоспроможності підприємства та спричинені вимогами часу. Не вистачає системної діяльності відділу для постійного відстежування та прийняття рішень щодо удосконалення стану управління якістю на прикладі досвіду іноземних компаній, які досягли успіху в процесах управління якістю. Задля розробки рішень щодо виявлених проблем необхідними є об'єднання та координація дій.

У зв'язку з цим, на думку автора, доцільним для вітчизняних підприємств є створення інформаційного бюро, яке функціонуватиме в рамках відділу якості. Завданням цього бюро має стати збір, обробка та класифікація інформації щодо внутрішнього та зовнішнього середовища з подальшим її порівнянням із раніше встановленими нормами роботи підприємства.

Інформаційне бюро виконуватиме такі функції: розробка графіка, що визначатиме частоту збору інформації, збір та обробка інформації, контроль документообігу та впровадження форм документів для удосконалення процесу формування рішень.

З'ясовані всіма джерелами проблеми подаються на вхід інформаційного бюро та поділяються на доцільні та недоцільні. Оскільки ресурси підприємства є обмеженими, необхідною є низка засобів відбору проблем, що дозволяють менеджерам працювати лише над тими проблемами, які можуть принести позитивний результат для підприємства.

Якщо проблема класифікована як доцільна, то в інформаційному бюро встановлюють дату фіксації проблеми та присвоюють їй номер. На основі повного набору застосовуваних до них ситуацій і рішень відбирають проблеми, за якими вже існує рішення.

Визначивши проблему, керівник може приступити до аналізу причин її виникнення, що дозволить діяти правильно.

Збір, обробка та аналіз інформації є важливим етапом управління якістю. Важливим у процесі збирання даних є їх упорядкування, що необхідно для подальшої обробки. Для цього можна використовувати контрольний аркуш – інструмент для збору або фіксації даних із подальшим його упорядкуванням для полегшення подальшого застосування зібраної інформації.

Визначити всі можливі причини, що впливають на проблему, можна за допомогою діаграми Ісікава. Цей інструмент дозволяє встановити основні та другорядні фактори, що впливають на проблему, та визначити першо-

причину. Після того, як обрано оптимальне управлінське рішення щодо підвищення якості продукції, має бути складений план із вказівками, як, коли та хто запроваджуватиме заходи щодо його реалізації.

Обгрунтоване рішення щодо підвищення якості продукції реєструється й надсилається до інформаційного бюро, яке, у свою чергу, формує рекомендації щодо впровадження рішення. Після цього рекомендації надсилаються безпосередньо до відділу якості, що визначає, які підрозділи підприємства будуть задіяні в його реалізації та визначає тих виконавців, з якими слід узгодити пропозицію; складає графік їх роботи та встановлює термін, відповідно до якого вони мають надати власні пропозиції.

Кожний відділ проводить оцінку та аналіз вигоди, яку вони мають одержати від упровадження нововведення. Якщо рішення готове до затвердження, бюро управління визначає відповідальну особу, яка буде займатися цими питаннями, і надсилає їй пропозицію. У випадку, якщо керівник задоволений пропозицією, він затверджує рішення і повертає його до бюро управління, яке надалі направляє його до фінансового відділу для коректування змін до бюджету.

Після одержання затвердженого рішення інформаційне бюро повідомляє керівників, що можна розпочинати підготовку до його реалізації. Задля цього складають маршрут і графік проведення реалізації рішення через різні фази і призначають відповідальних керівників.

Рішення програмуються, і бюро приводить до дії ці програми. Механізм попереднього планування дає можливість не тільки планувати майбутню діяльність фірми, а й допомагає координувати дії всіх відділів та служб підприємства.

Таким чином, для ефективного управління якістю продукції на підприємствах харчової промисловості необхідно використовувати сучасні досягнення в області управління якістю. Зокрема. слід брати до уваги європейський досвід та міжнародні стандарти серії ISO 9000. Однак більшість підприємств нині не мають можливості запроваджувати системи управління якістю на своїх підприємствах. Це пояснюється передусім відсутністю фінансових ресурсів та низкою інших причин [5].

Вивчивши основні проблеми в області управління якістю, для підприємств харчової промисловості було запропоновано створення в рамках відділу якості інформаційного бюро, наділене функціями пошуку та обробки зовнішньої інформації та оцінки можливості його застосування у виробництві. Проаналізовано сценарій його діяльності з установленою послідовністю дій і порядком делегування завдань та операцій серед керівників.

Наявність такого органу у структурі підприємства має сприяти підвищенню систематичності пошуку інформації й покращенню взаємодії із зовнішнім середовищем підприємства, що в сукупності дозволить удосконалити систему управління якістю продукції на підприємствах харчової промисловості, а також підвищити безпосередньо якість продукції та вивести підприємства на новий конкурентний рівень.

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

Література: 1. Адлер Ю. П. Управление качеством продукции. Инструменты и методы менеджмента качества : учеб. пособие / Ю. П. Адлер, С. Е. Щепетова. – М.: Стандарты и качество, 2005. – 154 с. **2.** ДСТУ ІСО 9001–2001. Система управління якістю. Основні положення та словник. – Київ : Держспоживстандарт України, 2008. – 38 с. **3.** Україна крізь призму Гуглу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://joanerges.livejournal.com/166828. **4.** Лучишина К. Л. Управління підприємством на основі TQM [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/Luchishyna. **5.** Листопад І. О. Сутність та проблеми впровадження системи управління якістю на підприємствах [Електронний ресурс] / І. О. Листопад, І. В. Гудима. – Режим доступу : http://khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_107-2/29.pdf.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

УДК 347.233.1

Змєєва Г. О.

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

Анотація. *Досліджено окремі аспекти відповідальності за порушення прав інтелектуальної власності. Наведено пропозиції щодо удосконалення вітчизняного законодавства у сфері інтелектуальної власності.*

Ключові слова: *відповідальність, інтелектуальна власність, суб'єкти авторського права, захист авторського права, об'єкти інтелектуальної власності.*

Аннотация. *Исследованы отдельные аспекты ответственности за нарушение прав интеллектуальной собственности. Представлены предложения по совершенствованию отечественного законодательства в сфере интеллектуальной собственности.*

Ключевые слова: *ответственность, интеллектуальная собственность, субъекты авторского права, защита авторского права, объекты интеллектуальной собственности.*

Annotation. *The article maintain the review of liability for violation of intellectual property rights on the basis of current legislation of Ukraine. Investigated certain aspects of liability for intellectual property infringement and submitted proposals for improving national legislation in the field of intellectual property.*

Keywords: *responsibility, intellectual property, copyright, copyright protection, intellectual property.*

Правовідносини, що виникають між суб'єктами підприємницької діяльності та органами контролю у сфері інтелектуальної власності, є складними. Пояснюється це тим, що врегулювання питань щодо цієї сфери діяльності на законодавчому рівні в Україні відбулося порівняно недавно, а відтак нині безліч питань стосовно цієї сфери діяльності залишаються неврегульованими. Пояснюється це насамперед різноманіттям об'єктів інтелектуальної власності. До об'єктів права інтелектуальної власності згідно зі ст. 420 Цивільного Кодексу України (далі – ЦК України) належать: літературні та художні твори; комп'ютерні програми; бази даних; виконання; фонограми, відеограми, програми організації мовлення; наукові відкриття; винаходи, корисні моделі, промислові зразки; компонування інтегральних мікросхем; раціоналізаторські пропозиції; сорти рослин, породи тварин; комерційні найменування, торговельні марки, географічні позначення; комерційні таємниці. З наведеного переліку об'єктів права інтелектуальної власності зрозуміло, що майже будь-яка підприємницька діяльність так чи інакше зіткається із застосуванням об'єктів інтелектуальної власності. У зв'язку з цим питання дотримання авторських та суміжних прав, інших прав і обов'язків у цій сфері, наслідків порушення цих прав, а також відповідальності за порушення цих прав є дуже актуальними.

Серед вітчизняних науковців зазначені питання в сфері інтелектуальної власності досліджували Андрушко П., Бєлєвцева В., Гулькевич В., Дзера І., Ковальський В., Коваль А., Підопригора О., Ришкова О., Томма Р. та ін. Але досліджень правових аспектів наслідків порушення прав інтелектуальної власності та особливостей, крім відповідальності за порушення в сфері інтелектуальної власності, практично немає.

Метою даної статті є теоретико-правове дослідження наслідків порушення прав інтелектуальної власності та межі відповідальності осіб, які вчинили такі правопорушення.

В Україні захист прав інтелектуальної власності – це передбачена законодавством діяльність уповноважених державою органів виконавчої та судової влади щодо визнання, поновлення та усунення перешкод, які заважають суб'єктам права інтелектуальної власності реалізації їх прав та законних інтересів. Судовий захист прав інтелектуальної власності здійснюється судами загальної юрисдикції, господарськими судами України, а в сфері публічно-правових відносин – адміністративними судами, система яких сьогодні формується і в якій уже активно працює Вищий адміністративний суд України. Питання про застосування судом тих чи інших цивільно-правових способів захисту прав інтелектуальної власності та інтересів, які охороняються законом, відповідно до ст. 16 Цивільного кодексу України [1] вирішується передусім залежно від характеру порушеного права.

Підопригора О. А. та Святоцький О. Д. [2, с. 203] зазначають, що порушення прав інтелектуальної власності, невизнання цього права чи посягання на нього тягне за собою відповідальність, передбачену ЦК України, Кримінальним Кодексом України, іншими законами або договором. Кожна особа має право звернутися до суду за захистом свого права інтелектуальної власності. При цьому суд у випадках і в порядку, установлених законом, може відповідно до ст. 432 ЦК України прийняти рішення, зокрема про застосування негайних заходів щодо

© Змєєва Г. О., 2015

запобігання порушенню права інтелектуальної власності та збереження відповідних доказів; зупинення пропуску через митний кордон України товарів, імпорт чи експорт яких здійснюється з порушенням права інтелектуальної власності;вилучення з цивільного обороту товарів, виготовлених або введених до цивільного обороту з порушенням права інтелектуальної власності та знищення таких товарів; вилучення з цивільного обороту матеріалів і знарядь, які використовувалися переважно для виготовлення товарів із порушенням права інтелектуальної власності або вилучення та знищення таких матеріалів і знарядь; застосування разового грошового стягнення замість відшкодування збитків за неправомірне використання об'єкта права інтелектуальної власності. Розмір стягнення визначають відповідно до закону з урахуванням провини особи та інших обставин, що мають істотне значення; опублікування в засобах масової інформації відомостей про порушення права інтелектуальної власності та зміст судового рішення щодо такого порушення.

У спеціальному законодавстві України з питань інтелектуальної власності також визначено чимало способів захисту прав інтелектуальної власності. Як правило, власник порушених прав інтелектуальної власності може скористатися не будь-яким, а якимось конкретним способом захисту цих прав. Найчастіше його прямо визначено спеціальною нормою закону або він пов'язаний із характером правопорушення. Частіше, однак, власнику прав інтелектуальної власності надається можливість вибору способу його захисту. Закон України про авторське право та суміжні права (далі – Закон) [3] передбачає право осіб, у тому числі на звернення до інших органів відповідно до їх компетенції. Так, відповідно до ст. 14 Закону суб'єкти авторського права і суміжних прав мають право: вимагати визнання та поновлення своїх прав; звертатися з позовом до суду про відновлення порушених прав та (або) припинення дій, що порушують авторське право або створюють загрозу їх порушення; подавати позови про відшкодування моральної шкоди; подавати позови про відшкодування збитків (матеріальної шкоди), у тому числі упущеної вигоди, або про стягнення доходу, отриманого порушником через порушення ним авторського права і суміжних прав, або виплату компенсацій; вимагати вживання інших передбачених законодавством заходів, пов'язаних із захистом авторського права і суміжних прав. Згідно з п. 2 ст. 52 Закону суд має право винести рішення: про відшкодування моральної шкоди, завданої порушенням авторського права і суміжних прав із визначенням розміру відшкодування; відшкодування збитків, завданих порушенням авторського права і суміжних прав; стягнення з порушника авторського права і суміжних прав доходу, отриманого внаслідок порушення; виплату компенсації, що визначається судом, замість відшкодування збитків або стягнення доходу; заборону опублікування творів, їх виконання, випуску примірників фонограм, відеограм, про припинення їх розповсюдження, про конфіскацію контрафактних примірників творів, фонограм, відеограм чи програм мовлення та обладнання і матеріалів, призначених для їх виготовлення і відтворення, про публікації в пресі інформації стосовно допущеного порушення; вимагати від осіб, які порушують авторське право і суміжні права позивача, інформацію про третіх осіб, задіяних у виробництві та розповсюдженні контрафактних примірників творів та об'єктів суміжних прав, засобів обходу технічних засобів та про канали розповсюдження. Також суд може винести рішення про накладення на порушника штрафу в розмірі 10 % суми, присудженої судом на користь позивача, яка перераховується в установленому порядку до державного бюджету України [3]. На нашу думку, ці заходи не є достатніми для покарання порушника, а відтак потребують подальшого дослідження та удосконалення.

Нормами Кримінального кодексу [4] кримінальна відповідальність за порушення у сфері інтелектуальної власності передбачена:

– за незаконне відтворення, розповсюдження творів науки, літератури і мистецтва, комп'ютерних програм і баз даних, а також незаконне відтворення, розповсюдження виконань, фонограм, відеограм і програм мовлення, їх незаконне тиражування та розповсюдження на аудіо- та відеокасетах, дискетах, інших носіях інформації, або інше умисне порушення авторського права і суміжних прав;

– незаконне використання винаходу, корисної моделі, промислового зразка, топографії інтегральної мікросхеми, сорту рослин, раціоналізаторської пропозиції, привласнення авторства на них або інше умисне порушення права на ці об'єкти;

– незаконне виготовлення, підроблення, використання або збут незаконно виготовлених, одержаних чи підроблених марок акцизного збору чи контрольних марок для маркування упаковок примірників аудіовізуальних творів, фонограм, відеограм, комп'ютерних програм, баз даних чи голографічних захисних елементів;

– незаконне використання знака для товарів і послуг, фірмового найменування, кваліфікованого зазначення походження товару або інше умисне порушення права на ці об'єкти;

– незаконне виробництво, експорт, імпорт, зберігання, реалізація та переміщення дисків для лазерних систем зчитування, матриць, обладнання та сировини для їх виробництва;

– умисні дії, спрямовані на отримання відомостей, що становлять комерційну або банківську таємницю, із метою розголошення чи іншого використання цих відомостей, а також незаконне використання таких відомостей;

– навмисне розголошення комерційної або банківської таємниці без згоди її власника особою, якій ця таємниця відома у зв'язку з професійною або службовою діяльністю, якщо воно вчинене з корисливих або інших особистих мотивів і завдало істотної шкоди суб'єкту господарювання.

Особливості й умови притягнення осіб до кримінальної відповідальності за злочини передбачені ст. 176, ст. 177, 2031 та ст. 229 Кримінального кодексу України. Варто звернути увагу на те, що до кримінальної відповідальності може бути притягнута особа лише у разі, якщо порушення завдали матеріальної шкоди у значному розмірі. Під значним розміром розуміється сума від 20 і вище неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Якщо розмір заподіяної шкоди є меншим від зазначеного, то протиправні дії особи кваліфікують як адміністративне правопорушення. Розмір заподіяної шкоди збільшується для вчинених повторно злочинів і становить від 200 і вище неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Якщо порушення вчинені службовою особою з використанням службового становища або організованою групою, то розмір заподіяної шкоди становить від 1 000 і вище неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Оскільки злочин, передбачений зазначеними статтями Кримінального Кодексу, не належить до справ приватного обвинувачення, тобто порушується тільки за скаргою потерпілого, то для порушення кримінальної справи за цими статтями заява потерпілого не є необхідною. Підставами для порушення кримінальної справи є: заяви або повідомлення підприємств, установ, організацій, посадових осіб, представників влади, громадськості або окремих громадян; повідомлення представників влади, громадськості або окремих громадян, які затримали підозрювану особу на місці вчинення злочину; явка з повинною; повідомлення, опубліковані в пресі; безпосереднє виявлення органом дізнання, слідчим, прокурором або судом ознак злочину.

Калюжний В. В [5, с. 221] звертає увагу на існування кримінальної відповідальності щодо здійснення незаконної підприємницької діяльності, пов'язаної із використанням об'єктів права інтелектуальної власності, комп'ютерної техніки та інформації. Зокрема, суб'єкти підприємництва можуть бути притягнуті до кримінальної відповідальності за створення з метою використання, розповсюдження або збуту, а також за розповсюдження або збут шкідливих програмних або технічних засобів, призначених для несанкціонованого втручання до роботи електронно-обчислювальних машин, автоматизованих систем, комп'ютерних мереж або мереж електрозв'язку; несанкціонований збут або розповсюдження інформації з обмеженим доступом, яка зберігається в комп'ютерах, автоматизованих системах, комп'ютерних мережах або на носіях такої інформації, створеної та захищеної відповідно до чинного законодавства; несанкціоновану зміну, знищення або блокування інформації, яка обробляється в комп'ютерах, автоматизованих системах чи комп'ютерних мережах або зберігається на носіях такої інформації, учинені особою, яка має право доступу до неї; порушення правил експлуатації комп'ютерів, автоматизованих систем, комп'ютерних мереж чи мереж електрозв'язку, або порядку чи правил захисту інформації, яка в них обробляється, якщо це завдало значної шкоди, учинені особою, яка відповідає за їх експлуатацію; навмисне масове розповсюдження повідомлень електрозв'язку, здійснене без попередньої згоди адресатів, що призвело до порушення або припинення роботи комп'ютерів, автоматизованих систем, комп'ютерних мереж чи мереж електрозв'язку.

Таким чином, на підставі проведеного аналізу варто відзначити, що порушення прав інтелектуальної власності можуть призвести до настання цивільної, адміністративної, кримінальної відповідальності, а також спричинити штрафні санкції. На нашу думку, законодавець має підвищити рівень покарань за кримінальні злочини у цій сфері залежно від рівня суспільної небезпеки. Уряд має активними діями довести суспільству, що він не потуратиме порушенням прав у цій сфері. Але одним тільки підвищенням рівня кримінальних покарань не вирішити проблеми в сфері інтелектуальної власності, необхідний комплексний підхід до цього питання. Важливим напрямом розвитку вітчизняного законодавства у сфері інтелектуальної власності, зокрема авторського права та практики його застосування, має стати посилення режиму правової охорони об'єктів інтелектуальної власності, у тому числі посилення відповідальності за порушення виключних прав на об'єкти авторського права. Проте вирішувати цю проблему необхідно в комплексі, оскільки слід не лише посилити відповідальність, а й розробити ефективний механізм притягнення до неї, зокрема, спростити процедури, які дають змогу довести порушення в цій сфері.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що ефективність захисту авторського права залежить від наявності відповідного державного механізму попередження й припинення правопорушень, а також спрощення процедури доведення порушення в сфері авторського права, притягнення правопорушника до відповідальності.

Науковий керівник – старший викладач Капустян Н. М.

Література: 1. Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15. **2.** Підопригора О. А. Право інтелектуальної власності

України / О. А. Підопригора, О. Д. Святоцький. – Київ : Ін Юре, 2004. – 624 с. **3.** Про авторське право та суміжні права [Електронний ресурс] : Закон України від 23.12.1993 № 3792-XII. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3792-124. **4.** Кримінально-процесуальний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/4651-17. **5.** Калюжний В. В. Порушення прав інтелектуальної власності – неминучий супутник інноваційних стратегій розвитку сучасної економіки / В. В. Калюжний // Сучасні національні економічні моделі: проблеми та перспективи розвитку. – 2010. – С. 220–223.

ОСОБЛИВОСТІ ТЕХНОЛОГІЇ РЕВІЗІЇ ЗАГАЛЬНОГО ФОНДУ КОШТОРИСУ БЮДЖЕТНОЇ УСТАНОВИ

УДК 657.63:33.07

Ісмайлова В. В.

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

Анотація. *Визначено загальний фонд кошторису, а також поняття «ревізія». Окреслено особливості виконання ревізії кошторису бюджетної установи та особливості технології ревізії загального фонду кошторису.*

Ключові слова: *ревізія, кошторис, загальний фонд кошторису, контроль, бюджетні кошти, бюджет.*

Аннотация. *Определен общий фонд сметы, а также понятие «ревизия». Очерчены особенности выполнения ревизии сметы бюджетного учреждения и особенности технологии ревизии общего фонда сметы.*

Ключевые слова: *ревизия, смета, общий фонд сметы, контроль, бюджетные средства, бюджет.*

Annotation. *The survey identified the general fund budget, given the definition of revision, performance revision highlighted features of estimates of budget institutions and the peculiarities of the technology revision of the general fund budget.*

Keywords: *revision, estimate, the general fund budget, control, budget funds, budget.*

Бюджетні установи та організації за сучасних умов задовольняють потреби суспільства в освітніх, соціальних, медичних та культурних послугах. Їх фінансування здійснюється з державного бюджету. Нині задля контролю цільового використання державних коштів існує така ефективна та дієва форма контролю як ревізія. Для уряду нашої країни питання, наскільки ефективно використовуються бюджетні кошти, є надзвичайно актуальним.

Дослідженню цього питання присвячені роботи Бутинця Ф. Ф., Усача Б. Ф., Дікань Л. В., Іллєнкової М. А., Бардаш С. В., Малюги Н. М., Петренка Н. І., Білухи М. Т., Жили В. Г. та ін.

Суттєву роль відіграє контроль за правильністю складаного кошторису доходів і видатків, оскільки він забезпечує дисципліну витрачання бюджетних коштів, а відтак якісне використання державних ресурсів. Контроль за дотриманням законодавчих актів при виконанні кошторису є важливим заходом. Актуальність даної теми зумовлена тим, що у ході перевірки виконання кошторису бюджетної організації виявляються непорозуміння між контролюючими органами, розпорядниками бюджетних коштів та іншими учасниками бюджетного процесу. Отже, виникає необхідність дослідження й узгодження конфліктних питань. Метою статті є обґрунтування особливостей технології ревізії загального фонду кошторису.

Завданням статті є визначення:

- кошторису як основного документа бюджетної установи;
- поняття «ревізія»;

© Ісмайлова В. В., 2015

- методики проведення ревізії загального фонду кошторису бюджетної установи;
- особливостей технології ревізії загального фонду;
- законодавчої бази, якою керується ревізор при проведенні ревізії.

Кошторисом бюджетної організації вважають основний плановий документ, що уповноважує її отримувати доходи і здійснювати видатки, визначає обсяг та направленість грошей на виконання організацією своїх функцій , розподілених на звітний період відповідно до бюджетних призначень [2, с. 20]. До основних законодавчих нормативів, якими регулюється порядок складання та виконання кошторису, є Бюджетний кодекс і Постанова КМУ № 288 «Про Порядок складання, розгляду, затвердження та основні вимоги щодо виконання кошторисів бюджетних організацій» [3, с. 53]. Кошторис бюджетних організацій складається з двох частин: спеціального фонду та загального фонду.

Щоб визначити основні напрями технології ревізії кошторису, необхідно спочатку навести визначення таких понять, як «ревізія» і «технологія». На думку автора, найбільш повним є визначення Дікань Л. В.: «Ревізія – це спосіб контролю, що виражається в документальній перевірці господарської діяльності установи, додержання законодавчих актів щодо фінансових питань, вірогідності обліку й звітності, засіб документального викриття нестач, розтрат, присвоєння та розкрадання грошей і матеріальних цінностей, попередження фінансових зловживань» [5]. Під технологією (у перекладі з грец. techne –мистецтво, майстерність, уміння й сукупність методів обробки) у загальному вигляді розуміють сукупність прийомів, застосовуваних у будь-якій справі; сукупність способів обробки чи переробки матеріалів, інформації, виготовлення виробів, проведення різних виробничих операцій, надання послуг [6].

Виходячи з наведених визначень, а також ураховуючи особливості процесу виконання загального фонду кошторису бюджетної установи, можна визначити зміст технології ревізії через визначення стадій проведення ревізії, а також перевірюваних ревізором на відповідній стадії пунктів.

Стадії проведення ревізії виконання кошторису бюджетної установи з визначенням пунктів ревізії наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Стадії проведення ревізії виконання кошторису бюджетної установи

Стадії	Сутність
Стадія початкової перевірки	Перевірювані пункти: – чи затверджено кошторис бюджетної установи відповідним органом влади, чи зазначена сума надходжень із загального фонду відповідає даним лімітної довідки про бюджетні асигнування; – чи відповідає частина доходів загального фонду кошторису розрахункам надходжень за усіма її джерелами; – чи враховано у видатковій частині кошторису обумовлена необхідність у грошах на основі головних показників виробництва та контингенту, які установлено для бюджетної організації; – чи були видатки на заробітну плату й утримання, а також на господарські потреби організації першочерговими [2, с. 21]
Стадія перевірки відповідності виконання кошторису законодавчим нормам	Перевіювані пункти: – чи дотримується бюджетна установа законодавства щодо виконання кошторису; – чи відбувається діяльність бюджетної установи виключно в рамках асигнувань, що затверджено кошторисом; – чи дотримується бюджетна установа плану асигнувань за наявності витягу, доведеного органом Державного казначейства, що засвідчує відповідність документів даним казначейського обліку [8, с. 90]
Стадія заключної перевірки	Перевіювані пункти: – правильність занесення виправлень до кошторису і плану асигнувань бюджетної організації; – чи занесено такі самі виправлення до річного розпису асигнувань бюджету з урахуванням особливостей спеціального фонду; – чи відповідає уточнений обсяг видатків зі спеціального фонду сумі уточненого обсягу надходжень і з алишків грошей на початок року; – чи надано фінансову звітність відповідно до терміну подання; чи відповідають дані, наведені у звітності, даним бухгалтерського обліку [2, с. 21]

Науковець Нікуліна Н. Д. виділяє важливі особливості ревізії виконання кошторису. Ревізія бюджетної установи проводиться комплексно та охоплює всю діяльність установи, при цьому перевіряється відповідність кошторису вимогам «Порядку складання, розгляду, затвердження та основні вимоги до виконання кошторисів бюджетних установ». Перевіряється також правильність затвердженого кошторису та плану асигнувань; установлюються основні порушення, такі, як перевищення деяких видатків за кошторисом тощо [7]. Особливості технології ревізії загального фонду кошторису підлягають законодавчій базі, якою керується ревізор при проведенні перевірки.

Таким чином, у ході дослідження було обґрунтовано особливості технології ревізії загального фонду кошторису, які полягають у перевірці цільового використання бюджетних коштів і відповідності здійснення видатків згідно з кошторисом, надано визначення кошторису як основного документа бюджетної установи через урахування норм діючого законодавства, визначено поняття «ревізія» і «технологія» шляхом дослідження літературних джерел. Також визначено стадії проведення ревізії загального фонду кошторису бюджетної установи, виділено особливості технології ревізії загального фонду у результаті аналізу законодавчої бази, якою керується ревізор при проведенні ревізії. Сутність цих особливостей полягає в дотриманні чинного законодавства України.

Вважаємо за доцільне у подальших дослідженнях розглянути шляхи розробки єдиного механізму ревізії в бюджетних установах.

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

Література: 1. Бенько І. Д. Організація обліку та контролю фінансових ресурсів бюджетних установ / І. Д. Бенько, В. С. Бенько // Інноваційна економіка. – 2012. – № 9. – С. 272–276. **2.** Дікань Л. В. Фінансовий контроль: теорія та методологія : монографія / Л. В. Дікань, Ю. О. Голуб, Н. В. Синюгіна. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2009. – 92 с. **3.** Галузина С. М. Международный учет и аудит / С. М. Галузина, Т. Ф. Пупшис. – СПб. : Питер, 2006. – 272 с. **4.** Тютюнник П. С. Облік у бюджетних установах : конспект лекцій / П. С. Тютюнник, М. М. Жовтопуп. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2010. – 172 с. **5.** Контроль у бюджетних установах : підручник / Л. В. Дікань, Н. В. Синюгіна ; за ред. В. С. Пономаренка. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2014. – 92 с. **6.** Тлумачний словник з інформаційно-педагогічних технологій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://posibnyky.vntu.edu.ua/. **7.** Нікуліна Н. Д. Особливості ревізії виконання кошторису бюджетної установи [Електронний ресурс] / Н. Д.Нікуліна. – Режим доступу : http://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/739. **8.** Дікань Л. В. Контроль у бюджетних установах : метод. посіб. / Л. В. Дікань, О. І. Щербаков, Ю. А. Ольховський. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2007. – 208 с.

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ В УКРАЇНІ

УДК 331.5:316.346.2(477)

Калашник О. О.

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

Анотація. *Визначено основні проблеми у соціально-трудовій сфері України в контексті гендерної рівності. Окреслено пріоритетні напрями ефективного їх розв'язання.*

Ключові слова: *гендерна нерівність, трудовий потенціал, гендерна дискримінація, безробітне населення, зайняте населення.*

Аннотация. *Определены основные проблемы для Украины в социально-трудовой сфере в контексте гендерного равенства. Определены приоритетные направления эффективного их решения.*

Ключевые слова: *гендерное неравенство, трудовой потенциал, гендерная дискриминация, безработное население, занятое население.*

Annotation. *The main challenges for Ukraine in social and labor issues in the context of gender equality and outline the priorities of their effective solution.*

Keywords: *gender inequality, employment potential, gender discrimination, unemployed population, employed population.*

© Калашник О. О., 2015

Дотримання прав та свобод людини, відсутність дискримінації за будь-якою ознакою, у тому числі за статевою, є першим кроком до набуття конкурентних переваг й забезпечення рівних умов для самореалізації громадян України.

Гендерна нерівність є найбільшою несправедливістю, оскільки людина не обирає при народженні собі стать. Гендерна нерівність спричиняє конфлікти у діловій сфері. За існування гендерної дискримінації жінка або чоловік навіть на ранньому етапі свого життя відчувають обмеженість у діях і вчинках, у виборі сфери діяльності, а відтак і напряму власного розвитку.

Необхідно створити однакові умови для всіх людей незалежно від статі, віку та інших ознак задля забезпечення їх повноцінної та нормальної життєвої самореалізації, чим і обумовлена актуальність дослідження.

Метою статті є визначення основних проблемних для України питань у соціально-трудовій сфері в контексті гендерної рівності та окреслення пріоритетних напрямів їх ефективного розв'язання.

Об'єктом дослідження є процес працевлаштування в Україні з урахуванням гендерного аспекту. Предметом дослідження є теоретичні аспекти та практичні інструменти вирішення проблеми гендерної нерівності при працевлаштуванні в Україні.

Проблеми гендерної нерівності є об'єктом активних наукових досліджень. Зокрема, їм присвячені праці таких українських науковців, як Ортіна В. Г. [1], Спасенко Ю. О. [2], Возьний К. З. [3], Герасименко Г. В. [4] та ін.

Однією з найбільш актуальних як для України, так і для світу в цілому, є проблема зміцнення й збереження трудового потенціалу. Трудовий потенціал – це сукупна суспільна здатність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці [5, с. 58].

Як жінки, так і чоловіки складають трудовий потенціал, тому слід докласти багато зусиль для того, щоб в Україні мали рівні права як жінки, так і чоловіки, не тільки на папері, а й реально.

Гендерна рівність, або рівність між чоловіками і жінками, пов'язана з ідеєю про те, що всі люди мають право вільно розвивати свої особисті здібності та здійснювати вибір без обмежень, заснованих на стереотипах, жорсткому закріпленні гендерних ролей і упередженнях [6].

Гендерна нерівність – це характеристика устрою суспільства, згідно з якою чоловіки і жінки наділені застарілими характеристиками та нерівними можливостями [7, с. 293].

Гендерна дискримінація – довільне, необґрунтоване, невиправдане обмеження прав і можливостей людей, як жінок, так і чоловіків, залежно від їх статі, що зменшує для них можливості у трудовій та соціальній сфері [8, с. 419].

Найчастіше від гендерної дискримінації на ринку праці потерпають найменш захищені в соціальному плані категорії жінок: особи, які мають малолітніх дітей, дітей-інвалідів; одинокі матері; жінки, які щойно закінчили навчальні заклади і не мають досвіду роботи, або ті, хто перебуває у передпенсійному віці; дружини військовослужбовців [8, с. 312].

Основними проявами гендерної дискримінації є:

- рівень безробіття серед жінок, як прихованого, так і зареєстрованого, є значно вищим, ніж у чоловіків;
- заробітна плата жінок складає 72,5 % від заробітної плати чоловіків;
- жінки здебільшого працюють у тих сферах (освіта, медицина, соціальна сфера тощо), де заробітна плата є значна нижчою за середню в усіх сферах економіки, що спричиняє зростання економічної нерівності між чоловіками та жінками;
- жінки, які мають дітей та перебували в декретній відпустці, стають неконкурентоспроможними на ринку праці;
- жінки практично не представлені на вищих щаблях влади та управління [9].

На основі перелічених проявів гендерної дискримінації виділимо кілька основних причин гендерної нерівності [8, с. 217].

Основними причинами гендерної нерівності є:

- стійкі стереотипи свідомості в суспільстві, що надійшли до нас з минулого;
- наявність гендерних міфів;
- соціальну стать часто важко виокремити від біологічної, а в біологічному розумінні жінки і чоловіки істотно відрізняються один від одного;
- гендерна нерівність, як правило, є багатошаровою (дискримінація за статтю супроводжується дискримінацією за віком або за місцем проживання, або за національністю, або за поколінням).
- у зв'язку з виплатами грошових зобов'язань;
- вплив реклами на свідомість людей.

Україна є учасницею багатьох міжнародних правових договорів, що встановлюють режим гендерної рівності, таких як: Загальна декларація прав людини, 1948 р.; Міжнародний пакт про громадські та політичні права, 1966 р.; Статут Організації Об'єднаних Націй, 1945 р.; Декларація про ліквідацію дискримінації стосовно жінок, 1967 р.; Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами, 1949 р.; Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок, 1979 р.; Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод, 1950 р.; Пекінська декларація, 1995 р. та ін.

Оцінка рівня гендерної рівності на ринку праці здійснюється за багатьма показниками, основні з яких наведено у табл. 1 [10].

Таблиця 1

Економічна активність населення за статевою ознакою у 2014 році

Показники	Одиниця виміру	Населення	Жінки	Чоловіки
Зайняте населення віком 15–70 років	тис. осіб	18073,3	8718,9	9354,4
працездатного віку		17188,1	8169,4	9018,7
Рівень зайнятості населення				
віком 15–70 років	у % до населення відповідної вікової групи	56,6	51,9	61,8
працездатного віку		64,5	61,1	67,8
Безробітне населення	тис. осіб			
віком 15–70 років		1847,6	709,5	1138,2
працездатного віку		1847,1	709,0	1138,1
Рівень безробіття населення				
віком 15–70 років	у % до населення відповідної вікової групи	9,3	7,5	10,8
працездатного віку		9,7	8,0	11,2

Аналіз даних табл. 1 свідчить, що рівень зайнятості населення працездатного віку у жінок склав 61,1 % а у чоловіків – 67,8 %, що на 6,7 % більше, ніж у жінок. Рівень безробіття населення працездатного віку у жінок складає 8,0 %, а у чоловіків – 11,2 %, що на 3,2 % більше, ніж у жінок. Це є показником того, що більша частина жінок не є зайнятою. Рівень безробіття населення працездатного віку жінок суттєво не відрізняється, але проблема безробіття жінок є надзвичайно актуальною.

Таким чином, можна зробити висновки, що нині в сфері працевлаштування існує помітний гендерний дисбаланс. Україна зробила деякі кроки для його подолання, але цього явно замало.

Вважаємо за доцільне запровадити такі заходи:

– конкретизувати види дисциплінарних та адміністративних стягнень, розмір матеріальної відповідальності роботодавця;

– розробити та затвердити положення про порядок прийняття та опрацювання заяв зі скаргами на факти гендерної дискримінації при прийомі на роботу;

– передбачити в трудовій сфері санкції за порушення передбачених додаткових гарантій для жінок, зокрема за порушення принципу рівних прав та можливостей;

– створити комплексну державну політику проти дискримінації на робочому місці, зокрема через проведення широких інформаційних кампаній.

Сьогодні жінки складають більше половини населення України, і держава має зробити все можливе для поліпшення їх становища у суспільстві. З цією метою необхідно розробити більш гнучку, оптимальну систему правового захисту жінок при працевлаштуванні, підвищити конкурентоспроможність жіночої робочої сили. Першочерговим завданням українського законодавства має стати створення умов, за яких жіноча праця на підприємствах, в установах та організаціях була б економічно вигідною і жінці, і роботодавцю.

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

Література: 1. Ортіна Г. В. Гендерні аспекти лідерства в практиці управління / Г. В. Ортіна // Економіка та держава. – 2012. – № 7. – С. 31–32. **2.** Спасенко Ю. О. Практика європейських країн у вирішенні питання гендерного розриву в оплаті праці / Ю. О. Спасенко // Економіка та держава. – 2012. – № 6. – С. 30–37. **3.** Возьний К. З. Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід / К. З. Возьний // Вісник ТНЕУ. – 2009. – № 1. – С. 69–80. **4.** Герасименко Г. В. Гендерні проблеми на ринку праці України / Г. В. Герасименко // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 17–185. **5.** Ковальов В. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини :

навч. посіб. / В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов, І. М. Черненко ; за ред. В. М. Ковальова. – Київ : Центр навч. літ., 2006. – 256 с. **6.** Гендерна політика: соціально-трудові відносини [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.confeu.org/ua/social-labour/genderpolicy.html. **7.** Бендас Т. В. Гендерная психология : учеб. пособие / Т. В. Бендас. – СПб : Питер, 2006. – 431 с. **8.** Волкова О. В. Ринок праці : навч. посіб. / О. В. Волкова. – Київ : Центр навчальної літератури, 2007. – 624 с. **9.** Київський міський центр зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/kie/control/uk/index. **10.** Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ПЕРЕСТРАХОВАНИЯ В УКРАИНЕ

УДК 004.738.5

Калиниченко В. С.
Подиновская Ю. И.

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

Аннотация. *Рассмотрены механизмы перестрахования и тенденции развития перестраховочного рынка, а также проблемные стороны решения этого вопроса в Украине. Приведены рекомендации для разрешения существующих проблем.*

Ключевые слова: *страхование, перестрахование, перестраховочный рынок, перестраховочная премия, риски.*

Анотація. *Розглянуто механізми перестрахування та тенденції розвитку перестрахувального ринку, а також проблемні сторони вирішення цього питання в Україні. Наведено рекомендації щодо вирішення проблем.*

Ключові слова: *страхування, перестрахування, перестрахувальний ринок, перестрахувальна премія, ризики.*

Annotation. *Discusses the mechanism of reinsurance and the trend of development of the reinsurance market. Examines the problematic side of this issue in Ukraine. Recommendations solve problems.*

Keywords: *insurance, reinsurance, reinsurance market, reinsurance premium, risk.*

Перестрахование, или перестраховочный бизнес – это особый вид деятельности, при котором страховщик передает часть ответственности по застрахованным рискам на определенных условиях другим страховщикам или перестраховщикам с целью создания по возможности сбалансированного портфеля страхования, обеспечения финансовой устойчивости и рентабельности страховых операций.

Размер рисков, переданных в перестрахование, должен быть экономически обоснован. Излишнее исходящее перестрахование, за исключением некоторых видов страхования (авиационное, имущественное), отрицательно сказывается на финансовых показателях перестрахователя. С другой стороны, недостаточная передача риска в случае наступления катастрофических убытков может поставить в тяжелое финансовое положение страховщика, который не обеспечен надежной перестраховочной защитой [1].

Перестрахование имеет совершенно самостоятельную историю и развитие, особые правовые основания и собственную технику, очень мало совпадающую с техникой других видов страхования [2].

Как известно, существуют различные уровни перестраховочных рынков: мировой, региональные (рынки отдельного региона, отличающиеся месторасположением, тарифами на перестрахование, конъюнктурой, спросом и предложением), локальные (существуют в пределах суверенной территории).

© Калиниченко В. С, Подиновская Ю. И., 2015

Перестраховочный рынок Украины (перестрахование жизни и non-life перестрахование) – локальный. Сейчас он представлен единственной отечественной профессиональной перестраховочной компанией Лидер РЕ, универсальными страховыми организациями Украины и иных государств, международными перестраховочными компаниями и брокерами [3].

Проследим тенденции формирования и развития рынка перестраховочных услуг:

1) наблюдается увеличение емкости перестраховочного поля Украины за счет относительного роста имущественных видов страхования;

2) вследствие законодательных изменений и повышения профессионального уровня страховщиков относительно сокращается количество перестрахований прямых страховщиков друг у друга. Существует тенденция увеличения обращения к профессиональным перестраховщикам;

3) прослеживается увеличение количества непропорциональных перестрахований типичных рисков и набранных страховых портфелей;

4) страховые суммы растут опережающими темпами по сравнению с собственными капиталами перестраховочных обществ. Ощущается потребность в профессионально сильном перестраховщике с большим собственным капиталом;

5) не прекращаются попытки создания монопольного перестраховщика с государственными льготами того или иного рода и тем самым существенного сокращения перестраховочного поля независимых национальных перестраховщиков и ограничения интернационального характера перестраховочного бизнеса [4].

Внутренние функции национального рынка перестрахования – это перераспределение рисков, защита интересов общества и государства в страховом бизнесе. Внешние – интегрирование локального рынка с региональными и мировым, использование международного опыта и новых бизнес-технологий в страховой отрасли, привлечение существенных финансовых ресурсов в развитие национальной экономики [2].

Взаимоотношения между сторонами в процессе перестрахования строятся на основе соответствующих договоров факультативного или облигаторного перестрахования, сложившихся в мировой практике перестраховочных обычаев, на принципе следования судьбе страховщика. Хотя объемы перестраховочных операций по сравнению с объемами операций по прямому страхованию незначительны, по темпам роста перестрахование превосходит прямое страхование в 1,2 раза.

Основными видами страхования, ответственность по которым перестраховывается, являются страхование имущества юридических лиц, страхование грузов, транспортное КАСКО (авиа-, морских судов, авто), гражданская ответственность. Страхование выезжающих за рубеж в настоящее время считается не подлежащим перестрахованию.

Практически все морские риски, ответственность грузоперевозчика размещены за рубежом. Ряд украинских страховщиков изначально ориентированы на иностранных перестраховщиков по желанию страхователей либо по личным предпочтениям, другие обращаются за рубеж из-за невозможности разместить тот или иной риск на внутреннем перестраховочном рынке.

Доминирующими формами перестраховочных операции на национальном рынке являются факультативные пропорциональные перестрахования отдельных рисков.

Таким образом, продолжается негативная тенденция значительного оттока валюты за пределы Украины на фоне положительной тенденции увеличения перестрахованной ответственности [4].

Точно подсчитать, сколько в Украине компаний имеют лицензию на перестраховочную деятельность и сколько из них принимают риски из-за рубежа, сложно, однако определенно можно сказать, что это число растет с каждым годом, и все больше перестраховщиков ищут новых клиентов за пределами своих стран.

Вот, например, как менялась доля входящей перестраховочной премии из-за рубежа в структуре премий украинских перестраховщиков (рис. 1).

Украинское перестрахование в настоящее время переживает достаточно большое количество проблем, которые тормозят его развитие. В сфере отечественного страхования преобладают страховые и перестраховочные компании с относительно небольшими возможностями по принятию рисков. Потребность в покрытии рисков растет быстрее, чем уставные фонды. Такая тенденция на страховом рынке серьезно тормозит увеличение масштабов предоставляемых страховых услуг, что, в свою очередь, снижает доверие клиентов к страховщикам. Поэтому для украинского страхового рынка проблемой, требующей быстрого разрешения, является увеличение его емкости, объединение разрозненных страховых фондов компаний.

Удельный вес страховых премий по рискам, переданным в перестрахование, хотя и растет, но остается еще очень низким. Причин здесь множество.

Во-первых, это не установленные в законодательном порядке нормы, регулирующие проведение перестраховочных операций: размер минимального собственного удержания страховщиками, максимальная доля пере-

дачи риска одному перестраховщику, процесс передачи рисков. Во-вторых, это проблемы, с которыми сталкиваются страховщики из-за недостатка информации. Нередко они вынуждены прибегать к перестрахованию, не изучив в достаточной мере своих партнеров. Не всегда имеется полная и объективная информация о платежеспособности партнеров, их репутации в деловой сфере, о готовности к незамедлительным выплатам. Существуют также трудности, связанные с отсутствием информации о законодательных актах, регулирующих эту деятельность за рубежом.

Рис. 1. **Структура входящего перестрахования в Украине в 2007–2014 гг.** [1]

На страховом рынке Украины нет соответствующей базы для страхования крупных, сложных рисков. В связи с тем, что многие крупные риски необходимо перестраховывать за рубежом, появляется потребность в интеграции страхового бизнеса Украины в Европу.

Возникает законный вопрос о желании западных перестраховщиков принимать в перестрахование наши риски. С другой стороны, допуск иностранных перестраховщиков на отечественный рынок перестраховочных операций приводит к оттоку валютных средств за границу, что является отрицательным моментом в привлечении иностранных перестраховщиков.

Важной проблемой также является недобросовестное отношение к созданию собственного имиджа. Следует подчеркнуть, что перестраховочные отношения, когда перестраховщик практически не имеет возможности перепроверить страховщика, строятся на принципах наивысшей добропорядочности. Нарушение этого принципа влечет за собой потерю репутации страховой компании и осложнения для ее дальнейшей деятельности.

На рынке перестраховочных операций можно выделить еще ряд проблем.

1. Отсутствие маркетинга перестраховочных операций. Чем серьезнее компания занимается маркетинговой деятельностью, тем быстрее она развивается.

2. Отсутствие правильного формирования резервов и отражения их в бухгалтерском учете перестраховщика.

3. Недостаток опыта в области управления рисками.

4. Законодательная неурегулированность [4].

Сегодня рынок не готов к быстрому переходу к мировым стандартам ведения перестраховочного бизнеса. Здесь развиты неклассические формы, методы и схемы перестраховочных отношений, отсутствует системный подход к пониманию потенциальных возможностей перестрахования как для страховщиков, так и для государства в целом. Кроме того, ограничено сотрудничество с партнерами из стран, не ставшими членами ВТО.

В сложившейся ситуации роль государства достаточно велика. Оно должно изменить вектор приложения усилий с исключительно регуляторной и фискальной политики на активное участие в деятельности рынка перестраховочных услуг.

Усиление роли государства необходимо, поскольку страховая компания – это коммерческая структура, нацеленная на получение прибыли. Конечно, она предпочитает те направления деятельности (страхования), которые для нее наиболее приемлемы и наиболее понятны. Государство же должно сдерживать, но влиять на вектор деятельности таких компаний, потому что ущерб от таких событий, как обвал шахт, разрушения важных государственных локаций на Донбассе, неурожай, обрушения зданий, стихийные бедствия может достигнуть громадных

размеров, а восстановление пострадавших объектов, поддержка потерпевших и компенсация потерь всегда была и будет государственной задачей.

Но, с другой стороны, всем участникам страхового рынка необходимо решить важные государственные задачи, которые появились после вступления в ВТО: строительство и реконструкция АЭС, дорог, аэропортов, угольных шахт, практически всей зоны АТО, стимулирование развития экспортных операций, страхование агрорисков, риски стихийных бедствий. Что касается проблемы выбора страховщиков, то она должна быть решена путем предоставления гарантированной государственной поддержки через создание государственного фонда для управления подобными рисками по приоритетным проектам. Такой фонд будут создавать его участники (т. е. страховые компании Украины) и государство.

Наиболее важными для развития рынка перестрахования проектами являются перестрахование сельскохозяйственных рисков, перестрахование рисков от катастроф и стихийных бедствий, поддержка национального экспорта, содействие инвестициям [2].

Следует заметить, что в целях увеличения емкости национального рынка перестрахования, основываясь на практике мирового опыта, можно использовать много путей, один их которых – создание страховых и перестраховочных организаций (пулов). Они, как правило, перестраховывают катастрофические или редкие для данного региона риски (атомные, космические, авиариски и т. д.). Также пулы уменьшают неоправданную утечку валютных средств за границу посредством премий по перестрахованию [4].

В комплексе такая модель защиты и взаимодействия всех субъектов страхового рынка будет способствовать более динамичному развитию всей страховой индустрии Украины. Кроме того, это будет стимулировать переход украинского рынка перестрахования от количественного к качественному росту, расширит статус перестрахования от производственного цикла страховой услуги до уровня бизнеса, сделает возможным использование государственного потенциала для управления рисками и привлечения дополнительных ресурсов через инструменты перестрахования.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Астахова И. Э.

Литература: 1. Перестрахование в Украине, России, мире и СНГ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://forinsurer.com/theme/15. **2.** Про страхування [Электронный ресурс] : Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР. – Режим доступа : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80. **3.** Рынок перестрахования Украины требует стимулирования [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://re-insurance.com.ua/review/200. **4.** Украинский рынок перестрахования: проблемы и перспективы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://tristar.com.ua/1/art/ukrainskii_rynok_perestrahovaniia__problemy_i_perspektivy_.html.

ПРОБЛЕМИ ЦІНИ ТА ЦІНОУТВОРЕННЯ В УКРАЇНІ

УДК 338.51(477)

Кандиба Є. В.

Студент 3 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто основні проблеми ціноутворення в Україні та важливість регулювання цін державою. Проаналізовано роль основних нормативно-правових актів щодо цін та ціноутворення в країні. Сформульовано недоліки ціноутворення, запропоновано шляхи їх подолання.*

Ключові слова: *ціна, ціноутворення, ринок, держава, законодавство, стабільність.*

© Кандиба Є. В., 2015

Аннотация. *Рассмотрены основные проблемы ценообразования в Украине и важность регулирования цен государством. Проанализирована роль основных нормативно-правовых актов относительно цен и ценообразования в стране. Сформулированы недостатки ценообразования, предложены пути их преодоления.*

Ключевые слова: *цена, ценообразование, рынок, государство, законодательство, стабильность.*

Annotation. *Considered importance of price regulation by the state and basic pricing problem in Ukraine. Analyzed the role of the main legal acts concerning prices and pricing in Ukraine. Formulated pricing disadvantages and ways of overcoming them.*

Keywords: *price, pricing, market, state, legislation, stability.*

В Україні формування ринку відбувається складно і суперечливо, через що існує безліч проблем, необхідність невідкладного вирішення яких є зрозумілою для всіх. Серед найважливіших завдань, що стоять перед Україною сьогодні, провідне місце посідає створення і впровадження такого механізму правового регулювання господарської діяльності, який забезпечив би фінансово-економічну стабільність підприємств України та детінізацію її економіки. Важливу роль у забезпеченні стабільності відіграє цінова політика держави та правове регулювання цін та ціноутворення.

Ціни є важливим інструментом в економіці України, що відображають усі процеси, які відбуваються в сфері виробництва, споживання, розподілу, накопичення. Вони є рушійною силою економічного управління та конкурентної боротьби підприємств. У цінах переплітаються всі економічні, соціальні, політичні проблеми держави, окремих галузей, фірм [1].

Безумовно, ринок в Україні не є досконалим і потребує постійного регулювання та контролю. Існує багато причин, через які держава втручається у ринок для встановлення ринкової рівноваги: усунення порушень на ринку, збір податків, необхідних для нормального функціонування держави, підтримка суб'єктів економіки та ін.

Державна політика цін являє собою сукупність вихідних принципів та методів досягнення встановлених і декларованих державою завдань у сфері формування та встановлення цін.

Для того щоб здійснювати таку політику, необхідно проводити кваліфікований аналіз формування і дії цін, їх регулювання, стежити за дотриманням державної цінової дисципліни. Також слід вчасно передбачати й запроваджувати заходи щодо обмеження наслідків від діяльності монополій, спираючись на антимонопольне законодавство.

Державна цінова політика є засобом захисту різних форм власності. Вона має сприяти розвитку ринкових відносин, конкуренції, уповільненню інфляції та зменшенню негативних наслідків [2, с. 184].

Питання правового регулювання ціноутворення завжди буде актуальним, оскільки в умовах кризи роль держави в ціноутворенні значно зростає. Вирішення проблеми передбачає застосування як економічних важелів регулювання, так і нормативних.

Нормативно-законодавча база цього напряму подана низкою законодавчих актів, серед яких Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV (ст. 10, 189–191), Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність», Закон України «Про державну податкову службу України», Закон України «Про ціни і ціноутворення».

Головним нормативно-правовим актом є Закон України «Про ціни і ціноутворення». Ним визначено основні принципи встановлення і застосування державних цін, тарифів та організації контролю за їх спостереженням [3].

На даному етапі економічного розвитку України, за умов кризи, відбувається підвищення цін на паливо, продукти харчування, тарифів на комунальні послуги.

Однією з причин таких економічних стрибків є недосконалість законодавчо-правової бази, яка регулює ціноутворення, та наявність у трактуванні правових термінів неточностей та подвійного сенсу [4]. Держава не може належно контролювати формування цін через те, що суб'єкти, які є активними учасниками ринкових відносин, тлумачать законодавство у сфері ціноутворення на власну користь.

Для того щоб державі дійсно контролювати ціноутворення, необхідними є вдосконалення законодавчої бази, своєчасна ліквідація всіх прогалин у законах і підзаконних актах, а також юридична регламентація ціноутворення у різних галузях економіки.

Якщо детально розглянути Закон України «Про ціни і ціноутворення», то можна побачити, що в ньому немає конкретного безпосереднього визначення правового статусу державних органів контролю за цінами, прав та зобов'язань їх посадових осіб. У Законі України «Про ціни і ціноутворення» подана лише норма, відповідно до якої здійснюють свої повноваження державні органи контролю за цінами.

Рівень цін показує ступінь захищеності громадян, бо головною задачею демократичної та правової держави є захист та покращення рівня життя населення, а як наслідок і економічне зростання країни [5, с. 214]. Нині навіть недоречно говорити про захищеність усіх громадян, тому що державі важко стримувати зростання цін. Більшість

населення країни не можуть дозволити собі купити товари, які входять до споживчого кошика. Та навіть ці товари, ціни на які зростають з кожним днем, абсолютно не відповідають необхідному рівню життя українців.

У зв'язку зі сформованою нестабільною економічною ситуацією в країні відсутність державного органу, що займається безпосередньо розробкою, розширенням і затвердженням та поквартальним переглядом споживчого кошика, також є проблемою.

Для подолання цих проблем необхідно ввести на законодавчому рівні окремий вид Державної інспекції України з контролю за цінами – орган, який займатиметься моніторингом цін, швидко виявлятиме та усуватиме зловживання, а також причини і умови, які сприяли таким порушенням. Це дозволить частково зняти навантаження з Державної інспекції та більш ретельно контролювати ситуацію у сфері ціноутворення.

Необхідним запровадженням є також визначення штрафних санкцій та адміністративної відповідальності за недотримання чинного законодавства у сфері ціноутворення, необґрунтоване завищення чи заниження цін.

У більшості випадків населення не має достатньої інформації про те, як державою регулюються ціни на ринку. Безумовно, це дуже погано, оскільки відтак покупці не є захищеними від необґрунтованого завищення цін. Тому необхідно підготувати такий законопроект, у якому був би чітко прописаний перелік товарів, ціноутворення та ціни на які мають регулюватися державою. Цей законопроект передбачає публікацію рекомендованих державою цін на товари першої необхідності.

Таким чином, можна зробити висновки, що на даному етапі законодавчо-правова база України в сфері ціноутворення є недовершеною, потребує реформування та удосконалення. Тому державі слід скласти новий законопроект або доповнити існуючі з урахуванням усього вищесказаного, щоб позбутися тих недоліків, які наявні в чинному законодавстві. Державним органам контролю за цінами слід більш ретельно стежити за рівнем цін на товари, ціноутворення яких перебуває під їх наглядом. На законодавчому рівні доцільно розробляти спеціальні рекомендації в області ціноутворення для окремих галузей економіки, у яких неможливо збільшити рівень державного контролю.

Запровадження спрямованих на вдосконалення законодавчої бази заходів значно зменшить рівень порушень у сфері ціноутворення, необґрунтоване зростання цін та сприятиме зростанню довіри населення до держави.

Науковий керівник – викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Рубанова К. В. Проблеми правового забезпечення ціноутворення в Україні [Електронний ресурс] / К. В. Рубанова, В. А. Кондратьєв. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/9_DN_2010/Pravo/61888.doc.htm. **2.** Саніахметова Н. О. Господарське право України : навч. посіб. / За ред. Н. О. Саніахметової. – Харків : Одіссей, 2005. – 608 с. **3.** Про ціни і ціноутворення [Електронний ресурс] : Закон України від 21.06.2012 № 5007-VI. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5007-17. **4.** Бармина Е. С. Проблеми правового забезпечення ціноутворення в Україні [Електронний ресурс] / Е. С. Бармина. – Режим доступу : http://intkonf.org/barmina-es-problemyi-pravovogo-obespecheniya-tsenoobrazovaniya-v-ukraine. **5.** Агафонова Л. Г. Туризм, готельний та ресторанний бізнес: ціноутворення, конкуренція, державне регулювання : навч. посіб. / Л. Г. Агафонова, О. Є. Агафонова. – Київ : Знання України, 2002. – 358 с.

DEVELOPMENT OF THE ANTI-CRISES PROGRAM OF THE ENTERPRISE

UDC 338.124.4

Kasyanenko D. B.

The 4th year student
Management and Marketing faculty of S. Kuznets KhNUE

Annotation. *Devoted to the problems of the creation of anti-crisis program and the causes of the crisis. The terms «crisis», «crisis management», «anti-crisis program» are determined. The process and ways of elimination pathway of the enterprise from the crisis situation by providing the right program of crisis management are considered.*

Keywords: *crises, economy, enterprise, anti-crises program, crises management.*

Анотація. *Розглянуто причини виникнення кризи та питання створення антикризової програми. Визначено поняття «криза», «антикризове управління», «антикризова програма». Висвітлено шляхи та процес виведення підприємства з кризової ситуації за рахунок надання правильної програми антикризового управління.*

Ключові слова: *криза, економіка, підприємство, програма антикризових, управління кризами.*

Аннотация. *Рассмотрены причины возникновения кризиса и вопросы создания антикризисной программы. Определены понятия «кризис», «антикризисное управление», «антикризисная программа». Освещены пути и процесс выведения предприятия из кризисной ситуации за счет предоставления правильной программы антикризисного управления.*

Ключевые слова: *кризис, экономика, предприятие, программа антикризисных мер, управление кризисами.*

Financial, industrial and technological, marketing, organizational and other problems arising in the process of functioning and development of enterprises in Ukraine, now more than ever are acute and topical. A lot of enterprises are going bankrupt and levels of sales are falling down.

In the end of 2008 the global economy experienced a strong decline and as a result was a crisis. This problem and today continues to affect many businesses, starting with the smallest and ending of giant enterprises. Until now a lot of companies monitor the slightest change in the level of the world market, and consequently make their economic policies. Only those companies that have the flexibility to respond quickly to the changes can survive on the market.

This problem was discussed by several crises managers in their publications and scientific works. Though many domestic and foreign outstanding scientists such as Leszek Balcerowicz [8], Alan Hilburg [3], Jessy Davis [7], Jonathan Bernstein [6] have studied the problem of creating an anti-crises program.

In their scientific works were investigated the reasons for emergence of crisis situation and ways of solving and creating of effective anti-crisis programs.

The main purpose of this article is to give the recommendations of how to create the effective anti-crisis program.

There were investigated 3 companies which were in the hardest crisis situation – Samsung, Chrysler and Apple. Despite of that fact that companies were on the stage of bankruptcy, it got out and until the actual time such companies are the biggest and give extremely large profit.

The word «crises» NATO [5] interprets as a national or international situation where there is a treat to priority, values, interests and goals. In the fact it is an unexpected event in the world economy, or on some certain enterprise which leads to financial instability, low level of production, decrease of profit and increase of overhead stocks [4]. The reasons of emergence the crises situation can be different: it can be inflation, instability of tax system, lack of knowledge of market conditions, low competitiveness of products, lack of flexibility in management and so on. But in spite of the causes of the emergence crisis often leads to financial losses, bankruptcy and decrease in competitiveness.

Preventing financial crisis of the enterprise, effective overcome it and mitigate its negative effects is provided in the special financial management system, which is called «anti-crisis financial management of the enterprise» [1].

Managers of crisis management are able to have a systemic vision, able to completely cover a number of interrelated problems that, for example, can lead the organization into bankruptcy, or drastically worsen the social situation. In order to withdraw the company out of the crisis it is important to create the flexible anti-crisis program, which will cover all departments on the enterprise, will be innovative and effective. Recovering from the crisis is possible only if of the causes of its occurrence will eliminate.

© Kasyanenko D. B., 2015

The essence of the crisis management mechanism is to introduce a system of methods of initial diagnosis the threat of bankruptcy and timely conduct financial recovery organization that provides its way out of the crisis [1]. By itself, the financial recovery consists of three phases: elimination of insolvency, recovery phase of financial stability, and the step of providing a financial equilibrium.

In order to create a good functioned anti-crises program it is needed to affect all on areas of the enterprise: financial, social, structural, sales department, personnel management and so on.

Taking into account the definition given above, let's ask ourselves: is every active influence on the economy in order to ensure its effective functioning refers to crisis management? In principle, the answer is «yes», you can give.

Speed and methods for overcoming the crisis largely depend on what its causes and how quickly it will be revealed.

It is obvious that in order to increase the profitability of sales in the future it is needed to increase cash flow, reduce costs. In a crisis, reducing of costs - is one of the most effective tools that business can use to stabilize the financial situation.

In the 1998 financial crisis in Southeast Asia (and then all over the world) has seriously shaken the position of «Korean tigers» – the largest industrial conglomerates in South Korea. Many of them today are on the verge between survival and bankruptcy. «Samsung Electronics» as confident experts said, out of the crisis as more strong company than it was before. The success caused competent actions of managers, aimed at a major restructuring of the company [2].

Generally speaking, the reorganization was carried out on several interrelated areas - financial restructuring, diversification of production, a shift in emphasis in the production (or rather – a fundamental change in strategy), the optimization of production and marketing. Changes brought tangible results.

«Samsung Electronics» has significantly reduced debt, sold or granted independence to many auxiliary units, created a separate financial and management structure. The company was forced to lay off about a third of employees. Orientation on cheap household equipment model was changed, the priorities were given high quality of products, innovative technologies. The company's plans were – to stand on the same level as the Japanese and European consumer electronics giants.

Another good example can be Chrysler company. Outstanding American manager Lee Iacocca, the chairman of the Board of Directors of Chrysler, become famous in the early 1980-s because he rescued from the collapse of one corporation out of the 'big three', operating in the US automotive industry.

Yacocca started his activities with the search of specialist in the field of finance. It was Gerald Greenwald. However, Greenwald claimed a higher position and offered his place to Steve Miller, who was its chief financial manager. Next was invited Hal Sperl, who helped to solve staffing issues. The next step was to find highly qualified specialists in the field of quality of the cars. He attracted to this work Hans Matthias, a chief designer of Ford, which was specialized in quality control. For eighteen months he has considerably strengthened the discipline in the organization of production enterprises Chrysler. A major role in improving the quality of cars played another specialist in this area – George Butts, who has served in the Corporation before joining to L. Yacocca. For Butts it was created a special department to monitor the quality [9].

In addition to product quality issues, it was necessary to urgently impose service logistics. For this work was invited Paul Bergmozer by which the corporation was created quite an effective system of logistics. Next, Lee Iacocca went on to marketing. Thus, the work of Lee Iacocca was to create a cohesive team of specialists with professional level and able to solve the problem of increased complexity in critical situations.

Yacocca was guided by the principles of unity, personal involvement in the selection of the team, creating strong relationships in it, granting autonomy and relative freedom.

Apple Corporation is the most popular company in the world. Today, Apple is on track stronger than ever. But such a giant like Apple survived out of the crisis too. The first serious crisis Apple experienced in 1985. It provoked a drop in sales, but in fact it was a crisis of management. In 1993, after the worst of the crisis, managers decided to make a risky move – the company releases a new model of Macintosh that could perceive voice commands. This is the whole idea of crisis management company Apple – all employees, from the very bottom and to the CEO was grafted the idea of continuous improvement, in spite of what else difficulties.

So which recommendations based on the analyzed companies can be given in order to create the anti-crisis program? First of all, it is necessary to make the diagnostics of the financial crisis: at which level it is, make a SWOT-analysis and analysis of the effectiveness of the company. After, undoubtedly, it needs to cut the costs of the company. In includes optimization of the process, cutting of labor costs, formation of company's budget. The next important part which should be included in the list of anti-crisis measures is a sales promotion. It means that a company should conduct a marketing research, analyze the actual products and select the group of goods that will bring the biggest profit. Also it is important to make the optimization of the cash flow – to implement a procedure for checking the daily balance of cash and maintain of low balance on current accounts in different banks.

There are not so much universal methods of crisis management, but such methods certainly can assist the company in a difficult economic situation. These methods were developed on the basis of many of the studied ways of development of various crisis types. But it is necessary also remember that every company in the nature and problems of individual and the development of its methods of overcoming the crisis should be the main task in the crisis moment of existence.

Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Mazorenko O. V.

Literature: 1. Грязнова А. Г. Антикризисный менеджмент / Под ред. проф. А. Г. Грязновой. – М. : ЭКМОС, 2001. – 368 с. **2.** «Самсунг Электроникс» удалось выйти из кризиса более сильной, нежели она была до того [Electronic resource]. – Access mode : http://www.companion.ua/articles/content?id=5640. **3.** Hilburg A. Crisis management / A. Hilburg [Electronic resource]. – Access mode : http://www.bizcommunity.com./Article/196/18/123966.html. **4.** Internet-site of NATO [Electronic resource]. – Access mode : http://www.nato.int/docu/handbook/2001/. **5.** Internet-site of NATO. [Electronic resource]. – Access mode : http://www.nato.int/docu/handbook/2006/hb-en-2006.pdf. **6.** Internet-site of Jonathan Berstein [Electronic resource]. – Access mode : http://www.nato.int/docu/handbook/2006/hb-en-2006.pdf. **7.** Internet-site of Jessy Davis [Electronic resource]. – Access mode : http://www.bizcommunity.com./Article/196/18/123966.html. **8.** Internet-site of Leszek Balcerowicz [Electronic resource]. – Access mode : http://www.eui.eu/Documents/RSCAS/Research/EFN/EUI-nomics2012/Presentation/Balcerowicz.pdf. **9.** Якокка Ли. Карьера менеджера [Electronic resource] / Ли Якокка. – Access mode : http://www.management.com.ua/bp/bp006.html.

СУТНІСТЬ І СКЛАДОВІ ПОНЯТЬ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ

УДК 005.32:331.101.3

Катькало І. В.

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

Анотація. *Досліджено сутність і складові понять мотивації та стимулювання, їх спільні й відмінні риси. Розглянуто підходи вітчизняних і закордонних учених до трактування термінів «потреба», «мотив», «стимул», а також проаналізовано їх взаємозв'язок.*

Ключові слова: *мотив, стимул, мотивація, стимулювання, потреба, персонал.*

Аннотация. *Исследованы сущность и составляющие понятий мотивации и стимулирования, их общие и отличные черты. Рассмотрены подходы отечественных и зарубежных ученых к трактовке терминов «потребность», «мотив», «стимул», а также проанализирована их взаимосвязь.*

Ключевые слова: *мотив, стимул, мотивация, стимулирование, потребность, персонал.*

Annotation. *Investigational essence and constituents of concepts of motivation and stimulation, them general and excellent lines. Approaches of domestic and oversea scientists are considered in relation to interpretation of terms necessity, reason, stimulus, and also their intercommunication is analysed.*

Keywords: *reason, stimulus, motivation, stimulation, necessities, personnel.*

Нині за умов підвищеної конкуренції на ринку праці перед підприємствами постає питання максимального ефективного використання персоналу, що неможливо без застосування різних методів мотивації та стимулювання. Для того щоб мотивація була максимально ефективною, необхідно розібратися в її сутності та ключових ознаках.

© Катькало І. В., 2015

Цьому питанню присвячено публікації та наукові дослідження таких учених, як Когдін А. А., Вербицька Н. О., Шапіро С. А., Огжибесова Е. В., Кібанов А. Я. Однак слід зазначити, що немає єдиного підходу до визначення понять «мотивація» та «стимулювання».

Відтак метою цієї статті є дослідження підходів до визначення терміна «мотивація», його ключових характеристик та відмінностей від терміна «стимулювання».

Вербицька Н. О. у своїй науковій праці визначає поняття «мотив» як «засіб, за допомогою якого працівник, перебуваючи в тій чи іншій ситуації, пояснює й обґрунтовує свою поведінку» [2]. Він формується всередині особистості, але, безумовно, і зовнішні фактори мають вплив на формування мотиву. Водночас Когдін А. А. розглядає мотив як «певний імпульс, що спричиняє спонукання до дії задля досягнення мети, який не суперечить внутрішнім установкам людини» [4].

У своїй роботі Шапіро С. А. визначає мотив як усвідомлене спонукання до досягнення конкретної цілі, що індивід розуміє як особистісну необхідність [5].

Але мотив формується тільки тоді, коли реально достигнути мети, докладаючи зусиль. Якщо ж її дуже важко досягнути або для її досягнення не потрібно докладати зусиль, то він не формується.

Виділено такі види мотивів, як колективізм, самовираження, самостійність, стабільність, набуття чогось іншого, справедливість, спроможність.

Кібанов А. Я. дає достовірне визначення мотиву як актуальної потреби працівника (досягнення, лідерство, достаток, задоволення працею, визнання, умови праці, житлові умови, професійне навчання) [1].

Якщо через стимул формується мотив, то мотив спричиняє формування нового стимулу. Кібанов А. Я. стверджує: «Стимулом є всі актуальні матеріальні та морально-психологічні цінності (заробітна плата, премії, стипендії, участь в управлінні, планування кар'єри, подяки, винагороди, привілеї, пільги, статус), що існують у системі управління організацією і є актуальними для персоналу» [1].

У класичному розумінні управління персоналом стимул ототожнювався з нагородою, що асоціювалася з різними матеріальними винагородами. З точки зору людських стосунків стимул спрямований на задоволення інтересів і потреб людини.

Працівник може залишатися байдужим до стимулів , якщо вони є несвоєчасними, недостатніми за розмірами, такими, що не відповідають змісту, складовим і вимогам мотивів.

Рівень спроможного подолати байдужість працівника стимулу є пороговим значенням стимулу, яке має і мотив (стимул не впливатиме на людину, якщо не сформований мотив).

Вербицька Н. О. розглядає стимул як у певному розумінні наказ (особисто важливий), за допомогою якого у працівника виникає почуття обов'язку.

Когдін А. А. у своїй науковій роботі визначає стимул як спонукальну причину поведінки, зацікавленість у здійсненні чого-небудь [4].

Він виділив короткотерміновий та довготерміновий види стимулу.

Довготерміновий стимул пов'язаний із загальними цілями працівника та керівника (мета приходу на підприємство, його корисність).

Короткотерміновий стимул пов'язаний із певною діяльністю працівника на підприємстві.

Шапіро С. А. у своїй книзі розглядає стимул як орієнтир на структуру ціннісних інтересів працівника. Огжибесова Е. В. звертає увагу на важливість системи стимулів у стимулюванні на підприємстві.

Виходячи з досліджень Кібанова А. Я., можна стверджувати, що стимулювання являє собою зовнішній по відношенню до персоналу процес керівної дії, прямуючої від конкретного керівника чи органу управління, та заснованого переважно на суб'єктивному розумінні системою управління цієї дії, спрямованої на мотиви працівника [1].

Таким чином, стимулювання може плавно переходити на мотиви людини. З точки зору управління персоналом воно пов'язане з діями адміністрації підприємства.

Вербицька Н. О. виділяє чотири методи стимулювання:

- економічний –.грошові винагороди або застосування штрафних санкцій;
- цільовий – постановка для підлеглих конкретної цілі;
- розширення і збагачення робіт;
- співучасть – працівники одного колективу разом беруть участь у вирішенні проблем.

Огжибесова Е. В. розглядає стимулювання як процес внутрішнього спонукання людини до трудової діяльності з боку підприємства [3].

Стимулювання являє собою безперервний процес формування й удосконалення системи стимулів, що є особливими для кожного підприємства. Водночас Когдін А. А. розглядає стимулювання як зовнішні фактори, що спонукають людину до дії.

Шапіро С. А. дійшов висновку, що до стимулювання належать різні винагороди, усе те, що працівник вважає для себе цінним, що спонукає його до діяльності.

У іншому розумінні стимулювання означає таке вирішення проблеми, що задовольняє певні мотиви людини, дозволяє здійснювати ефективну діяльність.

Науковець виділяє внутрішнє (надане самою працею) та зовнішнє стимулювання (пов'язане із розумінням людиною винагороди).

Кібанов А. Я. у своїй статті визначає мотивацію як процес, що «відбувається в результаті «зустрічі» тих стимулів, що виявилися адекватними та досяжними для персоналу, із тими актуальними мотивами, які були застосовані в керуванні цими стимулами, за конкретних умов розвитку організації».

Таким чином, мотивація є реакцією на дії адміністрації.

Вербицька Н. О. у своїй науковій роботі визначає, що засобом мотивації для працівника можуть бути не тільки гроші, але й улюблена справа, коли людина працює з бажанням, любить свою роботу і отримує від неї задоволення, усвідомлюючи свою корисність.

Огжибесова Е. В. визначає мотивацію як безперервний процес формування унікальної для кожної людини системи мотивів із урахуванням особистісних інтересів і потреб, що спонукають її до трудової діяльності, через усвідомлення й бажання задовольнити виникаючі потреби шляхом реалізації інтересів у процесі трудової діяльності або за її результатами [3].

Людина, яка усвідомлено мотивує свою працю, спроможна оцінити її складність і реальну вартість.

Огжибесова Е. В. дійшла висновку, що мотивація та стимулювання пов'язані між собою загальною метою – спонукання людини до трудової діяльності.

За допомогою найбільш значущих мотивів і стимулів, що спонукають працівника до трудової діяльності, можна підвищити конкурентоспроможність підприємства й ефективність праці.

Когдін А. А. дає таке визначення: «Мотивація – це сукупність стійких мотивів, що визначаються характером особистості, її ціннісною орієнтацією та діяльністю, що її спрямовує» [4]. Вона може бути короткотерміновою та довготерміновою.

Мета цих процесів для кожного є різною: для працівника – задоволення своїх матеріальних чи соціальних благ; для роботодавця – економічна ефективність, отримання результатів на підприємстві, організації.

Шапіро С. А. визначає мотивацію як процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, визначеного комплексною дією зовнішніх (стимулів) і внутрішніх (мотивів) факторів [5]. До неї належать спонукальні до праці мотиви.

З огляду досліджень різних учених стосовно понять мотивації та стимулювання можна зробити висновок, що немає єдиного підходу до їх розгляду та визначення. Переважна частина дослідників зосереджує увагу на тому, що найкращим заохоченням до роботи працівників є грошові винагороди (надбавки, премії, аванс та ін.), які позитивно впливають на тенденцію зростання продуктивності праці. Зрозуміло, що найчастіше саме через грошові засоби можна реалізувати внутрішні мотиви. Другорядними можуть бути внутрішні спонукання людини стосовно моральних цінностей індивіда.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лаптєв В. І.

Література: 1. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева. – М. : Инфра, 2010. – 524 с. **2.** Вербицкая Н. О. Мотивация и стимулирование труда как основные методы управления / Н. О. Вербицкая // Економіка та підприємництво. – 2013. – № 1. – С. 181–184. **3.** Огжибесова Е. В. Сущность системы мотивации и оценки труда персонала промышленного предприятия / Е. В. Огжибесова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2007. – № 36. – С. 91–94. **4.** Когдин А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А. А. Когдин // Основы экономики, управления и права. – 2012. – № 4. – С. 80–83. **5.** Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2005. – 224 с.

ОЦЕНКА УРОВНЯ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В УКРАИНЕ И ПУТИ ЕЕ РАЗРЕШЕНИЯ

УДК 331.57(477)

Кац А. С.

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

Аннотация. *Проведена оценка показателей, характеризующих безработицу среди молодежи. Определены основные проблемы в сфере занятости молодежи. Предложен ряд направлений, способствующих трудоустройству обозначенного круга безработных.*

Ключевые слова: *безработица, занятость, молодежная безработица, трудоустройство, рынок труда.*

Анотація. *Проведено оцінювання показників, що характеризують безробіття серед молоді. Визначено основні проблеми у сфері зайнятості молоді. Запропоновано ряд заходів, що сприятимуть працевлаштуванню визначеного контингенту безробітних.*

Ключові слова: *безробіття, зайнятість, молодіжне безробіття, працевлаштування, ринок праці.*

Annotation. *Statistical data characterizing youth unemployment are presented. The main problems main problems in the area of youth employment. A number of measures to help the unemployed find jobs are offered.*

Keywords: *unemployment, youth unemployment, employment, labour market.*

Молодое поколение является отдельной частью рынка труда, развивающейся не так, как весь рынок, но зависящей от него. Молодым людям не хватает трудового и жизненного опыта, несмотря на высокий интеллектуальный потенциал и мобильность. Безработная молодежь – это особая социальная группа, которая в определенное время не имеет таких ценностей, как работа и связанный с ней престиж и материальное благосостояние, что влияет на мотивационное поведение, мотивы выбора, овладения профессией или переобучение.

В Украине еще не разработана целостная концептуальная модель трудоустройства выпускников государственных вузов, хотя значительную часть безработной молодежи составляют молодые люди – выпускники профессионально-технических и высших учебных заведений, которые получили профессию (специальность) и впервые выходят на рынок труда. Поэтому обеспечение занятости и трудоустройства молодежи является первоочередной задачей государства.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что молодежь – это основа трудового потенциала страны, влияющая на общественные процессы и будущее государства благодаря своей мобильности, гибкости и интеллектуальному потенциалу. Привлечение молодежи в общественные процессы страны является одним из перспективных направлений обеспечения полной занятости. Начало XXI века ознаменовано резким обострением социальных проблем молодежи в разных странах мира, в том числе и в Украине. Одной из важнейших проблем является молодежная безработица. Безработица постоянно беспокоит общество, это явление требует глубокого изучения причин, его порождающих, анализа с точки зрения экономической науки и постоянного внимания со стороны правительственных структур.

Целью работы является анализ причин и оценка динамики показателей безработицы молодежи в современных условиях, а также разработка путей их решения.

Основными задачами исследования являются анализ основных понятий, терминов, а также деятельности организаций, учреждений, занимающихся проблемами трудоустройства молодежи в современных условиях; выявление основных тенденций и проблем трудоустройства молодежи; определение роли Государственной службы занятости в сфере трудоустройства молодежи, оценка деятельности ее подразделений; разработка концептуальных решений по повышению уровня занятости молодежи.

В условиях рыночной экономики проблема занятости молодежи становится особенно актуальной. Почти половина безработных в мире – молодежь в возрасте от 15 до 24 лет. Молодежь составляет лишь 4-ю часть от общего количества населения трудоспособного возраста, вероятность безработицы для молодых людей втрое выше, чем для взрослых [1, с. 86]. Эта проблема актуальна и для Украины. Несмотря на ежегодное сокращение безработицы в нашей стране, проблема занятости молодежи не теряет остроты, безработица сегодня – 2 % (об этом сообщает Государственная служба статистики Украины). В основном в Украине по окончании обучения в университетах студенты стараются в краткие сроки устроиться на предприятия, в организации, фирмы, которые предоставляют им довольно высокооплачиваемые места работы. Но, к сожалению, в большинстве случаев

© Кац А. С., 2015

им отказывают, и отказывают не из-за того, что студент недостаточно умен и не способен выполнить поставленные перед ним задачи, а из-за отсутствия опыта работы. Только по этой причине в нашей стране наблюдается снижение доли новых высококвалифицированных специалистов, которые могут в дальнейшем повысить уровень экономики страны. Следует отметить, что подавляющая их часть трудоустраиваются; доля нетрудоустроенных на 1 декабря 2014 года составила 8 %.

В соответствии со статистическими данными в течение всего анализируемого периода самый высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15–24 лет (до 17,8 % в 2011 г. и 18,6 % – в 2013 г.) и 25–29 лет (до 10,4 % в 2011 г. и 9,9 % – в 2012 г.). Средний возраст безработных составляет 33,5 года в 2014, а в 2013 – 35,4 лет. В группе молодых людей в возрасте 15–19 лет уровень безработицы вырос и составил 32,6 %, в группе 20–24 лет – 13,4 %. В среднем среди молодежи в возрасте 15–24 лет уровень безработицы в 2014 г. составил 17,3 %, в том числе среди городского населения – 18,9 %, среди сельского населения – 14,6 %. Среди молодежи в возрасте 15–24 года по сравнению с населением в возрасте 30–49 лет коэффициент повышения уровня безработицы составил 2,5 раза, в том числе среди городского населения – 2,9 раз, сельского – 2 раза. Рост числа безработной молодежи и серьезное падение уровня жизни населения в последние годы привели к тому, что бедность стала устойчивым явлением. При этом речь идет не только о социально уязвимых категориях населения с ограниченной трудоспособностью, но и о вполне трудоспособной молодежи, которая в прежние времена могла полностью обеспечивать себя и оказывать финансовую поддержку своим близким. Материально благополучные ранее категории работающей молодежи стали формировать армию новых бедных. При этом вероятность стать безработным у молодых людей более чем в 3 раза выше, чем у старшего поколения [2].

Молодежь за все время независимого развития государства была одним из наиболее уязвимых слоев населения на рынке труда. Молодежи труднее, чем представителям взрослой рабочей силы, устроиться на работу, а в случае реорганизации и экономических сложностей на производстве она первой попадает под сокращение. С наступлением последнего экономического кризиса эта проблема достигла значительных масштабов [3, с. 56].

Социально-экономические последствия молодежной безработицы являются более сложными и глубокими, чем безработица взрослого населения. Обычно, рассматривая последствия безработицы, в первую очередь обращают внимание на экономическую сторону этой проблемы.

Действительно, следствием безработицы является невыпущенная продукция, соответственно, уменьшение среднедушевого реального ВВП и снижение уровня жизни населения. Кроме экономических, безработица имеет существенные негативные социальные последствия. Длительная безработица приводит к психологическим расстройствам, потере самоуважения, квалификации, конфликтам в семье, увеличению преступности в стране.

По данным одного из исследований, проведенного американскими учеными, увеличение безработицы на 1 % при условии сохранения в течение шести лет приводит в США к росту общей смертности на 2 %, количеству самоубийств – на 4,1 %. Кроме того, количество убийств возрастает на 5,7 %, заключенных – на 4 %, психически больных – на 4 % [4, с. 4]. Понятно, что аналогичные последствия наблюдаются и в других странах мира, в том числе и в Украине. Но молодежная безработица сопровождается более весомыми негативными последствиями.

По мнению работников Луганского центра профориентации граждан, после шести месяцев поиска работы у безработного начинается опасная фаза безработицы. Характерными для данной фазы являются признаки деструктивных изменений личности, а в дальнейшем – беспомощность и примирение с ситуацией. Человек начинает привыкать к бездействию и теряет профессионализм [5, с. 101].

Украина сейчас находится в состоянии экономического кризиса, характеризующегося значительным снижением уровня жизни, упадком отечественного производства, что приводит к безработице в стране. Так, если в период с 2009 по 2013 гг. имело место значительное сокращение уровня безработицы экономически активного населения, с 14,9 % до 8 % соответственно, то на данный момент она возросла почти вдвое. Так, в 2013 г. имело место существенное увеличение этого показателя, и в 2014 г. ситуация не улучшилась.

Молодежная безработица сегодня – не только проблема Украины, она стала общемировой. Поэтому для ее разрешения необходимо изучать как удачный, так и отрицательный опыт других стран, представителям правительств различных стран и международных организаций прилагать для этого совместные усилия.

Предлагаем ряд мер для снижения уровня безработицы среди молодежи в возрасте от 15 до 24 лет и по повышению уровня занятости среди молодежи. Необходимо разработать и принять специальный Закон «О гибких и нестандартных организационных формах занятости», который предусматривал бы широкое использование гибких графиков рабочего времени и закреплял условия действия временных и сезонных контрактов; создать отдельную биржу труда или ее специальные отделы именно для трудоустройства молодежи. Разработка проектов, ориентированных на финансирование активных мер содействия занятости молодежи; установление доплат к окладам молодым работникам станут важным стимулом к поиску работы молодыми людьми.

Таким образом, настойчивость молодежи, которая действительно хочет работать, совместно с реализацией эффективной молодежной политики государства, направленной на получение молодыми людьми в возрасте от 15 до 24 лет работы с достаточными условиями труда, будут способствовать улучшению ситуации с занятостью

молодежи и повышению уровня экономического развития государства в целом. Эффективное решение проблемы трудоустройства молодежи – действенный толчок к развитию отечественной экономики, создающий условия для становления Украины как стабильного, развитого и процветающего государства.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Иванисов О. В.

Литература: 1. Синенко Н. Молодежная безработица в Украине и пути ее преодоления / Н. Синенко // Справочник кадровика. – 2007. – № 3. – С. 86–89. **2.** Державний комітет статистики України [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ukrstat.gov.ua/. **3.** Сеник І. В. Економічна активність населення України : стат. зб. / Відп. за вип. І. В. Сеник. – Київ : Державна служба статистики України, 2011. – 207 с. **4.** Тимош І. М. Молодь у сфері зайнятості населення / І. М. Тимош. – Тернопіль : Тернопільська акад. нар. госп-ва, 1996. – 14 с. **5.** Волкова О. В. Ринок праці : навч. посіб. / О. В. Волкова. – Київ : Центр навч. літ., 2007. – 624 с.

ОЦІНЮВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.95/.96

Кац А. С.

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

Анотація. *Проаналізовано методологічні підходи до оцінювання кадрового потенціалу підприємства, основні види оцінювання. Розглянуто основні етапи оцінювання та його вплив на кадровий потенціал підприємства.*

Ключові слова: *оцінювання, етапи оцінювання, кадровий потенціал, робоча сила, розвиток, рівень готовності.*

Аннотация. *Проанализированы методологические подходы к оцениванию кадрового потенциала предприятия, основные виды оценивания. Рассмотрены основные этапы оценивания и его влияние на кадровый потенциал предприятия.*

Ключевые слова: *оценивание, этапы оценивания, кадровый потенциал, рабочая сила, развитие, уровень готовности.*

Annotation. *Analyzes methodological approaches to assessment of personnel potential of the enterprise, main kinds of assessment, updated the main stages of the assessment and its influence on the personnel potential of the enterprise.*

Keywords: *evaluation, stages of evaluation, human resources, workforce, development, preparedness.*

Кадровий потенціал підприємства відіграє провідну роль у розв'язанні науково-технічних, організаційних і економічних завдань господарювання. Тому головним завданням ефективної кадрової політики підприємства є оцінка достатності розвитку кадрового потенціалу.

Мета проведення такого оцінювання полягає у визначенні ступеня використання кадрового потенціалу підприємства та виявленні можливостей його розвитку, оцінюванні рівня готовності до ефективної роботи з реалізації цілей і завдань підприємства за умов кризи. Результати оцінювання кадрового потенціалу підприємства дозволяють найбільш свідомо вирішувати поставлені завдання, спрямовані на його використання та розвиток.

© Кац А. С., 2015

Метою роботи є дослідження підходів до оцінювання кадрового потенціалу підприємства, адекватного сучасним реаліям.

За висновками науковців, оцінювання кадрового потенціалу підприємства є підґрунтям для визначення його спрямованості, заходів щодо розвитку персоналу, перспектив кар'єрного зростання, потреб у навчанні, розрахунку витрат [1].

Серед науковців та економістів не існує єдиної думки щодо підходів до оцінювання кадрового потенціалу підприємства.

Бузько І. для оцінювання потенціалу підприємства пропонує застосовувати багатокритеріальні методи, які ґрунтуються на комплексному аналізі економічного та кадрового потенціалу підприємства і передбачають формування системи показників, що характеризують стан та ефективність застосування його відповідних складових [2].

Краснокутська Н., Ващенко Н. для оцінювання потенціалу підприємства пропонують застосовувати комплекс показників для кожної категорії складових потенціалу підприємства, що уможливлюють найповніше відображення їх поточного стану [2].

Ігнатьєва І. акцентує увагу на тому, що діяльність підприємства відбувається під впливом зовнішнього та внутрішнього середовищ. Тому аналіз діяльності слід починати з виявлення наявних зовнішніх і внутрішніх резервів, а потім проводити оцінювання потенціалу й позначати шляхи його збільшення за рахунок виявлених резервів [3].

Гармідер Л. розрізняє як методи оцінювання економічного потенціалу підприємства та основних його складових (кадрового, виробничого й організаційно-управлінського) методи непрямого та прямого оцінювання. Методи непрямого оцінювання економічного потенціалу підприємства застосовують із урахуванням фактичних значень показників, які характеризують результати роботи підприємства (методи експертного, бального, рейтингового оцінювання). Методи прямого оцінювання економічного потенціалу торговельного підприємства – це оцінювання можливостей підприємства в майбутньому (методи аналогій, аналізу ієрархій факторного аналізу, математичного програмування) [4].

Предметом оцінки кадрового потенціалу є:

– адекватність завданням підприємства;

– відповідність чисельності професійно-кваліфікаційного складу, середнього розряду, продуктивності та інших кількісних показників необхідному значенню або значенню, що проектується;

– вплив професійних та особистісних якостей окремих працівників (керівників і спеціалістів) на рівень кадрового потенціалу та оцінку підприємства в цілому;

– витрати на реструктуризацію з метою приведення у відповідність перелічених показників, у тому числі на вивільнення, перепідготовку, працевлаштування.

Ефективність оцінки кадрового потенціалу для його функціонування та розвитку залежить від дієвості застосовуваного механізму оцінки. Він дозволяє пов'язати в єдине сукупність процесів, які необхідно реалізувати для оцінки кадрового потенціалу підприємства. Головною умовою при вирішенні питання про проведення оцінки кадрового потенціалу підприємства є впевненість керівництва у її доцільності на конкретному підприємстві. На цьому етапі необхідно визначити, якими є цілі оцінки, яким чином її проведення сприятиме мотивації працівників. З метою забезпечення мотивації працівників необхідно попередньо провести дослідження, наприклад опитування працівників.

На думку автора, оцінювання кадрового потенціалу слід поділяти на три напрями для більш точного та обґрунтованого прийняття рішень. Перший напрям обґрунтувано у праці Стричака Г. На його думку, до нього має належати оцінка кадрового потенціалу залежно від завдання, до якого залучено такі основні складові: надання інформації, необхідної для вирішення проблем у галузі управління персоналом як для менеджерів з персоналу, так і для вищого керівництва; забезпечення менеджерів методами кількісного виміру вартості людських ресурсів, необхідних для прийняття конкретних рішень [5]. Щодо другого напряму, то оцінка кадрового потенціалу має залежати від мети. Це може бути, наприклад, розробка кадрового резерву, визначення завдань управління кадровим потенціалом, кандидатів на необхідні внутрішньоорганізаційні переміщення, покращення продуктивності праці робітників, визначення потреби у навчанні, підвищенні кваліфікації, формування кадрового потенціалу команди проекту тощо. До третього напряму має належати оцінка кадрового потенціалу залежно від рівня управління: у цілому по підприємству (для вирішення загального завдання управління), у окремих підрозділах (для вирішення окремого завдання управління в межах проекту). Отже, застосування запропонованих напрямів оцінки кадрового потенціалу дозволить підвищити ефективність формування і використання кадрового потенціалу підприємства, сприятиме скороченню втрат робочого часу та забезпеченню його раціонального використання, удосконаленню режимів праці й відпочинку.

Доцільно здійснювати оцінювання потенціалу підприємства в певній послідовності (рис. 1). Перший крок – це усвідомлення та вибір цілей, яких підприємство намагатиметься досягнути через оцінювання. На цьому етапі слід відсіяти зайві та несуттєві завдання діяльності організації. Збір і підготовка вхідних даних полягає у виборі точної й якісної інформації та відображенні необхідних рішень, які є основою розрахунку оціночних показників наступного етапу.

Другий крок системи оцінювання базується передусім на доцільності та правомірності формування розпочатого або додаткового потенціалу підприємства. Принципи оцінювання доцільності формування потенціалу підприємства можна визначити за допомогою базисів прогнозування. Прогноз (від грец. η πρόγνωση – передбачення) – це спроба визначити стан будь-якого явища чи процесу в майбутньому. Процес складання (розробки) прогнозу називають прогнозуванням. Прогнозування розвитку (стану) підприємства або організації являє собою наукове обґрунтування можливих кількісних і якісних змін його (її) стану (рівня розвитку в цілому, окремих напрямів діяльності) у майбутньому, а також альтернативних способів і термінів досягнення очікуваного результату. Процес оцінювання доцільності формування потенціалу підприємства базується на певних принципах.

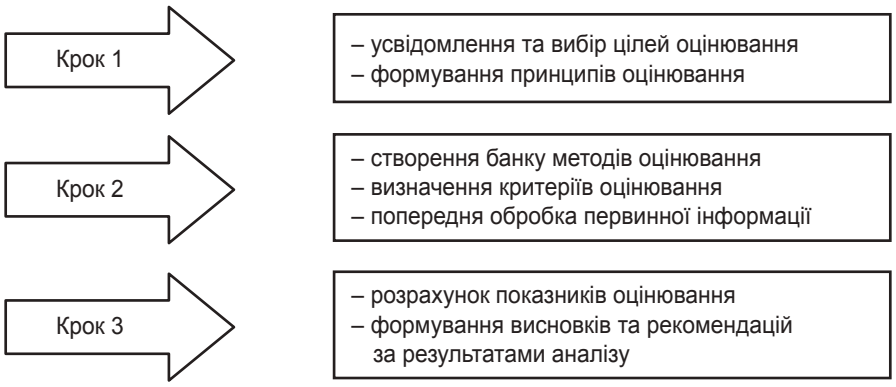

Рис. 1. **Послідовність оцінювання потенціалу підприємства**

На кожному підприємстві існує необхідність упровадження комплексного оцінювання розвитку кадрового потенціалу. Запропоновані підходи до оцінки наявності й достатності розвитку кадрового потенціалу дозволяють урахувати можливості підприємства в плані його розвитку, що є дуже важливим за сучасних умов, забезпечити збалансований розвиток підприємства та його кадрового потенціалу.

Науковий результат від проведеного аналізу полягає у правильному та ефективному підборі та розвитку кадрового потенціалу підприємства. Запропоновані заходи дозволяють ураховувати кількісні та якісні показники кадрового потенціалу, тобто динаміку підвищення продуктивності праці та співвідношення працівників різної професійно-технічної підготовки. Оцінка кадрового потенціалу підприємства дозволяє виявити можливості самого підприємства щодо його розвитку.

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

Література: 1. Бизюкова И. В. Кадры управления: подбор и оценка : учеб. пособие / И. В. Бизюкова. – М. : Экономика, 1998. – 450 с. **2.** Веснин В. Р. Управление персоналом : учеб. пособие / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2006. – 407 с. **3.** Самоукина Н. В. Исскуство управления персоналом банка / Н. В. Самоукина. – М. : Русская Деловая Литература, 1997. – 208 с. **4.** Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : Инфра-М, 2009. – 638 с. **5.** Шапиро С. А. Основы управления персоналом в современных организациях : учеб. пособие / С. А. Шапиро, О. В. Шатаева. – М. : ГроссМедиа, 2008. – 400 с.

ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ІНШУ РОБОТУ

УДК 331.104(477)

Кац А. С.

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

Аннотация. *Проаналізовано поняття «переведення», розглянуто основні види переведення. Визначено головні проблеми в реалізації правових норм, подано основні шляхи їх вирішення.*

Ключевые слова: *переведення, наймані працівники, правові норми, переміщення, трудові правовідносини.*

Анотація. *Проанализировано понятие «перевод», рассмотрены основные виды перевода. Определены главные проблемы в реализации правовых норм, представлены основные пути их решения.*

Ключові слова: *перевод, наемные работники, правовые нормы, перемещения, трудовые правоотношения.*

Annotation. *Analyzes the concept of «translation», describes the main types of translation, identified the main problems in implementation of legal norms and presents the main solutions to these problems.*

Keywords: *translation, employees, legal norm, moving, employment relationship.*

Інтеграція України у світове співтовариство економічно розвинутих держав, перехід до ринкової економіки, що передбачає вільний рух капіталу, послуг та робочої сили, впливає на мобільність робочої сили, тягне за собою переведення та переміщення працівників із метою найбільш ефективного з економічної точки зору використання праці найманих працівників.

Переведення працівників на іншу роботу в країні з ринковою економікою має як позитивні, так і негативні наслідки для працівника, оскільки при декларативній рівності суб'єктів трудових правовідносин – роботодавця та найманого працівника – працівник є більш уразливим суб'єктом трудових правовідносин порівняно з роботодавцем.

Тому вважаємо за необхідне дослідити правові гарантії щодо стабільності умов трудового договору при переведенні працівників на іншу роботу. Особливо це є важливим в контексті реалізації конституційних положень, передбачених ч. 3 ст. 22 Конституції України, згідно з якими при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Метою переведення є перерозподіл трудових ресурсів і дотримання принципів добровільності та матеріальної зацікавленості. Тому переведення інколи вважають формою ефективного розподілу та використання трудового потенціалу і навичок працівника.

Переведення на іншу роботу уможливлює зберігання фахівців на підприємствах, установах та організаціях. Переведення розглядають як доручення іншої, ніж установлено трудовим договором, посадою або зміною трудової функції, роботи працівнику. Чинне трудове законодавство України не містить визначення поняття «переведення працівника на іншу роботу» [1, с. 76]. У п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» переведення на іншу роботу розглядають як доручення працівнику роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором [2, с. 43]. Гетьманцева Н. переконує, що під переведенням слід розуміти зміну трудової функції працівника та місця роботи, що тягнуть за собою зміну інших істотних умов праці. Зміна таких умов трудового договору, як трудова функція і місце роботи, є визначальними при формуванні поняття переведення, причому при зміні трудової функції відбувається переведення на іншу роботу, а при зміні місця роботи – переведення до іншого місця роботи.

Переведенням слід вважати:

а) зміну трудової функції за згодою сторін – працівника і власника. Сторони трудового договору самостійно встановлюють той обсяг робіт, який виконуватиме працівник, у тому числі й за кількома спеціальностями (кваліфікацією, посадою);

б) однієї або декількох визначених сторонами умов трудового договору при зміні робочого місця – переміщення працівника на інше робоче місце, що не вимагає його згоди (зміна розміру заробітної плати, пільг, ступеня складності чи важкості роботи);

© Кац А. С., 2015

в) зміну місця розташування роботодавця – зміну території, на якій проводяться роботи (зміну місцевості виконання роботи) [3, с. 180].

Трудовий кодекс України у ст. 32 подає таке визначення переведення: «Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом із підприємством, установою, організацією допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених ст. 33 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених законодавством.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, до іншого структурного підрозділу у тій самій місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, що є протипоказаною йому через стан здоров'я» [1, с. 79].

Слід підкреслити, що зміст поняття «переведення на іншу роботу», яким би він не був нині правильним і точним, не може бути прийнятним на всі часи. Трудове законодавство керується подібним розумінням поняття переведення на іншу роботу, визнаючи зміну істотних умов праці, обумовлених при укладенні трудового договору, переведенням на іншу роботу.

У 1948 році Александров М. Г. виділив два види переведень: переведення на інше підприємство чи на іншу місцевість і переведення на іншу роботу в буквальному розумінні слова. Під впливом судової практики склалося правило: переведенням є і значна частина переміщень на інше робоче місце, хоч і без зміни місця роботи, трудової функції, але із істотними змінами умов праці.

Ознайомлення з роботами науковців XX ст. дає можливість зробити висновок, що більшість учених не робили спроб визначити поняття «переведення». Широке коло різних за змістом соціальних зв'язків, що охоплюють зміст досліджуваного поняття, не давало можливості визначити «переведення на іншу роботу» коротко і водночас повно. Існуючі поняття «переведення на іншу роботу» були однобічними або занадто широкими.

У трудовому законодавстві XXI ст. поняття переведення було розкрито через чотири різних визначення:

- переведення на іншу роботу;
- переведення на роботу з іншими істотними умовами праці;
- переведення на роботу до іншого трудового колективу;
- переведення на роботу в іншу місцевість [3, с. 198].

Деякий час науковці XXI ст. відстоювали позицію щодо визнання переведенням направлення працівника до іншого трудового колективу. Жигалкін П. І. зазначав, що переведенням можна визначити переміщення працівника до іншого трудового колективу лише у випадку, коли під виробничим колективом розуміють інше підприємство. Якщо працівника переміщують на таку саму роботу, але до іншого виробничого колективу, іншого цеху, без зміни істотних умов праці, то це вважають переміщенням.

Таким чином, під переведенням на іншу роботу слід розуміти будь-яку зміну трудової функції працівника (спеціальності, кваліфікації, посади), а також зміну інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, що не були спричинені загальними змінами в організації виробництва і праці на підприємстві і вимагають згоди працівника. Важливе значення має форма переведення. Усі накази (розпорядження) власника стосовно змін у правовому статусі працівника мають доводитися до нього під розписку. Зокрема, типова форма «переведення на іншу роботу» передбачає підпис працівника про ознайомлення його з переведенням. Водночас сам факт переходу працівника на іншу роботу не може розглядатися як згода на переведення, якщо працівник оскаржив такі дії власника або уповноваженого ним органу в органі з розгляду трудових спорів.

Порядок переведення працівника на іншу роботу вимагає дотримання певних правил [4]. Коли працівника переводять на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоч би й разом із підприємством, установою, організацією, також потрібна згода працівника на переведення. При переведенні на інше підприємство працівник звільняється з роботи й укладає трудовий договір з іншим роботодавцем. Роботодавець видає наказ (розпорядження) щодо звільнення працівника у зв'язку з переведенням на іншу роботу. Слід ураховувати, що роботодавець може й відмовити працівнику у припиненні трудового договору за п. 5 ст. 36 КЗпП; тоді працівник може звільнитися за власним бажанням.

Іншою місцевістю вважають інший населений пункт за чинним адміністративно-територіальним поділом. При переведенні працівників на іншу роботу, коли це пов'язано з переїздом, вони мають право на відшкодування витрат й одержання компенсації у зв'язку з переведенням (ст. 120 КЗпП). Порядок їх надання встановлено постановою Кабінету Міністрів України. При відмові працівника від переведення на роботу до іншої місцевості разом із підприємством, установою, організацією роботодавець може звільнити працівника відповідно до п. 6 ст. 36 КЗпП.

Якщо в трудовому договорі обумовлено, що працівник виконуватиме роботу на об'єктах, розташованих у кількох населених пунктах, то доручення роботи на різних об'єктах не вважають переведенням. Наприклад, учитель школи у сільській місцевості може працювати вчителем у різних населених пунктах.

При переведенні працівника на іншу постійну оплачувану нижче роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення (ст. 114 КЗпП) [5].

Обмеження переліку істотних умов трудового договору виняткова законами, а не законодавством, дозволить уникнути безпідставного розширення переліку таких умов договору шляхом ухвалення численних підзаконних нормативно-правових актів.

Зміна умов трудового договору, як правило, відбувається в тому самому порядку, що й передбачений для укладення договору, тобто через погодження сторін. Крім цього, в окремих випадках, перелік яких має визначатися виняткова законами, допускається одностороння зміна умов трудового договору. Відтак взаємне волевиявлення сторін трудового договору або ж одностороннє волевиявлення роботодавця, що спрямоване на коригування змісту договору, характеризує способи зміни умов трудового договору.

Науковий керівник – викладач Браславець Ю. Ю.

Література: 1. Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР [Електронний ресурс] : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08. **2.** Кульминский В. М. Прием, переводы и увольнение с работы рабочих и служащих / В. М. Кульминский. – Свердловск, 1974. – 98 с. **3.** Пилипенко П. Д. Трудове право України : підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак [та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – Київ : Ін Юре, 2007. – 536 с. **4.** Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17. **5.** Бєліков О. Особливості припинення трудового договору у зв'язку з переведенням [Електронний ресурс] / О. Бєліков. – Режим доступу : http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2615.

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ТРУДОВОЙ ЭМИГРАЦИИ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ УКРАИНЫ

УДК 331.556.4:338.1

Квитка В. В.

Студент 2 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрена проблема отрицательного влияния трудовой эмиграции на экономическое положение страны. Проанализировано миграционное движение рабочей силы, определены последствия миграционного процесса в Украине.*

Ключевые слова: *трудовая эмиграция, рабочая сила, страна-донор, валюта, эффект веры.*

Анотація. *Розглянуто проблему негативного впливу трудової еміграції на економічне становище країни. Проаналізовано міграційний рух робочої сили, визначено наслідки міграційного процесу в Україні.*

Ключові слова: *трудова еміграція, робоча сила, країна-донор, валюта, ефект віри.*

Annotation. *The problem of the negative impact of labour emigration on the country's economic situation. The analysis of the migratory movement of the workforce and identify the impact and results of the migration process in Ukraine.*

Keywords: *labor migration, labor force, donor country, currency, the effect of faith.*

© Квитка В. В., 2015

Проблема международной эмиграции рабочей силы является актуальной в наше время, потому что с каждым годом численность лиц, эмигрирующих в другие страны, возрастает все больше и больше. Этот процесс происходит прежде всего из-за отсутствия благоприятных условий для нормальной жизни на родине, что, в свою очередь, влияет на экономическое положение государства.

Трудовая миграция как явление существовала более тысячи лет назад. Она беспрестанно трансформировалась с изменением общественного строя, а, следовательно, и мировоззрения людей. Во все времена этот процесс нуждался в управлении и контроле. В наши дни миграция представляет собой вполне сформировавшийся процесс, занимающий важное место в жизни практически каждой страны.

Весомый вклад в изучение вопросов теории и практики международных миграционных процессов и их регулирования внесли такие отечественные ученые, как Либанова Э., Малиновская Е., Олефир В., Викулин Н., Гайдука А., Геец В., Савельева Е. и др.

Целью написания данной статьи является рассмотрение причинно-следственных вопросов влияния трудовой эмиграции на экономическое положение Украины.

Причинами международной миграции рабочей силы могут быть как экономические, так и неэкономические факторы. Однако ведущую роль все же играют первые; прежде всего, различия уровня экономического развития стран и, как следствие, различия в заработной плате и условиях для выполнения трудовых обязанностей рабочих, а также наличие безработицы [1, с. 148].

На положение экономической системы страны-донора отрицательно влияет выезд рабочей силы, что подразумевает сокращение налоговых поступлений и потерю трудовых ресурсов трудоспособного возраста. Также государство теряет средства, потраченные ранее на общеобразовательную и профессиональную подготовку граждан-эмигрантов. Отток квалифицированных научных кадров, выезд ученых и специалистов (так называемая «утечка умов») приводят к общему снижению научно-технического, общеобразовательного и культурного потенциала страны. Как следствие, изменяется национальная структура населения государства, ухудшается демографическая ситуация в связи с выездом трудоспособного населения, молодых рабочих и специалистов.

В результате постоянно осуществляющейся эмиграции имеет место так называемый «эффект веры» в развитие экономики, что, в конечном итоге, приводит к снижению уровня инвестиций в экономику страны. Государство недополучает определенную часть национального дохода и налоговых поступлений в госбюджет, что приводит к снижению давления имеющихся избыточных трудовых ресурсов и уменьшению социального напряжения в стране.

Безусловно, существуют и положительные последствия трудовой эмиграции. Такой процесс способствует облегчению положения на внутреннем рынке труда, снижая нагрузки на государственный бюджет за счет трансфертных платежей и социальных расходов, а также из-за осуществления переводов валютных средств, становящихся важным источником поступления валюты в страну. После работы за границей в страну возвращаются обученные работники, вносящие динамизм в экономическое развитие страны [2, с. 87].

Состояние миграционного движения зависит от общеобразовательных тенденций: сегодня Украина имеет позитивное сальдо миграции, однако такие изменения начались только с 2005 года. Существенные изменения произошли в 2012 году, когда количество иммигрантов увеличилось с 31684 до 76361 человек, а количество украинских эмигрантов практически не изменилось и составило 14500 человек. Причиной этому послужило несколько факторов: высокий уровень безработицы, низкий уровень жизни и др. Однако, в первую очередь, это связано с недостаточным финансированием научных исследований и падением престижа ученого в обществе [3]. Как следствие, отток квалифицированных специалистов и молодых людей привели к общему снижению научно-технического, общеобразовательного и культурного потенциала страны.

К началу 2014 года показатели изменяются, снижая миграционное сальдо мигрантов, однако количество эмигрантов над иммигрантами все же преобладает. Статистические данные о миграционном движении в Украине представлены на рис. 1.

Это непосредственно свидетельствует о том, что динамика миграционных процессов Украины ухудшается. Не напрасно Совет национальной безопасности и обороны Украины, рассмотрев вопросы, связанные с миграционной политикой государства, сделал вывод, что наша страна остается концептуально неопределенной, а ее принципы, стратегические задания, текущие цели, стандарты защиты прав человека отсутствуют.

Экономические проблемы страны тесно связаны с внешней и внутренней безопасностью государства, и потому огромное значение имеет регулирование процесса внешней миграции рабочей силы, которое осуществляется государством и международно-правовыми актами. Политика государства в области миграции населения и трудовых ресурсов имеет два направления: иммиграционное, регулирующее принятие иностранных граждан, и эмиграционное, регулирующее порядок выезда граждан из страны и обеспечивающее защиту прав эмигрантов за рубежом [5, с. 79].

Таким образом, в связи с увеличением эмиграционного процесса рабочей силы, в Украине меняется национальная структура населения, ухудшается демографическая ситуация из-за выезда прежде всего молодых рабочих, трудоспособного населения и высококвалифицированных специалистов.

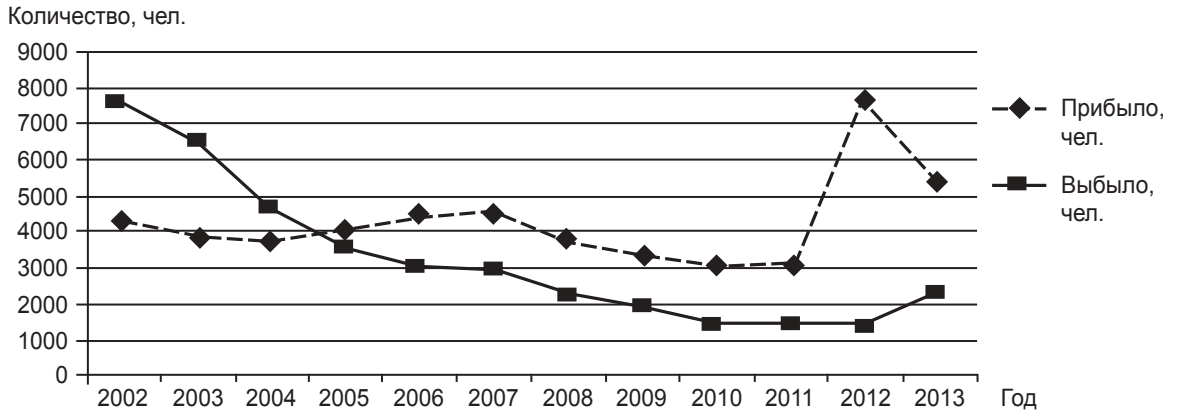

Рис. 1. **Миграционное движение в Украине**, кол-во чел. [4]

Несмотря на то, что процесс трудовой миграции – нормальное явление в условиях мировой тенденции в рамках глобализации, массовый выезд украинцев за границу на постоянное место жительства можно считать национальной трагедией.

За рубеж выезжают не только представители рабочих специальностей. Четыре процента всех жителей Украины, которые эмигрировали из страны, имеют высшее образование. Люди творческих профессий зачастую не имеют работы, достойной их таланта, не могут реализоваться в творческом плане. Профессиональный потенциал ученых, программистов, врачей, к сожалению, не востребован на родине в полной мере, вот и уезжает творческая и интеллектуальная элита туда, где ее талант будет оценен по заслугам.

В связи со сложившейся негативной ситуацией в миграционной политике Украины необходимо решать следующие задачи: создавать условия для привлечения в Украину квалифицированных легальных трудовых ресурсов, совершенствовать миграционный учет иностранных граждан, противодействовать нелегальной миграции, принимать комплекс мер по поддержке внутренней трудовой миграции.

Улучшение данных показателей будет содействовать развитию рыночных отношений, росту благосостояния населения, насыщению рынка труда рабочей силой, обеспечению социальной стабильности как внутри страны, так и на ее внешних границах. Решение этих задач будет способствовать росту экономического потенциала на рынке труда, снижению социальной напряженности в обществе в целом.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Иванисов О. В.

Литература: 1. Синенко Н. Молодежная безработица в Украине и пути ее преодоления / Н. Синенко // Справочник кадровика. – 2007. – № 3. – С. 86–89. **2.** Державний комітет статистики України [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ukrstat.gov.ua/. **3.** Сеник І. В. Економічна активність населення України : стат. зб. / Відп. за вип. І. В. Сеник. – Київ : Державна служба статистики України, 2011. – 207 с. **4.** Тимош І. М. Молодь у сфері зайнятості населення / І. М. Тимош. – Тернопіль : Тернопільська акад. нар. госп-ва, 1996. – 14 с. **5.** Волкова О. В. Ринок праці : навч. посіб. / О. В. Волкова. – Київ : Центр навч. літ., 2007. – 624 с.

ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 621: 005.336-045.25

Келембет О. О.

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

Анотація. *Проаналізовано поняття «ефективність підприємства» як економічна категорія й окремо як об'єкт управління. Досліджено основні теоретико-методичні підходи до оцінки ефективності діяльності підприємства за сучасних умов та значення оцінювання ефективності в системі управління діяльністю підприємства.*

Ключові слова: *ефективність, ефективність підприємства, підходи до оцінки підприємства.*

Аннотация. *Проанализировано понятие «эффективность предприятия» как экономическая категория и отдельно как объект управления. Исследованы основные теоретико-методические подходы к оценке эффективности деятельности предприятия в современных условиях и значение оценки эффективности в системе управления деятельностью предприятия.*

Ключевые слова: *эффективность, эффективность предприятия, подходы к оценке предприятия.*

Annotation. *It analyzed the concept of «efficiency» of the enterprise as an economic category, and separately as a control object. The basic theoretical-methodological approaches to the assessment of the enterprise in modern conditions, and the importance of evaluating the effectiveness of the system of enterprise management.*

Keywords: *efficiency, effectiveness enterprise, approaches to evaluating the effectiveness of the company.*

Сучасний етап розвитку економіки України зумовлює вагомі вимоги до оцінки ефективності діяльності суб'єктів господарювання в цілому та в розрізі структурних підрозділів. Адже всі поточні операції та події в діяльності підприємців вимірюються, фіксуються і перетворюються на певні показники, які згодом стають основою для вирішення управлінських завдань, а отже, фундаментом майбутнього успіху. Проблемним питанням залишається необхідність вибору з безлічі показників тих, що дійсно спроможні сприяти ефективному управлінню.

Категорія «ефективність» є ключовою майже в усіх без винятку галузях знань та сферах діяльності людини. Для економічного розвитку як окремих суб'єктів господарювання, так і економіки держави в цілому необхідно, щоб діяльність підприємства була ефективною, тобто здійснювалася за умов оптимального (раціонального) витрачання виробничих ресурсів, мінімальних витрат і максимальної прибутковості виробництва.

Проблема ефективності виробництва завжди посідала важливе місце серед актуальних проблем економічної науки, оскільки вона безпосередньо пов'язана з досягненням остаточного результату розвитку підприємства. Показником ефективності підприємства є доцільність, результативність, якість і корисність, а також співвідношення ефекту від усіх видів його діяльності та сукупність витрат на досягнення цього ефекту. Сучасний етап розвитку ринкових відносин у нашій країні вимагає від підприємств активних дій щодо підвищення ефективності їх діяльності.

Проблема оцінювання ефективності має надзвичайно велике значення, а відтак розгляд основних аспектів оцінювання ефективності діяльності підприємства за сучасних умов становить значний теоретичний і практичний інтерес. Питання ефективності діяльності підприємства є дискусійним. Значний внесок у розробку та вивчення проблеми ефективності та методику аналізу показників ефективності зробили такі автори, як Швиданенко Г. О. [1], Градобоев Е. В. [2], Талавіра Є. Д., Семенік О. Б. [3], Григораш О. В., Плакида С. І. [4], Олександренко І. В. [5], Лавреннко В. В. [6] та ін.

Існує чимало наукових праць з цієї проблеми, проте аналіз публікацій цих авторів переконує, що питання залишається актуальним і нині. Проведені дослідження дають підставу говорити про відсутність системного підходу до вивчення ефективності діяльності суб'єктів господарства в цілому та їх структурних підрозділів. Окрім того, кожна окрема галузь економіки має свої специфічні особливості, що спричиняють необхідність детального розгляду показників ефективності стосовно неї.

Метою статті є дослідження теоретико-методичних підходів до оцінки ефективності діяльності підприємств та обґрунтування її значення у функціонуванні підприємства.

Реалізація завдань оцінки та управління ефективністю діяльності передбачає чітке розуміння того, що являє собою «ефективність» як економічна категорія й окремо як об'єкт управління. Традиційна та найбільш уживана у наукових дослідженнях економічна категорія «ефективність» не має однозначного трактування у наукових пра-

© Келембет О. О., 2015

цях вітчизняних і зарубіжних учених. Найбільш повним є визначення Градобоєва Є. В. [2, с. 5], який розглядає ефективність не тільки як спроможність суб'єкта господарювання отримувати більшу кількість корисних благ у розрахунку на одиницю ресурсів, які застосовувалися, але й як спроможність підприємства розвиватися й досягати мети, зберігаючи збалансовану взаємодію всіх своїх підсистем.

Розрізняють суспільну, виробничу, соціальну, технічну, економічну ефективність [3, с. 85]. Усі разом узяті види ефективності складають синергічну ефективність виробничо-господарської діяльності підприємства.

Важливе місце в процесі оцінювання функціонування підприємства має діагностика ефективності його діяльності, що зумовлює перспективи розвитку підприємства та зміцнює його конкурентні позиції на ринку. Оцінювання ефективності відіграє важливу роль у процесі поточного контролю за діяльністю, а також дає можливість оперувати необхідною інформацією для залучення власних кредитних коштів та формує загальну базу економічних даних про об'єкт дослідження. За твердженням провідних науковців-економістів, саме оцінювання ефективності стає ключовим фактором формування стратегії діяльності для досягнення кращих результатів [4, с. 38].

Оцінювання ефективності являє собою ефективний інструмент для інформаційно-аналітичного забезпечення управління діяльністю підприємства. Результати оцінювання складають основу для вирішення управлінських завдань, при цьому вони можуть бути застосовані як для стратегічних, так і для тактичних цілей [4, с. 39].

Основним етапом оцінювання ефективності діяльності є вибір системи показників, за якими вона буде проводитися [5, с. 127]. Від правильності прийняття рішень залежить власне існування підприємств, тому вибір найбільш прийнятних методів оцінки ефективності функціонування для підприємства є надзвичайно актуальним.

Традиційно ефективність діяльності підприємства визначають за допомогою зіставлення досягнених обсягів реалізації продукції (робіт або послуг) та витрат усіх видів ресурсів для забезпечення цього обсягу виробництва [1, с. 274].

Модель оцінки ефективності бізнесу є індивідуальною розробкою для конкретного підприємства. Застосування розроблених технологій для інших сфер бізнесу чи підприємств потребує глибокого осмислення і трансформації аналітичних індикаторів [1, с. 275]. З метою систематизації методів оцінки ефективності функціонування підприємств багато вчених розділяють існуючі методики на два принципово різні підходи: кількісний і якісний.

Найбільш розповсюдженими методами під час кількісної оцінки ефективності підприємств є вартісний і фінансово-економічний. Якісні підходи до оцінки ефективності підприємств акцентують увагу на окремих аспектах (організаційному, соціальному, екологічному тощо) діяльності підприємства. За сучасних умов стрімко мінливого зовнішнього підприємницького середовища не можна обмежуватися тільки економічною стороною проблеми.

Ключові показники ефективності належать до результативних методик оцінки ефективності. Цей підхід являє собою відносно новий інструментарій управління підприємством, що, незважаючи на наявність значного і тривалого наукового інтересу, ще не набув достатнього поширення у практичній діяльності суб'єктів господарювання в Україні [6, с. 151]. Ключовими показниками ефективності заведено вважати обмежений набір основних параметрів, які застосовують для моніторингу і діагностики результатів діяльності компанії та подальшого ухвалення на їх основі управлінських рішень.

Таким чином, дослідження ефективності функціонування підприємства сприяє раціональному вирішенню управлінських завдань щодо стратегії перспективного розвитку підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Матвієнко-Біляєва Г. Л.

Література: 1. Швиданенко Г. О. Бізнес-діагностика підприємства : навч. посіб. / Г. О. Швиданенко, А. І Дмитренко, О. І. Олексик. – Київ : КНЕУ, 2008. – 344 с. **2.** Градобоев Е. В. Особенности оценки эффективности деятельности промышленных предприятий : автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / Градобоев Евгений Валерьевич. – Иркутск, 2009. – 24 с. **3.** Талавіра Є. Д. Необхідність надання оцінки ефективності роботи підприємств залізничного транспорту в сучасних умовах / Є. Д. Талавіра, О. Б. Семенік // Збірник наукових праць ДЕТУТ. – 2012. – Вип. 21–22. – Ч. 1. – С. 84–88. **4.** Григораш О. В. Роль і місце економічної діагностики в підвищенні ефективності управління діяльністю підприємства / О. В. Григораш, С. І. Плакида // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону : зб. матеріалів Всеукр. наук.-пр. конф. – 2011.– Т. 2. – С. 37–41. **5.** Олександренко І. В. Методичні підходи до діагностики ефективності діяльності підприємства / І. В. Олександренко // Економічний форум. – 2013. – № 4. – С. 125–135. **6.** Лаврененко В. В. Концепція ключових показників ефективності (KPI) в управлінні підприємствами / В. В. Лаврененко // Стратегія економічного розвитку України. – 2010. – Вип. 26–27. – С. 151–156.

ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ТОРГОВОГО БРЕНДА В УКРАЇНІ

УДК 346.5:659.1

Кіріченко К. А.

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

Анотація. *Розглянуто з юридичної точки зору терміни «бренд», «торговельна марка», «торговельний знак», «інтелектуальна власність». Досліджено механізми правового захисту бренда та брендингу, торговельної марки, торговельного знака та іншої інтелектуальної власності в Україні.*

Ключові слова: *бренд, торговельна марка, торговельний знак, інтелектуальна власність, правовий захист.*

Аннотация. *Рассмотрены с юридической точки зрения термины «бренд», «торговая марка», «торговый знак», «интеллектуальная собственность». Исследованы механизмы правовой защиты бренда и брендинга, торговой марки, торгового знака и другой интеллектуальной собственности в Украине.*

Ключевые слова: *бренд, торговая марка, торговый знак, интеллектуальная собственность, правовая защита.*

Annotation. *In the article the terms «brand», «trademark», «intellectual property» from a legal point of view, the mechanisms of legal protection of brand and branding, trademarks, trademark and other intellectual property in Ukraine.*

Keywords: *unemployment, youth unemployment, employment, labour market.*

Нині фахівці все більш схиляються до висновку, що основним фактором успіху більшості підприємств є прихильність споживачів певним торгівельним брендам. За Девідом Огіліві, торговельний бренд являє собою невідчутну суму властивостей продукту його імені, упаковки і ціни, його історії, репутації та способу рекламування. Бренд є поєднанням враження, яке він справляє на споживачів, і наслідком їх досвіду використання цього товару. Як бачимо, для бренда характерними є певні ознаки. Однією з них є часовий період, що дозволяє сформувати певні уявлення про якість і надійність товару, виробленого під торговельним брендом.

Таким чином, виходячи з уявлення про торгівельний бренд та за наявності економічних перетворень в Україні, за умов ринкової економіки та жорсткої конкуренції, навіть перед широко відомими підприємствами питання правового захисту торгівельних марок, товарних знаків та правового захисту брендів і брендингу, набувають все більшої актуальності.

Загальнотеоретичною основою дослідження стали висновки, викладені у наукових працях таких вчених, як Луць В. В., Шишка Р. Б., Шишка А. Р., Кузьменко Т. С., Кулініч О. А., Жирнова К. О. та ін.

Метою дослідження є висвітлення й обґрунтування необхідності забезпечення правового захисту брендів як важливої умови розвитку та функціонування бізнесу в Україні.

Нині термін «бренд» є дуже відомим у світі. Цим терміном нерідко апелюють засоби масової інформації, застосовують у рекламі при виокремленні продукції окремого товаровиробника з кола інших. Економічна наука має цілу наукову систему стратегії брендингу [1, с. 78].

У сучасному світі термін «бренд» використовують стосовно всього, що є унікальним, індивідуальним, престижним, має репутацію, яка складається протягом певного періоду часу і дозволяє одержувати доходи, що перевищують доходи, одержані за її відсутності [2, с. 16].

Але в Україні кожний товаровиробник самостійно додає до своєї торговельної марки слово «бренд», що негативно впливає на уявлення про якість товарів українського походження в світі.

Існує безліч визначень терміна «бренд». Згідно з позицією Д. Кнаппа, брендом є сформована сума всіх вражень, одержувана споживачами та користувачами, що склалася в їх розумі на основі сприйняття емоцій і функціональних вигод. Фахівці в галузі PR-маркетингу інтерпретують поняття бренда як узагальненого уявлення, що складене з набору якісних характеристик товару і вартості ділової репутації компанії на ринку послуг, які надаються серед споживачів.

Інші відомі фахівці в сфері маркетингу Аакер Д., Котлер Ф. визначають бренд як стійкий образ марки даного товару (послуги) у свідомості покупця, що відрізняє його в ряді конкуруючих через такі ознаки, як висока якість, екологічність, безпечність, надійність, високий рівень післяпродажного обслуговування тощо. З точки зору

© Кіріченко К. А., 2015

впливу на покупця бренд можна поділити на brand-name – словесну частину марки, або словесний товарний знак (яким він стає після правової реєстрації) і brand-image – візуальний образ марки, сформований рекламою в уявленні покупця (у тому числі образотворче відтворення товарного знака). Природно, що далеко не кожний товарний знак може стати брендом, для цього він має набути популярності на ринку і заслужити довіру покупця [3, с. 114].

Торговельний бренд завжди є відомим широкому колу осіб на відміну від торговельної марки, яка може бути відома вузькому колу осіб чи взагалі бути майже нікому не відомою.

Репутація торговельного бренда відіграє ключову роль у його сприйнятті споживачами та конкурентами. Одночасно з цим репутація торговельної марки може не відігравати настільки суттєвої ролі для її відносин зі споживачем.

Цінність торговельного бренда завжди є високою, причому це не завжди відтворюється у вартісних характеристиках, іноді йдеться про цінність самого факту володіння таким брендом, на відміну від торговельної марки, цінність якої виражається передусім у її вартості та може сягати від низької до високої.

В юридичній літературі «бренд» визначають як відому торговельну марку, що дозволяє відокремити певний товар (послугу) серед подібних товарів (послуг). Чинне законодавство України не містить визначення поняття «бренд» та залишає поза межами правового регулювання визначення способів його юридичного захисту. Окрім того, його не віднесено до особливих засобів індивідуалізації товаровиробника, що на практиці спричиняє цілу низку складностей, порушень та прихованого обходу законів [4, с. 388]. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р., не згадуючи терміна «бренд», розкриває поняття торговельної марки у ст. 492 ЦК України як будь-яке позначення або будь-яку комбінацію позначень, які є придатними для вирізнення товарів (послуг), що виробляються (надаються) однією особою, від товарів (послуг), що виробляються (надаються) іншими особами. Такими позначеннями можуть бути, зокрема, слова, літери, цифри, зображувальні елементи, комбінації кольорів, які відповідно до чинного законодавства відображають певну марку, що є зареєстрованою в установленому порядку [5].

Відповідно до ч. 2 ст. 157 ГК України, використанням торговельної марки у сфері господарювання визнається застосування її на товарах та при наданні послуг, для яких вона є зареєстрованою, на упаковці товарів, у рекламі, друкованих виданнях, на вивісках, під час показу експонатів на виставках і ярмарках, що проводяться в Україні, у проспектах, рахунках, на бланках та в іншій документації, пов'язаній із упровадженням зазначених товарів і послуг до господарського (комерційного) обігу [6].

Термін «торговельна марка» застосовується в Україні віднедавна. Тривалий час українське законодавство містило лише поняття «знаки для товарів та послуг», до якого фактично належало поняття торговельної марки. Першим нормативним актом України, який розділив поняття «торговельна марка» та «знаки для товарів та послуг» став Цивільний кодекс України. Спеціальний Закон України «Про охорону прав на знаки для товарів та послуг» поняття торговельної марки взагалі не містить й виділяє лише такий інститут як знак, що фактично і є об'єктом права інтелектуальної власності на певні види товарів. Так, відповідно до п. 3 ст. 1 Закону України «Про охорону прав на знаки для товарів та послуг», знаком є позначення, за яким товари і послуги одних осіб відрізняють від товарів і послуг інших осіб. Таким чином, Цивільний кодекс України та Закон України «Про охорону прав на знаки для товарів та послуг» містять суттєві протиріччя між визначеннями цих двох понять [7].

Близьким до поняття торговельного бренда деякі фахівці вважають «добре відомі знаки». Цей термін було передбачено Паризькою конвенцією «Про охорону промислової вартості» від 20 березня 1883 р.

Очевидно, що поняття «бренд» і «торговельна марка» є тісно взаємопов'язаними, але не взаємозамінними. Якщо проаналізувати існуючі нині розбіжності в цих двох поняттях та існуючі колізії їх тлумачення, то можна дійти висновку, що поняття «торговельна марка» та «товарний знак» не є ідентичними за своєю суттю. На нашу думку, це спричиняє невірне застосування цих понять, а відтак і непорозуміння та порушення порядку застосування під час здійснення реклами товарів та послуг [3, с. 89].

Виходячи з практики суспільних відносин, що виникають у процесі здійснення реклами, положень економічної теорії та маркетингу, а також юридично закріплених засобів індивідуалізації, можна зробити висновок, що торговельний бренд є ширшим поняттям, ніж «торговельна марка» та «товарний знак». До його складу належать обґрунтовані законодавством України компоненти: географічне зазначення (ст. 501 Цивільного кодексу України), комерційне найменування (ст. 489), торговельна марка (ст. 492) та ін. [5]. Багато фахівців тим не менш вважають, що торговельна марка є основою бренда, на яку нанизано інші елементи – імідж, репутація, престиж, конкурентний обсяг і види рекламних заходів. Товарний знак стає брендом тільки тоді, коли зв'язок між конкретним товаром і споживачем стає значно більшим по відношенню до аналогічних товарів на ринку. Перетворення товарних знаків на бренди є цінним для їх власників тим, що критерій, за яким це звання присуджене (думка широкого кола споживачів), – це визнання того, що споживачі стали орієнтуватися не на товарний знак як на будь-яке позначення товару, а на якість, на стабільність, на ім'я виробника [8].

Створення бренда в загальному вигляді є результатом залучення усіх нематеріальних активів підприємства: тих, що мають правову охорону, і тих, що такої охорони не мають. Звідси правова охорона бренда визначається

обсягом охорони, що надається всім нематеріальним об'єктам, які його складають. Та не всі нематеріальні об'єкти можуть отримати правову охорону. Очевидно, що перелік об'єктів інтелектуальної власності перебуває у процесі постійного становлення і на сьогодні законодавчо не є визначеним остаточно [9].

Якщо розглядати правовий захист інтелектуальної власності в Україні, то найчастіше українські підприємці обмежуються лише реєстрацією фірмової назви, а за юридичною допомогою звертаються до юристів лише тоді, коли виникає конкурентна суперечка чи виявляється інший власник або претендент на право власності зареєстрованої торговельної марки [10].

Правові засади та порядок охорони торговельних марок регламентовано статтями Конституції України, Цивільним кодексом України, Господарським кодексом України, Законами ВР України «Про охорону прав на знаки для товарів і послуг», «Про охорону прав на промислові зразки», «Про захист економічної конкуренції», «Про захист від недобросовісної конкуренції»; міжнародними нормативними документами, ратифікованими Україною, зокрема Паризькою конвенцією щодо охорони промислової власності.

Відповідно до ч. 1 ст. 4 Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції» від 07.06.1996 р., неправомірним є використання імені, комерційного (фірмового) найменування, торговельної марки (знака для товарів і послуг), рекламних матеріалів, оформлення упаковки товарів і періодичних видань, інших позначень без дозволу (згоди) суб'єкта господарювання, який раніше почав застосовувати їх або схожі на них позначення у господарській діяльності, що призвело чи може призвести до змішування з діяльністю цього суб'єкта господарювання [11]. Так, згідно зі ст. 164–3 Кодексу України «Про адміністративні правопорушення» незаконне копіювання форми, упаковки, зовнішнього оформлення, а так само імітація, копіювання, пряме відтворення товару іншого підприємця, самовільне використання його імені тягне за собою накладення штрафу від тридцяти до сорока чотирьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян із конфіскацією виготовленої продукції, знарядь виробництва і сировини чи без такої. Досвід правового захисту інтелектуальної власності в Україні показує ,що таке покарання є малоефективним і не може сприяти успішному запобіганню скоєнню таких правопорушень у майбутньому, як самим правопорушником, так й іншими виробниками аналогічної продукції.

Згідно зі ст. 6 Закону України «Про охорону прав на зазначення походження товарів» від 21.12.2000 р., надається правова охорона кваліфікованим зазначенням походження товарів на підставі їх реєстрації. Також у ст. 23 зазначено, що будь-яке посягання на права власника свідоцтва про реєстрацію права на застосування зареєстрованого кваліфікованого зазначення походження товару тягне за собою відповідальність згідно із законами України [11].

Діюче законодавство України в галузі охорони права власності на торговельну марку та знаки для товарів та послуг, а саме положення ЦК України та положення Закону України «Про охорону прав на знаки для товарів та послуг» містить колізії найменувань та фактичне ототожнення двох понять «торговельна марка» та «знак для товарів та послуг». Це призводить до низки непорозумінь та порушень під час кваліфікування того чи іншого елемента індивідуалізації товаровиробника. Ототожнення цих двох понять є помилковим через різницю рис і функцій торговельної марки та знаків для товарів та послуг. Знак – це лише певне зображення, тоді як до торговельної марки належать не тільки зображення на етикетці товару, а й існуюче уявлення про товар і товаровиробника.

Крім того, необхідність розмежування цих двох понять випливає з законодавчо обумовленої необхідності адаптації законодавства України в частині охорони прав інтелектуальної власності на торговельну марку та знаки для товарів та послуг до європейських стандартів. Зокрема, нерозвиненими є елементи, що забезпечують комерціалізацію застосування об'єктів індивідуалізації; володіння й управління правами на об'єкти інтелектуальної власності потребують більш чіткого регулювання. Потребує нормативно-правового забезпечення розвиток франчайзингу – продажу або тимчасового надання у користування товарного знака під контролем його власника.

Термін «бренд» не застосовують у контрактах і договорах, оскільки в документації використовують виключно юридичні поняття, які висвітлено законами України. Але такі поняття не охоплюють усієї сутності бренда. Через це виникають суперечки між українськими підприємцями, оскільки безліч складових торговельної марки не розглянуто в українському законодавстві і вони не підлягають правовому захисту. Вище в статті було розглянуто поняття торговельної марки, сформульоване Цивільним кодексом України. Відповідно до п. 2 ст. 5 Закону України «Про охорону прав на знаки для товарів та послуг» об'єктом знака може бути будь-яке позначення або будь-яка комбінація позначень. Такими позначеннями можуть бути, зокрема, слова, у тому числі власні імена, літери, цифри, зображувальні елементи, кольори та комбінації кольорів, а також будь-яка комбінація таких позначень [7]. Головним є те, що подане на реєстрацію як торговельна марка позначення має бути подане графічно і сприйматися споживачами візуально. За формою відображення торгівельні марки бувають словесними, зображувальними, об'ємними, комбінованими та марки особливого роду – звукові, світлові, ароматні тощо. Кожна з форм має свої специфічні ознаки. Однак жодний закон в Україні та в багатьох інших країнах не містить вичерпного переліку, що вказував би на конкретні способи зовнішнього оформлення [8]. Водночас, на нашу думку, оформлення не має містити відтворення заборонених зображень, символів, націоналістичних знаків.

Необхідно зауважити, що можливість тільки візуального сприйняття торговельної марки дещо звужує обсяг правової охорони марки, оскільки, наприклад, звуки можна визначити не тільки як музичні фрази, а й як шуми будь-якого походження, що не можуть бути передані нотами. Це свідчить про те, що до питань захисту торговельної марки потрібний комплексний підхід.

Комплексний підхід до вирішення цього питання також обумовлений і тим, що причиною конфліктних ситуацій часто стає зіткнення інтересів різних осіб відносно одного й того ж об'єкта інтелектуальної власності, захист якого здійснено за допомогою різних правових актів або різних правових режимів. При цьому в обох власників є виключне право використання і розпорядження таким об'єктом, яке виникло у кожного незалежно один від одного, а також є правомірним з точки зору того чи іншого законодавства. У таких випадках реєстрацію товарного знака чи промислового зразка необхідно здійснювати як в Україні, так і в іншій чи інших державах, де заплановано виготовлення та реалізація брендового товару [3, с. 76].

Таким чином, на підставі викладеного можна дійти висновку, що для ефективного захисту від недобросовісної реєстрації торговельних знаків (брендів) для товарів та послуг необхідно підходити до цього питання комплексно. З метою забезпечення ефективного запобігання правопорушенням у сфері конкурентних господарських відносин слід значно посилити відповідальність шляхом зміни штрафних санкцій. Для створення позитивного іміджу продукції доцільно при реєстрації торговельної марки узгоджувати реєстраційну роботу з юристами та іншими спеціалістами, а також відслідковувати конкурентне середовище з метою своєчасного реагування на факти недобросовісної конкуренції.

Незважаючи на дискусійність окремих положень цієї роботи, слід визначити очевидну необхідність подальшого дослідження проблеми визначення правового режиму охорони бренда, тобто його складових, що є обґрунтованими українським законодавством.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, професор Сергієнко В. В.

Література: 1. Кузьменко Т. С. Поняття, структурні компоненти та види бренда / Т. С. Кузьменко // Актуальні проблеми держави і права. – 2010. – № 56. – 368 с. **2.** Кулініч О. «Бренд» як складний правовий засіб індивідуалізації учасників цивільного обороту товарів та послуг / О. А. Кулініч // Теорія і практика інтелектуальної власності. – 2012. – № 7. – С. 65. **3.** Жирнова К. О. Цивільно-правове регулювання реклами торговельних брендів : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.03 / Жирнова Катерина Олексіївна. – Київ, 2013. – 212 с. **4.** Жирнова К. О. Проблемні аспекти правового регулювання різних видів засобів індивідуалізації товаровиробника / К. О. Жирнова // Проблеми цивільного права та процесу : матеріали наук. конф. – 2014. – С. 387–391. **5.** Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws /show/435-15. **6.** Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **7.** Про охорону прав на знаки для товарів і послуг [Електронний ресурс] : Закон України від15.12.1993 № 3689-XII. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua /laws/show/3689-12. **8.** Как защитить бренд от недобросовестных конкурентов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.prostopravo.com.ua/prava_biznesa. **9.** Про захист від недобросовісної конкуренції [Електронний ресурс] : Закон України від 07.06.1996 № 236/96-ВР. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws /show/236/96-%D0%B2%D1%80. **10.** Про адміністративні правопорушення [Електронний ресурс] : Кодекс України від 07.12.1984 № 8073-X. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/80731-10. **11.** Про охорону прав на зазначення походження товарів : Закон України від 16.06.1999 № 752-XIV. – Режим доступу : http: //zakon5.rada.gov.ua/laws/show/752-14.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 659.12.6

Клочко К. І.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто основні теоретично-методологічні підходи до організаційних змін управління персоналом підприємства; економічні та фінансові показники та чинна структура управління підприємством. Виявлено недоліки організаційної структури підприємства, запропоновано шляхи вирішення проблеми.*

Ключові слова: *принцип політики підприємства, управління персоналом, організація, організаційні зміни, структура управління.*

Аннотация. *Рассмотрены основные теоретико-методологические подходы к организационным изменениям управления персоналом; экономические и финансовые показатели и действующая структура управления предприятием. Определены недостатки организационной структуры; предложены пути решения проблемы.*

Ключевые слова: *принцип политики предприятия, управление персоналом, организационные изменения, структура управления.*

Annotation. *Considered basic theoretical and methodological approaches to organizational change of management by personnel enterprise; economic and financial indicators and the current management structure. According to the analysis revealed the shortcomings of the existing organizational structure.*

Keywords: *the principle policy of the enterprise, personnel management, organizational change, governance structure.*

Сучасне конкурентне середовище являє собою доволі динамічну структуру, тому підприємство, що в ньому перебуває, також постійно змінюється. Для того щоб не тільки не відставати від своїх конкурентів, але й випереджати їх, підприємству необхідні зміни [1]. Сьогодні все більшої актуальності набирають проблеми організаційного розвитку – досягнення такого гармонійного стану організацій, за якого збігаються параметри формальної і неформальної організації та досягається гармонія цілей (очікувань) працівників організації та самої організації як соціального феномена.

Вагомий внесок у вирішення окремих аспектів даної проблеми зробили такі українські та закордонні вчені: Аптер М., Базаров В., Белл Д., Богданов О., Вінер Н., Кузьмін О., Лисенко Ю., Мельник Л., Філіпенко А., Фрімен Ч., Яковець Ю. та ін. Але деякі теоретико-практичні питання, пов'язані із структурними змінами в системі управління підприємством, потребують уточнення і доопрацювання для суб'єкта господарювання.

Метою статті є виявлення потенційно можливих організаційних змін в управлінні персоналом конкретного підприємства.

Результативність і ефективність управління сучасною організацією значною мірою залежать від того, яких принципів дотримуються її керівники, вирішуючи управлінські завдання, і які конкретні методи вони застосовують для їх реалізації. Обґрунтований вибір забезпечить досягнення бажаного результату з мінімальними зусиллями. Важливість та значущість принципів управління полягає в тому, що з їх допомогою керуюча система визначає правила дій і поведінки, які є обов'язковими для всіх підпорядкованих їй суб'єктів, узгоджує, об'єднує, координує і регулює їхню діяльність, впливає на процес прийняття та реалізації управлінських рішень, забезпечує вибір адекватних ситуації методів управління тощо. Їх формування відбувається під впливом системи пріоритетів та цінностей, що сформувалася в середовищі господарювання [1].

Опис принципів управління як результатів філософського осмислення управлінської діяльності висвітлено в трактатах і роботах Суньцзі, Шень Бухая, Хань Фея, Н. Макіавеллі та інших філософів [5]. У теорії сучасного менеджменту вперше принципи наукового управління було сформульовано Тейлором Ф. і Файолем А. Надалі цей перелік значно видозмінювався у процесі розвитку теорії управління. У літературі з основ управління та менеджменту наведено загальні принципи управління, що описують особливості організації управлінського процесу в цілому (Кнорринг В. І.), психолого-педагогічні принципи управління (Столяренко О. М.), етичні принципи управління і бізнесу (Петрунін Ю. Ю., Борисов В. К) та ін. [4].

Основні принципи управління персоналом на підприємстві наведено в табл. 1 [6].

© Клочко К. І., 2015

Таблиця 1

Сутність і спрямованість основних принципів управління персоналом на підприємстві

Принцип	Сутність	Конкретна спрямованість
Відповідність	Організаційна структура має відповідати вимогам часу	Об'єднання кількох функціональних відділів, розробка посадових обов'язків та положень про відділ для співробітників
Норми керованості	Визначення норм керованості	Розробити нормативи щодо визначення норм керованості для низових виробничих менеджерів
Підвищення кваліфікації	Робітникам підприємства слід підвищувати кваліфікацію	Удосконалення системи підвищення кваліфікації робітників підприємства безпосередньо на робочому місці
Цілеспрямованість	Продуктивність праці має стати основою всієї побудови системи стимулювання	Визначати пріоритети у виборі тактичних цілей, установлювати їх черговість, обирати методи вирішення, не втрачаючи при цьому з поля зору головну стратегічну мету
Єдиноначальність	Відповідальність кожного конкретного керівника за вирішення ним управлінських завдань	Перебудування чинної системи мотивації у такий спосіб, щоб лише безпосередній керівник структурного підрозділу міг формувати окремі компоненти системи преміювання
Заміщення керівника	У разі відсутності керівника його функції виконує затверджена посадовими інструкціями особа	Передбачити автоматичну заміну кожного з посадовців іншим працівником структурного підрозділу
Управлінське реагування	Швидке реагування керівника на досягнення та недоліки в роботі підлеглих	Передбачати оперативне повідомлення працівника стосовно оцінки його роботи
Соціально-психологічний	Урахування психологічних особливостей робітників та їх потреб при введенні змін	Організація бригад та введення особистого клейма працівника
Узгодженість особистісних та організаційних цілей	Узгодження індивідуальних особистісних цілей співробітників із організаційними і професійними цілями	Оптимальна система оплати праці
Соціальної спрямованості	Забезпечення високого рівня соціально справедливого нарахування заробітної плати	Упровадження на окремих дільницях цеху системи оплати праці за Халсі

Менеджмент підприємства в процесі управління завжди має керуватися принципами управління. Як було вже зазначено, одним із найважливіших з них є принцип відповідності [6]. На практиці це означає, що функції менеджменту завжди мають відповідати ситуації, що склалася. Так, наприклад, структура підприємства має змінюватися відповідно до зміни зовнішніх або внутрішніх умов. Цього правила не завжди дотримуються на ПАТ «Завод «Червоний Жовтень». За результатами комплексного аналізу діяльності цього підприємства протягом кількох років зменшується попит на продукцію, знижується обсяг виробництва і чисельність персоналу. Однак організаційна структура підприємства залишається незмінною. Кількість підлеглих у менеджерів на ділянках, бюро, у відділах стає набагато меншою від заведеної норми керованості. Справа не тільки в тому, що відповідні керівники отримують вищу заробітну плату, найважливіше полягає у погіршенні самої системи керованості. Теоретично коригування посадових обов'язків і зміни в організаційній структурі слід здійснювати щорічно [5]. Ця робота є складною й ретельною, тому вона постійно відкладається. Через це структура управління перестає відповідати вимогам виробництва. На ПАТ «Завод «Червоний Жовтень» давно назріла необхідність у зміні організаційної структури.

Пропонуємо такі основні напрями можливих змін на ПАТ «Завод «Червоний Жовтень». Умовно організаційну структуру підприємства можна розділити на дві частини. Перша – це виробництво продукції, де здійснюється лінійне керівництво підрозділами, а друга – функціональне управління, головним завданням якого є сприяння ефективному ходу виробничого процесу. Так, ПАТ «Завод «Червоний Жовтень» за класифікацією належить до середніх підприємств із чисельністю персоналу дещо більше двохсот осіб [2]. За цих умов безпосередньо директору пропонується підпорядкувати три керівника: заступника з технологічної частини (головного інженера), заступника з економіки та головного бухгалтера. Відповідно необхідно зміцнити виробничі підрозділи та відділи. Відтак рекомендовано конструкторський відділ, технологічний, зварювання, металургійний і механіки об'єднати в один технологічний відділ. Його начальника підпорядкувати заступнику директора з технологічної частини.

Деякі функціональні відділи підприємства можуть бути об'єднані. Так, плановий і фінансовий пропонується об'єднати у планово-фінансовий відділ. Відділи маркетингу і збуту – у відділ маркетингу та збуту. Відділи матеріально-технічного постачання і бухгалтерія залишити незмінними. Цілий ряд функціональних підрозділів тією чи іншою мірою залучений до кадрової політики підприємства. До таких підрозділів належать відділ кадрів,

відділ праці та заробітної плати та відділ технічного навчання. Головним завданням цих підрозділів є підбір кадрів, забезпечення нормальних умов праці та розвитку працівників підприємства. За сучасних умов виконання цих функцій рекомендовано доручити відділу управління персоналом, основним завданням якого є всебічна робота щодо забезпечення й успішного функціонування й розвитку персоналу підприємства.

Досвід роботи успішних підприємств свідчить, що за сучасних умов створення служби або відділу управління персоналом, які б об'єднували в одне ціле такі задачі як набір, адаптацію, а також організацію праці та мотивацію персоналу, є прогресивним кроком [3]. Об'єднання в єдиному центрі виконання всіх зазначених вище напрямів роботи дає істотні переваги: підвищення координованості виконання всіх покладених на відділ завдань; зростання ефективності використання управлінських ресурсів і кадрового потенціалу; виконання всіх необхідних функцій щодо роботи з персоналом за таких умов, що кожний із працівників відділу управління персоналом зможе виконувати більш широкий спектр задач і підміняти один одного в ході виконання цих функцій.

Тому запропоновано реорганізувати існуючі нині три відділи (відділ кадрів, відділ праці та заробітної плати, відділ навчання і підготовки кадрів) в єдиний самостійний структурний підрозділ – відділ управління персоналом підприємства. Ураховуючи, що названий вище структурний підрозділ буде виконувати всі ті задачі, що виконують нині діючі відділи, перед знов створеним відділом управління персоналом підприємства будуть виставлені такі задачі: розробка, упровадження та контроль виконання кадрової політики і стратегії підприємства; розробка, упровадження і контроль корпоративної системи навчання, атестації та формування кадрового резерву; технічне навчання і підготовка кадрів; організація процесів праці й управління на підприємстві відповідно до його цілей та стратегії; організація оплати та стимулювання праці.

Кожний із знов створених секторів відділу управління персоналом підприємства має виконувати чітко визначені функції. Усі задачі та функції створюваного відділу (управління персоналом підприємства) чітко прописано у «Положенні про відділ управління персоналом підприємства», а також у посадових інструкціях працівників відділу, які мають бути розроблені для кожного з працівників відділу підприємства.

Зниження обсягу виробництва в перебігу останніх років призвело до звільнення кількох сотень працівників підприємства. Відтак істотно скоротилася чисельність працівників як виробничих підрозділів, так і відділів підприємства. Нині чисельність робітників становить 170 осіб, які працюють у дев'яти цехах основного та допоміжного виробництва. У середньому чисельність робітників одного цеху є меншою від 20 осіб, практично це не цех, а ділянка. Тому, на нашу думку, на підприємстві існують усі передумови для переходу на безцехову структуру управління. Формування ділянок залежить від особливостей технологічного процесу [4]. Так, лиття має здійснюватися на ливарній ділянці незалежно від чисельності робітників, теж стосується ковальської і зварювальної ділянки. Запропоновано залишити дві допоміжні ділянки, а саме інструментальну та ремонтну. Також залишаємо всі чотири механоскладальні ділянки, що розташовані в різних приміщеннях.

При безцеховій структурі основна роль в управлінні процесів виробництва належить керівнику виробничої дільниці, що забезпечує виконання виробничих замовлень і є сполучною ланкою між менеджером підприємства та робітниками. Кількість робітників ділянок і складність виконуваної роботи суттєво відрізняються одна від одної [4]. Вирівняти чисельність персоналу ділянок і створити передумови для однакових умов виконання робіт практично неможливо, тому за принципом норм керованості має бути створена система, що дозволяє для кожної ділянки встановити величину відхилень від середнього рівня по підприємству, і на цій основі організувати стимулювання майстрів-менеджерів [6]. При вирішенні цього завдання було враховано чисельність працівників на кожній ділянці і цілу низку факторів, які або ускладнюють, або спрощують роботу з управлінням ділянками. Серед них складність технологічних процесів, рівень кваліфікації робітників, кількість норм часу на одного робітника, умови праці та втрати робочого часу.

Запропоновані структурні зміни в системі управління підприємством дозволяють суттєво скоротити кількість структурних підрозділів підприємства, оптимізувати чисельність управлінського персоналу та скоротити ряд вакантних посад. Це дасть змогу покращити систему управління, зробить її більш структурованою та прозорою, суттєво підвищить відповідальність управлінських працівників щодо закріплених за ними посадових обов'язків, а також ліквідує існуючу плутанину в системі обліку заробітної плати. При переході на безцехову структуру управління ліквідація апарату управління цехів дозволить вивільнити чотирьох управлінців, що дасть змогу збільшити посадові оклади менеджерів, від яких залежить ефективність роботи підприємства. Кінцевим результатом поліпшення системи управління має стати підвищення ефективності роботи підприємства через зростання обсягів виробництва, збільшення продуктивності праці і прибутку.

Запропоновані зміни в організаційній структурі поряд із удосконаленням системи управління дають і соціальний ефект. Документальне визначення і закріплення за кожним підрозділом і кожною посадовою особою конкретних функцій дозволяє ліквідувати значну кількість проблем, що виникають у процесі управління, особливо це стосується стресових ситуацій, дає можливість забезпечити стабільний стан соціально-трудових відносин у колективі, максимально знизити соціальну напругу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Коюда В. О.

Література: 1. Афанасьев М. В. Основи менеджменту : навч.-метод. посіб. / М. В. Афанасьев, Л. Г. Шемаєва, В. С. Верлока ; за ред. М. В. Афанасьева. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2003. – 484 с. **2.** Беляцкий Н. П. Управление персоналом : учеб. пособие / Н. П. Беляцкий. – Минск : Интерпрессерсис : Экоперспектива, 2003. – 352 с. **3.** Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2010. – 319 с. **4.** Егоршин А. П. Управление персоналом : учебник / А. П. Егоршин. – Нижний Новгород : НИМБ, 1999. – 624 с. **5.** Кибанов А. Я. Формирование системы управления персоналом на предприятии : учебник / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. – М.: Дело, 1999. – 621 с. **5.** Соболев В. Г. Технологии управления персоналом предприятия / В. Г. Соболев // Управління розвитком. – 2011. – № 4. – С. 22–23. **6.** Осовська Г. В. Менеджмент організацій : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – Київ : Кондор, 2005. – 851 с.

ПРОБЛЕМИ ГОСПОДАРСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СУЧАСНІЙ ПРАВОВІЙ СИСТЕМІ СУСПІЛЬСТВА

УДК 346.1

Кобозєва К. В.

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

Анотація. *Проаналізовано проблеми господарського законодавства. Висвітлено питання, пов'язані із необхідністю належного законодавчого забезпечення економічної політики держави та здійснення господарської діяльності суб'єктами господарювання різних форм власності та організаційно-правових форм.*

Ключові слова: *господарське право, розгалуженість, співвідношення, удосконалення, модернізація.*

Аннотация. *Проанализированы проблемы хозяйственного законодательства. Освещены вопросы, связанные с необходимостью надлежащего законодательного обеспечения экономической политики государства и осуществления хозяйственной деятельности субъектами хозяйствования различных форм собственности и организационно-правовых форм.*

Ключевые слова: *хозяйственное право, разветвленность, соотношение, совершенствования, модернизация.*

Annotation. *Analyzes the problems of economic legislation. In modern legal system of Ukraine more confidently takes its place this branch of law and the law as a business, because of the need to ensure proper legislative policy of the state and the economic activities of economic entities of various forms of ownership and organizational and legal forms.*

Keywords: *economic law, branching ratio, improvement, modernization.*

Нині в Україні створюється сприятливе середовище для розвитку та функціонування ринкової економіки. Господарська діяльність в Україні здійснюється на основі господарського права, тобто системи нормативно-правових актів, які визначають та регулюють різноманітні аспекти господарської діяльності, а також визначають повноваження суб'єктів господарювання.

На недоліки сучасного господарського законодавства звертають увагу не тільки вітчизняні суб'єкти господарювання, але й іноземні. Це пояснюється тим, що вони, реалізуючи свої господарські функції, не можуть розраховувати на цілком безпечні та стабільні умови праці. Оскільки, попри безліч поточних проблем у сфері господарювання, основною проблемою залишається недосконале господарське законодавство України. Ця проблема залишається актуальною і нині [1, с. 32].

© Кобозєва К. В., 2015

Недоліками господарського законодавства є:

- значна розгалуженість і наявність великої кількості нормативних актів;
- перевага у господарському законодавстві комплексних нормативних актів;
- наявність у господарському законодавстві великої кількості нормативних актів обмеженої сфери дії;
- притаманність господарському законодавству нормативних актів СРСР;
- співвідношення господарського і цивільного законодавства [2, с. 15].

Це далеко не всі притаманні законодавству недоліки у сфері господарювання.

Господарські відносини потребують не фрагментарного правового вдосконалення, а саме модернізації, тобто такого оновлення, що відповідало б сучасному рівню вирішення зазначеної проблеми. Хоч ГК України містить загальні положення правового регулювання економічних відносин, проте різні види господарських відносин безпосередньо регулюються багатьма нормативно-правовими актами, які містять чимало суперечливих та неузгоджених положень. Так, після набрання чинності з 1 січня 2004 р. ГК України досі виникає чимало розбіжностей у регламентації діяльності акціонерних товариств, у запобіганні рейдерству, установленні господарсько-правової відповідальності, визначенні правового статусу суб'єктів господарювання тощо [3]. Ці аспекти зазначеної проблеми необхідно глибоко й всебічно аналізувати.

Натомість відзначимо, що в Україні формується певна думка серед науковців про доцільність скасування Господарського кодексу (далі – ГК). Як основний аргумент обґрунтовується теза, що ГК України не відповідає сучасним вимогам.

Тепер постала проблема адаптації законодавства України до законодавства ЄС, що має вирішуватися з урахуванням досвіду Німеччини та інших європейських країн. Для господарського законодавства України характерною є множинність нормативно-правових актів, які не тільки не є узгодженими між собою, а й часто суперечать один одному. Так, після введення до дії ГК України з питань правового регулювання зовнішньоекономічних відносин було прийнято майже 270 таких актів на рівні законів, постанов Верховної Ради та Кабінету Міністрів України, указів Президента України. Ця проблема має вирішуватися шляхом подальшої кодифікації на підставі аналізу ефективності регулюючого впливу законодавства на господарські відносини. Актуальною є внутрішня гармонізація законодавства, яка регулює окремі господарські відносини. Без поширення, без модернізації ГК України взагалі буде неможливо здійснити реальні кроки щодо адаптації законодавства України до законодавства ЄС.

Прикладом позитивного розвитку кодифікаційного процесу слід вважати Німеччину, яка, як і Австрія, посідає в Європі провідне місце за ступенем розвитку теорії господарського права. У цих країнах господарському праву приділено серйозну увагу, тому неможливо здійснювати заходи з модернізації українського законодавства без уважного вивчення теорії господарського права Німеччини. Безцінним для України є також практичний досвід Німеччини в адаптації німецького господарського законодавства до законодавства ЄС. Адже на практиці в ЄС процеси адаптації національних законодавств держав-членів Співтовариства здійснюються постійно. Прикладами служать Директиви Ради Європейського Співтовариства, які безпосередньо регулюють окремі питання адаптації законодавства держав-членів ЄС.

Слід підкреслити, що досвід Німеччини використовувався при підготовці проекту ГК України, над яким працювали робочі групи, створені Кабінетом Міністрів України, а потім Верховною Радою відповідно до Концепції судово-правової реформи, затвердженої парламентом 1992 р., а не просто групою юристів. Проект проходив експертизу в Німеччині. Прийнято ГК України в листопаді 2001 р. Верховною Радою третього скликання конституційною більшістю (317 голосів) і вдруге (після врахування зауважень Президента України) 16 січня 2003 р. Верховною Радою четвертого скликання.

Отже, слід визначити перспективні напрями розвитку господарського права України на підставі положень і досвіду сучасної системи господарсько-правового регулювання в Німеччині, а також формування концептуальних основ модернізації господарсько-правового регулювання господарських відносин шляхом розробки доповнень до ГК України як ключового нормативно-правового акту господарського законодавства України, на засадах якого має розвиватися законодавство. Щоб окреслити певні орієнтири модернізації господарського законодавства в Україні, доцільним є виділити ключові моменти концепції господарського регулювання економіки в Німеччині.

Великою проблемою для господарського законодавства України є пасивність самих суб'єктів господарювання. Вони не висловлюють свого ставлення до сьогоднішньої проблемної ситуації, що притаманна галузям права, зокрема, господарському праву, чітко не окреслюють свого бачення шляхів покращення правового регулювання процесу господарювання в Україні. Одразу виникає питання: «Чому така ситуація склалася в нашій державі?». Можливо, це вигідно комусь, або вона існує через недостатньо розвинену правову свідомість суспільства. Здорова, розвинена правосвідомість членів суспільства, зокрема суб'єктів господарювання, є важливим аспектом для

вдосконалення законодавства, адже такі особи є первинними суб'єктами господарського процесу. Відтак ніхто краще за них не знає, як зробити господарську систему ефективним елементом соціально-економічного розвитку держави і суспільства.

Такі суб'єкти мають уявляти, що є правомірним і що – неправомірним. Господарюючі суб'єкти мають розуміти, що свою правову свідомість, правову культуру, правову ідеологію необхідно вдосконалювати, розвивати. За умови врахування їх побажань та практичних навичок у поєднанні з високоякісною роботою державних органів влади при розробці та втіленні до життя законодавчих актів сфери господарювання можна досягти неабиякого позитивного результату. Діапазон розвитку та вдосконалення економіко-правової моделі, у якій можливим є повне забезпечення прав суб'єктів господарювання, є досить широким. Найважливіше полягає у тому, щоб опрацювати досвід зарубіжних країн, використовувати свій з урахуванням умов України, трансформувати його в її правову систему, сприяти захисту й створенню суб'єктів господарювання і забезпечувати їх права. Суб'єкти підприємництва мають бути впевнені, що вони вповні застраховані та захищені від некомпетентності законотворчих органів та неякісного правового регулювання. Підприємці мають відчувати фундаментальну надійну підтримку держави, розуміти, що вони потрібні державі, оскільки саме вони розвивають її економіку.

Науковий керівник – старший викладач Капустян Н. М.

Література: 1. Вінник О. М. Господарське право : курс лекцій / О. М. Вінник. – Київ : Атіка, 2004. – 624 с. **2.** Мамутов В. К. Рейдерство в законе / В. К. Мамутов // Зеркало недели. – 2008. – № 38. – С. 28. **3.** Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/436-15.

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

УДК 330.322:631.145

Ковтун В. А.

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

Анотація. *Проаналізовано розвиток сільського господарства України, визначено основні передумови і проблеми, що виникають на шляху підвищення інвестиційної привабливості агропромислового комплексу. Подано рекомендації щодо розвитку основних галузей сільського господарства України – тваринництва і рослинництва.*

Ключові слова: *агропромисловий комплекс, сільське господарство, тваринництво, рослинництво, інвестиційна привабливість.*

Аннотация. *Проанализировано развитие сельского хозяйства Украины, определены основные предпосылки и проблемы, которые возникают на пути повышения инвестиционной привлекательности агропромышленного комплекса. Приведены рекомендации по развитию основных отраслей сельского хозяйства Украины – животноводства и растениеводства.*

Ключевые слова: *агропромышленный комплекс, сельское хозяйство, животноводство, растениеводство, инвестиционная привлекательность.*

© Ковтун В. А., 2015

Annotation. *It analyzes the development of agriculture of Ukraine and the main preconditions and problems that arise in the way of improving the investment attractiveness of the agricultural sector, as well as recommendations on development of key sectors of agriculture Ukraine such as livestock and crop production.*

Keywords: *agribusiness, agriculture, animal husbandry, crop production, investment attractiveness.*

Нині в нашій країні спостерігаються тенденції кардинальної зміни напряму економічного розвитку, тобто відбувається перехід від пріоритету індустріального устрою до аграрного. Виникає необхідність аналізу розвитку в Україні сільського господарства для визначення доцільності пріоритету аграрного вектора країни.

Агропромисловий комплекс України – це складна система, яка об'єднує всі галузі народного господарства, що беруть участь у виробництві сільськогосподарської продукції та доведенні її до споживача [1, с. 152].

Головні питання розвитку агропромислового комплексу досліджено у наукових працях таких вчених, як Зубець М. В., Присяжнюк М. В. [1], Лупенко Ю. О. [2], Ткаченко Г. В. [4] та ін. Однак проблема підвищення інвестиційної привабливості агропромислового комплексу України потребує додаткового розгляду та формування напрямів її підвищення.

Метою статті є дослідження привабливості інвестування коштів у агропромисловий комплекс, а також пошук можливостей для підвищення інвестиційної привабливості сільського господарства України.

Сільське господарство – галузь матеріального виробництва, що займається вирощуванням культурних рослин та розведенням домашніх тварин для забезпечення населення продуктами харчування, а промисловості – сировиною [2, с. 138].

До сільського господарства належать дві взаємопов'язані великі галузі – рослинництво (його ще називають землеробством) і тваринництво. Рослинництво і тваринництво, у свою чергу, поділяють на менші галузі, підгалузі, виробництва.

Рослинництво є провідною галуззю сільськогосподарського виробництва. Представники галузі займаються вирощуванням зернових, технічних, кормових, овочевих, баштанних культур, картоплі, фруктів, ягід, винограду тощо [4, с. 42].

Тваринництво є другою найбільшою галуззю сільськогосподарського виробництва України. Воно покликане задовольняти потреби населення у м'ясо-молочних продуктах, а також потреби легкої та інших галузей промисловості у сировині [5, с. 142].

На основі даних Державної служби статистики України було проаналізовано індекси обсягу сільськогосподарського виробництва у 2015 році, без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції. Результати проведеного аналізу обсягу сільськогосподарського виробництва наведено в табл. 1 [3].

Таблиця 1

Індекси обсягу сільськогосподарського виробництва у 2015 році

(у % до відповідного періоду попереднього року)

Період	Сільське господарство, усього	У тому числі		Довідково у 2014 р.		
				сільське господарство, усього	у тому числі	
		сільськогосподарські підприємства	господарства населення		сільськогосподарські підприємства	господарства населення
Січень	97,6	99,3	95,9	105,2	109,8	100,8
Січень-лютий	96,4	97,7	95,0	105,9	110,8	101,0
Січень-березень	95,3	95,6	95,0	105,9	110,9	101,1
Січень-квітень	95,2	95,6	94,8	105,0	109,3	101,2
Січень-травень	94,6	94,6	94,6	104,7	109,0	101,1
Січень-червень	90,7	86,7	93,9	96,1	92,8	98,9
Січень-липень	96,5	96,1	96,9	103,4	102,8	104,0
Січень-серпень	94,2	95,6	92,9	106,3	107,1	105,6
Січень-вересень	94,7	95,7	93,6	116,0	129,1	105,5

Із табл. 1 видно, що в 2015 році відбувається зниження індексів виробництва сільського господарства в цілому, а також зниження продукції сільськогосподарських підприємств і господарств населення порівняно з 2014 роком. У 2014 році, навпаки, мали місце тенденції росту виробництва продукції сільського господарства.

Згідно з даними Державної служби статистики України було проаналізовано обсяг виробництва основних сільськогосподарських культур у 2015 році, без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республі-

ки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції. Результати проведеного аналізу наведено в табл. 2 [3].

Таблиця 2

Виробництво основних сільськогосподарських культур у 2015 році

Період	Зернові та зернобобові		Цукрові буряки (фабричні)		Насіння соняшнику	
	тис. тонн	у % до 2014 р.	тис. тонн	у % до 2014 р.	тис. тонн	у % до 2014 р.
Станом на 01 липня	859,2	31,4	-	-	-	-
Станом на 01 серпня	29349,6	101,3	-	-	-	-
Станом на 01 вересня	37574,1	103,6	16,7	5,2	352,6	30,6
Станом на 01 жовтня	42955,1	98,8	1963	44,0	8539,7	103,6

З табл. 2 видно, що в 2015 році станом на 1 жовтня відбувалося зниження обсягів урожаю у відсотковому відношенні до 2014 року зернових і зернобобових культур – 98,8 % та цукрових буряків (фабричних) – 44 %.

На основі даних Державної служби статистики України наведено обсяг виробництва основних видів продукції тваринництва у 2015 році, без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції (табл. 3) [3].

Таблиця 3

Виробництво основних видів продукції тваринництва у 2015 році

Період	М'ясо		Молоко		Яйця	
	тис. тонн	у % до 2014 р.	тис. тонн	у % до 2014 р.	млн шт.	у % до 2014 р.
Січень	293,9	96,8	590,0	97,9	1327,4	91,2
Січень-лютий	538,8	97,9	1192,3	97,4	2613,6	91,0
Січень-березень	787,9	98,0	2004,2	96,9	4172,9	89,9
Січень-квітень	1085,7	96,4	2929,2	96,6	5862,3	89,3
Січень-травень	1318,5	96,7	4057,2	95,8	7503,0	87,1
Січень-червень	1547,9	97,7	5195,5	95,5	9168,0	86,5
Січень-липень	1762,6	97,6	6327,2	95,5	10656,0	85,8
Січень-серпень	1994,7	98,2	7402,3	95,4	12094,3	85,7
Січень-вересень	2270,9	98,6	8404,8	95,6	13399,7	85,4

З табл. 3 видно, що в 2015 році відбувається зниження обсягів виробництва за всіма видами сільськогосподарської продукції порівняно з 2014 роком.

На основі проведеного аналізу сільського господарства можна зробити висновок, що в 2015 року з'являються тенденції зниження врожайності та обсягів виробництва продукції. Відтак агропромисловий комплекс потребує інвестицій для свого розвитку в майбутньому.

Основними причинами привабливості інвестування для розвитку рослинництва та тваринництва в Україні є:

- сприятливі кліматичні умови на всій території країни;
- найбільші запаси чорнозему в Європі;
- значні території, що можна використовувати як поля. Сільськогосподарські угіддя розміщуються на 42 млн гектарів, тобто становлять 70 % загального фонду країни. Структура сільськогосподарських угідь є такою: 79 % – орні землі (рілля) і багаторічні насадження, 13 % – пасовища, 8 % – сіножаті [5];
- дешева робоча сила;
- попит на продукцію сільського господарства.

Отже, для розвитку агропромислового комплексу в Україні існує багато можливостей, однак, окрім потенційних можливостей, наявні перешкоди на цьому тернистому шляху, у тому числі:

- відсутність передових новітніх технологій;
- скорочення поголів'я худоби та птиці;
- нерозвинена транспортна інфраструктура;
- праця у сільському господарстві не є престижною серед молоді;
- відсутність інвестицій у АПК.

Україні потрібні нові технології ведення сільського господарства, що дозволять збільшувати ефективність цієї галузі не лише за рахунок екстенсивного розвитку, тобто кількісного росту факторів, а також за рахунок інтенсивного розвитку, тобто збільшення ефективності використання наявних потужностей. Усе це дозволить збільшити приплив прямих іноземних інвестицій в Україну.

Однак, повна відмова від індустріального розвитку є дуже нерозумною, оскільки експортувати краще не сировину (м'ясо, молоко, льон), а вже готові вироби (ковбасу, сир, одяг). В Україні наявний потенціал для розвитку машинобудування, тобто ми самі можемо виробляти сільськогосподарську техніку для потреб АПК, наприклад на підприємстві ХТЗ виробляти трактори, комбайни та іншу техніку. Звичайно, у комплексі з розвитком сільського господарства Україні також потрібний розвиток промисловості. Усе це дозволить знизити рівень безробіття за рахунок збільшення кількості робочих місць та сприятиме зростанню рівня доходів населення в цілому, що збільшуватиме платоспроможність.

Автором на основі аналізу розвитку сільського господарства України та наукових джерел [1; 2] було визначено основні напрями підвищення інвестиційної привабливості агропромислового комплексу України, які наведено в табл. 4.

Таблиця 4

Напрями підвищення інвестиційної привабливості АПК України

Рослинництво	Тваринництво
1. Використання нових технологій, які дозволять підвищити продуктивність. 2. Розвиток аграрного ринку. 3. Покращення умов фінансово-кредитного середовища для сільського господарства. 4. Розвиток зовнішньоекономічної діяльності для збільшення обсягів експорту продукції сільського господарства. 5. Проведення технічного переозброєння та автоматизації всіх виробничих процесів	
1. Підвищення врожайності сільськогосподарських культур. 2. Використання нових сортів і гібридів рослин. 3. Підвищення розміру використання посівних площ. 4. Використання на полях органічних добрив. 5. Збільшення родючості ґрунтів через використання добрив. 6. Виробництво біопалива	1. Збільшення Інтенсивності відгодівлі та вирощування рогатої худоби. 2. Упровадження нових методів розведення та відтворення худоби. 3. Збільшення потужностей для виробництва м'яса. 4. Удосконалення селекційно-племінної роботи та розробка нових, більш продуктивних видів тварин. 5. Раціональне використання наявного поголів'я тварин

Таким чином, існує багато можливостей для розвитку агропромислового комплексу України, однак усі вони втрачають свою силу через відсутність інвестицій у цю галузь. Слід зазначити, що розвиток АПК має відбуватися паралельно з розвитком промисловості, а не всупереч один одному. У подальших дослідженнях автор зосередить увагу на умовах запровадження запропонованих заходів на підприємствах АПК України.

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

Література: 1. Присяжнюк М. В. Аграрний сектор економіки України (стан і перспективи розвитку) / М. В. Присяжнюк, М. В. Зубець [та ін.] ; за ред. М. В. Присяжнюка, М. В. Зубця, М. М. Федорова. – Київ : ННЦ ІАЕ, 2011. – 1008 с. **2.** Лупенко Ю. О. Стратегічні напрями розвитку сільського господарства України на період до 2020 року / Ю. О. Лупенко, В. Я. Мерсель-Веселяк ; за ред. Ю. О. Лупенка, В. Я Мерсель-Веселяка. – Київ : ННЦ ІАЕ, 2012. – 218 с. **3.** Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/. **4.** Теслюк Н. П. Стратегії підприємства по досягненню конкурентних переваг / Н. П. Теслюк // Економіка, фінанси, право. – 2005. – № 11. – С. 17–20. **5.** Ткаченко В. Г. Аграрная реформа в Украине: результаты, проблемы, перспективы завершения : монография / В. Г. Ткаченко, В. И. Богачев ; под общ. ред. В. Г. Ткаченко, В. И. Богачева. – Луганск : Книжковий світ, 2006. – 228 с.

МОТИВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ

УДК 331.57(477)

Козлова А. О.

Студент 2 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Анотація. *Розглянуто мотивацію персоналу як основу ефективного управління розвитком людських ресурсів підприємства. Досліджено основні проблеми мотивації трудової діяльності, проаналізовано сучасні інструменти формування мотивів персоналу.*

Ключові слова: *мотивація, мотив, стимул, управління персоналом, система стимулювання праці.*

Аннотация. *Рассмотрена мотивация персонала как основа эффективного управления развитием человеческих ресурсов предприятия. Исследованы основные проблемы мотивации трудовой деятельности, проанализированы современные инструменты стимулирования персонала.*

Ключевые слова: *мотивация, мотив, стимул, управление персоналом, система стимулирования труда.*

Annotation. *It is considered motivation of the personnel as a basis of effective management of development of human resources of the enterprise. It is investigated the main problems of motivation of work and it is analysed modern instruments of stimulation of the personnel.*

Keywords: *motivation, motive, incentive, human resource management, system of work incentives.*

Мотивація персоналу є одним із визначальних факторів досягнення успіху підприємства. За сучасних умов управління персоналом набуває системності та завершеності шляхом комплексного вирішення кадрових проблем, запровадження нових і вдосконалення існуючих технологій управління трудовим потенціалом. Збереження ефективного персоналу, його мотивація на пошук рішень для покращення результатів діяльності – найактуальніше завдання вітчизняних підприємств та організацій за умов фінансово-економічної кризи. Це ставить перед підприємствами України непрості завдання – постійно розвивати, примножувати й активізувати творчий потенціал своїх працівників як основний і найцінніший вид ресурсів. Важливо не тільки оперативно реагувати на зміни, що відбуваються у зовнішньому середовищі, але й, передбачаючи їх, діяти на випередження. Управління персоналом за сучасних умов має функціонувати як система, що забезпечує стратегічний підхід до управління розвитком людських ресурсів, активізація яких можлива лише за умов розуміння мотивів їх діяльності.

Дослідженням мотивації персоналу займалися чимало науковців, серед яких Абрамов В., Никифоренко В., Леонтьєв О., Ломов Б., Калінчик М., Дороніна М., Колот А., Жигалова В. та ін. Проте ця проблема досі є актуальною, адже з розвитком соціально-економічних відносин виникають усе нові її аспекти.

Метою цієї статті є аналіз мотивації працівників як фактора управління діяльністю персоналу.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, надають їй спрямованості, орієнтованості на певні цілі [1].

Водночас мотивація праці є однією з найважливіших функцій менеджменту, що полягає в заохоченні працівника чи групи працівників досягати визначених господарських цілей підприємства через систему спонукальних факторів (мотивів, потреб, стимулів, спонукальних факторів) та визначає активність працівника підприємства будь-якої форми власності [2, с. 200].

Однак до мотивації працівника належать не лише спонукальні, але й ситуативні фактори (вплив співробітників, специфіка професійної діяльності та ситуації), які є досить динамічними та мінливими. Це зумовлює значні можливості впливу на активність працівників, оскільки інтенсивність їх актуальної мотивації визначається силою його мотивів та інтенсивністю ситуативних детермінант (вимогами, складністю професійних завдань, впливом співробітників тощо).

У мотиваційному процесі застосовують поняття мотиву та стимулу. Мотив – це внутрішня спонукальна сила, яка примушує людину щось робити або вести себе певним чином (орієнтація, установки, бажання, інстинкти, імпульс). Особливістю мотивів праці є їх направленість. Саме тому для ефективного управління мотивацією необхідно: чітко усвідомити модель основного процесу мотивації; знати фактори, які впливають на мотивацію, набір потреб, що ініціюють рух до здійснення мети і умови, за яких потреби можуть бути задоволені; знати, що мотивація це не самоціль, а спосіб задоволення, зростаюча її доза може спричинити самозадоволення та інерцію [3].

© Козлова А. О., 2015

Результатом задоволення персоналу мотивами трудової діяльності в умовах вітчизняної економіки є відданість професії, своїй справі, отримання максимальної матеріальної винагороди, усвідомлення важливості та необхідності своєї роботи. Водночас зарубіжні спеціалісти пропонують іншу систему факторів, що визначають почуття задоволення роботою та ефективну трудову поведінку: робоче середовище, винагорода, безпека діяльності, особистий розвиток і професійне зростання, почуття причетності, зацікавленість і виклик.

Стимул – це зовнішня спонукальна сила, що змушує людину діяти для досягнення мети. На трудову мотивацію впливають різноманітні стимули: система економічних нормативів і пільг, рівень заробітної плати і справедливість розподілу прибутків, умови праці, стосунки в колективі, кар'єрний розвиток, творчий порив і цікава робота, бажання самоствердитися, постійний ризик, внутрішня культура тощо. За змістом стимули можуть бути економічними та неекономічними. Економічні надають можливості одержувати матеріальні вигоди, що сприяє підвищенню добробуту. Неекономічні полегшують одержання як прямого матеріального добробуту, так і вільного часу, відповідних духовних благ. У свою чергу, неекономічні стимули поділять на організаційні та моральні. Слід зазначити, що моральні стимули можуть мати і негативні наслідки: кар'єризм, користолюбство, а матеріальні можуть спонукати працювати ефективніше й якісніше [4, с. 117–119].

Мотивація виникає із задоволених потреб і дій, що дають їй поштовх, якщо вони є успішними та задовольнять ці потреби. Деякі потреби, такі як їжа, задовольняються лише на певний час. Інші потреби, такі як потреба в дружбі, можуть задовольнятися на тривалий період. Тому завжди важливо уявляти, які специфічні потреби дають поштовх виникненню мотивації в даної людини, на даний момент [4, с. 224].

За сучасних умов функціонування вітчизняної економіки основним фактором мотивації насамперед виступає система стимулювання праці. При цьому дуже важливо враховувати, наскільки витримуються принципи соціальної справедливості й еквівалентності винагород трудовому внеску, а також обов'язковість компенсації матеріальних витрат, що їх працівник припустився через недбайливість. Дуже важливою є роль індивідуальних заходів матеріального та морального стимулювання до високопродуктивної праці: установлення рівня грошової винагороди, тарифних ставок, доручення складних і відповідальних завдань, відрядження на навчання за рахунок підприємства та ін.

Типовими причинами виникнення мотиваційних проблем із персоналом організації є: працюючі не знають точно своїх обов'язків; постійний адміністративний тиск на підлеглих; недостатнє професійне зростання та набуття нових навичок; нечітко визначений час роботи спеціалістів; заробітна плата не відповідає професійному рівню працівника; небезпечні умови праці та застаріле обладнання; недостатнє визначення адміністрацією результатів праці підлеглих; погані ділові стосунки з окремими керівниками підприємства; порушення роботодавцем своїх обіцянок; закритий характер прибутків підприємства.

Кожну розроблену систему мотивації слід коректувати і доводити до відома кожного співробітника. Від цього залежить, стане запропонована система мотивуючим чи демотивуючим фактором [5].

З метою підвищення ефективності мотиваційних заходів керівникам підприємств необхідно дотримуватися певних правил: розвивати і підтримувати почуття самоповаги у працівників; надавати їм більше можливостей відчуття самостійності та контролю ситуації; заохочувати за досягнення проміжних цілей; проявляти постійну увагу; підтримувати розумну внутрішню конкуренції та надавати можливості співробітникам відчувати себе переможцями. Важливо також проявляти інтерес до зовнішніх інтересів і хобі, навчити підлеглих вимірювати рівень успішності проведеної роботи, посилювати взаємодію в колективі та мотивувати знаннями, регулярно перевіряти задоволеність персоналу своєю роботою, проводити неформальні бесіди та відкриті зустрічі, налагодити збір відгуків і пропозицій. Керівництву необхідно розуміти, що саме змушує людей працювати, чого вони потребують і чому вибирають той чи інший спосіб дій [6].

Отже, у статті було розглянуто фактори, що впливають на ефективність діяльності підприємства, і від яких істотно залежить мотиваційний аспект. Адже мотивація є одним з головних методів управління персоналом, що спонукає працівників на досягнення цілей, які стоять перед ними та підприємством.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Поршнев А. Г. Управление организацией : учебник / Под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. – М. : Инфра-М, 2000. – 669 с. **2.** Гончаров В. Н. Механизмы реализации основных принципов гуманизации труда и трудовой мотивации : монография / В. Н. Гончаров. – Донецк : СПД Куприянов В. С., 2006. – 240 с. **3.** Краковецкая И. В. Подходы к оценке мотиваций профессиональной деятельности работников высшей школы на основе инноваций / И. В. Краковецкая, И. П. Телегина // Вестник Томского государственного университета. – 2010. – № 3 (11). – С. 22–27. **4.** Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. І. Михайлова. – Київ : Центр навч. літ., 2007. – 248 с. **5.** Трубич С. І. Мотиваційний механізм використання трудового

потенціалу / С. І. Трубич // Формування економічних відносин в умовах становлення ринку. – 1999. – С. 5–8.
6. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2005. – 224 с.

АНАЛІЗ РЕЙТИНГУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНИ

УДК 33.021:339.137.2(477)

Козир Г. О.

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

Анотація. *Проаналізовано рейтинг конкурентоспроможності України в 2014 році на основі індикаторів, розрахованих міжнародними установами, порівняно з іншими країнами світу. Виявлено сильні та слабкі сторони конкурентоспроможності.*

Ключові слова: *національна конкурентоспроможність, глобалізація, рейтинг, Всесвітній економічний форум, індекс глобальної конкурентоспроможності.*

Аннотация. *Проанализован рейтинг конкурентоспособности Украины в 2014 году на основе индикаторов, рассчитанных международными организациями, по сравнению с другими странами мира. Определены сильные и слабые стороны конкурентоспособности Украины.*

Ключевые слова: *национальная конкурентоспособность, глобализация, рейтинг, Всемирный экономический форум, индекс глобальной конкурентоспособности.*

Annotation. *Analyzed Ukraine's competitiveness ranking in 2014 based on indicators calculated by international institutions, compared with other countries. Revealed the strengths and weaknesses of competitiveness.*

Keywords: *national competitiveness, globalization, rating, World economic forum, index of global competitiveness.*

Конкурентоспроможність національної економіки як одна з базових економічних категорій є предметом численних фахових та публічних дискусій. Поняття «конкурентоспроможність» часто фігурує в науковій та публіцистичній літературі як характеристика спроможності країни виживати в агресивному середовищі світової економіки.

Сучасний світ дуже стрімко розвивається в напрямі формування глобальної економіки, яка, у свою чергу, сприяє виникненню принципово нових сутностей (глобального ринку, глобальних інститутів) і процесів (глобальної конкуренції, глобального регулювання тощо). Ці явища загострюють процес боротьби серед країн за міжнародну конкурентоспроможність.

Під терміном «національна конкурентоспроможність» у науковій літературі найчастіше розуміють декілька понять:

– спроможність країни домогтися високих темпів економічного зростання, які б залишалися стійкими в середньостроковій перспективі;

– рівень продуктивності факторів виробництва в цій країні;

– спроможність компаній цієї країни успішно конкурувати на тих чи інших міжнародних ринках» [1].

Найавторитетнішими інститутами, що займаються дослідженням конкурентоспроможності країн світу, є Інститут менеджменту та розвитку (IMD; Лозанна, Швейцарія) та Всесвітній економічний форум (ВЕФ; Давос, Швейцарія). Результати оцінки конкурентоспроможності країн світу цими інститутами публікуються в Щорічнику світової конкурентоспроможності IMD та Доповіді про глобальну конкурентоспроможність ВЕФ.

© Козир Г. О., 2015

Competitiveness Yearbook IMD World – щорічне аналітичне дослідження конкурентоспроможності, яке Інститут проводить з 1989 року у співдружності з дослідницькими організаціями в усьому світі. До 1996 року звіти про конкурентоспроможність економік Інститут готував разом з аналітичною групою Всесвітнього економічного форуму, проте з 1996 року ці дві організації випускають два різних дослідження. Кожний з інститутів при складанні повної картини конкурентоспроможності економіки країн та регіонів застосовує власну методологію дослідження, отже, трапляються деякі розходження між дослідженими показниками та результатами оцінки.

Всесвітній економічний форум – незалежна і неприбуткова міжнародна неурядова організація, створена 1971 року в Женеві. Її діяльність спрямована на розвиток міжнародної співпраці та поліпшення стану світової економіки. У щорічних доповідях про глобальну конкурентоспроможність досліджуваними є фактори, що дозволяють національним економікам досягати стійкого економічного зростання та довгострокового благополуччя.

Всесвітній економічний форум аналізує конкурентоспроможність, використовуючи Індекс глобальної конкурентоспроможності (ІГК) – комплексний інструмент оцінювання мікро- та макроекономічних показників національної конкурентоспроможності, що розроблений для оцінки потенціалу зростання країн у середньостроковій та довгостроковій перспективі, з огляду на поточний рівень розвитку та із усвідомленням того факту, що конкурентоспроможністю є набір інституцій, політик і факторів, які визначають рівень продуктивності країни [2].

Індекс глобальної конкурентоспроможності увібрав у себе основні новітні економічні ідеї щодо конкурентоспроможності й, із урахуванням складності процесу економічного зростання, бере до уваги зважене середнє значення великої кількості різних складників, кожний з яких відображає один з аспектів конкурентоспроможності.

Оцінюваними критеріями є 12 складових конкурентоспроможності: стан суспільних інститутів, інфраструктури, макроекономічна стабільність, показник здоров'я нації та рівень початкової освіти, рівень вищої освіти та професійної підготовки, ефективність ринку товарів і послуг, ефективність ринку праці, рівень розвитку фінансового ринку, технологічний рівень, обсяг споживчого ринку, конкурентоспроможність компаній та інноваційний потенціал [3].

На сайті Всесвітнього економічного форуму 3 вересня 2014 року було опубліковано доповідь «Глобальна конкурентоспроможність 2014–2015». Розглянемо рейтинг глобальної конкурентоспроможності окремих країн світу – першої десятки лідерів рейтингу, а також України, Росії, Польщі та Естонії (табл. 1).

Таблиця 1

Рейтинг глобальної конкурентоспроможності окремих країн світу, 2014–2015 рр.
(The Global Competitiveness Index 2014–2015)

Країна	Індекс глобальної конкурентоспроможності 2014–2015		Індекс глобальної конкурентоспроможності 2013–2014. Рейтинг	Зміна позиції
	Рейтинг	Оцінка		
Швейцарія	1	5,7	1	0
Сінгапур	2	5,6	2	0
Сполучені Штати Америки	3	5,5	5	2
Фінляндія	4	5,5	3	-1
Німеччина	5	5,5	4	-1
Японія	6	5,5	9	3
Гонконг	7	5,5	7	0
Нідерланди	8	5,5	8	0
Велика Британія	9	5,4	10	1
Швеція	10	5,4	6	-4
Естонія	29	4,7	32	3
Польща	43	4,5	42	1
Росія	53	4,4	64	11
Україна	76	4,1	84	8

Перше місце в рейтингу глобальної конкурентоспроможності 2014–2015 посідає Швейцарія, яка, до речі, не втрачає цієї позиції вже шостий рік поспіль. На другому місці в рейтингу, як і в минулому році, Сінгапур. З п'ятого на третє місце піднялися Сполучені Штати Америки – ця країна і надалі залишається світовим лідером у забезпеченні інноваційних продуктів і послуг. На четвертому місці розташувалася Фінляндія, на п'ятому – Німеччина. Інші країни десятки лідерів рейтингу посіли такі місця: Японія – 6-те, Гонконг – 7-ме, Нідерланди – 8-те, Великобританія – 9-те місце. Останнє місце в десятці лідерів посідає Швеція. Естонія посідає 29-те місце в рейтин-

гу, Польща – 43-тє місце. Україна посіла 76-е місце серед 144 країн світу, розташувавшись між Словацькою Республікою та Хорватією, піднявшись порівняно з 2013 роком на 8 позицій і поступившись Естонії на 47 позицій, Польщі – на 33 позиції, Російській Федерації – на 23 позиції [4].

Але слід мати на увазі, що підготовка основної частини дослідження була завершена до початку активної фази геополітичної кризи навколо України. До застосованих під час проведення дослідження даних залучено офіційну статистику за 2013 рік і результати соцопитування керівників підприємств, проведеного на початку 2014 року. Таким чином, дані стосовно України було зібрано до анексії Криму, а також до виникнення й загострення військового конфлікту на Сході країни. На момент складання рейтингу ці події мали ще локальний характер і не встигли вплинути на результат.

Індекс глобальної конкурентоспроможності розраховують як середньозважене з трьох субіндексів (ваги вказані для України та інших країн із середнім ВВП від 3 до 9 тис. дол.). Базові вимоги: стан суспільних інститутів, інфраструктури, макроекономічна стабільність, показник здоров'я націй і рівень початкової освіти (40 %), підсилювачі ефективності: рівень вищої освіти та професійної підготовки, ефективність ринку товарів і послуг, ефективність ринку праці, рівень розвитку фінансового ринку, технологічний рівень, обсяг споживчого ринку (50 %) і фактори розвитку та інноваційного потенціалу: конкурентоспроможність компаній і інноваційний потенціал (10 %). Поліпшення позиції України на 8 позицій (з 84-го до 76-го місця) у рейтингу ІГК зумовлене поліпшеннями на 3–4 позиції за кожним із трьох субіндексів: «Базові вимоги» (з 91-го до 87-го), «Підсилювачі ефективності» (з 71-го до 67-го) і «Фактори розвитку» (з 95-го до 92-го).

Головними точками зростання стало покращення довіри до суспільних інститутів і підвищення ефективності вітчизняних ринків. Покращенням своєї оцінки Україна також зобов'язана зростанню частки учнів у вузах і ширшому застосуванню ІТ й телекомунікацій у бізнесі та повсякденному житті.

Закріпитися у верхній частині рейтингу України не дозволяє низка традиційних недуг її економіки – неефективне інституціональне середовище, домінування великих компаній і неконкурентоспроможність внутрішніх ринків.

Позитивна динаміка, а саме підвищення рейтингу України на 8 позицій, відображає позитивні очікування від нового уряду, а також не відтворює негативні наслідки військового конфлікту. Найбільша позитивна динаміка зафіксована за такими складовими:

- державні та приватні інституції (+7 позицій за рахунок підвищення прозорості урядової політики);
- охорона здоров'я та початкова освіта (+19 позицій за рахунок зростання охоплення початковою освітою);
- ефективність ринку товарів і послуг (+12 позицій як результат часткової дерегуляції);
- рівень розвитку фінансового ринку (+10 позицій за рахунок доступності кредитів і венчурного капіталу);
- оснащення новітніми технологіями (+9 позицій за рахунок широкосмугового доступу до Інтернету);
- інновації (+12 позицій за рахунок зростання витрат бізнесу на НДДКР).

Основні драйвери поліпшення рейтингу – це охорона здоров'я, ефективність товарних ринків та інновації. Як і раніше, сильними конкурентними перевагами є розміри ринку і розвиток вищої освіти. Традиційними слабкими сторонами, незважаючи на позитивну динаміку, залишаються інституції, ефективність товарних ринків і макроекономічна стабільність.

Директор Українського центру економічних програм ім. Разумкова Василь Юрчишин припускає, що наступного року Україну очікує чергова втрата 6–10 позицій у рейтингу WEF. Ключову роль у цьому падінні зіграє погіршення загальноекономічних факторів, а також зниження інвестиційної привабливості у зв'язку з військовим протистоянням на Донбасі. «Руйнування інфраструктури, скорочення виробництва і труднощі з організацією єдиної податкової системи й системи управління економікою негативно позначаться на майбутній оцінці. Крім того, найближчим часом готовність інвесторів укладати кошти в Україну буде низькою», – зауважує економіст.

На його думку, владі необхідно сконцентруватися на чотирьох основних напрямах підвищення конкурентоспроможності української економіки: на дерегуляції, на захисті прав інвесторів і власників, на покращенні доступу до міжнародних фінансових ринків і на зниженні фіскального тиску на бізнес. За словами Василя Юрчишина, переважна більшість експертів радять починати скорочення податкового тиску зі зменшення оподаткування заробітної плати [5].

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Українська Л. О.

Література: 1. Конкурентоспроможність країни [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://uk.wikipedia.org/. **2.** Шнипко О. С. Міжнародна конкурентоспроможність країни: поняття, основні складові і джерела / О. С. Шнипко // Економіка і прогнозування. – 2002. – № 1. – С. 110–116. **3.** Лучшие страны для ведения бизнеса [Елек-

тронний ресурс] // РБК Рейтинг. – Режим доступу : http://rating.rbc.ru/articles/2009/10/27/32599945. **4.** Україна піднялася на 76-те місце в світовому рейтингу конкурентоспроможності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.eurointegration.com.ua/news/2014/09/3/7025625/. **5.** Фактори конкурентоспроможності України [Електронний ресурс] // Forbes Україна. – Режим доступу : http://www.forbes.ua/ua/nation/2014/09/10/1378690/. **6.** Рейтинг глобальной конкурентоспособности 2013–2014 [Електронний ресурс] // Центр гуманітарних технологій. – Режим доступу : http://gtmarket.ru/news/2013/09/05/6219.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

УДК 349. 235

Колєснік Ю. Л.

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

Анотація. *Проаналізовано поняття робочого часу, розглянуто основні його види. Визначено основні проблеми в реалізації правових норм, запропоновано шляхи вирішення цих проблем.*

Ключові слова: *робочий час, режим робочого часу, повний робочий час, неповний робочий час, скорочений робочий час.*

Аннотация. *Проанализировано понятие рабочего времени, рассмотрены основные его виды. Определены главные проблемы в реализации правовых норм, предложены пути решения этих проблем.*

Ключевые слова: *рабочее время, режим рабочего времени, полное рабочее время, неполное рабочее время, сокращенное рабочее время.*

Annotation. *Analyzes the concept of working time, describes the main types of work, revealed major problems in the implementation of the rule of law and out lines solutions to these problems.*

Keywords: *working hours, working hours, full-time, part-timework, reduced working hours.*

Демократизація суспільних процесів, становлення правової держави за умов розвитку ринкової економіки потребують належного правового регулювання соціально-трудових відносин, зокрема тих, що стосуються робочого часу, оскільки тільки правова регламентація може забезпечити повноцінну та продуктивну роботу, а відтак і розвиток усього суспільства. Тому на сьогодні виникає необхідність в удосконаленні законодавчих основ регулювання інституту робочого часу.

Серед основних слід відзначити праці таких учених, як Болотін Н. Б., Гончаров Г. С., Пашков О. С. [1–3], які зробили вагомий внесок у процес вивчення теоретичних та практичних проблем робочого часу.

Робочий час за сучасних умов можна визначити як час, установлений законом або колективним договором, а також угодою сторін трудового договору на основі закону, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку зобов'язаний виконувати свою трудову функцію [4].

Це визначення поняття робочого часу свідчить про те, що працівник зобов'язаний виконувати свою трудову функцію відповідно до нормативів робочого часу. Норматив робочого часу являє собою встановлену законом або на його основі норму постійної тривалості робочого часу, що підлягає безпосередньому дотриманню протягом певного календарного періоду.

Режим робочого часу є найважливішим правовим інструментом, що дозволяє роботодавцю, а в окремих випадках – і працівнику використовувати елементи гнучкості у правовому регулюванні трудових відносин.

© Колєснік Ю. Л., 2015

Кодекс законів про працю України передбачає три види робочого часу:

1) повний;

2) скорочений;

3) неповний [4].

Повна тривалість робочого часу – це загальновстановлена тривалість робочого часу на конкретному підприємстві для всіх працівників, зайнятих на роботах зі звичайними умовами праці. Такою загальновстановленою тривалістю робочого часу є 8-годинний робочий день і 40-годинний робочий тиждень чи інша тривалість робочого часу, визначена в колективному договорі конкретного підприємства [4].

Скорочена тривалість робочого часу – це такий вид робочого часу, тривалість якого в силу спеціальної норми закону є меншою від установленої норми тривалості робочого часу і встановлюється законом залежно від суб'єктів трудових правовідносин або від умов праці. Скорочену тривалість робочого часу встановлюють без зменшення заробітної плати [4].

Неповний робочий час – це такий вид робочого часу, тривалість якого порівняно з установленою законом повною і скороченою тривалістю зменшена за згодою працівника і власника або уповноваженого ним органу. Такий вид робочого часу є додатковою гарантією реалізації права на працю тієї категорії громадян, які через об'єктивні причини не можуть працювати на умовах нормальної тривалості робочого часу. Домовленість про роботу з неповним робочим днем або неповним робочим тижнем може бути досягнута як при прийомі на роботу, так і згодом [4]. Система неповного робочого тижня або неповного робочого дня набуває нині все більшого поширення.

Попит на робітників, які працюють неповний день, зумовлена низкою об'єктивних факторів:

– автоматизація виробництва, тобто створення автоматизованих фабрик, ферм у сільському господарстві з незначним числом працівників;

– поява нових технологій, що не потребують постійної присутності працівника на робочому місці;

– автоматизація сфери послуг, символом якої є автоматизований офіс, де паперова робота передана електронним засобам передачі та зберігання інформації.

Створення робочих місць на умовах неповного робочого часу обумовлено структурними зрушеннями в економіці, що зумовило істотне розширення сфери послуг і галузей інфраструктури. Усе це робить економічно більш вигідним використання праці на умовах неповного робочого часу. Поширення роботи на умовах неповного робочого часу є одним із способів вирішення проблем безробіття. Водночас зростає роль суб'єктивних факторів. Роботодавці зацікавлені у використанні працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу, оскільки це допомагає у вирішенні організаційних або технологічних питань, дозволяє мінімізувати втрати прибутку, забезпечує високу маневреність робочої сили при зміні обсягу робіт, полегшує роботодавцю залучення додаткової робочої сили, необхідної в найбільш напружені години робочого дня.

Слід зауважити, що виробіток працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу, є значно вищим, ніж у працівників, зайнятих на умовах повного робочого часу, що також сприяє використанню роботодавцями працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу.

Працівникам робота на умовах неповного робочого часу дозволяє поєднувати трудову діяльність з іншими видами занять. Значне зростання галузевої інфраструктури та сфери послуг істотно розширило можливості залучення до праці жінок. Для багатьох з тих, хто має дітей, робота на умовах неповного робочого часу – єдина можливість працювати. На умовах неповного робочого часу зручно працювати також студентам денної форми навчання. Особи похилого віку також хотіли б працювати неповний робочий день. В Україні в цілому існує думка, що люди пенсійного віку є менш працездатними, а відтак небажаними працівниками. У зарубіжних країнах, навпаки, кадрова політика адміністрації підприємств не будується на витісненні з виробництва осіб передпенсійного віку. Стало вигідніше вкладати кошти в збереження працездатності носіїв високої кваліфікації, які проявляють, як правило, велику старанність у роботі. Дійсно, досвід показує, що робітники старшого віку менше відволікаються на сторонні дії і розмови, відрізняються більш високою трудовою дисципліною [3].

На практиці також виникають труднощі щодо визначення норми тривалості робочого часу для працівників, яких залучено до роботи на умовах неповного робочого часу. У законодавстві не встановлено мінімальні та максимальні часові межі роботи. Як правило, вирішенням цього питання є встановлення зменшеної вдвічі норми тривалості робочого часу. Така норма враховує інтереси і працівника, і роботодавця, на відміну, наприклад, від випадків, коли роботодавець зобов'язаний установити неповну норму тривалості робочого дня (зміни) або робочого тижня вагітній жінці точно відповідно до її прохання, або коли неповну норму тривалості робочого часу встановлюють за згодою сторін. Наприклад, в Італії встановлені мінімальні норми неповного робочого дня, а саме 4 години.

Вважаємо, що тривалість робочого часу при роботі на умовах неповного робочого часу має не перевищувати чотирьох годин на день, а протягом тижня або іншого облікового періоду – не перевищувати половини тижневої норми робочого часу або норми робочого часу за інший обліковий період.

Також можливим є обмеження обсягу трудових прав залежно від міри трудового вкладу. Напевно, буде більш справедливим, наприклад, надання відповідної відпустки при виконанні встановленого мінімуму праці. Тому пропонується встановити пропорційну залежність між фактично виконаною часткою праці та обсягом деяких трудових прав. Інакше працівники, які виконують повні норми тривалості робочого часу, отримують такий самий «набір» життєво важливих благ, який отримують працівники, які виконують роботу на умовах неповного робочого часу.

Вищесказане свідчить про необхідність розробки правових гарантій, які забезпечили б суворе здійснення принципів правового регулювання саме ненормованого робочого часу. Розпочати можна з затвердженням Типових переліків посад, для яких може вводитися ненормований робочий день. Доцільно залучити положення, що, по-перше, ненормований робочий день може встановлюватися тільки відповідно до цих Типових переліків; по-друге, залучення до списків посад, не передбачених Типовими переліками, не тягне за собою режиму ненормованого робочого дня для працівників, які займають ці посади.

У цілому запропоновані положення сприятимуть покращенню організації праці та підвищать реальність установлених норм робочого часу. Адже правові норми, пов'язані із встановленням режиму робочого часу, не позбавлені недоліків. Однак застосування неповного робочого часу сприяє стабільності трудових відносин, збільшує можливості виживання роботодавця та працівників за складних економічних умов.

Науковий керівник – старший викладач Браславець Ю. Ю.

Литература: 1. Болотина Н. Б. Трудовое право Украины : учебник / Н. Б. Болотина, Г. И. Чанышева. – Харьков : Одиссей, 2001. – 380 с. **2.** Гончарова Г. С. Трудове право України у запитаннях і відповідях: навч.-довід. посіб. / Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. М. Прилипко ; за ред. В. В. Жернакова. – Харьков : Одиссей, 2008. – 663 с. **3.** Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – Київ : А.С.К., 2007. – 994 с. **4.** Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08.

АНАЛИЗ ИНФЛЯЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В УКРАИНЕ

УДК 336.748.12

Колесниченко А. Г.

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

Аннотация. *Рассмотрены основные причины инфляции в Украине с точки зрения различных экспертов, а также влияние различных показателей на индекс инфляции в Украине. Полученная модель проверена на статистическую значимость.*

Ключевые слова: *инфляция, инфляционные процессы, многофакторная модель, эконометрический анализ.*

© Колесниченко А. Г., 2015

Анотація. *Розглянуто основні причини інфляції в Україні з точки зору різних експертів, а також вплив різних показників на індекс інфляції в Україні. Отриману модель перевірено на статистичну значущість.*

Ключові слова: *інфляція, інфляційні процеси, багатофакторна модель, економетричний аналіз.*

Annotation. *Describes the main causes of inflation in Ukraine, according to various experts, as well as the influence of various parameters on the rate of inflation in Ukraine. It was allocated the most significant. Check the obtained model for statistical significance.*

Keywords: *inflation, inflationary processes, multivariable model, economy metrical analysis.*

Инфляция – устойчивое повышение уровня цен на товары и услуги. При инфляции на одну и ту же сумму денег по прошествии некоторого времени можно приобрести меньшее количество товаров и услуг, чем прежде. В этом случае говорят, что покупательная способность денег снизилась или деньги обесценились, т.е. утратили часть своей реальной стоимости.

С инфляцией сталкиваются практически все страны. Например, в США уровень инфляции в 2012 году был 2 %, в России – 6,6 %, в Японии – 0,2 %, в Германии – 2,1 %. Из этих данных понятно, что исследуемый показатель в Украине соответствует уровню аналогичных в экономиках развитых государств. Но не стоит забывать, что выше рассматривался лишь 2012 год. К сожалению, анализируя данную проблему в динамике, имеем другую ситуацию. Для развитых стран характерна равномерная инфляция, имеющая четкие тенденции к снижению или росту. В Украине уровень инфляции меняется радикально. Объясняется это тем, что уровень инфляции определяется не только экономическими показателями, но политической ситуацией в стране, которая неоднократно менялась за последние десять лет.

Актуальность этой темы заключается в том, что в настоящее время в Украине можно наблюдать возрастающие темпы инфляции, которая негативно влияет на экономическое развитие нашей страны. Директор департамента монетарной политики и экономического анализа НБУ Сергей Николайчук в интервью телеканалу Al Jazeera заявил, что инфляция в Украине составляет 28,5 %. По некоторым данным, уровень инфляции имеет более устрашающий размер. Журналист Мэтт О'Брайен со ссылкой на профессора престижного американского Университета Джонса Хопкинса Стива Ганке в блоге на Washington Post пишет о 272 %. Это значит, что в Украине на данный момент можно наблюдать гиперинфляцию, что негативно влияет на экономику страны в целом. Для сдерживания возрастающих темпов инфляции необходимо найти ее причины и устранить их.

Основной целью исследования является анализ факторов, влияющих на уровень инфляции в Украине, построение экономической модели зависимости изменения цен в стране от этих факторов с помощью применения эконометрических методов исследования и разработка практических рекомендаций по результатам полученной модели.

В экономической науке выделяют различные причины инфляции, среди которых наиболее характерными для Украины сегодня являются: 1) рост государственных расходов, связанных с военными или кризисными периодами, для финансирования которых государство прибегает к денежной эмиссии, увеличивая денежную массу сверх потребностей товарного обращения;

2) снижение курса национальной валюты;

3) чрезмерное расширение денежной массы за счёт массового кредитования, причём финансовый ресурс для кредитования берётся не из сбережений, а из эмиссии необеспеченной валюты;

4) уменьшение резервных активов.

Обозначим результативной переменной Y индекс инфляции в Украине, %. Фактор X_1 – курс украинской гривны к доллару США, грн за один доллар, X_2 – военный бюджет Украины, млрд грн, X_3 – эмиссия, млн грн, X_4 – денежная база, млн грн, X_5 – резервные активы, млн дол. США. Исходные данные представлены в табл. 1.

В результате получаем множественную регрессию с параметрами и соответствующими критериями проверки значимости параметров регрессии и модели в целом (табл. 2). Обратный отбор данных показал, что значимыми факторами являются X_1, X_3, X_4, X_5. Фактор X_2 (P-значение = 0,2092) не имеет значительного влияния на результативный признак Y и должен быть отсеян. После устранения этой переменной все оставшиеся переменные имеют P-значение меньше 0,05, а соответственно вычисленные значения tp больше, чем табличные. Таким образом, можно утверждать, что модель является статистически значимой.

Полученная модель имеет коэффициент детерминации 74,3505 %, что означает, что факторы X_1, X_3, X_4, X_5 на 74,3505 % объясняют вариацию результативного признака Y.

Модель имеет следующий вид:

$$Y = 83{,}5003 + 4{,}7565 \times X_1 + 0{,}000310772 \times X_3 - 0{,}0000122344 \times X_4 + 0{,}000504925 \times X_5.$$

Таблица 1

Исходные данные

Год	Индекс инфляции в Украине, %	Курс украинской гривны к доллару США, грн за один доллар	Военный бюджет Украины, млрд грн	Эмиссия, млн грн	Денежная база, млн грн	Резервные активы, млн дол. США
	Y	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5
2002	99,4	5,345	3,2	8954,10	38877,60	4629
2003	108,2	5,373	6,2	9281,40	40089,40	6943
2004	112,3	5,416	7,1	13673,80	53763,20	9714,78
2005	110,3	5,074	11	28996,50	82759,70	19390,59
2006	111,6	5,044	9,58	14454,50	97214,20	22358,1
2007	116,6	5,088	13,07	44686,80	141901,00	32479,06
2008	122,3	7,619	10,19	44770,00	186671,00	31543,2
2009	112,3	8,039	11,65	8294,00	194965,00	26505,11
2010	109,1	7,96	10,53	30727,00	225692,00	34576,4
2011	104,6	8,037	12,71	14193,00	239885,00	31794,61
2012	99,8	8,079	16,38	15398,00	255283,00	24546,19
2013	100,5	8,24	18,8	51856,00	307139,00	20415,71
2014	124,9	15,818	21,1	26055,00	333194,00	7533,33
2015	120,3	20,949	44,6	1203,00	334397,00	5625,31

Таблица 2

Параметры и соответствующие им критерии Стьюдента модели множественной регрессии

Переменная X_i	Параметр b_i	Критерий Стьюдента t_i
X_1	3,67222	4,0999
X_3	0,000300482	3,64051
X_4	-0,000120794	-3,50706
X_5	0,000463473	3,44605

Анализ коэффициентов регрессии показывает, что при увеличении курса валют на 1 грн за 1 доллар индекс инфляции в Украине увеличится на 4,7565 % при прочих равных условиях. При увеличении эмиссии на 1 млн грн по сравнению с прошлым годом индекс инфляции в Украине увеличится на 0,000318772 %. Обратную связь демонстрирует переменная X_4. При уменьшении денежной базы на 1 млн грн по сравнению с прошлым годом индекс инфляции в Украине увеличится на 0,000122344 %. При увеличении резервных активов на 1 млн дол. США индекс инфляции в Украине увеличится на 0,000504925 %.

Таким образом, для сдерживания инфляционных процессов в Украине, приобретающих в последние годы все более и более ужасающий для экономики нашей страны характер, в первую очередь, необходимо стабилизировать курс гривны к доллару США, что очевидно, ведь за последний год курс вырос примерно в три раза.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Яхкинд В. П.

Литература: 1. Базилевич В. Макроекономіка : підручник / В. Базилевич, К. Базилевич, Л. Баластрик ; за ред. В. Базилевича. – Київ : Знання, 2007. – 744 с. **2.** Клименко О. М. Макроэкономика : учеб. пособие / О. М. Клименко, О. М. Крюкова, С. М. Бриль. – Харьков : Изд-во ХНЭУ, 2012. – 136 с. **3.** Ставки, индексы, тарифы [Электронный ресурс] // Минфин. Финансовый портал. – Режим доступа : http://index.minfin.com.ua/. **4.** Державна служба статистики України [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ukrstat.gov.ua/. **5.** Курс доллара к украинской гривне [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://bankir.ru/kurs/dollar-ssha-k-ukrainskij-griven. **6.** Динамика эмиссии гривны НБУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://finstat.info/dinamika-emissii-grivnyi-nbu. **7.** Золотовалютные резервы Украины [Электронный ресурс] // Золото и деньги. – Режим доступа : http://www.dragmet.com.ua/zolotovalyutnyye-rezervy-ukrainy.html.

ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 005. 963. 2

Колєснік Ю. Л.

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

Анотація. *Проанализировано понятие адаптации, рассмотрены основные виды трудовой адаптации. Определены главные проблемы в реализации адаптационных мер, предложены основные пути их решения.*

Ключові слова: *трудовая адаптация, наставничество, ротация, инструктаж, welcome-тренинг.*

Аннотация. *Проаналізовано поняття адаптації, розглянуто основні види трудової адаптації. Визначено головні проблеми в реалізації адаптаційних заходів, запропоновано основні шляхи їх вирішення.*

Ключевые слова: *трудова адаптація, наставництво, ротація, інструктаж, welcome-тренінг.*

Annotation. *Analyzes the concept of adaptation, the basic types of labor adaptation, revealed major problems in the implementation of adaptation measures and presents the main solutions to these problems.*

Keywords: *labor adaptation, mentoring, job rotation, coaching, welcome-training.*

Нині важливого значення для роботодавців набуває проблема підбору кадрів та подальшого влиття нових працівників до колективу. Кожний підприємець прагне мати згуртований, дружній колектив, через це адаптація нових співробітників є для нього важливим завданням. У сучасному суспільстві кожна людина зіткається з необхідністю працювати в колективі, де їй комфортно. Відтак проблема адаптації на новому місці роботи набуває актуальності і для роботодавця, і для працівника.

Вагомий внесок у вивчення теоретичних і практичних особливостей з питань адаптації працівників зробили Буценко І. Н., Володіна Н. В., Тоцька І. В. [1–3] та ін.

Метою даної статті є аналіз процесу адаптації на підприємствах, виявлення основних проблем адаптаційного періоду та окреслення заходів щодо удосконалення системи адаптації за сучасних умов.

Трудову адаптацію слід розуміти як соціальний процес освоєння особистістю нової трудової ситуації, у якому як особистість, так і нове середовище здійснюють активний вплив один на одного [3]. У кращому разі, позитивні зміни як наслідок адаптації зумовлюють підвищення ефективності функціонування працівників та організації в цілому.

На новому робочому місці, у новому колективі, робітник дуже часто зіткається з різними проблемами адаптації, що може бути спричинене самою особистістю, новими колегами чи керівництвом організації. Для успішного закінчення процесу адаптації слід докласти спільних зусиль.

До адаптації належить багато напрямів і видів. У власне трудовій адаптації виділяють професійну, психофізіологічну, соціально-психічну та організаційну адаптацію [4].

Професійну адаптацію розуміють як формування професійно необхідних якостей особистості, додаткове освоєння знань і навичок.

Професійна адаптація робітника має свою динаміку, змістовні та інші особливості. Її успішність залежить від багатьох обставин, серед яких провідну роль відіграють наявність у працівника необхідних внутрішніх передумов, чітких уявлень про зміст та умови діяльності займаної посади; зацікавленість співробітників та керівництва в проведенні адаптації; здійснення процесу адаптації з урахуванням особливостей нового фахівця.

Професійна адаптація – процес подолання внутрішніх і зовнішніх труднощів, перешкод. Зовнішні труднощі можуть бути зумовлені вищими навчальними закладами, які не досить чітко доводять до студентів уявлення про практичну сторону обраної професії. Внутрішніми труднощами є система цінностей самого працівника до професії та до початку виконання службових обов'язків.

Психофізіологічну адаптацію розуміють на рівні організму працівника, результатом чого є менші зміни його функціонального стану. Це може бути менше стомлення, пристосування до високих фізичних навантажень тощо. У процесі такої адаптації відбувається освоєння всіх умов, що мають різний психофізіологічний вплив на працівника безпосередньо під час праці. До цих умов належать фізичні та психічні навантаження, рівень монотонності праці, санітарно-гігієнічні норми виробничої обстановки, зручність робочого місця. Також знач-

© Колєснік Ю. Л., 2015

ний вплив мають зовнішні фактори впливу, такі як шум, освітленість, вібрація, температура в приміщенні тощо [5]. Як показує практика, така адаптація є швидкоплинною. Тим не менш, потрібний час для того щоб працівник адаптувався до нового ритму, зовнішніх факторів та інтенсивності навантажень. На підприємствах, де застосовують складну технологію, більшість нещасних випадків трапляються в перші дні роботи саме через відсутність такого виду адаптації.

Соціально-психологічна адаптація людини до виробничої діяльності – це адаптація до найближчого соціального оточення в колективі, до традицій і неформальних норм колективу, до стилю роботи керівників. Новому співробітнику необхідно звикнути до робочого колективу, увійти до складу формальних і неформальних груп. Управлінням соціально-психологічною адаптацією мають займатися і керівник колективу, і сам колектив, причому саме первинний колектив надає найбільш сильний соціально-психологічний вплив на працівника [3]. Важливе значення має така адаптація для молодих спеціалістів. Для того щоб молодий спеціаліст відчув себе повноправним членом колективу, набув необхідного досвіду і навичок роботи за фахом, пристосувався до режиму й умов праці, йому необхідно своєчасно надати відповідну допомогу, особливо в перші місяці роботи, які є найбільш стресовими.

Організаційну адаптацію розуміють як ознайомлення з особливостями організаційного механізму управління, місцем свого підрозділу та посади в організаційній структурі підприємства. Особливо часто проблеми організаційної адаптації виникають у співробітників, які влаштовуються на роботу вперше [3] через те, що в них немає досвіду спілкування з колегами, навичок організаційної поведінки.

За кожним із видів трудової адаптації можна виділити ряд проблем, на які для кращої подальшої ефективної роботи нових співробітників слід постійно звертати увагу.

Проблемами професійної адаптації є передусім усвідомлення необхідних навичок відповідно до специфіки нового місця роботи, набуття нових професійних навичок, формування необхідних для виконання професійної діяльності якостей особистості.

Проблемами психофізіологічної адаптації є організація режиму праці відповідно до вимог організації та стану здоров'я працівника, освоєння нових умов праці, пристосування до психологічних навантажень.

Проблемами соціально-психологічної адаптації є прийняття норм корпоративних відносин, установлення ділових стосунків, установлення стосунків із керівництвом і співробітниками.

Проблемами організаційної адаптації є прийняття структури організації, усвідомлення свого організаційного статусу, повне розуміння механізмів управління.

Будь-яка організація має формувати ефективну систему адаптації, до якої належить комплекс заходів, що дозволяють співробітнику успішно освоїти нову посаду з мінімальними втратами як для себе, так і для організації. Адже процес адаптації є не тільки матеріальним недоліком для компанії, а й має низку переваг. Для компанії це: підвищення ефективності роботи співробітника і прискорення процесу його виходу на необхідний рівень продуктивності; налагодження або підтримки позитивних стосунків у сформованому колективі; запобігання помилок, яких можуть припуститися нові співробітники; мінімізація часових витрат досвідчених працівників на допомогу новому співробітнику; скорочення плинності кадрів. Для співробітника це: встановлення відносин в колективі; вливання до робочого процесу і набуття необхідних професійних навичок; зниження рівня тривожності та невпевненості перед керівництвом; зниження страху співробітника перед можливим звільненням.

Процес трудової адаптації залежно від особистісних характеристик нового співробітника може тривати від декількох місяців до півроку, а в окремих випадках і більше. Для успішного пристосування нового співробітника адаптація має виконувати певний ряд завдань: максимально швидко наблизити нового співробітника до високої продуктивності і якості виконуваних ним робіт; забезпечувати максимально швидке входження співробітника до колективу; сприяти зняттю стресу в нового співробітника і появі в нього почуття задоволення від отриманої роботи; знизити кількість звільнень в організації; зменшити стартові витрати за рахунок скорочення термінів досягнення новим працівником заведених у організації стандартів виконання робіт.

За сучасних умов доцільно проводити адаптацію в комплексі з різного роду заходами. Це і welcome-тренінг – первісна передача знань про організацію та існуючі у ній порядки для ознайомлення співробітника з загальними відомостями про організацію, її історію, продукти, послуги, структуру та культуру. Також важливим елементом є програма адаптації, яка регламентує заходи та терміни навчання співробітника. Найважливішим елементом є система наставництва, залучення досвідченого працівника до допомоги новому співробітнику в організації його трудової діяльності.

Підсумком адаптаційних заходів може стати атестаційна оцінка, за якою висновок зрозумілий як керівництву, так і самому робітнику.

Нині існує велика кількість способів вирішення проблем трудової адаптації, однак найпоширенішими є наставництво, інструктаж, ротація, дозвіл вільного облаштування свого робочого місця, надання допомоги з боку представників служби персоналу тощо. Проблема в тому, що далеко не всі підприємства розуміють важливість адаптаційних заходів, часто взагалі не вважають за потрібне проведення системи адаптації, пускають все на само-

плив. Насправді трудова адаптація є вкрай необхідною на будь-якому підприємстві. Тільки вирішення повною мірою завдань, пов'язаних із проходженням кожним новим співробітником періоду адаптації на підприємстві, може дозволити організації функціонувати на належному рівні.

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

Література: 1. Адаптація персоналу [Електронний ресурс] // Інструменти адаптації. – Режим доступу : http://www.adaptation360.ru/adaptatsiya-pesonala/instrumenty. **2.** Буценко И. Н. Менеджмент персонала : учебник / И. Н. Буценко, Н. З. Вельгош. – Киев, 2007. – 210 с. **3.** Володина В. Н. Адаптация персонала : российский опыт построения комплексной системы / В. Н. Володина. – М. : Эксмо, 2010. – 240 с. **4.** Управление персоналом [Електронний ресурс] // Русский менеджмент. – Режим доступу : http://iteam.ru/publications/human/. **5.** Тоцкая И. В. Проблемы адаптации молодых специалистов : учеб. пособие / И. В. Тоцкая. – Харьков : Академия, 2012. – 167 с.

ФІНАНСОВИЙ АУДИТ ЯК СКЛАДОВА ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ

УДК 336.225.674:341.233.1(477)

Копилова І. Ю.

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

Анотація. *Визначено поняття державного фінансового контролю та державного фінансового аудиту в Україні, досліджено його основну мету, форми та завдання. Подано перелік та характеристику складових частин державного фінансового аудиту згідно з INTOSAI.*

Ключові слова: *державний фінансовий контроль, державний фінансовий аудит, аудит ефективності, аудит відповідності, фінансово-господарський аудит.*

Аннотация. *Определено понятие государственного финансового контроля и государственного финансового аудита в Украине, исследованы его основные цели, формы та задачи. Приведены перечень и характеристика составляющих частей государственного финансового аудита согласно INTOSAI.*

Ключевые слова: *государственный финансовый контроль, государственный финансовый аудит, аудит эффективности, аудит соответствия, финансово-хозяйственный аудит.*

Annotation. *Discusses the importance the state financial control in Ukraine, its forms and tasks. Consider the concept of the state financial audit in Ukraine and identified Its main goals. Provided a list and description of the components of the state according to the INTOSAI Financial Audit.*

Keywords: *state financial control, state financial audit, performance audit, compliance audit, financial and business audit.*

Питання класифікації та принципів побудови державного фінансового аудиту в системі державного фінансового контролю знайшли відображення в публікаціях багатьох вітчизняних учених: Слободяник Ю. Б. [2], Дікань Л. В. та Синюгіна Н. В. [4], Стефанюк І. Б. [6] та ін.

На сучасному етапі розвитку економічних відносин в Україні роль і значення контролю є дуже вагомими, адже контроль є однією з найважливіших функцій управління. Це обумовлено тим, що неможливо керувати без

© Копилова І. Ю., 2015

перевірки виконання встановлених вимог та без виявлення фактичного стану справ на підпорядкованих об'єктах. Контроль присутній в усіх сферах суспільного життя: політичній, економічній, соціальній. У цьому дослідженні розглянемо контроль в економічній сфері, а саме державний фінансовий контроль. Складовою державного фінансового контролю є фінансовий аудит [1], отже, тема цієї роботи є актуальною.

Метою статті є обґрунтування поняття та змісту державного фінансового аудиту як складової державного фінансового контролю.

Для досягнення поставленої мети розкрито ціль, завдання та форми державного фінансового контролю; визначено поняття державного фінансового аудиту; розкрито зміст складових державного аудиту.

Закон України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні» розкриває основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні [1]. Головною метою державного фінансового контролю є належне сприяння законному економному результативному та ефективному використанню державних ресурсів.

Основними завданнями державного фінансового контролю є перевірка:

1) використання та збереження державних фінансових ресурсів;

2) правильності визначення потреби в бюджетних коштах та взятих зобов'язань;

3) ефективності та доцільності використання майна та коштів держави;

4) фінансового стану та достовірності ведення бухгалтерського обліку і фінансової звітності в органах виконавчої влади, бюджетних організаціях та установах, а також на державних суб'єктах господарювання і підприємствах, що отримують бюджетні кошти або використовують комунальне чи державне майно;

5) дотримання чинного законодавства про державні закупівлі;

6) діяльності суб'єктів господарської діяльності незалежно від форми їх власності, не віднесених до підконтрольних установ чинним законодавством України.

Основними формами державного фінансового контролю є проведення державного фінансового аудиту, інспектування та перевірка державних закупівель [1].

На відміну від державного фінансового контролю державний аудит являє собою незалежний вид аудиту, що, у свою чергу, обумовлює неможливість проведення перевірки суб'єктом, що є підпорядкованим органам виконавчої влади, оскільки це порушує принципи об'єктивності та незалежності [2].

Державний фінансовий аудит, згідно із Законом України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні» [1], – це перевірка та аналіз наявного стану справ, а також дотримання правил ведення обліку і перевірка достовірності та відповідності фінансової звітності, функціонування системи внутрішнього контролю. Головною метою здійснення державного аудиту є перевірка законності, ефективності, доцільності та результативності використання бюджетних коштів і майна держави органом державного фінансового контролю.

Складовими державного аудиту згідно зі стандартами аудиту INTOSAI [3] є аудит:

1) ефективності;

2) фінансово-господарський;

3) відповідності.

Аудит ефективності – форма контролю, що реалізується через визначення ефективності залучення бюджетних коштів для здійснення запланованих цілей та виявлення факторів, що цьому перешкоджають. Головною метою здійснення аудиту ефективності є підвищення ефективності використання бюджетних коштів через розроблення певних пропозицій та заходів.

Основними завданнями здійснення аудиту ефективності є аналіз і оцінка [4]:

- доцільності виділення коштів бюджету та інших ресурсів бюджетоотримувачу;
- ступеня доцільності витрачання бюджетних коштів;
- економності та ефективності використання державних коштів;
- своєчасності та повноти використання коштів та ресурсів державного бюджету;
- завданого державі збитку за неефективного використання коштів і ресурсів державного бюджету;
- розроблення певних заходів та рекомендацій для підвищення ефективності використання державних коштів бюджету.

Останнім часом через законодавчу невизначеність сутності аудиту ефективності на практиці існує плутанина у термінах щодо визначення аудиту ефективності. Його визначають як:

- новий вид фінансового контролю;
- особливий інструмент відносин у системі державного устрою;

– нову форму державного фінансового контролю;

– новий напрям діяльності контрольних органів [5].

Виділяють три види аудиту ефективності, базуючись на теорії «трьох Е»:

1) економічність (economy) – ощадність, бережливість з метою мінімізації витрат («витрачати менше»);

2) ефективність (eficienty) – означає «продуктивність», передбачає підвищення ступеня корисності споживання ресурсів («витрачати добре»);

3) результативність (effectiveness) – успішність та дієвість, передбачає одночасне досягнення цілей та економічність ресурсів.

Другим різновидом державного аудиту є аудит відповідності. Цей вид аудиту може охоплювати достатньо широкий перелік фінансових і нефінансових цілей та забезпечувати різний ступінь упевненості залежно від об'єкта аудиту та інформаційних потреб користувачів.

Третім видом аудиту є фінансово-господарський, що являє собою процес, який охоплює дослідження фінансової звітності, системи аудиту та внутрішнього контролю у підконтрольних організаціях.

Сутність фінансово-господарського аудиту полягає у виявленні розбіжностей у звітності між наявними даними та нормами, установленими законодавством. Проводиться щорічно на підконтрольних організаціях із метою аналізу та оцінки ступеня достовірності бухгалтерського обліку та фінансової звітності.

Фінансово-господарський аудит залежно від певної мети його проведення поділяють на:

– аудит доцільності адміністративних рішень та їх правомірності. Застосовується організацією-об'єктом перевірки для оцінки адміністративних рішень;

– аудит фінансових систем та операцій з метою оцінки їх відповідності чинним нормативним і законодавчим актам;

– аналіз звітності з певних питань щодо проведення аудиту з метою висвітлення та правильності перевірки усіх проведених операцій;

– підтвердження складу та порядку подання звітності державними відомствами, що містить у собі перевірку й оцінку фінансової звітності та документації.

Таким чином, можна відзначити, що фінансовий аудит має у собі елементи аудиту відповідності. Це означає, що в процесі перевірки слід визначити, чи дотримується установа чи організація чинного законодавства або правил, що впливають на дані фінансових звітів та результати діяльності.

Джерелами інформації для проведення державного фінансового аудиту є фінансова, статистична звітність, а також результати тематичних досліджень установ, організацій, підприємств чи цілих галузей.

Результати державного фінансового аудиту оформлюються такими документами: доповідною запискою, якщо контроль проведений у формі камеральної перевірки, та актом, довідкою або протоколом для виїздної перевірки.

Таким чином, державний фінансовий аудит є важливою складовою частиною державного фінансового контролю. Це обумовлене тим, що фінансовий аудит перевіряє не процес прийняття рішень органами влади, а саме ефективність, економічність, доцільність та результативність діяльності органів виконавчої та представницької влади.

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

Література: 1. Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 23.12.2015 № 901-VIII. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/901-19/paran258#n258. **2.** Слободяник Ю. Б. Державний аудит бюджетних установ і організацій / Ю. Б. Слободяник // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2012. – № 1 (13). – С. 228–231. **3.** GAO-07-731G Government Auditing Standards–2007. United States Government Accountability Office (GAO) [Електронний ресурс] // Code of ethics and auditing standards, INTOSAI. – Режим доступу : http://www.gao.gov/new.items/d07731g.pdf. **4.** Дікань Л. В. Контроль у бюджетних установах : підручник / Л. В. Дікань. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2010. – 408 с. **5.** Мешалкина Р. Е. Аудит эффективности – объективная необходимость / Р. Е. Мешалкина // Финансы. – 2005. – № 2. – С. 66.

КОНЦЕПЦІЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

УДК 347.78.01

Копійка Я. С.

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

Анотація. *Досліджено поняття і сутність інтелектуальної власності, проаналізовано механізми комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності в Україні.*

Ключові слова: *інтелектуальна власність, комерціалізація, вартісна оцінка, доходний підхід, витратний підхід, порівняльний підхід, ліцензування.*

Аннотация. *Иисследованы понятие и сущность интеллектуальной собственности, проанализированы механизмы коммерциализации объектов интеллектуальной собственности в Украине.*

Ключевые слова: *бинтеллектуальная собственность, коммерциализация, стоимостная оценка, доходный подход, затратный подход, сравнительный подход, лицензирование.*

Annotation. *Concept and subject of intellectual property studied and mechanisms of the commercialization intellectual property in Ukraine analyzed.*

Keywords: *intellectual property, commercialization, valuation, income approach, cost approach, a comparative approach, licensing.*

Останнім часом зростає увага до інтелектуальної власності та шляхів її комерціалізації з боку як творців, так і власників інтелектуального продукту. Запровадження заходів щодо комерціалізації відкриває великі можливості для становлення ринку інтелектуальної власності та його інфраструктури в України. У зв'язку з цим особливого значення набуває вартісна оцінка об'єктів інтелектуальної власності та дослідження їх властивостей як товару за сучасних умов розвитку економіки України.

Питанням дослідження механізмів комерціалізації інтелектуальної власності присвятили свої наукові праці економісти і правознавці: Андрощук Г О., Бутнік-Сіверський О. Б., Весельська К. А., Дмитрів К. І., Крикун Н. О., Орлюк О. П., Махнуша С. М., Струтинський В. Б., Рикуніч А. Ю., Шпак Н. О. Проте додаткової уваги та розкриття потребують питання особливостей інтелектуальної власності як товару за сучасних умов розвитку економіки України.

Метою дослідження є визначення властивостей інтелектуальної власності як особливого товару на ринку та аналіз чинного законодавства в сфері охорони інтелектуальної власності.

Інтелектуальна діяльність людини спрямована на отримання конкретного результату, яким може виступати отримання нового способу, технології, засобу маркетингового просування, індивідуалізації товару. Економічна ефективність визначається спроможністю результату інтелектуальної діяльності до комерціалізації. Через це інтелектуальна власність виступає специфічним товаром з особливими властивостями, урахування яких дозволить отримувати власникам прав додаткові прибутки шляхом комерціалізації. Об'єкти власності, у тому числі об'єкти промислової власності, нетрадиційні об'єкти інтелектуальної власності та об'єкти авторського права та суміжних прав, за умови повної їх відповідності критеріям охороноспроможності, дозволяють одержати конкурентні переваги та виробляти продукцію, що більшою мірою відповідає потребам споживача і має певні виключні характеристики. Упровадження та використання об'єктів інтелектуальної власності становить собою комерційний інтерес і дозволяє одержувати певні прибутки як власнику прав, так і одержувачу прав використання. Маркетингові зусилля, спрямовані на просування на ринку інноваційної продукції, виробленої із використанням об'єктів інтелектуальної власності, безпосередньо пов'язані із процесами комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності. Оскільки сучасний ринок щільно наповнений конкурентами, а ефективне впровадження об'єктів інтелектуальної власності є доцільним і обґрунтованим, то актуальним є дослідження і аналіз основних підходів до їх комерціалізації [1, с. 52].

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин власники інноваційних підприємств, бізнес-структур та науково-дослідних комплексів, університетів усе більш значну увагу приділяють інтелектуальній власності. У можливості створення додаткових вигод для творців та власників інтелектуальної власності полягає основна мета комерціалізації.

Використання інтелектуальної власності в господарській діяльності з економіко-фінансових позицій і є її комерціалізація, яка виникає на умовах договірних відносин. Саме комерціалізація інтелектуальної власності за

© Копійка Я. С., 2015

умов ринкових відносин вимагає розглядати її як товар і як капітал. Як товар інтелектуальна власність розглядається як нематеріальний актив, що є використовуваним у будь-яких господарських операціях. Як капітал інтелектуальна власність розглядається з точки зору витрати капіталу на освіту або придбання підприємцем нематеріальних активів з метою його приросту. Інтелектуальна власність може розглядатися і як інвестиція, що поділяють на капітальну (придбання нематеріального активу, який підлягає амортизації) та фінансову (пряму), якою передбачають внесення нематеріального активу до статутного капіталу юридичної особи в обмін на корпоративні права, емітовані такою юридичною особою. В основу методології формування інтелектуального капіталу Орлюк О. П. покладає його участь у господарській діяльності, тобто він створюється і використовується самим підприємством чи реалізується іншим підприємствам (суб'єктам господарювання). Одночасно означена методологія розкриває механізм інноваційного оновлення підприємств, його економічну природу [2, с. 618].

У процесі комерціалізації інтелектуальна власність виступає як товар із певними властивостями, що є характерними лише продукту розумової діяльності. По-перше, інтелектуальна власність являє собою уречевлений результат інтелектуальної діяльності, як наслідок, їй властиві дві характерні риси – матеріальна форма і нематеріальна сутність. За цими властивостями інтелектуальна власність належить до нематеріальних активів, до яких, зокрема, належать ще права користування природними ресурсами (право користування надрами, іншими ресурсами природного середовища, геологічною та іншою інформацією про природне середовище тощо), права користування майном (право користування земельною ділянкою відповідно до земельного законодавства, право користування будівлею, право на оренду приміщень тощо), інші нематеріальні активи (право на провадження діяльності, використання економічних та інших привілеїв тощо); незавершені капітальні інвестиції в нематеріальні активи.

По-друге, інтелектуальна власність має властивість мультиплікативного поширення, що пояснюється безперервним прогресивним розвитком наукової думки.

По-третє, права на результати інтелектуальної діяльності, оформлені у вигляді інтелектуальної власності, мають обмежений термін дії, що обумовлено доволі швидким моральним зносом. Майже повна відсутність фізичного зносу та натомість швидкий та повний моральний знос можна розглядати як ще одну властивість інтелектуальної власності.

Перелічені властивості інтелектуальної власності мають великий вплив на процеси створення, комерціалізації та впровадження цих об'єктів до господарського обороту суб'єктів господарювання.

Одним із процесів використання інтелектуального капіталу в господарській діяльності є комерціалізація ОІВ, результатом якої є створення інноваційної продукції [3, с. 331]. Крикун Н. О. під комерціалізацію інтелектуальної власності розуміє процес використання інтелектуальної власності з метою отримання прибутку або іншої вигоди. .За сучасних ринкових умов комерціалізація об'єктів інтелектуальної власності є однією з важливих задач розвитку економіки. На сучасних промислових підприємствах, у наукових установах та провідних університетах України накопичено великий обсяг результатів виробничої і наукової діяльності, які ідентифікуються як об'єкти інтелектуальної власності й являють собою комерційну цінність не лише для споживачів інтелектуального продукту України, а й широкого кола закордонних фахівців [4, с. 114].

Існує кілька способів комерціалізації інтелектуальної власності. Продаж ліцензій на використання об'єктів інтелектуальної власності вважають найпоширенішим способом комерціалізації, що має правове підґрунтя. Процес ліцензування в нашій країні є добре розвиненим і загальнодоступним. Так, відповідно до ст. 1108 Цивільного кодексу України ліцензування здійснюється за допомогою письмового повноваження на використання об'єкта інтелектуальної власності особою, яка має виключне право дозволяти використання об'єкта права інтелектуальної власності. Лізинг інтелектуальної власності – досить новий фінансовий інструмент, який вдало використовують у закордонній практиці. Він дозволяє правовласнику одержувати прибуток у вигляді платежів за користування переданим ним правом іншій особі. Компенсуючи таким чином понесені свого часу витрати на створення таких об'єктів, підприємець водночас отримує вже готові розробки, технологію, торгову марку, комерційне найменування, отримуючи економію на початкових витратах розгортання бізнесу. Тому ефективна організація такого формату ведення бізнесу є привабливою для обох сторін угоди. Передача прав за договором комерційної франшизи надає можливості підприємцю-початківцю отримати вже розроблену систему ведення певної діяльності. В обмін на отримання прав користування такою системою одержувач франшизи виплачує роялті та одноразову виплату і при цьому зобов'язується вести бізнес таким чином, щоб підтримати репутацію власника торгівельної марки [5].

Успіх розвитку країни за таких умов залежить від багатьох факторів, зокрема від можливості успішної комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності (далі – ОІВ). Становлення інституту оцінки і ринку комерційного використання інтелектуальної власності, на думку Кравченко Р., залежить від трьох чинників:

– дії механізму реалізації нормативно-правової бази, що регулює процес оцінки та комерційного використання інтелектуальної власності;

– економічного потенціалу країни, що визначає фінансовий стан господарюючих суб'єктів і рівень розвитку інноваційних процесів;

– системи стимулювання інноваційної діяльності, державної та спонсорської підтримки процесу створення технологій, комерційного використання результатів інтелектуальної праці.

Отже, задля гармонійного й успішного розвитку країни необхідно стимулювати розвиток нормативно-правої бази для безпечної комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності.

Важливу роль у формуванні загального ефекту від комерціалізації інноваційних розробок як інтелектуальної власності має стабільне функціонування ринку інтелектуальної власності, який, у свою чергу, є достатньо чутливим до змін законодавчої бази, державного регулювання та стимулювання інноваційної діяльності суб'єктів господарювання.

При цьому ефект від комерціалізації може бути визначений як величина додаткового доходу, отриманого від виробництва та реалізації продукції (робіт, послуг) із використанням технології, техніки, розробки втілених у об'єкт інтелектуальної власності. Під додатковим доходом слід розуміти різницю між валовим доходом, отриманим після реалізації впровадження проекту інновації і до реалізації проекту.

Варто звернути увагу на те, що комерціалізація інтелектуальних активів стає можливою тільки в тому випадку, якщо вони набувають економічної цінності або виступають як засіб створення нової вартості (інтелектуальний капітал), або джерело споживчого блага (споживчий продукт). Вибір форми комерціалізації об'єктів права інтелектуальної власності залежить від висновків маркетингових досліджень. Для цього проводять ретельне вивчення ринку інтелектуальної власності, визначають попит і індивідуальні потреби споживачів, досліджують пропозиції аналогічних об'єктів, що існують на ринку. Ключовим елементом комерціалізації інтелектуальних активів є їх оцінка. Бубенко І. підкреслює, що оцінка об'єктів інтелектуальної власності дозволяє не тільки визначити цінність (вартість) цього ресурсу для власника, але й виявити його ринкову цінність, рівень попиту на об'єкти інтелектуальної власності на ринку, а, отже, і подальшу стратегію дій власника щодо реалізації та впровадження об'єктів інтелектуальної власності [6, с. 116–119].

Важливим способом використання розробок університетів є утворення нових підприємств (start-up компаній). Нові високотехнологічні компанії, напевно, є найпривабливішим для економіки каналом комерціалізації технологій, оскільки вони створюють робочі місця, податкові надходження, впливають на імідж території тощо. Створення нових компаній – пріоритетний напрям для більшості європейських наукових організацій та університетів, спрямованих на посилення процесу утворення spin-off компаній [7, с. 13].

Таким чином, особливості інтелектуальної власності як товару за сучасних умов полягають у використанні її властивостей з метою найвигіднішої комерціалізації, тобто отримання додаткових вигод через застосування інтелектуальної власності в господарському обороті. До таких властивостей належать матеріальна форма та нематеріальна сутність інтелектуальної власності, мультиплікативність поширення, обмежений термін дії прав на результати інтелектуальної діяльності, майже повна відсутність фізичного зносу та натомість швидкий і повний моральний знос у разі появи новішої прогресивної технології, способу або техніки, засвідченої об'єктом інтелектуальної власності.

Комерціалізація інтелектуальної власності може відбуватися кількома шляхами. Найпоширенішими є використання у власному виробництві та продаж / передача за ліцензійним договором. Вибір форми комерціалізації об'єктів права інтелектуальної власності залежить від багатьох факторів, зокрема від висновків маркетингових досліджень, наявності замовників або покупців технології, потужностей виробництва, від конкурентної ситуації на ринку. Стимулювання державою інноваційного курсу розвитку пріоритетних галузей економіки передбачає поширення відносин між суб'єктами господарювання з приводу комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності.

Науковий керівник – старший викладач Коршакова О. М.

Література: 1. Махнуша С. М. Проблеми вартісної оцінки та комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності у контексті маркетингу інновацій / С. М. Махнуша // Механізм регулювання економіки. – 2009. – № 3. – Т. 2. – С. 49–55. **2.** Орлюк О. П. Право інтелектуальної власності : підручник для студ. вищих навч. закладів / О. П. Орлюк, Г. О. Андрощук, О. Б. Бутнік-Сіверський [та ін.] ; за ред. О. П. Орлюк, О. Д. Святоцького. – Київ : Ін Юре, 2007. – 696 с. **3.** Шпак Н. О. Інноваційні розробки у кредит як новий спосіб комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності машинобудівних підприємств / Н. О. Шпак, К. І. Дмитрів // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2007. № 606. – С. 329–336. **4.** Струтинський В. Б. Розробка ефективних методів математичного моделювання характеристик попиту / В. Б. Струтинський, А. Ю. Рикуніч, К. А. Весельська // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2010. – № 3 (7). – С. 114–120. **5.** Крикун Н. О. Теоретичні аспекти використання комерціалізації інтелектуальної власності [Електронний ресурс] / Н. О. Крикун. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/27_NNM_2009/Economics/52998.

doc.htm. **6.** Бубенко П. Т. Інтелектуальна власність : навч. посіб. / П. Т. Бубенко, В. В. Величко, С. М. Глухарів. – Харків : ХНАМГ, 2011. – 215 с. **7.** Андросова О. Ф. Організаційно-економічні аспекти використання трансферу технологій на підприємствах авіаційної промисловості : автореф. дис. … канд. екон. наук : 08.06.01 / Андросова Олена Федорівна. – Київ, 2006. –18 с.

АНАЛІЗ РЕЙДЕРСТВА В ПІДПРИЄМНИЦЬКОМУ ПРОСТОРІ УКРАЇНИ

УДК 346.16

Костенецька Т. Г.

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

Анотація. *Розглянуто проблему рейдерства у підприємницькому просторі України, а також поняття рейдерства у широкому сенсі. Запропоновано шляхи вирішення проблеми рейдерства та їх законодавчого закріплення.*

Ключові слова: *рейдерство, підприємство, економіка, виробництво, законодавство.*

Аннотация. *Рассмотрены проблема рейдерства в предпринимательском пространстве Украины, а также понятие рейдерства в широком смысле. Предложены пути решения проблемы рейдерства и их законодательного закрепления.*

Ключевые слова: *рейдерство, предприятие, экономика, производство, законодательство.*

Annotation. *Describes the problem of raiding in Ukraine entrepreneurial space, the notion of raiding in the broadest sense, as well as solutions to the problem of raiding and their legislative consolidation.*

Keywords: *raid, the company, the economy, production, legislation.*

Нині актуальність проблеми рейдерства, на жаль, усе більше зростає. Рейдерство – це недружнє поглинання підприємства проти волі його власників [1]. Можна стверджувати, що це також штучне створення умов, які дозволяють істотно зменшити вартість придбання права власності на об'єкт (актив) групою осіб. Таким чином, визначення рейдерства є комплексними і мають на увазі отримання контролю у самому широкому сенсі одним підприємством над іншим методами як законними, так і незаконними.

Якщо розглядати ситуацію рейдерства у ширшому сенсі, необхідно звернути увагу на фактори, що спричинили рейдерство в Україні. Серед них слід виділити слабкість правової системи, корумпованість органів влади, недосконалість судової системи, низький рівень правової культури. Також на рейдерство впливає нестабільність політичної ситуації та перерозподіл власності між фінансово-промисловими групами.

Використання механізму рейдерства спричиняє досить негативні наслідки. На думку Хендлера Дж., рейдерство є не лише неефективним економічно, а й таким, що підриває основні засади держави [2]. Основною метою рейдерства є приборкання великого бізнесу, великих фірм, підприємств, захоплення значних площ, земельних ділянок, обладнання і нерухомості. Однак рейдерство в Україні має певні відмінності від світових практик. Якщо у зарубіжних аналогах цієї проблеми поглинання компаній закінчується вдосконаленням технологічного ланцюга виробництва або підвищенням вартості акції, то в Україні рейдерські атаки завдають непоправної шкоди економіці не тільки окремого підприємства, а на державному рівні. Також негативними наслідками рейдерства в Україні є дестабілізація роботи вітчизняних підприємств, негативний вплив на підприємницький клімат, соціальні конфлікти, несприятливий інвестиційний клімат та негативний міжнародний імідж у цілому.

На практиці в Україні все частіше спостерігаються випадки масового захоплення підприємств, що є лідерами. Відповідно до цієї проблеми 21 лютого 2007 року було створено Міжвідомчу комісію з питань протидії

© Костенецька Т. Г., 2015

незаконним захопленням підприємств при Кабінеті Міністрів України. Міжвідомча комісія – це тимчасовий дорадчий орган Кабінету Міністрів України, що є утворюваним для забезпечення здійснення своїх повноважень. Метою діяльності Комісії є розгляд найбільш резонансних випадків захоплення підприємств, найнебезпечніших для економічної та суспільної безпеки, надання відповідних доручень правоохоронним органам, звернення до Вищої ради юстиції з пропозиціями щодо оцінки дій суддів, які сприяють рейдерським захопленням тощо [3].

В Україні чимало підприємств постраждали від рейдерства. Так, у червні 2012 року відбувся процес захоплення ЗАТ «Житомирські ласощі» [4]. Міжвідомча комісія з питань протиправного поглинання та боротьби з рейдерством розглядала це питання. Однак проблема все ще існує, і поки рейдери житомирської кондитерської фабрики погіршують умови роботи на підприємстві, в Україні простежується спад виробництва кондитерських виробів.

Дії рейдерів часто ведуть підприємства до краху, оскільки після оплати їх послуг новому власнику доводиться витрачати значні кошти на юридичне очищення свого активу і, головне, на пошук нового менеджменту, що є спроможним управляти виробництвом, а це тягне за собою величезні фінансові витрати.

Рейдерство призводить до негативних наслідків і в соціальній сфері: підвищується рівень корупції в державі, страждають люди, яких позбавлено роботи.

Саме через численні проблеми, які створює це явище, держава має вживати необхідних заходів запобігання розповсюдження проблеми. Існують різні механізми регулювання рейдерства, оскільки в різних країнах воно проявляється по-різному. Рейдерство не є російським і тим паче українським винаходом, тим не менш характер дій рейдерів у європейських країнах і країнах пострадянського простору відрізняється. За кордоном рейдерами визначають фірми та осіб, які скуповують акції підприємства всупереч бажанню контролюючих його власників, а потім переобирають раду директорів [5]. За сучасних умов можна виділити два види рейдерів. Це «білі рейдери», що працюють виключно в рамках закону, і «чорні рейдери», які використовують засоби та механізми, що підпадають під кримінальні злочини.

Цю проблему можна вважати міжнародною, адже вона є актуальною для багатьох країн. Експерти стверджують, що рейдерські скандали в Україні вже почали негативно впливати на її міжнародний імідж. В Українському національному комітеті Міжнародної торгової палати (УНК МТП) постійно проводиться робота з аналізу ситуації та створенню інструментів протидії рейдерству. Але зараз настав час надати їй публічний статус. Експерти відзначають, що посилення роботи з протидії економічним злочинам та рейдерству є сьогодні одним із пріоритетних завдань [3].

Існує необхідність законодавчого закріплення відповідальності за захвати, а також уживання заходів покарання за таке діяння. Нині в законодавстві України можна виділити ряд нормативно-правових актів, що регулюють окремі питання рейдерства. До них належать ст. 137 про порушення недоторканності приватного життя, ст. 138 про порушення таємниці листування, телефонних переговорів, поштових, телеграфних або інших повідомлень і ст. 159 Кримінального кодексу України. Рейдери вдаються до збору інформації приватного роду і характеру, що носить компрометуючий характер. Інформацію збирають стосовно мажоритарного акціонера та / або посадової особи з метою подальшого застосування інформації проти останніх (шантаж). Ст. 159 передбачає відповідальність за шахрайство, у тому числі, за дії із застосуванням часток статутних капіталів (у ТОВ / ТДВ), цінних паперів (акцій), об'єктів нерухомості за участі законного власника, однак при омані такого або за допомогою зловживання його довірою. На практиці часто такі діяння відбуваються за допомогою підписання «не тих» документів або за допомогою введення в оману власника.

Підсумовуючи сказане, слід відзначити, що питання про рейдерство залишається відкритим. Через нестійкість економіки, корумпованість влади та прогалин у законодавстві ця проблема існує та продовжує розповсюджуватися. Щоб уникнути погіршення ситуації, держава має всебічно розглянути та внести відповідні зміни до чинного законодавства з метою вирішення цієї проблеми. Заходами ефективного захисту від рейдерства та шляхами його подолання мають бути прозорість діяльності суб'єктів господарювання, державний захист власників, оперативне реагування на ситуації, що мають відношення до рейдерських дій. Але найважливіше – перетворити проблему на додаткове стимулювання розвитку економіки шляхом удосконалення технологічного ланцюга виробництва.

Науковий керівник – викладач Браславець Ю. Ю.

Література: 1. Основні передумови та шляхи подолання рейдерства в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://old.niss.gov.ua/Monitor/juli/1.htm. **2.** Рейдерство [Електронний ресурс] // Profmeter. Консалтинг и обучение. – Режим доступу : http://profmeter.com.ua/Encyclopedia/detail.php?ID=695. **3.** Зеркалов Д. Рейдерство как главная угроза бизнеса [Електронний ресурс] / Д. Зеркалов // Генеральный директор. – Режим доступу : http://director.com.ua/bezopasnost/reiderstvo-kak-glavnaya-ugroza-biznesa. **4.** Предложения по повышению

эффективности борьбы с рейдерством (незаконным захватом собственности) [Електронний ресурс] // Недвижимость и инвестиции. Правовое регулирование. – 2009. – № 1 (38). – Режим доступу : http://dpr.ru/journal/journal_36_15.htm.

ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО ДОГОВОРУ КУПІВЛІ-ПРОДАЖУ

УДК 347.451

Косюга А. В.

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

Анотація. *Розглянуто основні поняття дистанційного договору купівлі-продажу. Визначено підходи до правового регулювання відносин щодо купівлі-продажу з використанням дистанційного договору із застосуванням телекомунікаційних мереж. Обґрунтовано необхідність розробки концепції правового регулювання суспільних відносин у сфері застосування дистанційного договору. Визначено правову природу і зміст дистанційного договору та його місце в системі цивільно-правових договорів.*

Ключові слова: *дистанційний договір, концепція, законодавство, Інтернет, телекомунікації.*

Аннотация. *Рассмотрены основные понятия дистанционного договора купли-продажи. Определены подходы к правовому регулированию отношений по поводу купли-продажи с использованием дистанционного договора с применением телекоммуникационных сетей. Обоснована необходимость разработки концепции правового регулирования общественных отношений в сфере применения дистанционного договора. Определены правовая природа и содержание дистанционного договора и его место в системе гражданско-правовых договоров.*

Ключевые слова: *дистанционный договор, концепция, законодательство, Интернет, телекоммуникации.*

Annotation. *The basic concept of remote sales contract. The approaches to the regulation of relations on sale and purchase agreement using the remote with the use of telecommunication networks. Substantiates the need to develop the concept of legal regulation of social relations in the field of remote contract. The legal nature and content of the distance contract and its place in the civil contracts.*

Keywords: *distance contract, concept, law, Internet, telecommunications.*

Важливою функцією суб'єкта торговельної діяльності та виробника продукції є оперативний облік запитів та негайні дії щодо їх реалізації. Основу глобального кібернетичного простору складають обчислювальні мережі різного рівня, передусім Інтернет. Глобальні мережі Інтернету дозволяють проводити всі необхідні ринкові процедури: укладати оптові та роздрібні торгові угоди, проводити операції без посередників, виконувати всі види фінансових транзакцій, у тому числі за спеціальними мережевими картами [1].

Електронна торгівля – це фінансові операції та правочин, купівля-продаж товарів та послуг, а також перекази грошових коштів, що здійснюються за допомогою мережі Інтернет і приватних мереж зв'язку [2]. Комісією Організації Об'єднаних Націй з права міжнародної торгівлі 16 грудня 1996 року був прийнятий Типовий закон про електронну торгівлю Комісії Організації Об'єднаних Націй з права міжнародної торгівлі, що мало сприяти однаковості в застосуванні законодавства про електронну торгівлю у різних країнах світу. Українське законодавство не визначає таке поняття, як електронна торгівля. Водночас Закон України «Про захист прав споживачів» дозволяє суб'єктам торговельної діяльності укладати договори на відстані, а також поза торговельним або офісним приміщенням за допомогою засобів дистанційного зв'язку і тим самим вводить електронну торгівлю, а також торгівлю через Інтернет до правового поля України. Так, п. 8 ст. 1 зазначеного Закону встановлює, що укладений на відстані договір – це договір, укладений продавцем (виконавцем) із споживачем за допомогою засобів дистанційного зв'язку.

© Косюга А. В., 2015

У ст. 1 Закону закріплено й інші поняття, що регулюють електронну торгівлю. Так, укладений поза торговельними або офісними приміщеннями договір – це договір, укладений зі споживачем особисто в місці, іншому, ніж торговельні або офісні приміщення продавця. Засобами дистанційного зв'язку при цьому вважають телекомунікаційні мережі, поштовий зв'язок, телебачення, інформаційні мережі, зокрема Інтернет, які можуть застосовуватися дня укладення договорів на відстані [3].

Українськими вченими проблеми електронної торгівлі практично не розглядалися. Дослідженню питань з цієї тематики присвятили свої наукові праці російські вчені Бугорський В. П., Зінчук Е. А., Количев А. М., Букреєва Ю. А.

Якщо правила роздрібної та оптової торгівлі в Україні певною мірою розрекламовані та є доступними споживачам для ознайомлення, то правила електронної торгівлі їм практично не знайомі, через що найчастіше споживачі дізнаються про правила торгівлі через Інтернет саме на сайтах інтернет-продавців. Ці правила найчастіше розроблено самими інтернет-продавцями, звичайно, в їх інтересах, нерідко із порушеннями чинного законодавства. Якщо ж звернути увагу на правила інтернет-торгівлі, розроблені зарубіжними продавцями, то вони за більшістю положень не є адаптованими до українського законодавства.

Розглянемо чинне законодавство, яке регулює електронну торгівлю. Згадуваний «Типовий закон про електронну торгівлю» [4] носить рекомендаційний характер. Під час його тлумачення слід ураховувати його міжнародне походження і необхідність сприяти досягненню однаковості щодо його застосування й додержання сумлінності. Типовий закон про електронну торгівлю велику увагу приділяє саме досягненню домовленості сторонами укладання договору купівлі-продажу на відстані, визнанню юридичної сили повідомлень сторонами даних. Так, ст. 5 цього Закону передбачає, що інформація не може бути позбавлена юридичної сили, дійсності або позовної сили на тій лише підставі, що вона складена у формі повідомлення даних [4]. Значне місце в Законі відведено саме письмовій формі договору, укладеному на відстані, та наявності підпису особи, що є однією з найбільших проблем саме в українському законодавстві.

Регулювання електронної торгівлі також передбачено українським законодавством. Цивільним кодексом України питання торгівлі на відстані, у тому числі й електронної торгівлі, не регулюються, що є суттєвим недоліком українського законодавства. Господарський кодекс України у ст. 181 допускає укладення господарських договорів у спрощений спосіб, тобто шляхом обміну листами, факсограмами, телеграмами, телефонограмами тощо, а також шляхом підтвердження прийняття до виконання замовлень, якщо законом не встановлено спеціальні вимоги до форми та порядку укладення даного виду договорів [5]. Але такий спосіб укладання договорів передбачено тільки для суб'єктів господарської діяльності, і тому він не може виступати як нормативний акт, що регулює роздрібну електронну торгівлю.

Тільки Закон України «Про захист прав споживачів», як було сказано раніше, дозволяє суб'єктам торговельної діяльності укладати договори на відстані, а також укладати договори поза торговельним або офісним приміщенням за допомогою засобів дистанційного зв'язку, вводить тим самим електронну торгівлю, а також торгівлю через Інтернет до правового поля України [3]. У той же час цей Закон тільки повідомляє суб'єктам господарювання про можливість продажу на території України товарів за допомогою електронної торгівлі. але не встановлює самих правил електронної торгівлі.

Постанова Кабінету Міністрів України № 833 від 15.06.2006 року «Про затвердження Порядку провадження торговельної діяльності та правил торговельного обслуговування на ринку споживчих товарів», на жаль, також не регулює питання роздрібної електронної торгівлі і дозволяє тільки оптовий продаж товару за допомогою засобів зв'язку.

Нині електронна торгівля в Україні регулюється наказом Міністерства економіки України від 19.04.2007 р. № 103 «Про затвердження Правил продажу товарів на замовлення та поза торговельними або офісними приміщеннями» [6]. Саме те, що правила електронної торгівлі регулюються підзаконним актом, а не законом України, й породжує ті розбіжності, які існують у чинному законодавстві щодо цього питання.

Розглянемо самі Правила продажу товарів на замовлення та поза торговельними або офісними приміщеннями та спробуємо знайти окремі розбіжності в чинному законодавстві з цього питання та можливі шляхи їх усунення. Ці Правила визначають відносини між споживачем і суб'єктом господарювання – продавцем товарів на замовлення та поза торговельними або офісними приміщеннями на підставі договору купівлі-продажу, укладеного на відстані чи поза торговельними або офісними приміщеннями, у тому числі торгівлю через Інтернет, а також регламентують вимоги в дотриманні прав споживачів щодо належної якості, безпеки та належного торговельного обслуговування. Правила поширюються на суб'єктів господарювання сфери торгівлі незалежно від форм власності, що зареєстровані в установленому порядку. Правила також установлюють значення термінів, що є вживаними під час укладання договорів купівлі-продажу за допомогою електронної торгівлі [6]:

– дистанційна торгівля – форма продажу товарів поза торговельними або офісними приміщеннями, за якої вибір товару та його замовлення не збігаються у часі з безпосереднім передаванням вибраного товару споживачем;

– договір – усний чи письмовий правочин між споживачем і продавцем про якість, терміни, ціну та інші умови, за яких реалізується продукція. Підтвердження вчинення усного правочину оформлюють квитанцією, товарним чи касовим чеком, квитком, талоном або іншими документами (далі – розрахунковий документ);

– укладений на відстані договір – договір, укладений продавцем із споживачем за допомогою засобів дистанційного зв'язку;

– договір, укладений поза торговельними або офісними приміщеннями;

– договір, укладений із споживачем особисто в іншому місці, ніж торговельні або офісні приміщення продавця;

– засоби дистанційного зв'язку – телекомунікаційні мережі, поштовий зв'язок, телебачення, інформаційні мережі, зокрема Інтернет, що можуть бути використані для укладення договорів на відстані;

– продаж товарів на замовлення – вид торгівлі, за якої споживач укладає договір купівлі-продажу товарів із продавцем на відстані за допомогою засобів дистанційного зв'язку або здійснює їх попереднє замовлення безпосередньо в продавця.

Поняття «телекомунікаційні мережі», «Інтернет» є регульованими Законом України «Про телекомунікації»: телекомунікації (електрозв'язок) – передавання, випромінювання та / або приймання знаків, сигналів, письмового тексту, зображень і звуків або повідомлень будь-якого роду по радіо, дротових, оптичних або інших електромагнітних системах. Інтернет – всесвітня інформаційна система загального доступу, що є логічно зв'язаною глобальним адресним простором та базованою на інтернет-протоколі, визначеному міжнародними стандартами [7].

Продаж товарів на замовлення та поза торговельними або офісними приміщеннями проводиться із додержанням вимог правил продажу окремих видів продовольчих і непродовольчих товарів. У разі реалізації товарів поза торговельними або офісними приміщеннями продавець зобов'язаний надати споживачеві документ, який засвідчує факт укладення договору і є підставою для виникнення взаємних прав та обов'язків. Такий документ має вміщувати інформацію про [6]:

1) дату укладення договору;

2) найменування та місцезнаходження продавця;

3) найменування товару;

4) ціну;

5) термін виконання робіт (надання послуг);

6) інші істотні умови договору;

7) права та обов'язки сторін договору.

У разі ненадання такої інформації суб'єкт господарювання несе відповідальність згідно із законодавством.

У разі реалізації товарів за договором на відстані продавець має надати споживачеві інформацію про [6]:

1) найменування продавця, його місцезнаходження та порядок прийняття претензії;

2) основні характеристики товару;

3) ціну разом із платою за доставку та умови оплати;

4) гарантійні зобов'язання та інші послуги, пов'язані з утриманням чи ремонтом товару;

5) інші умови поставки або виконання договору;

6) мінімальну тривалість договору, якщо він передбачає періодичні поставки товару;

7) вартість телекомунікаційних послуг, якщо вона відрізняться від граничного тарифу;

8) період прийняття пропозицій;

9) порядок розірвання договору.

У разі ненадання такої інформації суб'єкт господарювання несе відповідальність згідно із законодавством.

Факт надання інформації має бути підтверджений письмово або за допомогою електронного повідомлення. Інформація, підтверджена таким чином, не може бути змінена продавцем в односторонньому порядку.

Суб'єкти господарювання, що здійснюють реалізацію товарів через спеціалізовані магазини, крамниці, магазини-склади, через відділи замовлень магазинів (крамниць), мають забезпечити наявність на видному та доступному місці куточка покупця, у якому розміщено інформацію про найменування власника або уповноваженого ним органу, книга відгуків та пропозицій, адреси і номери телефонів органів, що забезпечують захист прав споживачів.

Вимоги споживача до якості, безпеки, гарантійного ремонту та обміну товарів задовольняються суб'єктом господарювання відповідно до Закону України «Про захист прав споживачів» [3].

Суб'єкти господарювання можуть продавати товари на замовлення споживачів через спеціалізовані магазини, крамниці, магазини, склади, через відділи замовлень магазинів (крамниць), а також за допомогою засобів дистанційного зв'язку.

Замовлення на товари приймаються від споживачів у порядку, установленому суб'єктом господарювання (безпосередньо у магазині, за допомогою засобів дистанційного зв'язку, за місцем роботи громадян на підприємствах, установах, організаціях, з доставкою).

Доставка замовлень проводиться в узгоджений зі споживачем час. Форма і порядок оплати за придбані товари є визначуваними за погодженням між споживачем і суб'єктом господарювання.

При оплаті прийнятого за допомогою засобів дистанційного зв'язку замовлення споживачу видається перший примірник бланка замовлення з відміткою про оплату та дату (час) виконання замовлення, що завіряються штампом (печаткою) і підписом уповноваженої особи суб'єкта господарювання. На товари споживачу видають розрахунковий документ. При передачі споживачу замовлення уповноважена особа суб'єкта господарювання забезпечує перевірку відповідності товарів виконаному замовленню. На другому примірнику бланка замовлення споживач своїм підписом підтверджує отримання замовлення та сплату грошей. При доставці прийнятого за допомогою засобів дистанційного зв'язку замовлення на непродовольчі товари, на які нормативними документами встановлено гарантійні строки, споживачу передається технічний паспорт чи інший документ, що його замінює.

У цих документах обов'язково роблять відмітку про дату продажу (день доставки) та найменування суб'єкта господарювання, що виконав замовлення, що завіряють штампом (печаткою) і підписом уповноваженої особи суб'єкта господарювання [6].

Уповноважена особа суб'єкта господарювання в обов'язковому порядку має проінформувати споживача про найменування та місцезнаходження підприємства, що здійснює функції суб'єкта господарювання щодо прийняття претензій від споживачів, а також проводить ремонт і технічне обслуговування проданих товарів.

При виконанні прийнятого замовлення суб'єкт господарювання не має права вносити зміни до асортименту товарів і змінювати ціни на них без узгодження зі споживачем. У разі неможливості виконання договору через відсутність замовленого товару суб'єкт господарювання має негайно повідомити про це споживача, але не пізніше тридцяти днів із моменту одержання згоди споживача на укладення договору.

Якщо продаж товарів на замовлення здійснюється за допомогою засобів дистанційного зв'язку – за договором, укладеним на відстані, продавець має поставити споживачу товар протягом прийнятного строку, але не пізніше тридцяти днів з моменту одержання згоди споживача на укладення договору.

Аналіз згадуваних Правил переконує, що вони не дають відповідь на певну кількість питань стосовно здійснення торгівлі за допомогою засобів дистанційного зв'язку.

Так, Правила встановлюють обов'язок інтернет-магазинів укладати договір купівлі-продажу зі споживачами, але про форму такого договору в Правилах нічого не сказано. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України (є правонаступником Міністерства економіки України, що затверджено Правилами) у своєму листі від 19.11.2012 р. № 3502-05/43517-14 ще раз наголосило на обов'язку інтернет-магазинів укладати договір купівлі продажу зі споживачами [8].

Вихід з такого становища слід шукати в правовій площині. Так, ст. 639 Цивільного кодексу України визначено, що договір може бути укладений у будь-якій формі, якщо вимоги щодо форми договору не встановлено законом [9]. Ураховуючи те, що законами України форма договору купівлі-продажу, укладеного за допомогою засобів дистанційного зв'язку, не є встановленою, сторони договору самі обирають його форму, переважно в усній формі. Нині укладання договору купівлі-продажу за допомогою засобів дистанційного зв'язку пов'язано з певними труднощами. Передусім це проблема електронного підпису, що у більшості випадків унеможливлює укладення договору його сторонами.

Водночас Закон України «Про захист прав споживачів» [3] зобов'язує продавців і покупців, що здійснюють купівлю-продаж товарів за допомогою електронного зв'язку, укладати договір. Нині більшість інтернет-магазинів договір купівлі-продажу товару укладають за допомогою так званих корзин, що власне не суперечить указаним Правилам. Ст. 638 Цивільного кодексу України встановлено, що договір є укладеним, якщо сторони в належній формі досягли згоди з усіх істотних умов договору [9]. Шляхом вивчення сайтів інтернет-магазинів (понад 50), було встановлено, що більшість з них розміщують на своїх сайтах Правила продажу товарів, але ці Правила розміщено на різних сторінках сайту. Найчастіше окремо розміщено «Правила замовлення товару», «Правила оплати і доставки», «Правила повернення та обміну», «Гарантія» тощо. Щоб виконати вимоги Цивільного кодексу та Закон України «Про захист прав споживачів» щодо порядку укладання договору купівлі-продажу, слід окрім пропозиції щодо укладання договору, яка надходить від інтернет-магазину, отримати відповідь про прийняття пропозиції від покупця.

Відповідь покупця, якому адресована пропозиція укласти договір, про її прийняття (акцепт), має бути повною й безумовною. Це означає, що покупець повністю погоджується з істотними умовами договору купівлі-продажу, а також ознайомлений із Правилами продажу товарів на замовлення і згодний із ними.

Виконувати на практиці вимоги чинного законодавства в Україні не становить великих труднощів і матеріальних витрат.

Якщо інтернет-магазини здійснюють продаж товарів через корзину, то після заповнення сторінок, на яких покупець погоджується з істотними умовами договору, умовами поставки та оплати товару, необхідно доповнити корзину сторінкою, на якій слід розмістити текст договору купівлі-продажу конкретного товару. Ураховуючи, що цей договір вважають укладеним в усній формі, покупець робить відмітку, що він ознайомлений із договором і приймає його умови. Власник магазину має надати можливості покупцю роздрукувати примірник укладеного договору. До того ж власник магазину має забезпечити збереження укладених договорів на певний період (наприклад, на один рік), унеможлививши доступ до бази даних менеджерів магазину, які здійснюють укладання договорів купівлі-продажу.

На сучасному етапі найбільш доцільно внести доповнення до Правил продажу товарів на замовлення та поза торговельними або офісними приміщеннями. Але це повністю залежить від Міністерства економічного розвитку і торгівлі України.

Таким чином, ураховуючи те, що останнім часом в Україні операції щодо здійснення купівлі-продажу із застосуванням телекомунікаційних мереж досить стрімко поширюються, виникає нагальна потреба прийняття спеціального закону для врегулювання основних прав та обов'язків учасників таких правовідносин. Указаний закон має закріпити єдину форму дистанційного договору, порядок його укладання, зміни та припинення, а також захисту прав слабкої сторони дистанційного договору, визначити відповідальність продавця, виконавця послуги за невиконання або неналежне виконання умов договору та порядок їх реалізації.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Зинчук Э. А. Коммерческое (торговое) право / Э. А. Зинчук. – М., 2002. – 960 с. **2.** Букреева Ю. А. Правовое регулирование электронной торговли в России [Електронний ресурс] / Ю. А. Букреева. – Режим доступу : http://sibac.info/index.plip/2009-07-01-10-21-16/3548-2012-08-14-05-16-25. **3.** Про захист прав споживачів [Електронний ресурс] : Закон України від 12.05.1991 № 1023-XII. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1023-12. **4.** Типовой закон об электронной торговле Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли [Електронний ресурс] // Конвенции и соглашения. – Режим доступу : http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/commerce.shtml. **5.** Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15.**6.** Про затвердження Правил продажу товарів на замовлення та поза торговельними або офісними приміщеннями [Електронний ресурс] : Наказ Міністерства економіки України від 19.04.2007 № 103. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1181-07. **7.** Про телекомунікації [Електронний ресурс] : Закон України від 18.11.2003 № 1280-IV. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1280-15. **8.** Щодо роботи Інтернет-магазину [Електронний ресурс] : Лист Міністерства економічного розвитку та торгівлі України від 19.11.2012 № 3502-05/43517-14. – Режим доступу : http://www.auditcnt.com.ua /files/internet_magazin.doc. **9.** Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15.

ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМІВ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 331.101

Кощавцева В. В.

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

Анотація. *Визначено кількісні та якісні фактори формування трудового потенціалу підприємства, а також умови ефективного використання трудового потенціалу. Проведено теоретичний аналіз дослідження розробки заходів щодо розвитку трудового потенціалу підприємства.*

Ключові слова: *трудовий потенціал, ефективність, продуктивність, стимулювання праці, система управління, трудові ресурси.*

Аннотация. *Определены количественные и качественные факторы формирования трудового потенциала предприятия, а также условия для эффективного использования трудового потенциала. Проведен теоретический анализ исследования разработки мероприятий по развитию трудового потенциала предприятия.*

Ключевые слова: *трудовой потенциал, эффективность, продуктивность, стимулирование труда, система управления, трудовые ресурсы.*

Annotation. *The quantitative and qualitative factors of labor potential of the enterprise, as well as the conditions for effective use of labor potential. The theoretical analysis of the development of measures to develop the employment potential of the company.*

Keywords: *labour potential, efficiency, productivity, stimulation of labour, control system, labour resources.*

Складні процеси, що відбуваються нині в економіці України, ставлять перед сучасним керівником комплексні проблеми підвищення ефективності роботи підприємства. Людський фактор при цьому відіграє все більшу роль, адже основна конструктивна перевага будь-якого підприємства, яке намагається зміцнити свої позиції на ринку, – його трудовий потенціал, пошук шляхів активізації якого і врахування психологічних особливостей персоналу стають одними з основних факторів підвищення ефективності діяльності підприємства.

Враховуючи все більшу обмеженість джерел готової кваліфікованої робочої сили та її зростаючу вартість, на перший план кадрової політики виходить завдання розвитку та максимального використання вже наявного у підприємства трудового потенціалу.

Широке коло питань із дослідження проблеми ефективності формування та використання трудового потенціалу підприємства висвітлено в роботах учених. Серед вітчизняних дослідників слід визначити роботи Дибленко В., Шевченко О., Дуди С., Набока Р., Рудого В. та ін. [1–5] Однак, незважаючи на різноаспектне дослідження цієї проблеми, залишається ще досить проблем щодо формування, оцінки та управління розвитком трудового потенціалу підприємства. Водночас це має суттєве практичне значення для розробки і вдосконалення стратегії й тактики управління персоналом за сучасних умов.

Метою цього дослідження є теоретичне узагальнення напрямів розвитку трудового потенціалу підприємства.

Передусім необхідно визначити сутність поняття трудового потенціалу підприємства. Кальєніна Н. пропонує визначати трудовий потенціал підприємства як наявні та потенційні можливості його працівників забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів за умови впливу сприятливих соціально-демографічних, екологічних та економічних факторів [1, с. 113].

Аналіз літератури [1–4] дозволяє визначити кількісні й якісні фактори формування трудового потенціалу підприємства (табл. 1).

Трудовий потенціал як ресурс має провідне значення, оскільки від освіченості, компетентності, кваліфікованості, навичок і досвіду людей залежить ефективне та раціональне використання інших ресурсів. Український дослідник Набока Р. відмічає ще одну особливість трудового потенціалу: «виступаючи самостійним ресурсом, з одного боку, він є носієм іншого ресурсу – інтелектуальних здібностей» [2].

Ефективне використання трудового потенціалу підприємства формується двома умовами (рис. 1).

© Кощавцева В. В., 2015

Таблиця 1

Фактори формування трудового потенціалу підприємства

	Фактори формування
Кількісні	Чисельність працездатного населення Кількість робочого часу, відпрацьованого працездатним населенням Чисельність безробітних Структура зайнятості Статево-вікова структура населення Рівень народжуваності
Якісні	Психофізіологічна працездатність Загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівень Рівень культури Моральна зрілість Схильність носіїв праці до мобільності Трудова міграція та трудова активність

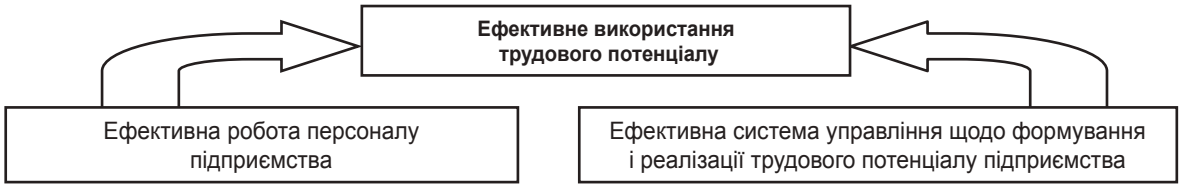

Рис. 1. **Умови ефективного використання трудового потенціалу підприємства**

Для створення умов ефективного використання трудового потенціалу слід розробити певні напрями діяльності підприємства. Аналіз літератури [3–5] дозволяє визначити напрями розвитку трудового потенціалу підприємства:

– підвищення ефективності кадрової роботи, тобто покращення укомплектованості штату та його відповідності потребам, раціональне переміщення кадрів, формування ефективної системи ротації кадрів, визначення основних напрямів підвищення культурно-професійної кваліфікації персоналу підприємства;

– покращення показників продуктивності та ефективності праці, формування взаємозв'язку між показниками ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом по підприємству та з матеріальними, моральними і соціальними засобами стимулювання праці;

– застосування ефективної системи морально-матеріального стимулювання;

– підвищення якості трудових ресурсів шляхом навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу, залучення нових висококваліфікованих спеціалістів;

– застосування соціальних факторів стимулювання праці, створення позитивної атмосфери у колективі, мінімізація конфліктних ситуацій у робочому процесі, а також створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника.

Таким чином, визначено фактори, що формують трудовий потенціал підприємства, а також запропоновано напрями його розвитку. Подальші дослідження мають бути спрямовані на деталізацію цих напрямків, їх кількісну й якісну оцінку, а також на розробку моніторингу системи управління трудовим потенціалом підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ковальова В. І.

Література: 1. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / Т. В. Білорус. – Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2007. – 174 с. **2.** Набока Р. М. Управління трудовим потенціалом на підприємствах легкої промисловості : автореф. дис. … канд. екон. наук : 08.00.04 / Набока Руслан Миколайович. – Київ, 2010. – 21 с. **3.** Рудий В. І. Стратегія вдосконалення кадрової політики підприємства / В. І. Рудий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 9. – С. 234–237. **4.** Дуда С. Т. Трудовий потенціал підприємства: оцінювання та засоби підвищення ефективності використання / С. Т. Дуда, С. В. Попівняк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23 (3). – С. 370–375. **5.** Дибленко В. І. Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства / В. І. Дибленко, О. О. Шевченко, С. О. Ракова // Вісник КНУТД. – 2012. – № 6. – С. 277–281.

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ НАВЧАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 658.336

Кравченко А. С.

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

Анотація. *Розглянуто сучасні напрями удосконалення навчання персоналу на підприємстві, їх особливості, переваги та недоліки. Обґрунтовано критерії вибору напрямів навчання залежно від потреб і цілей підприємства.*

Ключові слова: *персонал, навчання персоналу, організація навчання, напрями удосконалення навчання.*

Аннотация. *Рассмотрены современные методы усовершенствования обучения персонала на предприятии, их особенности, преимущества и недостатки. Обоснованы критерии выбора направлений обучения в зависимости от потребностей и целей предприятия.*

Ключевые слова: *персонал, обучение персонала, организация обучения, направления усовершенствования обучения.*

Annotation. *Considered modern methods of improvement training of the personnel at the enterprise. Define their characteristics, advantages and disadvantages. Criteria a choice of the directions training depending on requirements are proved and are more whole than the enterprise.*

Keywords: *personnel, training of the personnel, organization of training, direction of improvement of training.*

Нині складність і нестабільність ринкового середовища вимагають від підприємств постійного удосконалення форм і методів навчання. Питання підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів за умов ринкових відносин набувають особливої актуальності через зростання потреби в швидкому та якісному формуванні нових компетентностей персоналу для забезпечення підприємству конкурентних позицій на ринку. Водночас обмеженість у вільних фінансових ресурсах збільшує ризики нецільових інвестицій у розвиток працівників. Саме тому актуальним є пошук напрямів удосконалення навчання на підприємстві, що сприятимуть максимальному використанню та зростанню потенціалу персоналу в стратегічній перспективі.

Науково-методичні засади навчання і розвитку персоналу розглядають у своїх наукових працях багато провідних українських і зарубіжних учених: Армстронг М., Іванова С., Кібанов А., Магура М., Сенге П. та ін. [1–5]. Авторами досліджено головні особливості, переваги та недоліки традиційних форм навчання і розвитку персоналу, а також визначено основні тенденції, що є притаманними процесу вдосконалення системи навчання та розвитку персоналу на підприємствах. Проте вибір напряму удосконалення навчання на підприємстві залишається мало структурованою процедурою, результативність якої залежить передусім від суб'єктивного бачення менеджменту. Відтак існує нагальна потреба в її формалізації та спрощенні вирішення управлінських завдань у цій сфері шляхом уточнення критеріїв оцінки альтернатив, що виникають.

Метою статті є визначення особливостей сучасних напрямів удосконалення навчання на підприємстві та обґрунтування критеріїв їх вибору.

Навчанням персоналу є цілеспрямовано організований, планомірно та систематично здійснюваний процес оволодіння знаннями, уміннями, навичками і засобами спілкування під керівництвом досвідчених викладачів, наставників, фахівців, керівників [1]. За ринкових умов ефективне навчання персоналу має бути постійним та відповідати поточним і стратегічним викликам зовнішнього середовища.

До традиційної моделі організації навчання зазвичай належать три стадії: планування, реалізація та оцінювання. На етапі планування слід виявити потребу в навчанні працівників за допомогою аналізу й зіставлення знань, умінь і навичок, якими володіє персонал, а також визначити, які ще цілі є необхідними для досягнення успіху підприємством. Етап реалізації передбачає розробку плану навчання, визначення методів і форм навчання, організацію та проведення. Усвідомити, чи повною мірою працівники використовують отримані знання і набуті навички, є основним завданням оцінювання [2].

Магура М. вважає, що у процесі організації навчання персоналу доцільно розглядати його сім основних напрямів: постановка цілей навчання; визначення потреби в навчанні; визначення змісту, форм і методів навчання та необхідних ресурсів; вибір і підготовка викладачів, інструкторів, тренерів, наставників, методистів; запровадження комплексу підготовчих заходів; проведення навчання; оцінювання ефективності навчання [3].

© Кравченко А. С. , 2015

Кожний із цих напрямів може бути удосконалено залежно від цілей навчання, що їх ставить перед собою підприємство. Однак, слід зазначити, що такий підхід є орієнтованим лише на вдосконалення окремих етапів процесу навчання та майже не пов'язаний із його змістовними характеристиками.

Інший підхід запропоновано в роботах Сенге П. Відповідно до його моделі існує п'ять напрямів навчання: особистісна майстерність, створення спільного бачення, групове навчання, когнітивні моделі та системне мислення [4]. Вони сприяють постійному розширенню співробітниками можливостей досягнення бажаних результатів. У такому разі основну увагу акцентовано на формуванні ключових компонент професійної компетентності, що підлягають цілеспрямованому розвитку шляхом системного використання людського потенціалу.

Особистісну майстерність у цьому разі розглядають як прагнення працівників до вдосконалення своїх умінь і пошуку нових знань.

Когнітивні моделі як елемент структури особистості працівника є водночас інструментом виявлення та аналізу наявних стереотипів і ментальних штампів для успішного запровадження змін. Усвідомлення власних когнітивних моделей та їх порівняння з еталонними сприяє формуванню механізму постійного моніторингу стану професійної компетентності та забезпеченню функціонування рефлексивних механізмів навчання та самонавчання персоналу.

Системне мислення структурує та об'єднує всі попередні напрями. Його розглядають як основну вісь і набір інструментів, що допомагають людям бачити закономірності у складних системах та використовувати їх для удосконалення професійної діяльності [4].

Сенге П. наголошує на доцільності узгодженого розвитку всіх п'яти технологій. Тільки в такому разі специфічні особливості організації, що самонавчається, стають її конкурентними перевагами. На жаль, Сенге П. окреслює змістовні характеристики результатів навчання, але майже не розглядає технологічні аспекти їх отримання.

На відміну від моделі Сенге П., відомий фахівець у сфері навчання персоналу Іванова С., аналізуючи сучасну теорію управління персоналом, визначає структуру методичних складових для досягнення професіоналізму та виділяє чотири рівня компетентності:

1) професійний;

2) методичний;

3) соціальний;

4) самонавчання [5].

У рамках підприємства індивід не може бути окремим незалежним суб'єктом. Будь-який вплив на нього спричинятиме зміни на рівні організації в цілому. Приділяючи увагу компетентності персоналу, слід орієнтуватися на потреби та цілі підприємства. З огляду на специфіку поставлених у роботі з людськими ресурсами завдань узагальнимо уявлення про напрями навчання та визначимо їх переваги і недоліки (табл. 1).

Таблиця 1

Особливості підходів до визначення напрямів навчання

Підхід та його представники	Переваги	Недоліки
Функціональний (Кібанов А., Армстронг М.)	Низька витратність; технологічність у процесі формування умінь та навичок	Переважно тактичні цілі; запізнення результатів через часовий лаг; низька придатність для формування комплексної компетентності
Структурно-технологічний (Магура М.)	Значні можливості впливу на якість результатів навчання	Застосування лише до компетентності з відомою структурою
Змістовний (Сенге П.)	Розвиток компетентностей, що можуть бути застосовані для досягнення широкого кола цілей	Орієнтація на формування лише стратегічних якостей; порівняно більші терміни навчання
Структурно-методичний (Іванова С.)	Поєднання змісту навчання та структури особистісних проявів; індивідуалізація навчальних процесів, спирання на активність суб'єкта	Значні часові та матеріальні витрати; відсутність зв'язку компетентностей, що формуються, зі специфікою стратегічних цілей підприємства

Таким чином, вибір напряму навчання персоналу в організації має бути зумовлений відповідністю наявних альтернатив таким критеріям: стратегічна або оперативно-тактична спрямованість цілей навчання; часові обмеження та матеріальні витрати на навчання; частковість або комплексність компетентностей, що формуються у процесі навчання персоналу; формування якостей чи набуття практичних навичок та умінь; навчання чи саморозвиток; структурованість чи невизначеність наявного методично-технологічного інструментарію для навчання необхідній компетентності. Їх застосування під час вирішення управлінських завдань про організацію навчання

персоналу на підприємстві зумовить зменшення ризиків інвестицій до цього процесу та підвищення якості його результатів. У подальших дослідженнях слід зосередити увагу на операціоналізації використання запропонованих критеріїв та створенні моделі з урахуванням їх ваги залежно від особливостей стратегічних цілей організації.

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

Література: 1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб. : Питер, 2012. – 848 с. **2.** Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 695 с. **3.** Магура М. И. Организация обучения персонала компании : учебник / Под ред. М. И. Магуры, М. Б. Курбатова. – М. : Интел-Синтез, 2002. – 192 с. **4.** Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации / П. Сенге. – М. : Олимп-Бизнес, 2011. – 448 с. **5.** Иванова С. Н. Программы внутрифирменного обучения персонала и оценка их эффективности : дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / Иванова Светлана Николаевна. – М., 2002. – 173 с. – С. 174–186.

СКЛАДАННЯ ПРОГРАМИ ТЕХНІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА ЗА УМОВ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИЯ

УДК 650.5.12.2

Кринська А. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто основні форми техніко-технологічного розвитку підприємства, визначено послідовність основних етапів управління технічним розвитком підприємства. Проведено теоретичне узагальнення основних етапів формування програми технічного розвитку підприємства.*

Ключові слова: *соціально-економічний розвиток, техніко-технологічний розвиток, програма технічного розвитку, процес управління технічним розвитком.*

Аннотация. *Рассмотрены основные формы технико-технологического развития предприятия, определена последовательность основных этапов управления техническим развитием предприятия. Проведено теоретическое обобщение основных этапов по формированию программы технического развития предприятия.*

Ключевые слова: *социально-экономическое развитие, технико-технологическое развитие, программа технического развития, процесс управления техническим развитием.*

Annotation. *Considered the main forms of technical and technological development of the enterprise, defined sequence of the main stages of managing the technical development of the enterprise. A theoretical synthesis of the main stages of the formation programs of technical development of the enterprise.*

Keywords: *development, social-economic development, program of technical development, management process by technical development.*

Нині за умов переходу економіки України до ринкових відносин на тлі спаду виробництва різко знизилося відновлення виробничого обладнання підприємств. Складається ситуація, коли високотехнологічне виробництво є витіснюваним виробництвами більш низького технічного рівня, відтак завдання поточного виживання домінують над перспективними цілями розвитку підприємств. За сучасних умов першочерговими є питання

© Кринська А. Ю., 2015

розробки й упровадження нових технологій, розширення виробництва, що має випускати конкурентоспроможну продукцію на основі оновленого виробничого обладнання підприємств як основного елемента їх технічного розвитку. Сучасні умови господарювання змінюють підхід до організації перспективного управління виробництвом і вимагають розробки технічного розвитку підприємства й формування його програми.

Проблемам технічного розвитку промислових підприємств присвячено дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, серед них Луцький І., Манів З., Мухтаров Ш., Онуфрієнко Н., Тарасюк Г., Шваб Л. та ін. [1–5].

Метою цього дослідження є теоретичне дослідження складання програми технічного розвитку підприємства за ринкових умов.

Передусім слід визначити сутність технічного розвитку підприємства. Сучасні дослідники розглядають технічний розвиток підприємства як процес формування й удосконалення техніко-технологічної бази підприємства, орієнтований на кінцеві результати його господарської діяльності за рахунок техніко-технологічних нововведень [1, с. 270].

Під технічним розвитком підприємства мають на увазі дві його форми: підтримання техніко-технологічної бази та розвиток техніко-технологічної бази [2, с. 198] (рис. 1).

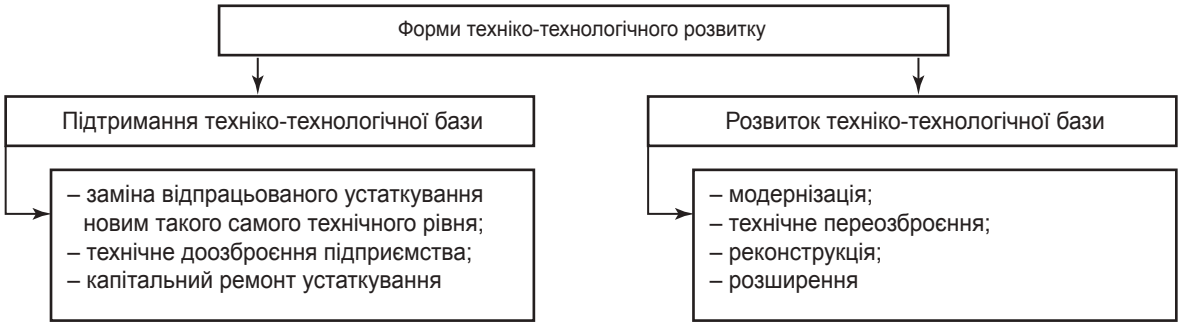

Рис. 1. **Форми техніко-технологічного розвитку підприємства**

Аналіз літератури [1–4] дає змогу визначити основні етапи управління технічним розвитком підприємства:

1) визначення цілей, їх ранжування та оцінювання пріоритетів;

2) підготовчий; аналіз виробничих умов, підготовка прогнозної інформації;

3) варіантний вибір рішень – розробка, вибір критеріїв, оцінка ефективності можливих варіантів рішень;

4) програмування робіт – узгодження рішень, їх інтегрування до єдиного комплексу заходів у межах програми технічного розвитку;

5) супроводження реалізації програми – контроль за запровадженням передбачених програмою заходів, проведення необхідного коригування програми.

Підсумовуючи сказане, зазначимо, що процес управління технічним розвитком підприємства базується на складанні програми технічного розвитку. Завдання цієї програми є різноманітними. На думку дослідників, до найголовніших належать: підтримка виробництва на високому технічному рівні; випуск конкурентоспроможної продукції; установлення пріоритетів у плануванні розвитку матеріально-виробничої бази підприємства; формування переліку першочергових заходів технічного розвитку підприємства тощо [3; 4].

Головним недоліком чинної практики розробки програм технічного розвитку підприємства є механічне об'єднання різних завдань, відсутність їх реальної інтеграції до єдиного цілеспрямованого комплексу заходів підприємства. Відтак формування програми технічного розвитку підприємства є складним процесом, що потребує детальної розробки.

Аналіз літератури [1–5] дає змогу систематизувати основні етапи формування програми технічного розвитку (рис. 2).

Програма технічного розвитку передбачає досягнення певних узагальнюючих показників, серед них випуск додаткової продукції або додаткових послуг; економія ресурсів – матеріальних, трудових, фінансових; поліпшення умов праці; скорочення шкідливого впливу на навколишнє середовище відходів виробництва тощо.

Таким чином, складання програми технічного розвитку підприємства має враховувати економічні, соціальні, науково-технічні та екологічні аспекти розвитку підприємства. Упровадження програми слід реалізовувати поетапно, проводячи на кожному етапі моніторинг певних узагальнюючих показників. Вважаємо за доцільне подальші дослідження спрямувати на детальнішу розробку програми технічного розвитку підприємства з позиції визначення на кожному етапі певних показників моніторингу для діагностики успішності впровадження.

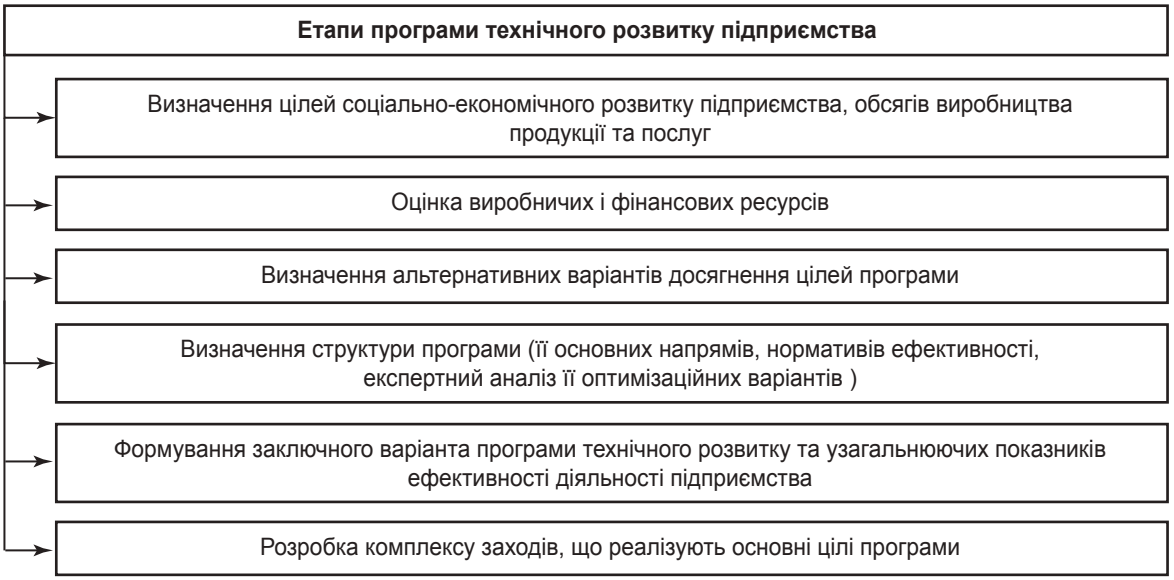

Рис. 2. **Етапи програми технічного розвитку підприємства**

Систематизовано автором

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ковальова В. І.

Література: 1. Манів З. О. Економіка підприємства : навч. посіб. / З. О. Манів, І. М. Луцький. – Київ : Знання, 2004. – 580 с. **2.** Онуфрієнко Н. Л. Планування технічного розвитку промислового підприємства як об'єкта організаційно-економічного управління / Н. Л. Онуфрієнко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 5. – С. 196–198. **3.** Яркина Т. В. Основы экономики предприятия : учеб. пособие / Т. В. Яркина. – М. : Российский гуманитарный интернет-университет (РГИУ), 2005. – 85 с. **4.** Тарасюк Г. М. Планування діяльності підприємства : навч. посіб. / Г. М. Тарасюк, Л. І. Шваб. – Київ : Каравела, 2005. – 368 с. **5.** Мухтаров Ш. Г. Разработка планов технического развития предприятий / Ш. Г. Мухтаров // Фундаментальные исследования. – 2007. – № 12. – С. 284–285.

ОБҐРУНТУВАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ ОНОВЛЕННЯ ВИРОБНИЧИХ ПОТУЖНОСТЕЙ НА ДЕРЖАВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ «ЕЛЕКТРОВАЖМАШ»

УДК 005.952.2:658

Кубанов І. В.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто основні аспекти доцільності оновлення виробничих потужностей підприємства. Запропоновано напрями поліпшення ситуацій і план оновлення виробничих потужностей, передусім верстатного парку підприємства.*

Ключові слова: *виробничі потужності, оновлення, аспект, переваги.*

© Кубанов І. В., 2015

Аннотация. *Рассмотрены основные аспекты целесообразности обновления производственных мощностей предприятия, приведены преимущества улучшения ситуации. Предложен план обновления производственных мощностей, а именно станочного парка предприятия.*

Ключевые слова: *производственные мощности, обновление, аспект, преимущество.*

Annotation. *The main aspects of advisability of updating manufacturing capacities have been considered. The benefits of improving each of them have been given on the basis of analysis. The upgrade plan of capacities has been proposed.*

Keywords: *production capacity, updates, aspects, advantages.*

Державне підприємство «Електроважмаш» випускає продукцію, що відповідає сучасним вимогам, до того ж безупинно оновлює її. Існує потреба в усе більш досконалих технологіях та сучасному обладнанні, яке забезпечуватиме обробку деталей із високою чистотою та точністю. Для інноваційних розробок конструкторів підприємства необхідними є такі само інноваційні проекти й технології, що сприятимуть удосконаленню технологічних процесів. Задля цього слід постійно оновлювати та модернізувати обладнання підприємства, що є невід'ємною частиною інноваційної діяльності підприємства.

Питання про інновації (нововведення) стосовно верстатного парку підприємства має чотири аспекти:

1) технічний;

2) організаційний;

3) економічний;

4) соціальний.

Придбання нового обладнання чи його модернізація є доцільними тільки за умови покращення всіх аспектів. Ймовірними є ситуації, коли задля вдосконалення технології можна пожертвувати іншими аспектами, але за сучасних умов завжди можна підібрати таке обладнання і технології, які уможливлять запровадження ефективного інноваційного проекту.

Пропонуючи будь-яке нововведення у процесі оновлення верстатного парку, слід передусім звернути увагу на точність обробки деталей. Можливості обладнання за точністю обробки поверхонь мають значно упереджати вимоги сьогодення. Обладнання служить багато років, тому воно має забезпечувати подальші інноваційні проекти.

Але за сучасних умов обладнання часто є застарілим і таким, що ледь забезпечує необхідну точність обробки. Відтак передусім слід заміняти саме це обладнання. Доцільно звернути увагу на величину витрат, пов'язаних із підвищенням точності обробки. Нині на деяких верстатах точності обробки досягають за рахунок додаткових проходів і переходів та іншими засобами.

Організаційний аспект можна розділити на складники:

- збільшення номенклатури вироблюваних на верстаті деталей;
- скорочення виробничих циклів обробки партій оброблюваних на верстаті деталей;
- скорочення тривалості маршрутів транспортування партій деталей;
- приріст продуктивності праці;
- спрощення управління виробництвом.

Важливу роль відіграє і соціальний аспект модернізації та заміни обладнання. Підвищення професійної майстерності та професійної культури робітників є важливою умовою освоєння нового обладнання, а застосування нових технологій підвищує інтерес до роботи і стимулює ініціативу. Модернізація має сприяти роботі у спокійній обстановці, без збоїв і простоїв.

Скорочення тривалості виробничих циклів партій деталей у вузькому місці за рахунок зменшення кількості операцій і тривалості простоювання партій деталей сприяє стабілізації системи управління і зниженню стресових ситуацій. Стабільна робота на новому чи модернізованому обладнанні суттєво підвищує продуктивність праці, а відтак зумовлює приріст заробітної плати робітників. Разом усі ці фактори сприяють покращенню морально-психологічного клімату в колективі.

Економічний аспект інноваційних проектів у підсумку визначає доцільність і можливість їх реалізації. Значення мають кількісні фактори, що уможливлюють визначення термінів окупності проектів.

До них належать економія заробітної плати, зниження витрат на позачергові ремонти, зменшення величини незавершеного виробництва, збільшення пропускної можливості обладнання, що дозволяє збільшити випуск продукції підприємства, амортизаційних відрахувань.

Підсумком аналізу є рішення про необхідність оновлення виробничих потужностей на ДП «Електроважмаш»: запровадження низки заходів щодо закупівлі нових сучасних верстатів та модернізації низки давно використовуваних верстатів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Потьомкін С. К.

Література: 1. Боумен К. Основы стратегического менеджмента / К. Боумен. – М. : Юнити, 2006. – 306 с. **2.** Панкратов Ф. Г. Коммерческая деятельность : учебник / Ф. Г. Панкратов. – М. : Дашков и К°, 2004. – 504 с. **3.** Стадник В. В. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – Київ : Академвидав, 2006. – 464 с.

АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ЯК СКЛАДОВОЇ ЧАСТИНИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

УДК 331.5(4+477)

Кужель А. Є.

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

Анотація. *Проаналізовано ринок праці України як складової частини європейського ринку праці. Сформульовано перспективні напрями ефективного регулювання українського ринку праці.*

Ключові слова: *ринок праці, економічно активне населення, рівень економічної активності, рівень зайнятості населення, рівень безробіття.*

Аннотация. *Проанализировано состояние рынка труда Украины как составляющей европейского рынка труда. Сформулированы перспективные направления эффективной регуляции украинского рынка труда.*

Ключевые слова: *рынок труда, экономически активное население, уровень экономической активности, уровень занятости населения, уровень безработицы.*

Annotation. *Analysis of a condition of the labour market of Ukraine is carried as out by a component of the european labour market. Perspective directions concerning effective regulation of a Ukrainian labour market are generated.*

Keywords: *a labour market, economically active population, a level of economic activity, a population occupation level, a population rate of unemployment.*

Нині вітчизняний ринок праці України перебуває у кризовому стані. Проблеми зайнятості населення істотно впливають на рівень соціально-економічної стабільності суспільства. Оскільки одним із пріоритетів України є курс на євроінтеграцію, питання вдосконалення системи регулювання національного ринку праці та формулювання перспективних напрямів його розвитку є надзвичайно актуальними. Вагомий внесок у вирішення проблем ринку праці України зробили Котляр А., Аючатова П., Перга Т., Богиня Д., Грішнова О., Кір'ян Т. та ін.

Метою статті є дослідження стану українського ринку праці та європейських країн і рекомендації стосовно удосконалення політики зайнятості на ринку праці України.

Світова історія на різних етапах свого розвитку зазнала не одну економічну кризу, що свідчить про силу стихійного механізму саморегулювання ринкової економіки. Проте фінансово-економічна криза в Україні має свої особливості. Протягом останніх років різко посилюються кризові явища, інфляційні процеси охопили всю

© Кужель А. Є., 2015

систему кредитної, фінансової і банківської діяльності, знижується ділова активність, збільшується міграція робочої сили у країни близького й далекого зарубіжжя, зростає частка тіньової економіки [4, с. 6].

Нині спостерігається істотне погіршення стану вітчизняного ринку праці через фінансово-економічну кризу, що розпочалася наприкінці 2013 року. Відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП) середньомісячна чисельність економічно активного населення віком 15–70 років у 2014 році порівняно з 2013 р. зменшилась на 4,3 % і становила 19 920,9 тис. осіб, з яких 18 073,3 тис. осіб, або 91 % були залучені до економічної діяльності, а решта 1 847,6 тис. осіб, за даними вибіркових обстежень, класифікувалися як безробітні (рис. 1).

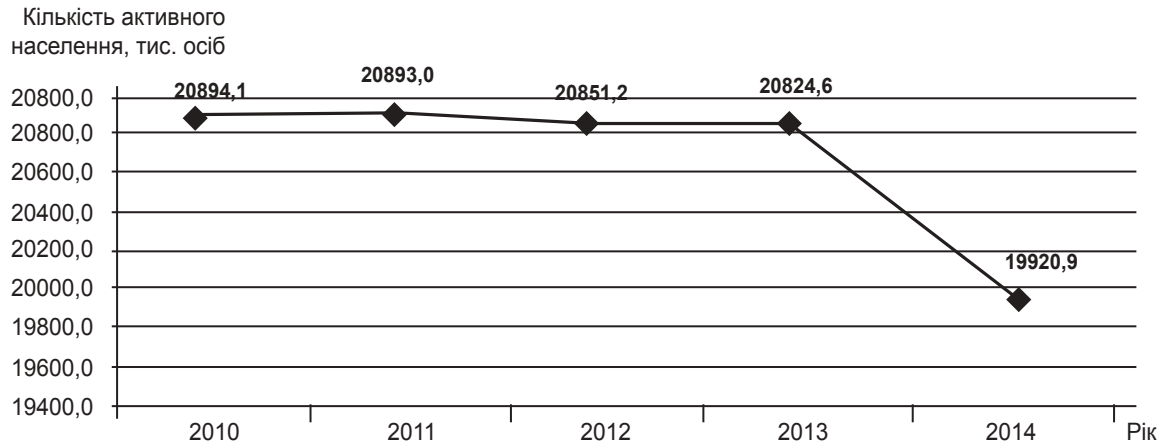

Рис. 1. **Економічна активність населення України віком 15–70 років у 2010—2014 рр.** [3]

Рівень економічної активності населення віком 15–70 років знизився з 64,9 % у 2013 р. до 62,4 % у 2014 р. Щодо населення працездатного віку рівень економічної активності зменшився з 72,9 % до 71,4 % відповідно. Рівень економічної активності населення за місцем проживання подано на рис. 2. Наведені дані свідчать, що економічна активність населення віком 15–70 років у 2014 році знизилася на 2,6 % порівняно з 2013 р. Особливо це відчутно серед сільського населення: рівень економічної активності знизився на 6,7 %, що, у свою чергу, зумовлено міграціями молоді з села до міста.

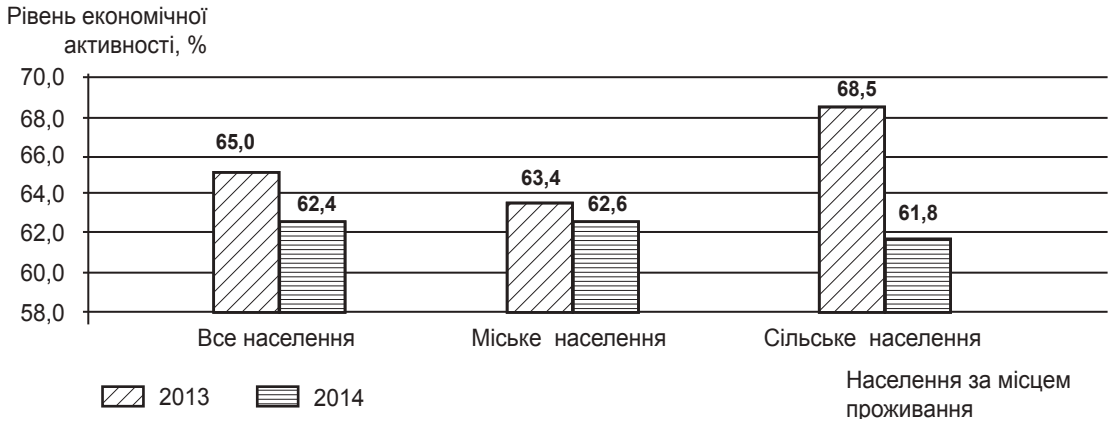

Рис. 2. **Рівень економічної активності населення України віком 15–70 років за місцем проживання у 2013–2014 рр.** [3]

Рівень економічної активності є відмінним за віковими групами населення. Найвищий рівень економічної активності у 2014 р. спостерігався серед людей віком 35–39 років (77,9 %) та 40–49 років (78,4 %), проте найнижчий є характерним для молоді віком 15–24 років (29,5 %) та осіб пенсійного віку (15,5 %).

Чисельність зайнятого населення віком 15–70 років у 2014 р. (табл. 1) порівняно з минулим роком зменшилася на 1 240,9 тис. осіб, або на 3,6 % та становила 18,1 млн осіб, з яких особи працездатного віку становили 17,2 млн, або 95,1 %.

Рівень безробіття, визначуваний за методологією МОП, у 2014 р. становив 9,3 %. Протягом двох попередніх років рівень безробіття в Україні фіксувався на рівні 7,5 %. Доволі високим у 2014 р. є рівень безробіття серед молодих людей віком 15–24 років (23,1 %) та 25–29 років (11,1 %) (табл. 2). Найнижчим є рівень безробіття серед міського населення – 9,2 %.

Таблиця 1

Чисельність зайнятого населення у 2010–2014 рр. [3]

Роки	Зайняте населення			
	віком 15–70 років		працездатного віку	
	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи
2010	19 180,2	58,4	17 451,5	65,5
2011	19 231,1	59,1	17 520,8	66,3
2012	19 261,4	59,6	17 728,6	66,9
2013	19 314,2	60,2	17 889,4	67,3
2014	18 073,3	56,6	17 188,1	64,5

Причини безробіття є різними, але найчастіше це звільнення з економічних причин, за власним бажанням та відсутність умов для працевлаштування після закінчення загальноосвітніх і вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації (рис. 3).

У 2014 р. безробіття з економічних причин зросло порівняно з 2013 р. та становило 31,6 % від кількості безробітного населення віком 15–70 років. У свою чергу, звільнення за власним бажанням у 2014 р. зменшилися на 2 % порівняно з 2013 р. і становили 36,4 %. Питома вага серед безробітного населення тих, хто не влаштувався на роботу після закінчення загальноосвітніх і вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації, майже не змінилася.

Таблиця 2

Рівень безробіття населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2014 р., % [3]

	Усього	у тому числі за віковими групами, р.						
		15–24	25–29	30–39	35–39	40–49	50–59	60–70
Усе населення	9,3	23,1	11,1	9,3	8,1	7,3	6,0	0,1
жінки	7,5	22,4	9,7	7,6	6,9	5,6	4,4	0,1
чоловіки	10,8	23,7	12,2	10,6	9,3	9,1	7,6	0,0
міське населення	9,2	23,2	10,4	9,1	8,2	7,4	6,2	0,1
сільське населення	9,5	23,1	13,1	9,7	8,0	7,1	5,6	0,0

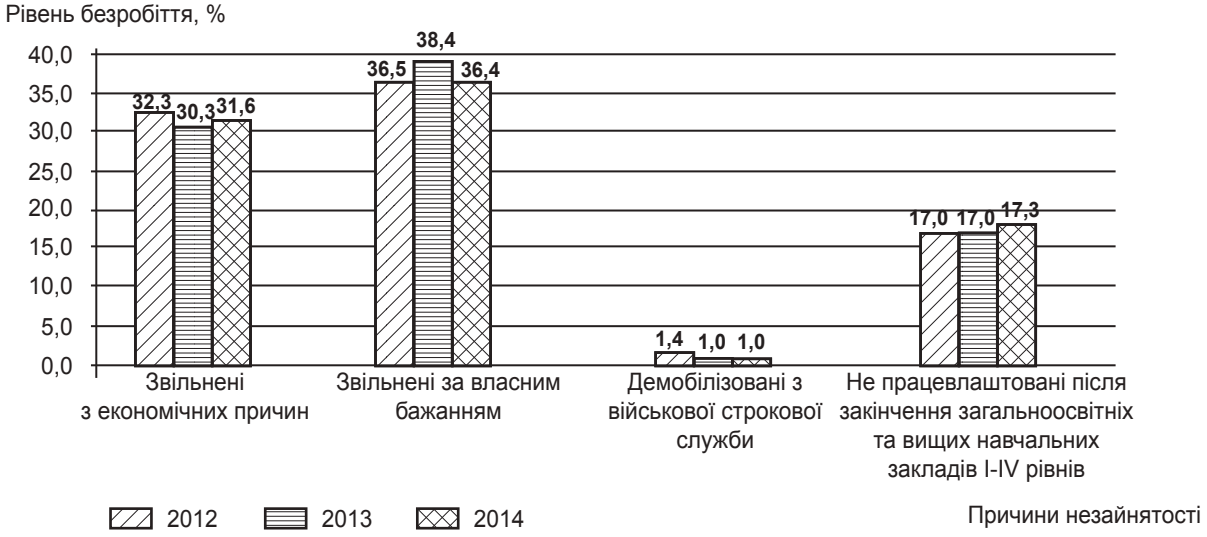

Рис. 3. **Рівень безробіття у 2012–2014 рр. за причинами незайнятості** [3]

У 2014 р. кількість громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, зросла на 24,5 тис. осіб порівняно з 2013 р. через економічну кризу. У свою чергу, потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад, на відміну від 2013 р., у 2014 зменшилася на 12,2 тис. осіб. Поряд зі зни-

женням потреби підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць зросло навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) з 10 осіб у 2013 р. до 15 осіб – у 2014 р.

Рівень безробіття населення віком 15–70 років (за методологією МОП) у 2014 р. порівняно з минулим роком у цілому по Україні зріс на 2 % та становив 9,3 % економічно активного населення зазначеного віку. Наразі він не перевищує відповідний показник по країнах Євросоюзу (10,8 %) та є нижчим, ніж у Польщі, Литві та інших країнах, але перевищує показники рівня безробіття в Швеції, Німеччині, Данії (рис. 4).

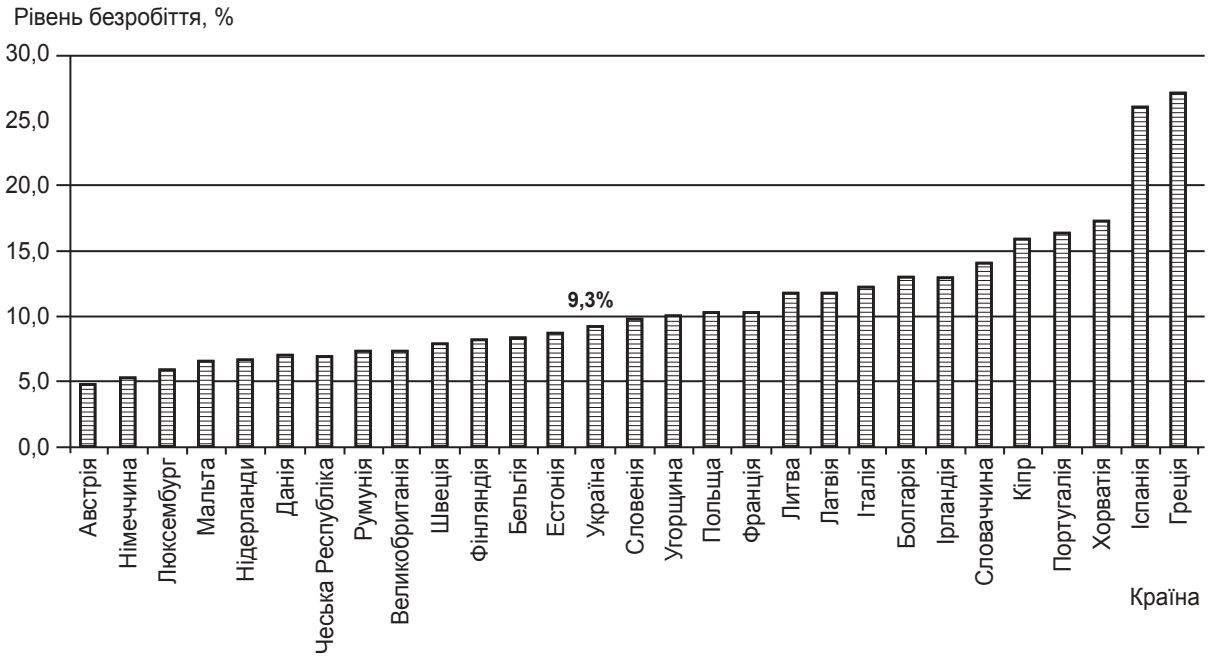

Рис. 4. **Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у країнах Євросоюзу та в Україні у 2014 р.**, % [3, 5]

Під час аналізу ринку праці України в контексті євроінтеграційних процесів слід звернути увагу на ситуацію, яка склалася з переміщенням робочої сили до європейських країн. За різними оцінками, на території ЄС нині перебувають від чотирьох до семи мільйонів українців, що становить від 8,6 % до 15,1 % чисельності всього населення (станом на 2009 рік) та від 19,5 % до 34,1 % – економічно активного населення працездатного віку [1, с. 3].

Таким чином, можна зробити висновок, що в 2014 р. порівняно з 2013 р. в Україні зменшився рівень економічної активності населення з 64,9 % до 62,4 %; зменшився рівень зайнятості з 60,2 % до 56,6 %; зріс рівень безробіття (за методологією МОП) з 7,5 % до 9,3 %; зросла частка безробітних (за методологією МОП), звільнених з економічних причин з 30,3 % до 31,6 %. Зазначені негативні явища на ринку праці України підтверджують, що соціально-економічна криза завдала великої шкоди всім сферам економіки, у тому числі ринку праці, який є взаємопов'язаним із усіма галузями економіки.

Зазначимо, що державі слід терміново вирішувати ці проблеми. Не можна не погодитися з Літинською В. А., що пріоритетним напрямом вирішення проблем на ринку праці України є запровадження економічної політики в інтересах зайнятості, а також регулювання безробіття в країні. Особливу увагу слід звернути на працевлаштування незайнятого населення і допомогу в профорієнтації, підготовці та перепідготовці кадрів. Доцільним вважаємо віднайти сучасний підхід до зайнятості у державній політиці та провести глибокий аналіз стану зайнятості, адже структурна криза економіки є і кризою структури зайнятості, що склалася в народному господарстві країни.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Зайцева І. С.

Література: 1. Кір'ян Т. Створення конкурентного ринку праці в умовах інтеграції України у світову економічну систему / Т. Кір'ян // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 5. – С. 3–11. **2.** Літинська В. А. Державне регулювання зайнятості населення України / В. А. Літинська // Економічний вісник Донбасу. – 2013. – № 3 (33). – С. 260–263. **3.** Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/.

Федоренко В. Г. Ринок праці в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку / В. Г. Федоренко, М. П. Денисенко // Економіка ринку праці та проблеми зайнятості. – 2012. – № 1. – С. 5–8. **5.** Eurostat [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ec.europa.eu/eurostat.

БАНКРУТСТВО: ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

УДК 347.736

Кулик Р. О.

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

Анотація. *Розглянуто визначення поняття «банкрутство». Проаналізовано наукові роботи представників правової та економічної галузі наукових знань щодо визначення та сутності поняття банкрутства та положення основних нормативно-правових актів, що визначають поняття банкрутства в Україні.*

Ключові слова: *банкрутство, неспроможність, платоспроможність.*

Аннотация. *Рассмотрено определение понятия «банкротство». Проанализированы научные работы представителей правовой и экономической области научных знаний относительно определения и сущности понятия банкротства и положения основных нормативно-правовых актов, которые определяют понятие банкротства в Украине.*

Ключевые слова: *банкротство, неспособность, платежеспособность.*

Annotation. *The analysis of the main provisions of legal acts that define the concept of bankruptcy in Ukraine and scientific representatives of legal and economic fields of scientific knowledge about the nature and definition of the concept of «bankruptcy».*

Keywords: *bankruptcy, failure, insolvency.*

Процес становлення і панування ринкової економіки, що був визнаний головним орієнтиром на шляху розвитку країни останніх років, не може проходити без побічних явищ. Одним, і досить суттєвим, із таких явищ сьогодні є банкрутство. Ця категорія є одночасно інструментом правового захисту від проблем неплатоспроможності і процесом, що дозволяє в разі необхідності позбутися неефективних суб'єктів підприємницької діяльності або надати таким підтримку у разі виникнення лише тимчасових фінансових труднощів. Зростання частоти виникнення, модифікації та масштаби негативного прояву банкрутства в економіці України за сучасних умов зумовлюють беззаперечну актуальність наукового вивчення та оцінювання різноманітних аспектів цього поняття.

Аналіз основних досліджень і публікацій свідчить, що довкола проблеми банкрутства зосереджена увага значної кількості науковців. Цій проблемі присвятили свої роботи сучасні науковці Базілінська О. Я., Бланк І. О., Бурбело О. А., Ларіонова К. Л., Лосєва М. С., Подольська В. О., Ситник Л. С., Терещенко О. О., Шморгун Н. П., Яблонська А. С.

Розмаїття частково протилежних наукових підходів розуміння сутності банкрутства зумовлює потребу дослідження основних засад вивчення цієї категорії, що має стати основою для визначення такого поняття, яке б відповідало сучасним потребам суспільного розвитку України.

Метою статті є визначення поняття банкрутства як правової категорії крізь призму наукових робіт представників правової та економічної думки. Зазначена мета дослідження зумовлює постановку та вирішення таких завдань: дослідити поняття «банкрутство»; проаналізувати положення основних нормативно-правових актів, які визначають поняття банкрутства в Україні; розглянути наукові роботи представників правової та економічної галузі наукових знань щодо визначення та сутності поняття «банкрутство».

© Кулик Р. О. , 2015

Сучасні правові системи для початку процедури банкрутства переважно застосовують критерій неплатоспроможності, що означає нездатність боржника вчасно виконати свої зобов'язання перед кредиторами, через що можна припустити, що активи такого суб'єкта підприємницької діяльності перевищують пасиви. Англійське, французьке законодавство є певною мірою базованим на недостатності ліквідних активів боржника, а в Німеччині поряд із критерієм неплатоспроможності застосовують і критерій неоплатності – надлишкової заборгованості, який є додатковою підставою для провадження у справі про банкрутство та підставою для вибору конкретної процедури – ліквідаційної чи реабілітаційної [1, с. 26].

У законодавстві Російської Федерації існує два визначення терміна банкрутства: 1) синонім терміна «неспроможність»; 2) окремий випадок неспроможності, коли посадова особа або громадянин-засновник (власник) неплатоспроможного боржника вчиняє злочин, який завдає шкоди кредиторам. Закон Російської Федерації «Про неспроможність (банкрутство)» виділяє два види такого банкрутства – умисне та фіктивне банкрутство [2, с. 88].

Слід звернути увагу, що терміни «неспроможність», «неплатоспроможність» та «банкрутство» у різних державах уживають у різних значеннях, і все ж у більшості випадків банкрутство є частковою неспроможністю. Крім того, сам по собі термін «банкрутство» має більш вузьке значення порівняно з «неспроможністю».

В українському законодавстві нині існує кілька законодавчих актів, що дають визначення поняття «банкрутство». Відповідно до ст. 209 Господарського Кодексу України банкрутство – це нездатність боржника відновити свою платоспроможність та задовольнити визнані судом вимоги кредиторів інакше, як через застосування визначеної судом ліквідаційної процедури [3].

Як визначено у Законі України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», банкрутство – визнана господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність за допомогою процедур санації та мирової угоди і погасити встановлені у порядку, визначеному цим Законом, грошові вимоги кредиторів не інакше, як через застосування ліквідаційної процедури, а неплатоспроможність – неспроможність суб'єкта підприємницької діяльності виконати після настання встановленого строку грошові зобов'язання перед кредиторами не інакше, як через відновлення його платоспроможності [4].

В українському законодавстві є такі визначення: банкрутство – це неспроможність юридичної особи – суб'єкта підприємницької діяльності в установлений строк задовольнити вимоги кредиторів, повернути кредити банку та забезпечити обов'язкові платежі до бюджету [4]; банкрутство – неспроможність підприємства платити за своїми борговими зобов'язаннями. Банкрутство може бути спричинене конкуренцією, некомпетентним управлінням, біржовими спекуляціями тощо [5].

Науковці по-різному трактують поняття банкрутства. Яблонська А. С. розглядає банкрутство як одну з юридичних підстав ліквідації підприємства, що полягає у неспроможності суб'єкта підприємницької діяльності задовольнити у встановлений для цього строк подані йому кредиторами вимоги і виконати зобов'язання перед бюджетом [6]. Іншої точки зору дотримується Філімоненков О. С. [7, с. 32], який визначає банкрутство як установлену господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність, через що задовольнити визнані судом вимоги кредиторів він спроможний лише шляхом застосування ліквідаційної процедури.

На думку Терещенка О. [8, с. 18], банкрутство – це пов'язана з недостатністю активів у ліквідній формі неспроможність суб'єкта підприємницької діяльності задовольнити в установлений для цього строк заявлені до неї з боку кредиторів вимоги і виконати зобов'язання перед бюджетом. Так, бачимо, що у цьому визначенні банкрутства як основа вжито поняття «неспроможність».

Неоднозначною, на нашу думку, є точка зору Ситник Л. С. Вона визначає банкрутство як зафіксовану юридично точку в життєвому циклі підприємства, що означає неможливість ведення фінансово-господарської діяльності з невід'ємним прибутком як самостійним господарюючим суб'єктом. Бачимо, що ключовою фразою тут є «точка в життєвому циклі». Відтак автор визначає банкрутство невід'ємним елементом у життєвому циклі будь-якого підприємства, ставить під сумнів основні принципи підприємницької діяльності, визначаючи таку як заздалегідь нерентабельну.

Голощапов Н. А. трактує банкрутство підприємства як неспроможність боржника платити за своїми зобов'язаннями, повернути борги через відсутність у нього грошових коштів для сплати [9, с. 135]. У цьому визначенні, на думку деяких авторів, незрозумілим є вислів «відсутність грошових коштів». Якщо проаналізувати процес фінансово-господарської діяльності будь-якого суб'єкта підприємницької діяльності, цілком впевнено можна стверджувати, що відсутність грошових коштів має місце, але здебільшого така ситуація носить виключно тимчасовий характер, зумовлений дією внутрішніх та зовнішніх чинників. Таке явище, як показує практика, зовсім необов'язково призводить до банкрутства, а навпаки, є навіть нормальним явищем. Наголосимо, що в цьому разі йдеться виключно про тимчасову нестачу грошових коштів, коли підприємство не втрачає своєї загальної ліквідності.

Своє трактування поняття «банкрутство» також запропонував Пластун О. Л. Він стверджує, що банкрутство підприємства – це результат глибокої фінансової кризи, що унеможливлює нормальну діяльність підприємства та робить його неплатоспроможним [10, с. 258]. Автор приділяє основну увагу такій категорії, як криза, і вбачає саме

її основною причиною виникнення банкрутства на підприємстві. Така точка зору зумовлена реаліями сучасної економіки України, що нині значно погіршила свої позиції.

Нині досить поширеною є точка зору, що банкрутство – це результат прорахунків підприємства під час дій у конкурентному ринковому середовищі. На думку Ляшенко Г. [11, с. 105], банкрутство за умов ринкової економіки є наслідком незадовільного управління підприємством, нехтування впливу різноманітних факторів мікро- і макросередовища, а тому його правомірно розглядати як плату за економічну свободу у виборі напряму господарської діяльності, ринків збуту, ціноутворення, наймання робочої сили. Петренко В. П. та Лосєва М. С. мають подібні погляди: «за умов ринкового середовища банкрутство – це плата за свободу вибору системою менеджменту підприємства стратегії й тактики його поведінки на ринку, розплата за управлінські помилки у стратегічному плануванні, хибні цілі та вибрані для їх досягнення рішення, наслідком чого має бути не відтворене ввімкнення механізму фінансового банкрутства – розорення боржника кредиторами» [12, с. 200]. Такої позиції здебільшого дотримуються вчені-економісти, надаючи банкрутству статусу результату певних дій.

Завдяки проведеному аналізу можемо зробити висновок, що поняття «банкрутство» є доволі багатогранним і досить неоднозначним. Різноманітність поглядів науковців зумовлена впливом факторів як зовнішнього, так і внутрішнього характеру, а наявність більшості з трактувань відтворює розуміння ступеня впливу того чи іншого фактора.

Представники економічної думки надають поняттю «банкрутство» змісту здебільшого явища, зумовленого розвитком ринкової економіки, прояву її наслідків. Найчастіше ключовими позиціями у визначенні банкрутства є неспроможність (повністю ототожнюють із банкрутством), незадовільне становище суб'єкта господарювання, певна міра відповідальності, наслідок незадовільного управління, результат кризи, точка в життєвому циклі підприємства.

У правовій літературі поняття банкрутства досить тісно пов'язане з «неспроможністю». Серед позицій учених розрізняють три основних підходи. Згідно з першим, під неспроможністю розуміють заявлену боржником або визнану господарським судом неможливість задовольнити в повному обсязі вимоги кредиторів за грошовими зобов'язаннями та зобов'язання з виплати обов'язкових платежів, що призвело до застосування до боржника процедури зовнішнього управління задля відновлення його платоспроможності, а під банкрутством – стан, що спричинив застосування до боржника процедури конкурсного проведення процесу задля пропорційного задоволення вимог кредиторів у межах наявних активів боржника. Другий підхід полягає в тому, що терміни «банкрутство» і «неспроможність» вживають як взаємозамінні. Прихильники третього підходу зазначають, що банкрутство є поняттям виключно кримінально-правовим, значною мірою зумовленим цивільно-правовою неспроможністю.

Вважаємо за доцільне визначити банкрутство як юридично визнаний у встановленому порядку фінансовий стан суб'єкта підприємницької діяльності, що зумовлений негативними результатами його господарювання та виключає можливість відновлення платоспроможності. Саме таке розуміння поняття банкрутства як правової категорії відповідає вимогам сьогодення з теоретичної та практичної точок зору. У свою чергу, визнання відповідного фінансового стану являє собою доволі складну процедуру, нормативно-правові засади реалізації якої свідчать про те, що суспільні відносини в сфері реалізації процедури банкрутства є об'єктом адміністративно-правового регулювання.

Відтак перспективи подальших розвідок у цьому напрямі мають бути пов'язані з визначенням поняття процедури банкрутства як об'єкта адміністративно-правого регулювання, з'ясуванням системи правового регулювання процедури банкрутства та розкриттям змісту публічно-правового статусу арбітражного керуючого.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Шершеневич Г. Ф. Курс торгового права / Г. Ф. Шершеневич. – М., 1912. – 112 с. **2.** Степанов В. В. Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии / В. В. Степанов. – М. : Статут, 1999. – 208 с. **3.** Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **4.** Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом [Електронний ресурс] : Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2343-12. **5.** Методичні рекомендації щодо застосування комерційними банками Закону України «Про банкрутство» [Електронний ресурс] : Закон України, рекомендації Національного банку України від 21.07.94 № 23012/105. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v_105500-94. **6.** Яблонська А. С. Діяльність арбітражних керуючих: нормативне врегулювання та необхідність законодавчого вдосконалення / А. С. Яблонська // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2005. – № 3. – С. 113–128. **7.** Філімоненков О. С. Фінанси підприємств : навч. посіб. / О. С. Філімоненков. – Київ : МАУП, 2004. – 412 с. **8.** Терещенко О. О. Фінансова санація та банкрутство підприємств : навч. посіб. / О. О. Терещенко. – Київ : КНЕУ, 2000. – 412 с. **9.** Голощапов Н. А. Словарь-справочник аудитора / Н. А. Голощапов, В. И. Осипов ; под ред. В. И. Осипова. – М. : Экзамен, 2000. – 383 с. 10. Пластун О. Л. Визначення сутності поняття «банкрутство» в сучасній науковій літературі / О. Л. Пластун // Вісник ЖДТУ. – 2005. – № 2. – С. 256–261. **11.** Ляшенко Г. Банкрутство в системі дер-

жавного регулювання / Г. Ляшенко // Науковий вісник. – 1999. – № 1. – С. 103–108. **12.** Лосєва М. С. Процедура банкрутства – ефективний важіль примусового удосконалення систем управління суб'єктами господарювання / М. С. Лосєва, Є. А. Ревтюк, В. П. Петренко // Регіональні перспективи. – 2000. – № 2. – С. 200–201.

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ АВТОРСЬКОГО ПРАВА В ІНТЕРНЕТІ

УДК 347. 83.1

Курило А. В.

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

Анотація. *Розглянуто процедури захисту авторського права в Україні на основі Закону України «Про авторське право і суміжні права» та проблемні питання захисту авторських прав у Інтернеті. Наведено низку технологічних перешкод, що мають зменшити порушення авторського права або суміжних прав.*

Ключові слова: *авторське право, закон, Інтернет, плагіат, судовий захист, порушення.*

Аннотация. *Рассмотрены процедуры защиты авторского права в Украине на основе Закона Украины «Об авторском праве и смежных правах» и проблемные вопросы защиты авторских прав в Интернете. Описаны некоторые технологические препятствия, которые уменьшат количество нарушений авторского права или смежных прав.*

Ключевые слова: *авторское право, закон, Интернет, плагиат, судебная защита, нарушения.*

Annotation. *Revealed the problems of copyright protection on the Internet and procedures for copyright protection in Ukraine on the basis of the Law of Ukraine «On Copyright and Related Rights». Exposed cases that give rise to judicial protection. We describe a number of technological obstacles that reduce copyright infringement or related rights.*

Keywords: *copyright law, Internet, plagiarism, judicial protection, a violation.*

Нині завдяки Інтернету передавання й отримання необхідної інформації є здійснюваним просто і без значних витрат. Звичайно, Інтернет надає безліч можливостей і позбавляє людей від великої кількості незручностей, проте необхідно зауважити, що з його появою зросли порушення та загрози в сфері використання об'єктів інтелектуальної власності та авторських прав. Контроль за використанням творів майже унеможливлено, окрім того, виникають труднощі у процесі отримання авторської винагороди.

Проблемними питаннями захисту авторських прав займалися такі вчені: Батуріна Ю. М., Жукова В. І., Калятіна В. О., Петровський С. В., Рассолова І. М., Свердлик Г. А., Серго А. Г. та ін. Однак правові дослідження цієї проблематики не надали досі достатнього висвітлення захисту авторських прав у Інтернеті, відтак питання потребує детального дослідження.

Актуальність теми зумовлює необхідність урегулювання відносин, що виникають у зв'язку із використанням і створенням об'єктів інтелектуальної власності, та охорони авторських прав.

Сутність порушень авторського права в Інтернеті та захист його від порушень передбачено законодавством, у тому числі в судовому порядку в рамках цивільного, адміністративного або кримінального розгляду. Але простота копіювання і нематеріальна сутність об'єктів авторського права в Інтернеті унеможливлює легке вирішення проблеми забезпечення доказів порушень авторського права. У мережі це посилено простотою доступу практично до будь-яких ресурсів і складністю доведення того, яка інформація була опублікована раніше за все.

Відповідно до ст. 50 Закону України «Про авторське право і суміжні права» [1] (далі – Закон) передбачено випадки, що дають підстави для судового захисту. До них належать:

© Курило А. В., 2015

– учинення будь-якою особою дій, що порушують особисті немайнові права суб'єктів авторського права і суміжних прав, а саме: піратство у сфері авторського права і суміжних прав – опублікування, відтворення, увезення на митну територію України, вивезення з митної території України й поширення контрафактних примірників творів (у тому числі комп'ютерних програм і баз даних), фонограм, відеограм і програм організацій мовлення; порушення особистих немайнових прав;

– плагіат – опублікування повністю або частково чужого твору під іменем особи, яка не є його автором.

Виділяють різні підходи до визначення поняття. Так, під плагіатом розуміють:

1) привласнення авторства на чужий твір науки, літератури, мистецтва або на чуже відкриття, винахід чи раціоналізаторську пропозицію, а також використання у своїх працях чужого твору без посилання на автора [2, с. 250];

2) увезення на митну територію України без дозволу осіб, які мають авторське право і (або) суміжні права, примірників творів (у тому числі комп'ютерних програм і баз даних), фонограм, відеограм і програм організації мовлення;

3) учинення дій, що створюють загрозу порушення авторського права і суміжних прав;

4) будь-які дії для свідомого обходу технічних засобів захисту, зокрема виготовлення, розповсюдження, увезення для подальшого розповсюдження та застосування технічних засобів;

5) підроблення, змінювання чи вилучення інформації, зокрема в електронній формі, про управління правами без дозволу суб'єктів авторського права або особи, яка здійснює таке управління.

Таким чином, порушення авторських прав є можливим за будь-якої передачі інформації: фонограм, відеограм, програм або плагіату без дозволу автора чи посилання на нього.

У разі порушення прав у Інтернеті, зокрема у разі виникнення суперечок із доменними іменами, існує певна система захисту суб'єкта. Якщо було зафіксовано порушення авторських прав, автору слід самостійно або через уповноважену особу звернутися до суду відповідно до ст. 52 Закону України «Про авторське право і суміжні права» задля захисту своїх прав та вимагати компенсації за те, що без його відома було використано об'єкт інтелектуальної власності, а також за те, що через це автора позбавлено певної вигоди матеріального характеру. Відповідачем у таких справах може виступати як власник домену, так і сам провайдер, який дозволив на своєму сервері розміщення домену, що став віртуальною територією порушення авторського права. Слід зауважити, що це є можливим лише у випадку наявності інформації про фізичну або юридичну особу, що є адміністратором сервера чи домену. Зазвичай зазначені дані є невідомими, що практично унеможливлює подання позову до суду. Доцільно звернути увагу на те, що суперечка через порушення права авторства має розглядатися за місцем перебування відповідача, а відтак якщо сайт, домен, провайдер є зареєстрованими в іншій країні світу, то судова справа має відбутися саме у цій державі. Це, у свою чергу, створює ще один проблемний аспект захисту авторських прав у мережі Інтернет.

Серед проблем захисту авторських прав у Інтернеті актуальним є питання про забезпечення доказів порушення прав на об'єкти інтелектуальної власності. У ст. 57 Цивільного процесуального кодексу України визначено, що доказами є будь-які фактичні дані, на підставі яких суд установлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують вимоги та заперечення сторін, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи [3]. У разі порушення авторських прав у мережі Інтернет такими даними можуть бути публікації суперечних об'єктів виключних прав на матеріальних носіях, нотаріальне засвідчення дати створення твору, дані пошукових інтернет-систем, інтернет-провайдерів тощо. Зрозуміло, що збирання доказів є надзвичайно складним.

Після розгляду певної справи суд може винести одне з рішень: відшкодування збитків і моральної (немайнової) шкоди, завданої порушенням, із визначенням розміру відшкодування, стягнення з порушника авторського права і (або) суміжних прав доходу, отриманого через порушення, виплату визначеної судом компенсації, у розмірі від 10 до 50000 мінімальних заробітних плат, замість відшкодування збитків або стягнення доходу, заборону опублікування творів, припинення їх поширення, вилучення (конфіскацію) контрафактних примірників, публікацію у пресі інформації про допущене порушення, якщо у ході судового розгляду буде доведено факт порушення авторського права і суміжних прав або факт наявності дій, що створюють загрозу порушення цих прав.

З огляду на сказане можна зазначити, що контроль за порушенням авторського права в Інтернеті нині є досить ускладненим. Саме тому авторам доцільно піклуватися про захист своїх законних прав заздалегідь, застосовуючи різноманітні технічні засоби захисту, що створюють технологічні перешкоди порушенню авторського права або суміжних прав. Серед таких засобів можна виділити: саморуйнування електронного документа у разі несанкціонованого копіювання та криптографічні конверти. Це програмне забезпечення зашифровує твори у такий спосіб, що доступ до них може бути отримано лише із застосуванням належного ключа до шифру; твори з обмеженою функціональністю, коли автор дає лише частину інформації; застосування кодових слів. У своїх текстах автори навмисно застосовують рідкісні й екзотичні слова, за якими потім за допомогою пошукових систем відстежують застосування власного твору. Зазначені заходи є ефективними, якщо про захист своїх законних прав

автор дбає заздалегідь, але, як правило, питання про захист авторського права виникає в момент уже вчиненого порушення.

Таким чином, нині не існує певного механізму захисту авторських прав у мережі Інтернет, урегульованого на законодавчому рівні. Відтак слід доопрацьовувати та доповнювати законодавство в сфері охорони інтелектуальної власності. Перед спеціалістами та законодавцями стоїть завдання адаптації нормативно-правової бази для забезпечення якісного правового регулювання та захисту виключних прав у мережі Інтернет.

Науковий керівник – викладач Коршакова О. М.

Література: 1. Про авторське право і суміжні права [Електронний ресурс] : Закон України від 23.12.1993 № 3792-XII. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3792-12. **2.** Рудник Т. В. Деякі проблемні питання захисту авторського права в Україні / Т. В. Рудник // Юридичний вісник. – 2009. – № 1 (10). – С. 74–77. **3.** Цивільний процесуальний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1618-15.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ БЕЗГОТІВКОВИХ РОЗРАХУНКІВ

УДК 347.73

Кучерявенко А. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто особливості правового регулювання розрахунків у готівковій та безготівковій формі в Україні. Запропоновано комплекс дій і заходів, спрямованих на забезпечення та розвиток цієї галузі права.*

Ключові слова: *безготівкова форма розрахунку, розрахункові документи, кошти клієнта, регулювання.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности правового регулирования расчетов в наличной и безналичной форме в Украине. Предложен комплекс действий и мер, направленных на обеспечение и развитие этой области права.*

Ключевые слова: *безналичная форма расчета, расчетные документы, средства клиента, регулирование.*

Annotation. *Describes the features of the legal regulation of payments in cash and cashless in Ukraine. By reasoning and findings identified a set of actions and measures aimed at ensuring and development of this area of law.*

Keywords: *cashless form of payment, settlement documents, client money, regulatory.*

Гроші існують у готівковій (грошові знаки) або безготівковій формі (записи на рахунках у банках). Гривня як грошова одиниця України (національна валюта) є єдиним законним платіжним засобом в Україні, визнаним усіма фізичними і юридичними особами без будь-яких обмежень на всій території України для проведення переказів. Передумовою здійснення безготівкових розрахунків є наявність в юридичної або фізичної особи поточного рахунка. Учасники безготівкових розрахунків відкривають у будь-яких банках України за власним вибором і за згодою цих банків рахунки, що передбачено Інструкцією про порядок відкриття, використання і закриття рахунків у національній та іноземних валютах, яка є затвердженою постановою Правління Національного банку України від 21.01.2004 № 22 і зареєстрованою в Міністерстві юстиції України 29.03.2004 за № 377/8976 (із змінами).

© Кучерявенко А. Ю., 2015

Інструкція про безготівкові розрахунки в Україні в національній валюті (далі – Інструкція) є розробленою відповідно до законів України «Про Національний банк України», «Про банки і банківську діяльність», «Про платіжні системи та переказ коштів в Україні», Цивільного та Господарського кодексів України, інших законодавчих актів України та нормативно-правових актів Національного банку України [1].

Відповідно до вимог Інструкції банки здійснюють розрахунково-касове обслуговування своїх клієнтів на підставі відповідних договорів і своїх внутрішніх правил здійснення безготівкових розрахунків, якщо ці правила відповідають вимогам Інструкції, інших нормативно-правових актів. Списання коштів із рахунків клієнтів банки мають здійснювати лише за дорученнями власників цих рахунків (у тому числі договірне списання коштів згідно із гл. 6 Інструкції) або на підставі платіжних вимог стягувачів у разі примусового списання коштів (згідно із гл. 5 Інструкції) [2].

Вимоги Інструкції є розповсюджуваними на всіх учасників безготівкових розрахунків, а також стягувачів, які здійснюють примусове списання коштів з рахунків цих учасників, та є обов'язковими для виконання ними.

Порядок оформлення, приймання, оброблення електронних розрахункових документів та здійснення розрахункових операцій з їх застосуванням є регульованим окремими нормативно-правовими актами Національного банку.

В Інструкції наведено форми розрахункових документів та порядок заповнення їх реквізитів, визначено термін, протягом якого банки їх приймають до виконання, черговість та терміни виконання.

До Інструкції залучено положення про те, що банки не мають права визначати та контролювати напрями використання коштів клієнта та встановлювати інші, не передбачені договором або законом обмеження його права розпоряджатися коштами на власний розсуд. Зупинення видаткових операцій, арешт або стягнення коштів за відкритими в банках рахунками клієнта банки здійснюють лише за постановою державного виконавця, прийнятою на підставі рішення суду (пп. 1.17, 5.1, 10.1 Інструкції). Зокрема, урегульовано питання щодо виконання банками рішень судів про арешт коштів, які було прийнято для забезпечення цивільного позову в межах кримінальної справи та такі, що надходять до банків безпосередньо від судів або слідчих.

Процедура забезпечення арешту коштів на рахунку клієнта передбачає, що банк арештовує кошти на тому самому рахунку, на який накладено арешт, а не на окремому аналітичному рахунку, як було раніше. Арештовані на рахунку клієнта кошти заборонено використовувати до надходження платіжної вимоги про примусове списання коштів за тим виконавчим документом суду, для забезпечення якого було накладено арешт, або до отримання постанови державного виконавця щодо звільнення коштів з-під арешту [3, с. 582].

Якщо до банку надійде платіжна вимога про примусове списання коштів за іншим виконавчим документом. ніж той, для забезпечення виконання якого накладено арешт, і на цьому рахунку немає інших, окрім арештованих, коштів, то банк повертає таку платіжну вимогу без виконання.

Для відкриття поточного рахунку юридичні особи надають установам банків такі документи: заяву на відкриття рахунку встановленого зразка, яку підписує керівник або інша уповноважена на це особа; копію свідоцтва про державну реєстрацію юридичної особи в органі виконавчої влади, іншому органі, уповноваженому здійснювати державну реєстрацію, засвідчену нотаріально або органом, який видав свідоцтво про державну реєстрацію (у разі відкриття поточних рахунків юридичним особам, які є утримуваними за рахунок бюджетів, цей документ не вимагають); копію належним чином зареєстрованого установчого документа, засвідчену органом, який здійснив реєстрацію, або нотаріально; копію довідки про внесення юридичної особи до Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України, засвідчену органом, що видав довідку, або нотаріально чи підписом уповноваженого працівника банку; копію документа, що підтверджує взяття юридичної особи на облік органом державної податкової служби, засвідчену органом, що видав документ, або нотаріально чи підписом уповноваженого працівника банку; картку із зразками підписів і відбитка печатки, засвідчену нотаріально або організацією, якій клієнт адміністративно є підпорядкованим, у встановленому порядку (до картки вносять зразки підписів осіб, яким відповідно до законодавства України або установчих документів юридичної особи надано право розпорядження рахунком та підписання розрахункових документів) [4. с. 98].

Обов'язком банку є виконання наявного в розрахунковому документі доручення клієнта протягом операційного часу банку в день його надходження. Під операційним часом розуміють частину операційного дня банку, протягом якої відбувається приймання документів на переказ і документів на відкликання, що мають бути оброблені, передані та виконані цим банком протягом цього ж робочого дня. Тривалість операційного часу банк установлює самостійно та закріплює у внутрішніх нормативних актах.

Розрахунковий документ може бути відкликано ініціатором шляхом подання документа на відкликання до банку, що обслуговує ініціатора, у будь-який момент до списання суми платежу з рахунка платника.

Переказ вважають завершеним із моменту зарахування суми переказу на рахунок отримувача або її видачі йому в готівковій формі. Банк, що обслуговує отримувача, зобов'язаний зарахувати суму переказу на рахунок отримувача в операційний день, дата якого збігається з датою валютування.

Банки зобов'язані забезпечити захист інформації про переказ. Система захисту інформації має підтримувати безперервний захист інформації щодо переказу грошей на всіх етапах її формування, оброблення, передавання та зберігання. Електронні документи, які містять інформацію, що належить до банківської таємниці або є конфіденційною, мають бути зашифрованими під час передачі їх за допомогою телекомунікаційних каналів зв'язку.

У разі порушення банком, що обслуговує платника, установлених термінів виконання доручення клієнта на переказ або термінів завершення переказу цей банк зобов'язаний сплатити платнику пеню розміром 0,1 % від суми простроченого платежу за кожний день прострочення, але не більше 10 % суми переказу.

Міжбанківський переказ здійснюють шляхом: 1) проведення суми переказу через кореспондентські рахунки, що є відкритими банками в Національному банку України; 2) проведення суми переказу через кореспондентські рахунки, що є відкритими банками в інших банках або в розрахунковому банку. Банки здійснюють переказ із кореспондентських рахунків інших банків – своїх клієнтів у межах залишку грошей на цих рахунках, крім випадків надання обслуговуючим банком кредиту банку-клієнту [5].

Порядок здійснення безготівкових розрахунків у національній валюті визначено передусім Законом України «Про платіжні системи та переказ грошей в Україні», а також Інструкцією «Про безготівкові розрахунки в національній валюті України», затвердженою постановою Правління Національного банку України від 21.01.2004 р. № 22.

Згідно із вказаним Законом ініціатором переказу може бути платник, а також отримувач у разі ініціювання переказу за допомогою платіжної вимоги у разі договірного списання та за інших умов, передбачених законодавством, і стягувач, що отримує відповідне право виключно на підставі визначених законом виконавчих документів у випадках, передбачених законом.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Воронова Л. К. Фінансове право України : підручник / Л. К. Воронова. – Київ : Прецедент ; Моя книга, 2006. – 448 с. **2.** Про безготівкові розрахунки в господарському обороті України [Електронний ресурс] : Закон України від 02.08.1996 № 204. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0204500-96. **3.** Орлюк О. П. Фінансове право. Академічний курс : підручник / О. П. Орлюк. – Київ : Юрінком Інтер, 2010. – 808 с. **4.** Новоселова Л. А. Денежные расчеты в предпринимательской деятельности / Л. А. Новоселова. – М. : ЮрИнфоР, 1996. – 180 с. **5.** Про банки і банківську діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 07.12.2000 № 2121-III. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2121-14.

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 005.951:005.585

Ластович В. П.

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

Анотація. *Розглянуто питання оцінювання персоналу, сучасні методи оцінювання персоналу, їх переваги та недоліки. Окреслено основні шляхи покращення системи оцінювання персоналу на підприємствах за умов формування сучасної економіки.*

© Ластович В. П., 2015

Ключові слова: *оцінювання персоналу, менеджмент персоналу, HR-менеджер, центр оцінювання, керування за цілями.*

Аннотация. *Рассмотрены вопросы оценивания персонала, современные методы оценивания персонала, их преимущества и недостатки. Определены основные пути улучшения системы оценивания персонала на предприятиях в условиях формирования современной экономики.*

Ключевые слова: *оценивание персонала, менеджмент персонала, HR-менеджер, центр оценивания, управление по целям.*

Annotation. *Dscusses the importance of staff appraisal, modern methods of staff appraisal, identified their advantages and disadvantages. The main ways to improve the staff appraisal system in enterprises in the formation of the modern economy.*

Keywords: *estimation of personnel, management of personnel, center of estimation, HR-manager, management on aims.*

Найважливішим завданням для кожної країни є забезпечення її соціально-економічного розвитку, чому сприятимуть у тому числі кваліфіковані працівники, від яких залежить успіх організації та стан економіки країни. На сучасному етапі розвитку економіки все гостріше постає питання оцінювання персоналу, адже саме оцінювання персоналу показує рівень кваліфікації та підготовки працівників. Удосконалення системи оцінювання сприятиме розвитку систему мотивації та підвищенню продуктивності праці на підприємстві, чим і обумовлена актуальність напряму дослідження.

Дослідженню проблем, пов'язаних із визначенням ефективності управління персоналом і методів його оцінювання, присвятили свої наукові праці багато вітчизняних і зарубіжних учених: Веснін В. Р., Данюк В. М., Кібанов А. Я., Колот А. М., Крушельницька О. В., Захаров А. С., Маслов Е. В., Ситнік О. Д., Єсінова Н. І., Шостак А. В. [1–7]. Результатом їх досліджень є розробка різноманітних підходів, процедур і методів організації та проведення оцінки персоналу. Однак сучасний етап розвитку економіки висуває нові вимоги до управління персоналом підприємств і до проведення його оцінювання. У зв'язку з цим вважаємо за доцільне продовжувати дослідження в напрямі пошуку нових шляхів і методів, що сприятимуть удосконаленню системи оцінювання.

Метою дослідження є визначення та аналіз основних сучасних підходів до оцінювання персоналу, а також їх застосування на підприємствах.

Оцінка персоналу – це універсальна управлінська система. Слід зазначити, що на практичному та теоретичному рівні це питання є ще недостатньо вивченим сучасними HR-менеджерами. На практиці застосовують безліч методик, способів оцінювання, які дають різні результати. Оцінювання персоналу передбачає порівняння певних характеристик людини (ділових та особистісних якостей, трудової поведінки та результатів роботи) із відповідними еталонами, вимогами, параметрами [1, с. 226].

Оцінювання персоналу розглядають як елемент управління і як систему атестації кадрів, що є застосовуваною в організації в тій чи іншій модифікації. Водночас це є необхідним засобом вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, його сильних і слабких сторін, а також основою для удосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його кваліфікації [2, с. 127]. Вітчизняний досвід переконує, що застосовувані на підприємствах методи є застарілими. А відтак система оцінки персоналу потребує вдосконалення.

У вітчизняній та зарубіжній практиці застосовують різні методи оцінки персоналу. Серед зарубіжних основними є: Assessment Center, Management by Objectives, Key Performance Indicators, «360 градусів». Вибір методу оцінювання персоналу на підприємстві залежить від корпоративної культури підприємства і відповідних завдань, що стоять перед ним. Найбільш поширеним методом оцінювання персоналу в Україні є Assessment Center (Центр оцінки). Це комплексний метод із застосуванням спеціалізованих оцінювальних процедур, який дає змогу співробітникам продемонструвати свої знання, уміння, навички, здібності та особистісні якості в певних ситуаціях і визначити відповідності компетенцій кадрового складу організації її цілям, стратегії, корпоративній культурі [3].

Assessment – стандартизоване багатоаспектне оцінювання персоналу, до якого належать безліч оцінювальних процедур: інтерв'ю, психологічні тести, ділові ігри тощо. Центр оцінювання застосовують під час прийому на роботу, у процесі підвищення кваліфікації, задля визначення відповідності посаді.

Management by Objectives – модель управління, що є спрямованою на поліпшення діяльності організації шляхом чіткого визначення цілей, які були узгоджені з керівництвом та працівниками. Вона має забезпечити більш активну участь і прихильність серед співробітників, а також поєднати цілі всієї організації [5].

Ключовим принципом управління цілями є створення інформаційної системи управління для вимірювання фактичної продуктивності та досягнення певних цілей. Основними перевагами МВО є те, що система покращує мотивацію і прихильність співробітників, а також забезпечує кращий зв'язок між керівництвом та працівниками. Головним принципом є оцінювання персоналу за досягненням цілей. Цілі мають відповідати п'яти критеріям: бути важливими для бізнесу, доступними, конкретними, вимірними, обмеженими в часі. Але існують і недо-

ліки – відсутність будь-якої мотивації працівників та спроби знайти крайнього у постановці глобальної цілі на підприємстві.

Key Performance Indicators (Ключовий показник ефективності) є вимірюваною величиною, яка демонструє, наскільки ефективно компанія досягає ключових бізнес-цілей. Прив'язка матеріальної винагороди до конкретних результатів є безпосередньо пов'язаною із цілями і завданнями, які стоять перед кожним конкретним співробітником. Дослідження показали, що в середньостатистичній компанії 5 % співробітників завжди працюють добре, 5–7 % завжди працюють погано, а 88–90 % є спроможними працювати ефективно за умови правильної постановки цілей і завдань із обов'язковим контролем їх виконання [6]. До недоліків слід віднести такі показники, як відсутність універсальності та залежність виплат не лише від працівника, а й від роботи його колег. Систему KPI добре застосовувати там, де є стандартизовані процеси.

Сутність методу «360 градусів» полягає в тому, що співробітника оцінюють кілька осіб із його робочого оточення: директор, колеги та він сам. Як правило, кількість оцінювачів має бути не менше чотирьох, що дозволяє уникнути суб'єктивності в оцінюванні співробітника. Метод «360 градусів» – це демократична методика, яка вимагає від кожного співробітника лояльної реакції на оцінки, які йому поставили колеги. Безумовно, «360 градусів» можна застосовувати як дієвий інструмент для саморозвитку людини.

Усі ці методи є давно розробленими і вже знайшли своє застосування на зарубіжних підприємствах. Але який метод оцінювання персоналу є актуальним за умов сучасної економіки?

Найпоширенішим застосовуваним методом на сучасних підприємствах в Україні є метод атестації. Але для того, щоб економіка країни могла розвиватися, слід удосконалити цей метод, адже оцінювання персоналу пов'язане з мотивацією працівників, а отже, і з продуктивністю праці. Вважаємо за доцільне більше уваги приділяти особистісним якостям працівника. Наприклад, для того щоб зрозуміти, підвищувати працівника чи ні, потрібно передусім проаналізувати його особистісні характеристики. Однією з основних причин плинності кадрів на підприємстві є невдоволення працівників мікрокліматом у колективі або невдоволення керівником.

Пропонуємо метод оцінки персоналу, в основі якого розгляд особистих характеристик та внесків працівника, що має істотно знизити кількість конфліктних ситуацій на підприємствах. До методу залучено три складники:

- особистісні характеристики;
- особистий внесок кожного;
- кваліфікаційні характеристики.

У структурі методу є опис кожної з характеристик та її оцінювання HR-менеджером або директором. Згодом підраховують комплексну оцінку на основі складових, наведених на рис. 1. Практичне значення запропонованого методу полягає в найбільш актуальній та реалістичній оцінці персоналу на підприємстві з усіх сторін. Це дозволить підприємству точно оцінити персонал та підвищити продуктивність праці, ефективність виконуваних робіт.

Рис. 1. **Складові частини характеристики оцінювання персоналу**

Таким чином, оцінювання персоналу є досить складною процедурою, якій необхідно приділяти максимальну увагу. Правильно проведене оцінювання дає великий обсяг аналітичної інформації, що сприяє усвідомленню поточного стану персоналу, його потенціалу розвитку, виявленню слабких позиції в штаті, організаційній структурі, допомагає складанню довгострокового плану розвитку кадрового складу.

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

Література: 1. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Київ : Кондор, 2003. – 296 с. **2.** Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2002. – 337 с. **3.** Захаров А. С. Оценка персонала – основа принятия кадровых решений [Електронний ресурс] / А. С. Захаров // WEB-ресурс научно-практических конференций. – Режим доступу : http://www.confcontact.com/2012_06_14/ek4_zaharov.htm. **4.** Сытник О. Д. Оценка персонала в системе мотивации / О. Д. Сытник // Актуальные проблемы экономики. – 2007. – № 11. – С. 84–87. **5.** Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Н. І. Єсінова. – Київ : Кондор, 2006. – 432 с. **6.** Шостак А. В. Организация оценки персонала [Електроний ресурс] / А. В. Шостак. – Режим доступу : http://masters.donntu.org/2011/iem/shostak/diss/index.htm. **7.** Чернявская Н. Оценка персонала как фактор улучшения деятельности организации [Електронний ресурс] / Н. Чернявская, С. Лайык, А. Достанова // Наукові конференції. – Режим доступу : http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2494.

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРАНСАКЦІЙНИХ ВИТРАТ НА МАКРОРІВНІ

УДК 458.5(477)

Льон А. В.

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

Анотація. *Проаналізовано стан трансакційного сектора в Україні, розглянуто фактори, що впливають на формування ефективного державного механізму регулювання трансакційного сектора. Досліджено особливості регулювання трансакційних витрат на макрорівні.*

Ключові слова: *трансакційні витрати, механізм регулювання, інститути, електронний уряд.*

Аннотация. *Проанализировано состояние трансакционного сектора Украины, рассмотрены факторы, влияющие на формирование эффективного государственного механизма регулирования трансакционного сектора. Исследованы особенности регулирования трансакционных издержек на макроуровне.*

Ключевые слова: *трансакционные издержки, механизм регулирования, институты, электронное правительство.*

Annotation. *Analyzes the transaction sector of Ukraine. Describes factors, which influential the formation of the effective state mechanism of the transaction sector. It was researched the regulation of transaction costs at the macro level.*

Keywords: *: transaction costs, mechanism of regulation, institutions, e-Government.*

© Льон А. В., 2015

Сучасне становище української економіки відповідає загальносвітовим тенденціям, що проявляється у зростанні трансакційного сектора, а відтак потребує своєчасного розроблення та впровадження заходів щодо оцінювання та регулювання трансакційних витрат на державному рівні.

Представниками цього напряму є Коуз Р., Норт Д., Уільямсон О., Далман К., Алчіан А., Демсець Г., Меклінг У., Ерроу К., Стиглець Дж., Хайек Ф., Ченг С., Фуруботн Е., Ріхтер Р., Олейник А., Капелюшников Р., Мала-хов С., Шастітко А., Нуреєв Р., Кузьмінов Я., Архієреєв С., Дементьєв В. та ін.

Але, незважаючи на велику кількість робіт, недостатньо вивченими є питання регулювання трансакційних витрат задля мінімізації, що обумовлює актуальність статті.

Достатньо високий рівень трансакційних витрат в Україні свідчить про неефективність державної регуляторної політики, що, у свою чергу, відвертає іноземних інвесторів від українського ринку та суттєво стримує передумови до інтеграції України до світової економіки [1]. Рівень трансакційних витрат залежить від ролі держави в країні, від того, наскільки міцним є статус держави як суб'єкта економічних відношень.

Слід визнати, що трансакційні витрати мають тенденцію до зростання в усіх країнах, де застосовують недосконале законодавство. Протягом останніх десятиліть глобалізаційні процеси посилюють визначену тенденцію, оскільки потребують витрат на розробку єдиних правил і норм господарчої поведінки суб'єктів світового економічного простору, вимагають створення відповідних служб та інституцій.

Серед основних причин, які зумовлюють зростання трансакційних витрат, є низька специфікація прав власності та низький рівень розвитку інформаційної системи [2]. Високі трансакційні витрати також є пов'язаними з тим, що за сучасних умов трансакційний сектор подано переважно сферою нематеріальних послуг, яка в Україні лише започаткувала свій розвиток. Відтак певні неузгодженості «беруть плату» за недосконалість існуючих економічних систем, до того ж для розвитку трансакційного сектора в Україні відсутні необхідні інститути. Усе це спричиняє зменшення ефективності суспільного виробництва та ставить під загрозу конкурентоспроможність суб'єктів господарювання [3].

Вищезазначені фактори зумовлюють необхідність адаптації механізму регулювання трансакційних витрат до сучасних реалій української економіки та формування базису для розробки напрямів оптимізації розміру та структури трансакційного сектора України, що сприятиме створенню умов ефективного функціонування української економіки в цілому.

Суб'єктами процесу регулювання трансакційних витрат є держава та її інститути. Державний механізм регулювання трансакційних витрат є системою заходів, які стимулюють суб'єктів країни до ефективної економічної взаємодії з урахуванням пріоритетних напрямів економічного розвитку, а саме: стабілізація й економічне зростання, поліпшення умов життя і захист прав власності [4]. Цей механізм поєднує відносини між економічними суб'єктами та заходи щодо коригування цих витрат.

Стиглець Дж. у своїй науковій праці перелічує основні макроекономічні фактори, що впливають на формування ефективного державного механізму регулювання трансакційного сектора (рис. 1) [5].

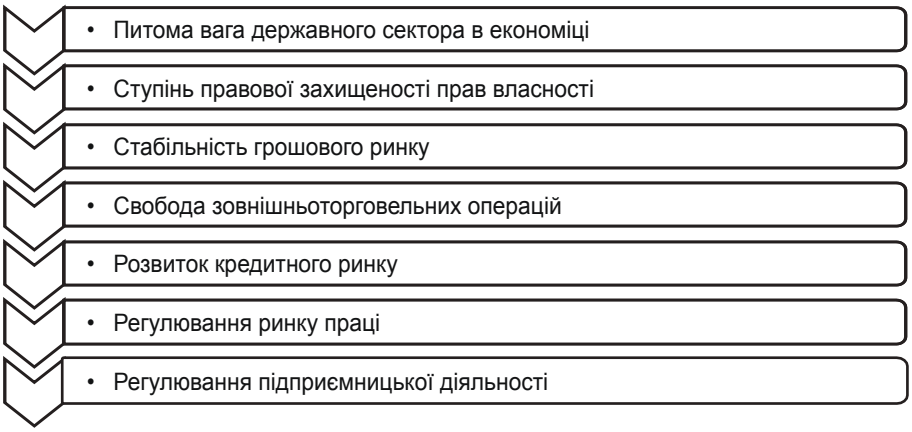

Рис. 1. **Фактори впливу на державне регулювання трансакційного сектора**

Механізм зниження та регулювання трансакційних витрат має відповідати таким вимогам: демократичність, спрямованість на досягнення бажаних результатів, сила впливу, використання інструментів соціально-психологічної мотивації та стимулювання прогресивного розвитку.

Однією з невирішених проблем ефективного регулювання трансакційних витрат є суперечливість чинного законодавства, що стимулює розвиток тіньового бізнесу. Обтяжливість системи дозволів для здійснення економічної діяльності, відсутність правового регулювання, стандартизації онлайн адміністративних послуг та єдиних

вимог до сертифікації та стандартизації продукції, товарів і послуг, а також недосконалість системи ліцензування ускладнюють реалізацію державної політики регулювання.

На думку деяких учених, в Україні питому вагу мають непродуктивні трансакційні витрати, тобто витрати, що вимушені нести економічні агенти для подолання штучно створених бар'єрів [6]. Застосування ефективного механізму регулювання трансакційних витрат, що враховуватиме інституційні умови виникнення й існування в економіці, сприятиме ефективному управлінню цими витратами та оптимізації їх величини.

Трансакційні витрати є щільно пов'язаними з інститутами демократії, власності, законодавчим забезпеченням, а також концентрацією, централізацією та диверсифікацією капіталу. Отже, необхідно забезпечити ціннісну орієнтацію українського суспільства, пріоритетний розвиток науки, освіти, культури, консолідацію прогресивних сил, формування ефективних інститутів та інституцій – факторів, що сприятимуть зменшенню опору чиновників та легалізації тіньової економіки [6].

Для регулювання трансакційних витрат на макрорівні в електронній літературі запропоновано систему опосередкованих показників, які є пов'язаними з трансакційними витратами та є індикаторами Індексу економічної свободи країни [4]. Українській економіці властива негативна кореляція між показниками індексу економічної свободи та зростанням трансакційного сектора. У рамках цієї системи запропоновано такі заходи зниження трансакційних витрат:

1) удосконалення законодавства України шляхом його наближення до сучасних вимог світової системи права;

2) проведення системного моніторингу показників трансакційних витрат для оцінювання та своєчасного визначення тенденцій, підтримки позитивних і корегування негативних проявів;

3) створення сприятливих умов ЗМІ для вирішення проблем регулювання трансакційних витрат.

Таким чином, слід ужити заходів, які б сприяли забезпеченню розвитку політичної, підприємницької, соціальної та культурної активності громадян. Такі заходи, звичайно ж, зумовлюватимуть збільшення інституційних трансакційних витрат, але тільки в коротко- та середньостроковій перспективі. Надалі вони сприятимуть зниженню рівня нелегальної економіки, зменшенню корупції, поповненню державного бюджету та підвищенню інвестиційної привабливості в країні, і, як наслідок, зростанню ступеня задоволеності суспільства та ефективності економічної діяльності.

Обираючи оптимальний напрям державного регулювання трансакційних витрат, слід виходити з об'єктивної необхідності зниження трансакційних витрат. Основні державні заходи зниження рівня трансакційних витрат подано в табл. 1 [4].

Таблиця 1

Державні заходи зниження рівня трансакційних витрат

Заходи	Шляхи реалізації
Удосконалення законодавчої бази прав власності	Удосконалення механізму захисту
	Реформування бухгалтерського обліку
Мінімізація тіньового сектора	Оприлюднення інформації
	Удосконалення ринкових інститутів
	Зниження податків на надання пільг
Оптимізація бюрократичного апарату	Зниження адміністративних бар'єрів
	Упровадження електронного уряду

На думку багатьох учених, одним з ефективних шляхів регулювання трансакційних витрат на макрорівні є впровадження електронного уряду (e-Government). Це така форма організації діяльності органів державної влади, яка із застосуванням ІКТ забезпечує якісно новий рівень оперативності та зручності отримання економічними агентами державних послуг та інформації про результати діяльності органів державного управління.

Метою державного електронного управління є підвищення його ефективності шляхом спрощення взаємодії держави з іншими економічними агентами. Головним його завданням є оптимізація бюрократичних та трудомістких управлінських процедур. Як показує світовий досвід, результатом упровадження електронного уряду є суттєве скорочення рівня трансакційних витрат, забезпечення можливості економії бюджету, зниження рівня корупції та підвищення рівня продуктивності праці [3].

Із досвіду функціонування електронного уряду розвинених країн можна виділити такі позитивні наслідки його впровадження: підвищення ефективності та дієвості, радикальна зміна доступності інформації та управління, зменшення корупції та збільшення прозорості, покращення можливостей усіх верств населення, пропонування послуг за запитом громадян та посилення демократії.

У 2010 р. Кабінет Міністрів України прийняв «Концепцію розвитку електронного уряду в Україні» [7]. Таким чином, в Україні створено всі передумови для розвитку електронного уряду на якісно новому рівні.

Для реалізації електронного уряду слід запровадити низку заходів, спрямованих на адаптацію організаційної структури та ділових процесів до розробки електронних організаційних і адміністративних регламентів. До того ж слід звернути увагу на світовий досвід, а також економічні умови, що склалися в країні. Основою для перетворень має стати готовність громадян користуватися можливостями інформаційних технологій, оцінити переваги, застосовувати їх безпосередньо у своєму житті, бізнесі, громадській та науковій діяльності.

Таким чином, для ефективного впровадження електронного уряду в Україні необхідно змінити філософію уряду на всіх рівнях державного управління, що сприятиме зростанню ефективності роботи уряду, розвитку державних електронних послуг високої якості, зниженню адміністративного тиску бюрократичних процедур на суб'єктів господарювання, розвитку кваліфікованої робочої сили, стимулюванню інновацій та регулюванню трансакційних витрат.

Для сталого розвитку української економіки необхідними є не лише правове забезпечення та створення ефективних правил гри, а ще й зміна суспільної ідеології, що передбачає різке соціальне відторгнення тіньових видів діяльності та стимулювання чесної творчої праці.

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

Література: 1. Вергуненко М. В. Проблеми оцінки трансакційних витрат в умовах трансформаційної економіки / М. В. Вергуненко // Теорія і практика сучасної економіки : матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. (Черкаси, 4–6 жовтня 2006 р.). – Черкаси : ЧДТУ, 2006. – С. 43–45. **2.** Кірейцев Г. Г. Сутність трансакційних витрат та вплив інвестиційної діяльності на їх мінімізацію / Г. Г. Кірейцев, В. С. Литвиненко, С. С. Стоянова-Коваль // Економіка АПК. – 2011. – № 8. – С. 145–153. **3.** Колесниченко И. М. Регулирование трансакционных издержек с помощью информационно-коммуникационных технологий: реалии и перспективы в экономике Украины / И. М. Колесниченко // Бизнес Информ. – 2013. – С. 49–54. **4.** Дугінець Г. В. Державне регулювання трансакційних витрат економічної інтеграції в Україні / Г. В. Дугінець // Научные труды ДонНТУ. – 2006. – Вып. 103. – № 3. – С. 83–86. **5.** Стиглиц Дж. Глобализация: тревожные тенденции; пер. с англ. / Дж. Стиглиц. – М. : Мысль, 2003. – С. 258–260. **6.** Шепеленко О. В. Глобализация и международные трансакционные издержки / О. В. Шепеленко // Прометей. – 2005. – Вип. 3 (18). – С.38–42. **7.** Про схвалення Концепції розвитку електронного урядування в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 13.12.2010 № 2250-р. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2250-2010-%D1%80.

ПРОБЛЕМА МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ

УДК 331.56 – 053.81

Литвиненко А. В.

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

Аннотация. *Рассмотрена проблема безработицы молодежи в Украине, а также методы борьбы с ней. Представлены рекомендации по улучшению ситуации с молодежной безработицей на современном рынке труда.*

Ключевые слова: *рынок труда, безработица, проблема безработицы молодежи.*

Анотація. *Розглянуто проблему безробіття молоді в Україні, а також методи боротьби з нею. Подано рекомендації щодо покращення ситуації із молодіжним безробіттям на сучасному ринку праці.*

Ключові слова: *ринок праці, безробіття, проблема безробіття молоді.*

© Литвиненко А. В., 2015

Annotation. *The problem of youth unemployment in Ukraine is considered and also methods of dealing with it. Provided recommendation for improvement the situation in relation to by youth unemployment at the modern market of labour.*

Keywords: *labor market, unemployment, unemployment among young people.*

Безработица среди молодежи является одной из наиболее распространенных проблем в мировой экономике. На сегодняшний день множество талантливых специалистов не могут трудоустроиться. Очевидно, что требуется вмешательство государственных органов для урегулирования проблемы.

Целью этой статьи является анализ проблемы трудоустройства молодежи в Украине. Сегодня проблема безработицы среди выпускников вузов является особенно актуальной. Причина ее – в несоответствии запросов рынка труда и госзаказа на обучение. Ежегодно университеты выпускают более 500 000 специалистов, которые не могут устроиться на работу. Неудивительно, что безработица среди молодежи в Украине достаточно высока.

В наше время многие ученые занимаются изучением этой проблемы, среди них много и украинских экономистов: Урилова О. А., Романюк Е. В., Оникиенко В. В., Рябой С. А. [1]. Однако остаются неизученными вопросы приближения профессиональной подготовки к практике, поскольку во многих университетах нашей страны отсутствует практический аспект обучения студентов.

Молодежная безработица представляет собой часть экономически активного населения, которая способна и желает трудиться по найму, но не может найти работу. По мнению представителей компаний, вузы не готовят студентов к современным бизнес-реалиям. В свою очередь, представители университетов утверждают, что украинский бизнес ориентирован на быстрое получение прибыли.

Безработица среди молодежи – это не только проблема украинского рынка труда, в разных странах этот вопрос остается не менее важным. По данным Международной организации труда, уровень безработицы среди молодежи в мире достиг рекорда – в 2012 году он составил 12,7 %. В Украине уровень безработицы среди молодежи – 11 %, что выше среднего показателя по стране (7,5 %) [1].

Помимо того, что учебные заведения и бизнес не сотрудничают, сама молодежь стремится получить профессию, которая будет приносить высокие доходы и социальный статус.

По результатам исследования Центра «Развития КСО», выпускников не берут на работу из-за низкого уровня практической подготовки (59 %), высоких зарплатных ожиданий и карьерных перспектив (40 %), а также из-за отсутствия опыта работы (37 %).

Чтобы снизить уровень безработицы среди молодежи и повысить ее конкурентоспособность, необходимо наладить партнерство вузов и работодателей, поскольку в Украине оно на достаточно низком уровне. По результатам опроса «Опыт трудоустройства выпускников учебных заведений: взгляд выпускников и работодателей», с вузами сотрудничают только около трети компаний (34 %), это преимущественно большие и средние предприятия (62 % и 31 % соответственно) [2].

Тем не менее, сотрудничество компаний и университетов становится стратегически важным, его сегодня стараются наладить и ректорат учебных заведений, и топ-менеджмент. По данным исследования Центра «Развития КСО», большинство компаний отметили, что у них выделена на это отдельная статья бюджета. Ее размер в большинстве компаний составляет $5000. Половина вузов создали сеть выпускников, которая активно помогает при трудоустройстве [3].

В то же время в последние годы на рынке труда наметились молодежные тенденции – работодатели активно нанимали специалистов без опыта. По прогнозам экспертов, популярность молодых специалистов в 2014 году будет только расти. Компании ищут выпускников, чтобы вырастить специалистов «под себя» и для себя, с учетом собственных требований. По их мнению, такие кандидаты не испорчены трудовыми отношениями, поэтому с ними легче работать.

По данным исследования кадрового портала HeadHunter Украина, по итогам 2014 года больше половины всех вакансий были рассчитаны на специалистов с опытом работы от одного года до трех лет, а в каждой пятой вакансии работодатели искали человека без опыта работы. При этом наблюдается традиционная диспропорция. В то время как компании больше заинтересованы в специалистах с опытом работы от одного года до трех лет, работу чаще всего ищут те, у кого солидный опыт работы (от шести лет) [4].

Привлечение молодых сотрудников связано с глобальными внедрениями внутри компаний, которые инициируют международные компании в своих украинских офисах. Молодежные тенденции намечаются часто в компаниях, сфера деятельности которых является на данный момент быстро развивающейся или высококонкурентной. В такой ситуации рынок труда соискателей перенасыщен большим количеством предложенных вакансий от конкурентов, работодателям очень тяжело привлекать, а потом удерживать таких сотрудников у себя в компании. Другое дело, соискатели с минимальным опытом работы или выпускники, у которых нет опыта работа в конкретной сфере.

Уже несколько лет на украинском рынке труда наблюдается снижение требований к опыту работы соискателей. Главной причиной этого является стремление компаний оптимизировать расходы, ведь у менее опытного специалиста пожелания по зарплате, как правило, ниже. Стоит отметить, что именно молодые специалисты являются наиболее адекватными в своих зарплатных ожиданиях.

По данным исследования кадрового портала HeadHunter Украина, средняя минимальная зарплата, с которой готовы начинать молодые специалисты, – 2000 гривен, а уровень средней ожидаемой зарплаты – 3900 гривен. При этом можно найти вакансии, в которых кандидатам с минимальным опытом работы предлагают более высокие зарплаты [5].

В нашей стране проблема безработицы молодежи стоит очень остро, поскольку она имеет колоссальные масштабы. Важно принять меры и наладить сотрудничество компаний и университетов, профессиональную подготовку необходимо приблизить к практике, чтобы примерно половину курса молодые специалисты проводили на теоретических занятиях в аудиториях, а вторую – непосредственно на производстве. Кроме этого, государству следует предоставить программу на льготные кредиты для малого и среднего бизнеса для повышения спроса на рабочую силу. Внедрение этих мер позволит создать рабочую систему для борьбы с молодежной безработицей в Украине.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Писаревская Г. И.

Литература: 1. Рябой В. В. Анализ соотношения минимальной заработной платы и прожиточного минимума / В. В. Рябой // Инновационная экономика. – 2014. – № 3. – С. 266–269. **2.** Новости Государственной службы статистики Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://ukrstat.org/. **3.** Рынок труда-2014: Как бороться с молодежной безработицей [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/rynok-truda-2014. **4.** Заборгованість із виплати заробітної плати у 2014 році [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014. **5.** Проблеми регулювання оплати праці у посткризовій економіці [Электронный ресурс] // Наукові конференції. – Режим доступа : http://conferences.neasmo.org.ua/.

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 331.103.22

Ліщенко Ю. О.

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

Анотація. *Досліджено основні елементи організаційної культури підприємств, визначено особливості функціонування організаційної культури в Україні. Наведено рекомендації щодо впровадження організаційної культури в Україні.*

Ключові слова: *організаційна культура, ефективність роботи, персонал, цінності, норми, правила, національна культура.*

Аннотация. *Исследованы основные элементы организационной культуры предприятий, определены особенности функционирования организационной культуры в Украине. Приведены рекомендации по внедрению организационной культуры в Украине.*

Ключевые слова: *организационная культура, эффективность работы, персонал, ценности, нормы, правила, национальная культура.*

© Ліщенко Ю. О., 2015

Annotation. *Determines basic elements of the enterprises organizational culture. The author highlightsf the basic features of organizational culture in Ukraine and gives some advices on the implementation of the organizational culture in Ukraine.*

Keywords: *organizational culture, work efficiency, personnel, values, norms, rules, national culture.*

Нині Україні для подолання важкого економічного стану за умов кризової ситуації дуже важливо об'єднати персонал, зробити його лояльним до свого підприємства. У цьому контексті актуальності набувають питання оцінювання й удосконалення існуючої на підприємстві організаційної культури.

Серед учених, які започаткували вивчення організаційної культури як важливого фактора ефективної діяльності підприємства, слід відзначити таких зарубіжних фахівців: Е. Петтігрю, Т. Діл, Е. Кеннеді та ін. Нині проблемою організаційної культури займаються Д. Ульріх К. Камерон, Р. Куінн, проте формування організаційної культури на українських підприємствах і досі є великою проблемою.

Акіо Моріта, засновник корпорації Sony, говорив: «Працюючи в промисловості з людьми, ми зрозуміли, що вони працюють не тільки заради грошей, і якщо ви хочете їх стимулювати, гроші не є найефективнішим засобом. Щоб стимулювати людей, слід зробити їх членами сім'ї і поводитися з ними як з шанованими її членами». Відтак очевидною є необхідність усвідомленого формування та управління організаційною культурою підприємства [1].

Організаційну культуру можна визначити як соціальне явище, що виникає на будь-якому підприємстві і є системою цінностей, переконань, а також норм, ролей, правил, які спрямовують діяльність підприємства.

Організаційна культура має низку специфічних рис, які виділяють конкретне підприємство серед інших і є, як правило, продуктом його історичного розвитку. Цими специфічними рисами є традиції, мовлення, гасла, звичаї – усе те, що сприяє передачі культурних цінностей, переконань, норм і змісту ролей іншим поколінням працівників, є засобами адаптації та інтеграції працівників цього підприємства.

Таким чином, можна виділити такі елементи організаційної культури: філософія підприємства, нормативна культура, культура внутрішніх комунікацій, соціально-психологічна культура, подієва культура та культура зовнішньої ідентифікації. Усі ці елементи визначають фірмовий стиль підприємства, що забезпечує візуальну та смислову єдність товарів і послуг, усієї вихідної від фірми інформації, її внутрішнього й зовнішнього оформлення.

Формування організаційної культури залежить від керівника підприємства, а відтак саме він має чітко встановити цінності і цілі підприємства. Розуміння місця й значення організаційної культури для успіху досягнення стратегічних цілей підприємства та вміння формувати бажаний профіль організаційної культури є важливими умовами вдалих організаційних змін, у процесі яких формуватиметься організаційна культура [3].

Організаційна культура як засіб формування стійких духовних зв'язків і комунікацій усередині підприємства створює його внутрішній потенціал нематеріальних активів, за рахунок якого соціально-економічна система матиме змогу вижити за умов кризи (завдяки командному духу персоналу, його відданості підприємству) і розвиватися (за рахунок високої кваліфікації працівників, власних розробок тощо). Організаційна культура сприяє переорганізації та самоорганізації процесів і структур підприємства відповідно до змін ситуації [2].

Організаційна культура є часткою внутрішнього середовища фірми, її внутрішнім ресурсом – духовним, інтелектуальним; внутрішнім потенціалом, що забезпечує самоорганізацію системи.

На жаль, у формуванні організаційної культури на підприємствах України існують деякі проблеми та перепони, що є характерними лише для нашої країни. Однією з проблем формування організаційної культури на українських підприємствах є недостатня увага до цієї сфери менеджменту та складової ефективного управління. Серед представників українського ділового та наукового середовища не існує єдиної точки зору стосовно організаційної культури та її ролі в роботі компаній. Це можна пояснити тим, що значну частину ресурсів і часу на підприємствах зосереджено на підвищенні прибутку, через що занадто мало уваги приділяється культурному розвитку. Це перешкоджає використанню такого важливого суттєвого фактора, як організаційна культура. Разом із тим, українські бізнесмени, які співпрацюють з іноземними компаніями, уже мають певний досвід формування організаційної культури у своїх фірмах [4].

Нині значна частина українських підприємців у процесі формування корпоративної культури в організації є переважно орієнтованими на західні методи й технології, не беручи при цьому до уваги особливості національного характеру українців. Культура організації не може бути повністю запозиченою, запозиченими можуть бути тільки структура і деякі механізми функціонування організаційної культури.

Для національної культури українців характерною є низка позитивних і негативних рис, на які обов'язково слід звертати увагу. Притаманні українцям сконцентрованість на внутрішніх переживаннях і надмірна емоційність у поєднанні із замкнутістю і недовірою до оточуючих негативно впливають на формування організаційної культури. Не слід забувати і про такі риси українців, як утрата почуття відповідальності, надмірна довірливість, піддатливість зовнішнім впливам, індивідуалізм як пріоритет індивідуального над колективним, волелюбність.

Окрім деяких обумовлених історичним розвитком суспільства негативних рис, українцям притаманна ціла низка конструктивних рис, які мають сприяти засвоєнню нормативних цінностей організаційної культури. Насамперед це адаптивність, гнучкість, товариськість, прагматизм, розвинена інтуїція, працьовитість, універсальність, широкий кругозір, жвавість, креативність.

Ще однією проблемою у процесі формування організаційної культури є нав'язування організаційної культури керівництвом. Зазвичай на практиці керівництво компанії впроваджує організаційну культуру як систему норм і цінностей не усвідомлено, а віддаючи данину моді. Результатом цього може стати нерозуміння працівниками, які цілі ставить перед ними керівництво і яких результатів прагне досягти. Рідко хто усвідомлює взаємозв'язок між своїми обов'язками і завданнями всієї команди. Виникає незадоволеність роботою та відсутність довіри в колективі. Найчастіше така ситуація спричиняє масові звільнення.

Таким чином, для забезпечення стабільного розвитку підприємств та підвищення ефективності як національного, так і міжнародного бізнесу керівництву українських компаній слід інвестувати ресурси в формування та вдосконалення організаційної культури та механізми її відтворення, беручи до уваги при цьому особливості українського менталітету.

Отже, сучасна ситуація ставить перед керівниками підприємств завдання організації управлінського процесу за новими правилами. Стихійно сформовані елементи організаційної культури не завжди мають чітку етичну витриманість, цілісність і часто не є всім зрозумілими. Уведення внутрішніх корпоративних правил заздалегідь визначає стабільні, чітко окреслені позиції всіх учасників підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Моріта Акіо. Зроблено в Японії [Електронний ресурс] / Акіо Моріта // Юридичні послуги online. – Режим доступу : http://yurist-online.com/ukr/uslugi/biznes/knigi/002.php. **2.** Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с. **3.** Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации / Д. Ульрих ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2007. – 304 с. **4.** Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн ; под ред. Т. Ковалевой. – СПб. : Питер, 2007. – 336 с.

ПРАВОВОЙ СТАТУС ПРЕДПРИЯТИЙ С ИНОСТРАННЫМИ ИНВЕСТИЦИЯМИ И ИНОСТРАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

УДК 340.13(477):339.727.22

Лужецкая Е. О.

Студент 1 курса
факультета экономики и права ХНЕУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Проанализированы понятие и признаки предприятия с иностранными инвестициями. Исследованы научные работы отечественных ученых в области иностранных инвестиций, а также обобщены и выделены особенности нормативно-правового регулирования правового статуса предприятия с иностранными инвестициями и иностранного предприятия.*

Ключевые слова: *предприятие с иностранными инвестициями, иностранная валюта, инвесторы, хозяйственная деятельность, продукция собственного производства, инвестиционный климат, правовой статус.*

© Лужецкая Е. О., 2015

Анотація. *Проаналізовано поняття та ознаки підприємства з іноземними інвестиціями. Досліджено наукові роботи вітчизняних науковців у галузі іноземних інвестицій, а також узагальнено та виділено особливості нормативно-правового регулювання правового статусу підприємства з іноземними інвестиціями та іноземного підприємства.*

Ключові слова: *підприємство з іноземними інвестиціями, іноземна валюта, інвестори, господарська діяльність, продукція власного виробництва, інвестиційний клімат, правовий статус.*

Annotation. *It was analyzed the concept and features of the enterprises with foreign investment, studied scientific works of our scientists in the field of foreign investment, as well as summarized and highlighted features of legal regulation of the legal status of foreign-invested enterprises and foreign enterprises.*

Keywords: *enterprise with foreign investment, foreign currency, investors, business, own production, investment climate, legal status.*

Экономические преобразования в Украине должны быть нацелены на решение важнейшей задачи – радикальных изменений в системе управления экономикой как на макроуровне, так и на микроуровне (уровне предприятий и объединений). Изменения на микроуровне состоят в перестройке организационной структуры управления деятельности предприятий, создании промышленно-финансовых групп, холдинговых компаний. Необходимость создания и развития новых в Украине форм предпринимательства объективно обусловлена потребностью предприятий в более гибких структурных формах, способных адаптироваться к быстрым изменениям внешней среды. Решение проблем трансформации национальной экономики Украины на рыночных принципах, переход к новым прогрессивным технологическим процессам требует привлечения значительных объемов инвестиций. По оценкам специалистов, для создания полноценной экспортной экономики Украине необходимо 40–50 млрд дол. США. Внутренние возможности инвестирования пока ограничены и зависят от общеэкономической ситуации в Украине, которая сегодня негативно сказывается на всех инвестиционных процессах. В нынешних условиях хозяйствования практически прекратился процесс обновления основных фондов – коэффициент их выбытия составляет менее 1 %. Износ основных фондов в ряде отраслей составляет 70–80 % [1, с. 224].

Это свидетельствует о снижении технического уровня и конкурентоспособности производства. По оценкам специалистов Украина имеет потенциальные возможности для эффективного освоения внешних инвестиций сумме 2–2,5 млрд дол. США в год. Такая сумма достаточна для реконструкции приоритетных отраслей экономики в течение 5 лет. А при ориентации только на собственные резервы этот процесс неизбежно будет продолжаться 20 и более лет.

Выбранная тема очень актуальна, поскольку инвестиции, в том числе иностранные, являются не только механизмом развития, но и способом регулирования экономики путем перелива капитала. На современном этапе развития рынка иностранные инвестиции выступают основным источником получения новых конкурентоспособных технологий. Покупку украинских предприятий или их части, т. е. осуществление процессов слияния (поглощения), иностранные инвесторы рассматривают как привлекательный способ инвестирования с тех позиций, что уменьшается риск из-за неэффективного менеджмента. Вместе с тем в период затяжного кризиса увеличиваются шансы применения передового опыта в области получения новых технологий и оборотных средств.

Решение этого вопроса очень актуально для развития экономики государства. Интерес к нему и обусловил выбор темы статьи. При подготовке материала изучены ряд научных источников, законодательных и фондовых материалов, данных международной информационной системы Интернет. Объектом исследования является правовой статус предприятий с иностранными инвестициями и иностранных предприятий. Цель работы – исследование понятия и признаков предприятия с иностранными инвестициями и его роли в экономике государства.

В соответствии со ст. 116 Хозяйственного кодекса Украины, предприятие с иностранными инвестициями – это предприятие (организация) любой организационно-правовой формы, созданное в соответствии с законодательством Украины. Иностранные инвестиции в уставном фонде предприятия составляют не менее 10 %. Предприятие приобретает статус предприятия с иностранными инвестициями со дня зачисления иностранной инвестиции на его баланс.

Создание предприятия с иностранными инвестициями (далее ПИИ) предусматривает не только обязательное внесение иностранной инвестиции, но и полное соответствие законодательству, определяющему условия инвестиционной деятельности на территории Украины. Отношения, возникающие в процессе осуществления нерезидентами инвестиционной деятельности на территории Украины, регулируются Законами Украины, другими законодательными актами и нормативными документами, а также международными договорами Украины. Если правила, установленные каким-либо международным договором, отличаются от украинских, применяют международные нормы.

В Украине под защитой инвестиций подразумевают комплекс организационных, технических и правовых мер, направленных на создание условий, которые содействуют сохранению инвестиций, достижению цели вне-

сения инвестиций, эффективной деятельности объектов инвестирования и реинвестирования, защите законных прав и интересов инвесторов, в том числе права на получение прибыли (дохода) от инвестиций. Защита инвестиций обеспечивается законодательством Украины, а также международными договорами Украины.

Цель любой инвестиции, в том числе иностранной, – получение прибыли (дохода) или достижение социального эффекта. Нерезиденты (иностранные граждане или юридические лица), решившие вложить инвестиции в объекты предпринимательской и других видов деятельности, расположенные на территории Украины, выступают в роли субъектов инвестиционной деятельности (далее – иностранные инвесторы).

Под объектами иностранной инвестиционной деятельности понимают какое-либо имущество, в том числе основные фонды, оборотные средства, ценные бумаги, интеллектуальные ценности, другие объекты собственности, имущественные права, инвестирование в которые не запрещено законодательством Украины. Размещение инвестиций в такие объекты – неотъемлемое право иностранного инвестора, охраняемое законом.

На иностранных инвесторов, вкладывающих инвестиции на территории Украины, распространяется национальный режим инвестиционной и другой хозяйственной деятельности. Тем не менее, иностранное инвестирование имеет свои особенности. В частности, законодательство уточняет перечень лиц, которые могут быть иностранными инвесторами. К ним относят:

– юридических лиц, созданных в соответствии с иным законодательством, нежели украинское;

– физических лиц – иностранцев, которые не имеют постоянного места жительства на территории Украины и не ограничены в дееспособности;

– иностранные государства, международные правительственные и неправительственные организации;

– других иностранных субъектов инвестиционной деятельности, признанных таковыми по законодательству Украины.

Формы осуществления иностранных инвестиций:

1) иностранная валюта (законодательство разрешает иностранные инвестиции в Украину в иностранной валюте, которая признана свободно конвертируемой, широко используется для осуществления платежей по международным операциям и отнесена к 1-й группе Классификатора иностранных валют);

2) валюта Украины (используется при реинвестициях в объект первичного инвестирования или в какие-либо другие объекты инвестирования согласно законодательству Украины при условии уплаты налога на прибыль (доходы));

3) любое движимое (недвижимое) имущество и связанные с ним имущественные права;

4) акции, облигации, другие ценные бумаги, а также корпоративные права (права собственности на долю (пай) в уставном фонде юридического лица, созданного согласно законодательству Украины или законодательству других стран), выраженные в конвертируемой валюте;

5) любые права интеллектуальной собственности, стоимость которых в конвертируемой валюте подтверждена согласно законам (процедурам) страны инвестора или международным торговым обычаям, а также подтверждена экспертной оценкой в Украине;

6) права на осуществление хозяйственной деятельности, включая права на пользование недрами и использование природных ресурсов.

Инвестициями могут быть и другие виды ценностей, внесение которых разрешено украинским законодательством [2, с. 124].

Иностранные инвесторы осуществляют инвестиции в различных формах, например, создавая на территории Украины новые предприятия, приобретая в полную собственность уже действующие предприятия, какое-либо движимое или недвижимое имущество, другие имущественные права. Также иностранным инвесторам разрешено осуществлять предпринимательскую и другую хозяйственную деятельность на основании договоров с субъектами хозяйствования Украины без создания юридического лица, т. е. совместную деятельность.

Наиболее излюбленной формой инвестиций иностранных инвесторов считают их долевое участие в предприятиях, создаваемых совместно с украинскими юридическими и физическими лицами, или приобретение ими доли работающих предприятий. ПИИ (ПИИ=ПИК) может создаваться и действовать в любой организационно-правовой форме, предусмотренной действующим законодательством. ПИИ имеют право выступать учредителем дочерних предприятий, создавать филиалы и представительства на территории Украины и за ее пределами с соблюдением требований законодательства Украины и законодательства соответствующих государств.

Законом могут быть определены отрасли хозяйствования или территории, на которых устанавливается общий размер участия иностранного инвестора, а также территории, на которых деятельность ПИИ ограничена либо запрещена исходя из соображений обеспечения национальной безопасности Украины. В соответствии с Законом Украины «О режиме иностранного инвестирования» от 19.03.1996 г., учредительные документы ПИИ должны содержать сведения, предусмотренные законодательством Украины для соответствующих организационно-

правовых форм предприятий, а также сведения о государственной принадлежности их учредителей (участников) [3, с. 334].

ПИИ имеет определенные преимущества (льготы) при условии регистрации иностранной инвестиции в установленном законодательством порядке. Так, в частности, если в качестве взноса иностранного инвестора в уставный фонд ПИИ ввозят имущество из-за пределов таможенной границы Украины (кроме товаров, предназначенных для реализации и собственного потребления), такое имущество подлежит освобождению от уплаты ввозной пошлины. При таможенном оформлении ПИИ может отсрочить уплату ввозной пошлины на основании простого векселя, выданного таможенному органу по месту аккредитации предприятия как субъекта ВЭД.

Еще одной льготой при условии регистрации инвестиции можно назвать установление особого (льготного) режима инвестиционной и другой хозяйственной деятельности для проектов, осуществляемых отдельными субъектами предпринимательской деятельности Украины с привлечением иностранных инвесторов в рамках государственных программ развития приоритетных отраслей экономики, социальной сферы и территорий. Государственные гарантии защиты иностранных инвестиций закреплены Законом Украины «О защите иностранных инвестиций на Украине» от 10.09.1991 г. Этот Закон предусматривает, что на территории Украины:

– для иностранных инвесторов установлен национальный режим инвестиционной и другой хозяйственной деятельности;

– по желанию иностранных инвесторов (даже если специальное законодательство об иностранных инвестициях изменилось) на протяжении 10 лет Украина сохраняет гарантии, предоставленные законодательством о режиме иностранного инвестирования;

– отсутствует угроза национализации иностранных инвестиций. Их реквизиция может произойти только по решению уполномоченных Кабинетом Министров Украины органов в случае проведения спасательных мероприятий при стихийных бедствиях, авариях, эпидемиях, эпизоотиях. Иностранные инвесторы в судебном порядке могут обжаловать подобные решения;

– иностранные инвесторы имеют право на компенсацию и возмещение убытков, включая упущенную выгоду и моральный ущерб, причиненные вследствие действия, бездействия или ненадлежащего исполнения государственными органами или их должностными лицами обязанностей, предусмотренных законодательством Украины в отношении ПИИ или иностранных инвесторов;

– иностранные инвесторы имеют право на возврат (не позднее шести месяцев со дня приостановления инвестиционной деятельности) своих инвестиций в натуральной форме или в валюте инвестирования в сумме фактического взноса без уплаты пошлины. Также они имеют право на получение доходов с таких инвестиций в денежной или товарной форме по реальной рыночной цене, действующей на момент возврата, если иное не установлено законами Украины или ее международными договорами;

– иностранным инвесторам гарантирован беспрепятственный и немедленный перевод за рубеж их прибылей, доходов и других средств в иностранной валюте, полученных на законных основаниях от осуществления инвестиционной деятельности.

Незарегистрированные иностранные инвестиции не дают права на получение вышеперечисленных гарантий.

Таким образом, для полноценной защиты своих инвестиций иностранный учредитель ПИИ (ПИК) (или уполномоченное им в установленном порядке лицо) должен зарегистрировать свою инвестицию. Порядок такой регистрации определен соответствующим Положением о порядке регистрации иностранных инвестиций. Регистрацию проводят органы государственной власти (в Киеве – соответствующее управление Киевской городской государственной администрации).

Согласно законодательству ПИИ имеют возможность самостоятельно устанавливать правила реализации продукции (работ, услуг), включая цену на них (при отсутствии других требований законодательства Украины).

К тому же продукция собственного производства ПИИ не подлежит лицензированию и квотированию при условии ее сертификации, проводимой Торгово-промышленной палатой Украины.

Продукция собственного производства ПИИ – это продукция, которая была полностью изготовлена либо подвергнута достаточной переработке или обработке ПИИ с использованием собственного или арендованного имущества. Переработка или обработка продукции будет признана достаточной, если изготовленная продукция классифицируется в другой тарифной позиции (на уровне первых четырех знаков цифрового кода ТН ВЭД), чем изделия и материалы, приобретенные предприятием и использованные им для ее изготовления. Продукция, добавленная стоимость которой во время ее переработки или обработки достигает не менее 50 %, тоже является продукцией собственного производства ПИИ (если иное не предусмотрено законодательством).

Добавленной стоимостью считают разницу между себестоимостью продукции и стоимостью использованных материалов, сырья и комплектующих. Кроме того, законодательством определены виды продукции, которая может быть признана полностью изготовленной ПИИ, и установлен ряд дополнительных условий определения

продукции собственного производства для отдельных отраслей промышленности. Во всем остальном на ПИИ распространяется национальный режим хозяйственной деятельности. Налогообложение ПИИ также осуществляется в общем порядке, т. е. согласно действующему законодательству Украины [4, с. 16].

Отношения иностранного предприятия с другими предприятиями, организациями и гражданами во всех сферах хозяйствования возникают и регулируются на основе договоров. Иностранное предприятие имеет право вести внешнеэкономическую деятельность и определять самостоятельно направления этой деятельности. Государство обеспечивает иностранному предприятию равные правовые и экономические возможности с другими предприятиями, гарантирует обеспечение его прав и законных интересов. Вмешательство в хозяйственную и иную деятельность иностранного предприятия со стороны государственных, общественных организаций, политических партий и организаций без законных на то оснований не допускается. Контроль деятельности иностранного предприятия осуществляется налоговой, государственной контрольно-ревизионной службами и органами других ведомств, предусмотренными ХК Украины, а также иными государственными структурами, что предусмотрено действующим законодательством [5, с. 37]. Взаимоотношения иностранного предприятия с органами государственного управления, местного самоуправления и другими органами строятся в соответствии с действующим законодательством.

Вместе с тем экономическая безопасность Украины обуславливает необходимость недопущения доступа иностранных субъектов хозяйствования, а с ними – и государства, по законодательству которой они созданы, в область обороны (оружия, техники и технологии), фундаментальных разработок, поддержания общественного порядка и управления, финансов и монетарной политики, правотворчества. Указанные сферы традиционно остаются недоступными для иностранцев практически во всех без исключения странах.

Законодательство Украины также ограничивает доступ иностранцев к некоторым секторам экономики, которыми являются деятельность издательств, топографо-геодезическая и картографическая деятельность, страховая деятельность. Законами Украины могут определяться территории, на которых создание и деятельность иностранных предприятий ограничивается или запрещается исходя из требований обеспечения национальной безопасности Украины. Это, как правило, приграничные территории, территории размещения военных и других стратегических объектов [6, с. 15]. В случае, если другие государства, таможенные союзы или экономические группировки ограничивают осуществление законных прав и интересов субъектов внешнеэкономической деятельности Украины (предприятий, филиалов или представительств), органы государственного регулирования внешнеэкономической деятельности в соответствии с их компетенцией имеют право применять адекватные меры в ответ на такие действия (ст. 29 Закона Украины «О внешнеэкономической деятельности»).

Особенности правового статуса предприятий с иностранными инвестициями и иностранного предприятия определяются ст. 116, 117, 390–400 Хозяйственного кодекса Украины, Законом Украины от 19.03.1996 г. «О режиме иностранного инвестирования», а также рядом подзаконных нормативно-правовых актов, в том числе Положением о порядке государственной регистрации иностранных инвестиций», утвержденным Постановлением Кабинета Министров Украины от 07.08.1996 г.; Постановлением Кабинета Министров Украины от 07.08.1996 г. «О порядке выдачи, учета и погашения векселей, выданных во время ввоза в Украину имущества как взноса иностранного инвестора в уставный фонд предприятия с иностранными инвестициями, а также по договорам (контрактам) о совместной инвестиционной деятельности, и уплаты ввозной пошлины в случае отчуждения этого имущества», Положением «О порядке привлечения экспертов к оценке имущества, находящегося в общегосударственной собственности, при создании предприятий с иностранными инвестициями», утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины от 20.07.1996 № 813; Постановлением Кабинета Министров Украины от 05.09.1996 г. «Об утверждении Порядка определения продукции собственного производства предприятий с иностранными инвестициями» и другими нормативными актами [7, с. 21].

Исследование правового статуса предприятий с иностранными инвестициями и иностранных предприятий является чрезвычайно актуальным. Под инвестиционным климатом имеют в виду состояние правовой, финансовой, социально-экономической и общественно-политической среды в пределах государства, которое предопределяет ту или иную степень привлекательности для инвестиций. Инвестиционный климат в современной Украине все еще неудовлетворительный, а управление инвестиционными процессами в стране является чрезвычайно сложным. Поэтому инвестиционная деятельность в условиях кризиса остается крайне слабой, инвестиционная политика – нестабильной, что связано с законодательной базой и налоговой политикой; инвестиционное сотрудничество – назревающим, а инвестиционный менеджмент –инерционным. В настоящее время преобладают негативные оценки современного инвестиционного климата Украины специалистами, учеными, работниками управления различных иерархических уровней. Инвестиционный климат в стране требует глубокого научного исследования, разработки и реализации ряда мероприятий с целью его улучшения. Протекание инвестиционных процессов, их характер, интенсивность и результативность, а также управление ими зависят от инвестиционного климата, сформировавшийся в государстве, то есть от состояния правовой, финансовой, социально-экономической и общественно-политической среды в ее пределах.

В Украине необходимо создать благоприятный инвестиционный климат, то есть условия, при которых украинские и иностранные предприниматели смогут процветать. В противном случае страна теряет экономический рост, рабочие места и доходы с налогов, которые можно было бы собирать с украинских и иностранных предприятий. Нельзя допустить, чтобы украинский бизнес продолжал оставаться в тени, со всеми потерями, которые несет при этом украинская экономика, а иностранный бизнес в связи с этим относился к Украине с предубеждением.

Научный руководитель – старший преподаватель Перепелица И. К.

Литература: 1. Актуальные проблемы развития экономики Украины в переходный период к рынку : материалы межвузовской науч.-практ. конф. – 2008. – Ч. 2. – Тернополь. – С. 220–227. **2.** Алмаши Л. В. Інвестиційні процеси та їх вплив на формування зовнішнього боргу Угорщини / Л. В. Алмаши // Регіональна економіка. – 2004. – № 4. – С. 165–172. **3.** Войцеховский В. Б. Параметры инвестирования и темпы роста экономического потенциала промышленных предприятий / В. Б. Войцеховский // Украина в XXI веке: концепции и модели экономического развития : материалы докладов V Международного конгресса украинских экономистов. – Львов, 2000. – С. 333–335. **4.** Инвестиционная деятельность в Украине: проблемы развития и регулирования : научные материалы международной науч.-практ. конф. – Черновцы, 2007. – С. 15–17. **5.** Мокій А. І. Основні напрями політики формування інвестиційного клімату в регіоні / А. І. Мокій // Регіональна економіка. – 2009. – № 3. – С. 31–38. **6.** Омельченко А. Законодавство про іноземні інвестиції в системі законодавства України // Право України. – 1996. – № 8. – С. 14–16. **7.** Святоцький О. Окремі питання правового регулювання іноземних інвестицій / О. Святоцький, Т. Захарченко, І. Борисенко // Право України. – 1997. – № 3. – С. 20–23.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ БАНКУ

УДК 33.021:657.422.1

Луцик Д. В.

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

Анотація. *Досліджено динаміку кредитного портфеля банків України. Розглянуто визначення поняття «кредитний портфель» з точки зору різних науковців та згідно із Положенням Національного банку України. Наведено напрями аналізу кредитного портфеля.*

Ключові слова: *кредитний портфель, резерви підвищення ефективності кредитної діяльності, кредитування, якість кредитного портфеля, етапи аналізу кредитного портфеля.*

Аннотация. *Исследована динамика кредитного портфеля банков Украины. Рассмотрено определение понятия «кредитный портфель» с точки зрения различных ученых и в соответствии с Положением Национального банка Украины. Приведены направления анализа кредитного портфеля.*

Ключевые слова: *кредитный портфель, резервы повышения эффективности кредитной деятельности, кредитование, качество кредитного портфеля, этапы анализа кредитного портфеля.*

Annotation. *Dynamics of a credit portfolio of banks of Ukraine is investigated. We consider the definition of credit portfolio in terms of different researchers and according to provisions of the National Bank of Ukraine. Directions of analysis of a credit portfolio are provided.*

© Луцик Д. В., 2015

Keywords: *credit portfolio, reserves of increase of efficiency of credit activity, crediting, quality of a credit portfolio, analysis stages of a credit portfolio.*

Для сучасного етапу становлення ринкових відносин в економіці України характерним є посиленням ролі банківської системи у стимулюванні економічного зростання. Кредитування як фундаментальна складова діяльності банків є головним джерелом забезпечення потреб підприємств у грошових ресурсах, що є основою для збільшення інвестицій, сприяючи неперервності й прискоренню відтворювального процесу та зміцнюючи економічний потенціал суб'єктів господарювання.

Успішність та ефективність банківських кредитних вкладень у різні сектори господарства багато в чому залежить від можливостей менеджменту банківських установ здійснювати оптимальне формування й управління кредитним портфелем, забезпечуючи належну ефективність банківської діяльності за мінімально можливого рівня ризику. Адже зростання масштабів банківського кредитування без належного врахування ризиків, що виникають, та можливостей ефективно управляти сформованим кредитним портфелем несе в собі загрозу для ефективного функціонування як окремих комерційних банків, так і банківської системи України в цілому. Саме тому комплексний аналіз і розробка теоретичних і практичних питань формування кредитного портфеля банків і визначення напрямів підвищення ефективності управління ним слід вважати одним із пріоритетних завдань у загальній системі заходів щодо удосконалення функціонування комерційних банків.

Питання оцінки якості кредитного портфеля банку є предметом дослідження багатьох зарубіжних та вітчизняних учених, зокрема Васюренка О., Герасимовича А., Петрова Д., Лаврушина О., Примостки Л., Савлука М., Пірога В., Мороза А. та ін. Незважаючи на значний внесок науковців у дослідження проблеми ефективного формування та оцінки кредитного портфеля, це питання нині залишається актуальним, потребує подальшого дослідження як в теоретичному, так і в практичному плані.

Метою цієї наукової статті є аналіз динаміки обсягу кредитного портфеля банків України.

Національний банк України здійснює контроль за кредитною діяльністю банків та розробляє заходи впливу на банківську діяльність для підвищення стабільності банківської системи України.

Розглянемо наведені в роботах вітчизняних і зарубіжних економістів визначення кредитного портфеля.

Лаврушин О. І., Єрмаков С. Л., Маслєнченкова Ю. С. [1] визначають кредитний портфель як сукупність виданих позик, які класифікують на основі критеріїв, пов'язаних із різними факторами кредитного ризику або способами захисту від нього.

Рід Е. та Коттер Р. під портфелем кредитів розуміють позики клієнтам [2]. На думку Грудзевича У. та Парасій-Вергуненка І., кредитний портфель банку є сукупністю всіх кредитів, що надані банком для отримання прибутку [3, 4].

Ширше трактує це поняття Вовк В. Я., визначаючи кредитний портфель банку як сукупність кредитів, наданих одним банком на певну дату для отримання доходу у вигляді відсотків [5].

На думку Сало І. В. та Криклій О. А., кредитний портфель – це сукупність кредитів, наданих банком на певну дату, що характеризує величину капіталу, укладеного банком у кредитні операції» [6].

Денисенко М. П. визначає кредитний портфель як заборгованість за кредитними операціями [7].

Згідно із Положенням НБУ «Про порядок формування та використання банками України резервів для відшкодування можливих втрат за активними банківськими операціями», кредитний портфель – це сукупність усіх банківських позик, що структуровані за певними параметрами відповідно до завдань визначеної банком кредитної політики [8].

На підставі проведеного аналізу підходів можна зазначити, що кредитним портфелем є:

1) результат діяльності банку з надання кредитів;

2) згруповані за різними ознаками залишки коштів за кредитами;

3) заборгованість за кредитними операціями;

4) вибір напрямів кредитних вкладень залежно від їх прибутковості та ступеня ризику.

Вважаємо, що кредитним портфелем є сукупність кредитів, структурованих за терміном, валютою, ступенем ризику, для отримання доходності, наданих банком усім суб'єктам господарювання різних галузей економіки для отримання прибутку.

До кредитного портфеля належать: кошти банків у розрахунках та строкові депозити, що розміщено в інших банках, і сумнівна заборгованість за ними; кредити, що надано іншим банкам, і сумнівна заборгованість за ними; вимоги, що придбано за операціями факторингу із суб'єктами господарювання, і сумнівна заборгованість за ними; кредити, що надано за операціями репо суб'єктам господарювання; кредити, що надано за врахованими векселями суб'єктам господарювання, і сумнівна заборгованість за ними; кредити суб'єктам господарювання у поточну діяльність, у інвестиційну діяльність, і сумнівна заборгованість за ними; іпотечні кредити, що надано

суб'єктам господарювання, і сумнівна заборгованість за ними; кредити, що надано органам державної влади та місцевого самоврядування, і сумнівна заборгованість за ними; іпотечні кредити, що надані органам державної влади та місцевого самоврядування, і сумнівна заборгованість за ними; кредити на поточні потреби та в інвестиційну діяльність, що надані фізичним особам, і сумнівна заборгованість за ними; іпотечні кредити, що надані фізичним особам, і сумнівна заборгованість за ними; кредити, що надані за врахованими векселями фізичним особам, і сумнівна заборгованість за ними; кредити овердрафт, що надані суб'єктам господарювання та фізичним особам; гарантії, поручительства, підтверджені акредитиви, акцепти та авалі, що надані банкам; вимоги за виплаченими банком гарантіями; гарантії та авалі, що надані клієнтам (крім банків); зобов'язання з кредитування, що надані банкам і клієнтам [8].

Проведемо аналіз кредитного портфеля банківських установ України згідно з даними, опублікованими НБУ (табл. 1) [9].

Таблиця 1

Показники якості кредитного портфеля банків України у 2008-2014 рр., млн грн

Назва показника	01.01. 2008	01.01 2009	01.01.2010	01.01. 2011	01.01. 2012	01.01. 2013	01.01. 2014
Обсяг кредитного портфеля	485 368	792 244	747 348	755 030	825 320	815 327	911 402
з них							
кредити, що надані суб'єктам господарювання	276 184	472 584	474 991	508 288	580 907	609 202	698 777
кредити, що надані фізичним особам	153 633	268 857	222 538	186 540	174 650	161 775	167 773
Питома вага кредитів, що надані суб'єктам господарювання, %	56,9	59,6	63,6	67,3	70,4	74,7	76,7
Питома вага кредитів, що надані фізичним особам, %	31,7	33,9	29,8	24,7	21,2	19,8	18,4
Темпи зростання, %	-	163,2	94,3	101	109,3	98,8	111,8

Зміни обсягу кредитного портфеля за 2008–2014 рр. подано на рис. 1.

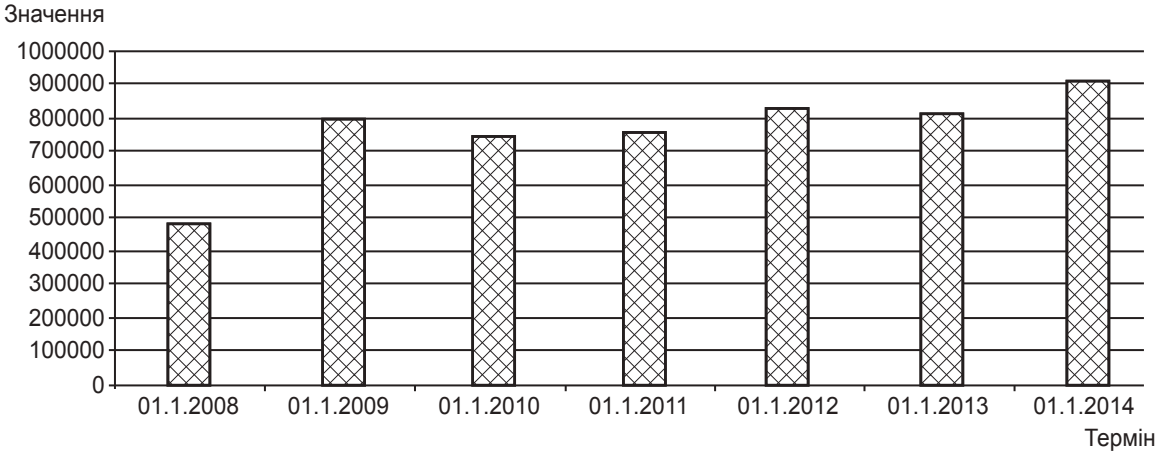

Рис. 1. **Зміни обсягу кредитного портфеля за 2008–2014 рр.**

На початку 2008 р. обсяг кредитного портфеля склав 485 368 грн, у 2009 р. цей показник значно зріс (на 63,2 %). Надалі спостерігалося незначне зростання та зменшення кредитного портфеля порівняно з попереднім роком.

Аналіз кредитного портфеля щодо категорії позичальника (табл. 1) переконує, що перевага в кредитуванні надається передусім суб'єктам господарювання. Частка наданих їм кредитів поступово збільшувалася, починаючи з 56,9 %, і досягла 76,7 %.

Що ж до кредитів, наданих фізичним особам, то за аналізований період їх обсяг поступово зменшується: у 2008 р. їх частка у загальній сумі кредитного портфеля становила 31,7 % (153 633 млн грн), а станом на 01.01.2014 р. – 18,4 % (167 773 млн грн). Можливими причинами такої динаміки є те, що в Україні спостерігалося погіршення економічної ситуації, що спричинило низьку платоспроможність населення.

Як відомо, банки є найбільш вразливими до кредитного ризику, що відображає наявну або потенційну загрозу для надходжень чи капіталу й виникає через неспроможність сторони, що взяла на себе зобов'язання виконати умови будь-якої фінансової угоди з банком або в інший спосіб. Неповернені позичальниками кредити

і несплачені відсотки впливають на зменшення відсоткового доходу банку, що зумовлено додатковими відрахуваннями до резервів на покриття витрат, зростанням банківських витрат та зниженням прибутку. Під час створення додаткових резервів відбувається відволікання грошових ресурсів із банківського обігу, які можуть бути направлені на кредитування, що впливає на зміну балансу ліквідності банку.

З метою виявлення резервів підвищення ефективності кредитної діяльності за умови запланованого рівня доходності та допустимого рівня ризику банки проводять здійснюваний у двох напрямах аналіз кредитного портфеля:

1) аналіз структури та динаміки кредитного портфеля;

2) якісний аналіз кредитного портфеля (табл. 2).

Таблиця 2

Напрями аналізу кредитного портфеля

Напрям аналізу	Характеристика
Аналіз структури та динаміки кредитного портфеля	Полягає у виявленні динаміки зміни загального обсягу кредитів банку. Таке дослідження є необхідним для того, щоб виявити основні тенденції зміни структури кредитного портфеля, які простежуватимуться в аналізованому банку. Кількісний аналіз передбачає вивчення складу і структури кредитного портфеля банку в динаміці за низкою економічних показників, до яких належать обсяг і структура кредитних вкладень за видами економічної діяльності, структура кредитних вкладень за групами позичальників, за термінами надання кредитів, за своєчасністю погашення кредитів, за галузями економіки, за видами валют, за рівнем процентних ставок. Такий аналіз дозволяє виявити переважні сфери кредитних вкладень, тенденції розвитку, терміни та своєчасність повернення кредитів та їх прибутковість. Велике значення має зіставлення фактичних залишків заборгованості із плановими прогнозами
Якісний аналіз кредитного портфеля	Якість кредитного портфеля банку відображає відповідність структури його кредитних операцій базовим принципам організації кредитування з точки зору забезпечення поверненості, терміновості та платності наданих коштів

Науковим результатом цього дослідження є уточнення визначення поняття «кредитний портфель» банку та змісту етапів його аналізу. Перспективою подальших наукових досліджень у цьому напрямі є удосконалення методики забезпечення аналізу кредитних операцій банку.

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

Література: 1. Лаврушин О. И. Банковское дело / О. И. Лаврушин. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 365 с. **2.** Рид Е. Комерційні банки / Е. Рид, Р. Коттер, Е. Гілл, Р. Сміт ; пер. с англ. – М. : Космополис, 1991. – 480 с. **3.** Грудзевич У. Я. Аналіз банківської діяльності : навч. посіб. / У. Я. Грудзевич. – Київ : УБС НБУ, 2007. – 222 с. **4.** Парасій-Вергуненко І. М. Аналіз банківської діяльності : навч.-метод. посіб. / І. М. Парасій-Вергуненко. – Київ : КНЕУ, 2003. – 347 с. **5.** Вовк В. Я. Кредитування і контроль : навч. посіб. / В. Я. Вовк, О. В. Хмеленко. – Київ : Знання, 2008. – 463 с. **6.** Сало І. В. Фінансовий менеджмент банку : навч. посіб. / І. В. Сало, О. А. Криклій. – Суми : Університет. кн., 2007. – 314 с. **7.** Денисенко М. П. Кредитування та ризики : навч. посіб. / М. П. Денисенко, В. М. Домрачев, В. Г. Кабанов. – Київ : Професіонал, 2008. – 480 с. **8.** Про затвердження Положення про порядок формування та використання банками України резервів для відшкодування можливих втрат за активними банківськими операціями [Електронний ресурс] : Закон України від 25.01.2012 № 23. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0231-12. **9.** Національний банк України [Електронний ресурс] // Основні показники діяльності банків України. – Режим доступу : http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=36807.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.101.3

Любовецька В. С.

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

Анотація. *Досліджено застосування нормативів для впровадження їх на виробничих підприємствах з метою удосконалення організації праці та підвищення ефективності роботи виробничих підприємств.*

Ключові слова: *продуктивність праці, мотивація, стимули, мотив.*

Аннотация. *Исследовано применение нормативов для внедрения их на производственных предприятиях в целях совершенствования организации труда и повышения эффективности работы производственных предприятий.*

Ключевые слова: *производительность труда, мотивация, стимулы, мотив.*

Annotation. *Researched the use of standards for the implementation of industrial enterprises, to improve work organization and improve the efficiency of industrial enterprises.*

Keywords: *productivity, motivation, incentives, motive.*

Нині ключовими проблемами економіки України є низька продуктивність праці (ПП), низький технікотехнологічний рівень виробництва та низька якість життя населення. Активізація людської праці є головною умовою досягнення позитивних зрушень у добробуті населення і господарчому розвитку країни. Без зростання продуктивності людської праці неможливим є забезпечення конкурентних переваг країни, її сталий економічний розвиток за умов всеохоплюючої глобалізації.

Проблеми мотивації персоналу цікавили вчених протягом усієї історії економічної науки. Питаннями мотивації праці займалися як зарубіжні, так і вітчизняні автори, серед них Семикіна М., Ананьева Е., Данюк В., Генкін, Б., Доровської О.

Проте деякі питання впливу мотивації персоналу на продуктивність його праці на сучасних українських підприємствах потребують подальшого вивчення та удосконалення.

Метою статті є покращення та систематизація засобів мотивації персоналу з метою підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Очевидно, що основу життя людського суспільства становить виробництво, результати якого застосовують для задоволення різноманітних потреб людей. Проте виробництво не існуватиме без використання праці людини – ефективної, цілеспрямованої. А це означає, що від того, чи розуміє та чи інша особистість зміст своєї праці та які мотиви рухають нею, залежить її ставлення до трудової діяльності.

Найважливішими задачами мотивації праці за сучасних умов є послідовне поліпшення організації праці та виробництва; зниження трудомісткості продукції; посилення матеріальної зацікавленості робітників у підвищенні ефективності виробництва, упровадженні досягнень науки та техніки, прогресивної технології; підтримка економічно обґрунтованих співвідношень між зростанням продуктивності праці та заробітною платою.

Недоліки у сучасному стані мотивації праці підривають стимулюючу роль заробітної плати, стримують виявлення внутрішньовиробничих резервів, перешкоджають раціоналізації виробництва, застосуванню науковотехнічних досягнень. Проблема вдосконалення мотивації праці за сучасних умов є однією з найважливіших у промисловості. Її розв'язання сприятиме розвитку виробництва, зменшенню собівартості продукції, а відтак і її ціни, збільшенню прибутків на підприємствах, що дасть змогу їм розвиватися.

Окремо слід виділити мотивацію праці як один з основних факторів, що визначають ефективність ПП.

Правильно спланована й організована система мотивації дає змогу підвищити ефективність роботи персоналу, збільшити обсяги продажу, покращити виробничий процес та обслуговування клієнтів без особливо значних матеріальних затрат з боку компанії. Коефіцієнт корисної дії істотно зростає за умови виконання працівником своїх посадових обов'язків із повною самовіддачею через залучення ним розвитку підприємства до власної системи саморозвитку. Як показує практика, відсутність мотивації є першим кроком до занепаду підприємства, оскільки невдоволений працівник не виконує роботу якісно, негативно сприймає підприємство, а відтак поширює негативну інформацію про нього, через що може постраждати репутація та престиж підприємства.

© Любовецька В. С., 2015

Саме тому на перший план виходять внутрішні потреби та мотиви особистості, необхідність задоволення яких стає важливим складником системи мотивації.

Розвиток теорії та практики мотивації персоналу пов'язаний із переосмисленням її місця та ролі у розвитку продуктивних сил суспільства, оскільки кожний працівник підприємства має керуватися ідеєю максимізації ефективності застосування матеріально-технічної та ресурсної бази підприємства за умов конкурентного середовища, що виявлятиметься в підвищенні результативності та продуктивності праці.

Для ефективного виконання функції мотивування необхідно враховувати об'єктивно існуючий взаємозв'язок таких понять, як мотив і стимул. Часто терміни «мотив» і «стимул» розглядають як синоніми. Однак варто зазначити, що мотивом є внутрішня спонукальна сила, прагнення, а стимулом – зовнішнє спонукання з певною метою.

Ситуативні фактори не належать до складових мотивації, проте їх розглядають у мотиваційних дослідженнях через те, що вони разом із стимулами справляють зовнішній вплив на поведінку особистості і незначний вплив – на внутрішню мотивацію. До ситуативних факторів належать різного роду події та ситуації, що впливають на дії людини, наприклад, складність завдань, тиск, вимоги керівника, особливості ситуації; випадкові та передбачувані ситуації взаємодії між споживачем та товаром, що спонукають до початку чи збільшення обсягів споживання.

Таким чином, продуктивність праці є найважливішим показником у діяльності підприємства, на який впливає низка факторів. Як один з основних факторів слід виділити мотивацію праці персоналу, грамотне управління якою сприятиме підвищенню результативності функціонування підприємства в цілому. Для сучасних підприємств нагальною необхідністю є забезпечення постійного моніторингу продуктивності праці, що уможливить надання об'єктивної оцінки продуктивності праці та адекватне відображення такої оцінки державною статистикою.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання [Електронний ресурс] / М. В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. – 2010. – № 17. – Режим доступу : http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/70.pdf. **2.** Ананьева Е. А. Мотивация персонала в зарубежных компаниях [Електронний ресурс] / Е. А. Ананьева. – Режим доступу http://www.ubo.ru/articles/? cat=107&pub=3226. **3.** Данюк В. І. Формування мотиваційної політики на підприємствах / В. І. Данюк, О. О. Чернушкіна // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 36–40. **4.** Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – М. : Норма, 2007. – 464 с. **5.** Доровської О. Ф. Удосконалення управління персоналом: узгодження кадрової політики та стратегії розвитку : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 / Доровської Олексій Федорович. – Харків, 2005. – 17 с.

ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА УКРАИНЫ И МЕТОДЫ ЕЕ ЛИКВИДАЦИИ

УДК 330.101.8:343.37(477

Макарова Д. С.

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

Аннотация. *Изучены особенности теневой экономики Украины и основные способы борьбы с ней. Рассмотрены мероприятия, которые могли бы ускорить ликвидацию теневой экономики в Украине.*

Ключевые слова: *масштаб теневого сектора, уклонения от платежа налогов, теневая экономика, валовый внутренний продукт, коррупция, способы ликвидации теневой экономики, налоговая система.*

© Макарова Д. С., 2015

Анотація. *Розглянуто особливості тіньової економіки України та основні шляхи боротьби з нею. Запропоновано засоби, які б могли прискорити ліквідацію тіньової економіки в Україні.*

Ключові слова: *масштаб тіньового сектора економіки, тіньова економіка, ухилення від сплати податків, валовий внутрішній продукт, корупція, податкова система.*

Annotation. *Examines the characteristics of black market of Ukraine. The possible ways, which could force its liquidation.*

Keywords: *shadow economy, tax evasion, basis of shadowed economy, gross domestic product, ways of shadowing economy, tax structure.*

Теневая экономическая деятельность – сложное и многогранное явление, существующее и развивающееся в любых общественно-политических условиях. Резкий рост интереса к проблеме теневой экономики совпадает, как правило, по времени с кризисными тенденциями или затяжным экономическим спадом в ряде стран, в том числе, и экономически развитых. Это является существенным препятствием обеспечению стабильного развития экономики.

Значительной проблемой является и то, что преобладающее большинство теневых операций реально выполнить в нормативно-правовом поле, а доказательство факта проведения такой экономики требует немалых усилий со стороны государственных властей.

Этой проблемой занимались украинские ученые Боринец С., Вазарханов И., Ганчаева В., Емченко Н., Глущенко О. и др.

Целью статьи является определение основных направлений в борьбе с теневой экономикой в украинском бизнесе.

Изначально во время переходного периода Украина, как и большинство других стран, таких как Албания, Болгария, Венгрия, Польша, Румыния, Словакия, Чешская Республика, столкнулись с теневой экономикой, которая включает в себя неконтролируемое производство, разделение и обмен ценностями и услугами, находящимися вне внимания органов госуправления и общественности. Если сравнивать показатели масштабности теневой экономики в Украине и развитых странах, разница более чем существенна.

Как показывают исследования [2], активность «черной» экономики в большинстве стран пресекается действиями правоохранительных органов как незаконная. Опыт европейских стран, показывает, что теневой сектор в основном представлен криминальными видами деятельности. В Украине же теневая экономика является незарегистрированной, в связи с чем в Украине не могут использоваться такие же методы борьбы, как в странах ЕС.

В нашей стране теневые доходы предприниматели получают от легальных видов деятельности, хоть и не регистрируют их в отчетах. Скрывая доходы, украинские предприниматели выводят их из официального учета, не платят налоги и увеличивают за счет этого собственные доходы.

По данным Керни А. и Шнайдера Ф. [10], можно сделать вывод о максимальном уровне развития теневой экономики в Болгарии (32,3 % от ВВП) и минимальном уровне – в Австрии (8,0 % от ВВП). Что касается Украины, то здесь, согласно разным экспертным оценкам, в тени находится от 35 до 50 % ВВП. По оценкам Министерства экономического развития и торговли Украины уровень теневой экономики за период с 2007 по 2011 гг. достиг максимального значения в 2009 г., тогда как после введения в действие Налогового кодекса (2010 г.) он снизился до 34 % от официального ВВП, что и отражено на рис. 1.

Важным фактором развития теневого сектора является значительный масштаб оборота наличных денег. Спрос на наличные деньги в рыночной экономике достаточно точно определяется путем соотнесения объемов наличности в обращении к ВВП. Так, в развитых странах ЕС отношение наличных денег в обращении к ВВП является относительно постоянной величиной (5–7 %). В Украине этот показатель в 2010 г. составил 16,7 % ВВП, а в 2011 г. – 15 %. На рис. 2 показано, что динамика показателя наличных денег в обороте к ВВП за последние пять лет почти не изменилась. Таким образом, этот оборот наличных средств в Украине является источником постоянного поощрения и развития теневого сектора на уровне малых и средних предприятий.

К сожалению, способов получения теневых доходов становится все больше и больше с каждым годом, механизмы совершенствуются.

Однако в Программе Президента Украины, Налоговом кодексе Украины поставлены задачи по детенизации экономики, заключающиеся в снижении ставок основных налогов, внесены изменения в механизмы из взимания, которые направлены на уменьшение масштабов уклонения от их уплаты.

В актуальности рассмотрения этого вопроса большую роль играет контекст новых рекомендаций Financial Action Task Force (FATF), которые были приняты 16 февраля 2012 г. Первая редакция 40 Рекомендаций была подготовлена сразу после создания FATF в феврале 1990 г. Она была опубликована в апреле того же года в качестве международной программы борьбы с использованием финансовой системы личностями, которые отмывают деньги. Несмотря на юридически необязательный характер, Рекомендации FATF повлияли на развитие международного сотрудничества и формирование основных национальных систем, настроенных на борьбу с теневой

экономикой. Рекомендации признаны 180 странами мира. Эти Рекомендации весомо ужесточают требования к национальным системам противодействия отмыванию средств и финансированию терроризма и требуют внедрения этих стандартов в деятельность всех ее участников [8].

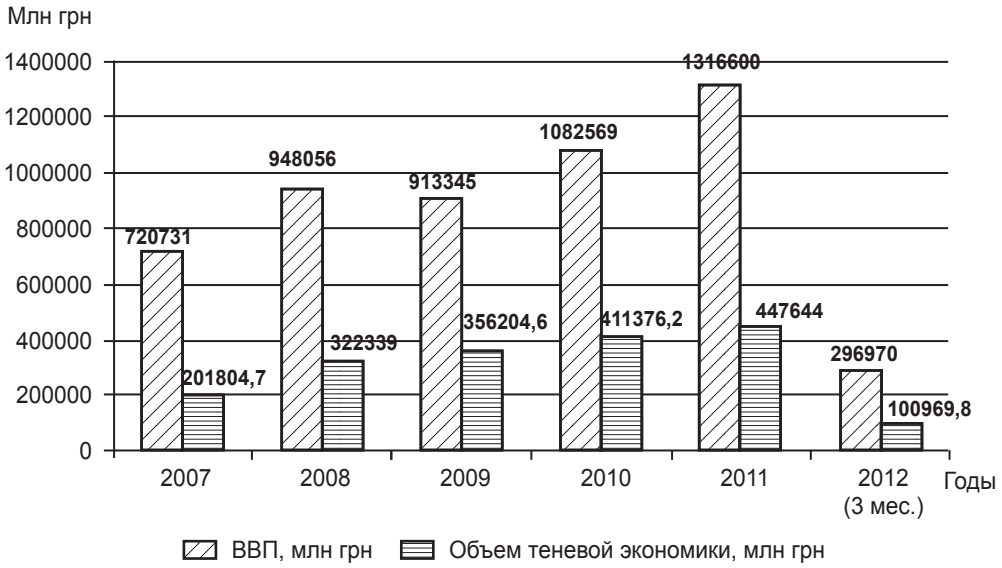

Рис. 1. **Динамика соотношения ВВП и объемов теневой экономики**

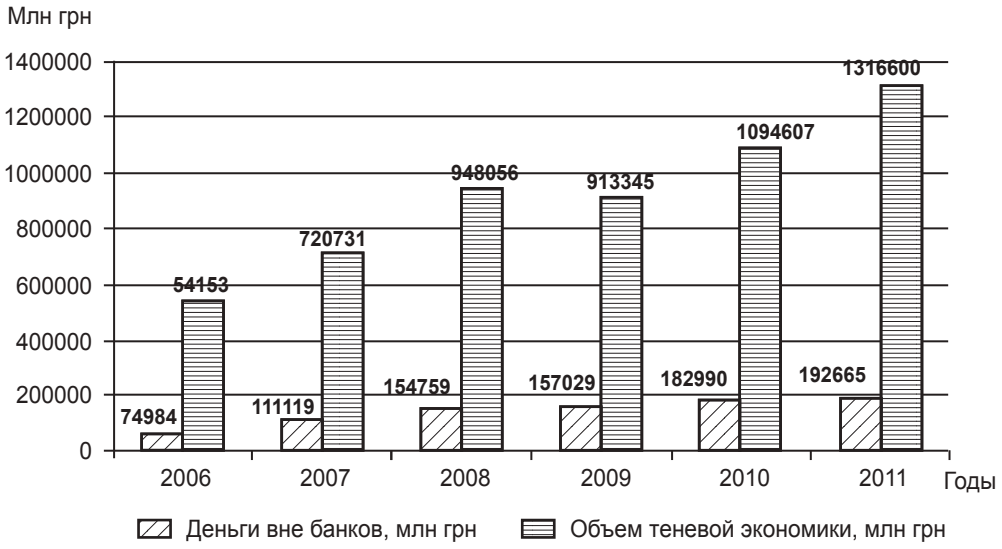

Рис. 2. **Динамика соотношения ВВП и наличных средств в обороте**

Таким образом, можно выделить отдельные блоки взаимосвязанных механизмов, согласно которым следует действовать при формировании и реализации налоговой политики с целью детенизации экономической деятельности и расширения базы налогообложения.

Существует два вида методов контроля доходов и расходов плательщиков: косвенные и прямые. Прямой метод предусматривает раскрытие информации об основных видах валовых денежных поступлений и выплат. Информация для составления отчета о движении денежных средств может быть получена из учетных записей компании путем корректировки продаж, себестоимости реализации и других статей, признанных в составе прибыли или убытка [6]. Суть состоит в вычислении разницы показателя чистой прибыли (убытка) за отчетный период и показателем чистых денежных средств по операционной деятельности (приращение денежных средств и их эквивалентов за период), рассчитанным по кассовому методу на основе данных бухгалтерского баланса (разница между денежными средствами на конец и начало отчетного периода).

Что касается административной сферы, то для достижения поставленной цели можно применить именно косвенные методы контроля доходов и расходов плательщиков. Следует также интегрировать информационные ресурсы госорганов, которые ведут учет физических и юридических лиц.

В сфере же финансово-денежного обращения следует должным образом улучшить ситуацию ограничения денежного обращения в наличной форме. Позитивное влияние окажет введение обязанности внедрять использование контрольно-кассовых аппаратов или же терминалов безналичных расчетов для всех субъектов оптовой и розничной торговли.

Следует отметить необходимость более точного анализа и отслеживания сотрудничества украинских резидентов с субъектами предпринимательской деятельности, которые зарегистрированы в оффшорных зонах и низконалоговых странах.

Весомым шагом будет легализация капиталов и налогов как необходимого механизма расширения внутреннего инвестиционного потенциала и внедрение непрямых методов контроля.

Необходимо привести национальное законодательство в сфере противодействия отмыванию доходов, полученных преступным путем, в соответствие с новыми Рекомендациями FATF, обобщить характерные признаки подозрительных хозяйственных операций и утвердить перечень мошенничества и критериев отбора этих операций аудиторами и физическими лицами-предпринимателями, предоставляющими услуги по бухгалтерскому учету.

И последним шагом к ликвидации теневой экономики в стране является разделение регуляторных функций между Министерством финансов Украины и Государственной службой финансового мониторинга Украины. Минфин должен выступать как регуляторный орган и орган наблюдения за субъектами первичного финансового мониторинга, а в полномочия Государственной службой финансового мониторинга Украины должно входить издание собственных нормативных актов.

Таким образом, можно определить, что основной задачей государства на нынешнем этапе является создание необходимых условий, при которых налоговый контроль будет жестким, риск наказания – существенным, а наказание – превышать выгоду от уклонения при уплате налогов и отмывании денег, полученных преступных путем.

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

Литература: 1. Вазарханов И. С. Теоретические проблемы формирования антитеневой компетенции налоговых институтов / И. С. Вазарханов // Вестник Ростовского государственного университета. – 2011. – Т. 9. – № 2. – Ч. 2. – С. 24–28. **2.** Варналій З. С. Тіньова економіка: сутність, особливості та шляхи легалізації : монографія / З. С. Варналій. – Київ : НІСД, 2006. – 576 с. **3.** Власюк О. С. Тіньова економіка та її вплив на безпеку сектора державних фінансів України / О. С. Власюк // Фінанси України. – 2013. – № 6. – С. 18–25. **4.** Копитко І. М. Особливості процессу тіньової діяльності промислових підприємств / І. М. Копитко // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 9. – С. 102–107. **5.** Клименко С. Тіньова економіка в Україні: сутність та наслідки / С. Клименко // Збірник наукових праць Української академії державного управління при Президентові України. – 2012. – № 2. – С. 219–225. **6.** Попович В. М. Економіко-кримінологічна теорія детінізації економіки : монографія / В. М. Попович. – Ірпінь : Академія державної податкової служби України, 2001. – 546 с. **7.** Тищук Т. А. Тінізація економіки України у контексті кризових тенденцій / Т. А. Тищук, О. В. Іванов // Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. – 2011. – № 2. – С. 279–291. **8.** Тіньова економіка в Україні: масштаби та напрямки подолання. – Київ : НІСД, 2011. – 31 с. **9.** Міжнародні стандарти з протидії відмиванню доходів та фінансуванню тероризму і розповсюдженню зброї масового знищення [Электронный ресурс] // Рекомендації FATF від 16. 02. 2012. – Режим доступа : http://www.sdfm.gov.ua/content/file/site_docs/2012/22.03.2012/1.pdf. **10.** Kearney A. T. The Shadow Economy in Europe [Электронный ресурс] / A. T. Kearney, F. Schneider // Marketing & Communications. – Режим доступа : http://www.taxjustice.net/cms/front_content.php?idcatart=2&changelang=1.

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МУЗЫКАЛЬНЫХ ПРОИЗВЕДЕНИЙ

УДК 781.971

Макеева Е. Ю.

Магистр 1 года обучения
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены особенности охраны авторского права и смежных прав в Украине. Проанализировано действующее законодательство в сфере авторского права и проблемы авторского права музыкальных произведений, используемых на предприятиях общественного питания и в других заведениях.*

Ключевые слова: *авторское право, музыкальные произведения, законодательство Украины, предприятия общественного питания, интеллектуальная собственность.*

Анотація. *Розглянуто особливості охорони авторського права та суміжних прав в Україні. Проаналізовано чинне законодавство у сфері авторського права і проблеми авторського права музичних творів, які використовують на підприємствах громадського харчування і в інших закладах.*

Ключові слова: *авторське право, музичні твори, законодавство України, підприємства суспільного харчування, інтелектуальна власність.*

Annotation. *Describes the features of protection of copyright in Ukraine, analyzes the main regulations governing copyright and the problem of copyright of musical works are used in catering and other institutions.*

Keywords: *copyright, music, law of Ukraine, catering, intellectual property.*

В соответствии с положением действующего законодательства в сфере интеллектуальной собственности использование музыкальных произведений всегда влечет за собой последующую и разумную оплату. Однако, на практике всегда возникают проблемы с осуществлением такого обязательства.

Целью этой работы является анализ проблемы авторского права музыкальных произведений, используемых на предприятиях общественного питания и в других заведениях.

Объектом исследования является законодательство по правам интеллектуальной собственности в Украине, предметом исследования – авторское право на музыкальные произведения.

Согласно ч. 1 ст. 47 Закона Украины «Об авторском праве и смежных правах» (далее – Закон), субъекты авторского права и (или) смежных прав могут поручать управление своими имущественными правами организациям коллективного управления (далее – ОКУ) [1]. В свою очередь, полномочия на коллективное управление имущественными правами передаются организациям коллективного управления авторами и другими субъектами авторского права и (или) смежных прав на основании договоров, заключенных в письменной форме (ч. 3 ст. 48 Закона).

Согласно ч. 5 ст. 48 Закона на основании полученных полномочий организации коллективного управления предоставляют любым лицам путем заключения с ними договоров неисключительные права на использование объектов авторского права и (или) смежных прав. Однако, из этой нормы не понятно, как именно владельцы различных заведений должны определять именно то ОКУ, у которого есть письменные договоры с авторами и правообладателями, произведения которых звучат в помещении. Таким образом, на данный момент любое ОКУ может предложить заключить договор именно с ним, имея в управлении каталог из десяти музыкальных произведений. Этот недостаток законодательства создает благоприятные условия для недобросовестных организаций, целью которых является не представительство интересов авторов и правообладателей, а вымогательство денежных средств с пользователей. И, как показывает практика, именно эти организации используют агрессивную рекламу в средствах массовой информации, вводя в заблуждение рядовых пользователей о наличии у них полномочий на заключение соответствующих договоров [1].

Таким образом, ни один субъект хозяйствования не застрахован от того, что, заключив договор с ОКУ, он использует музыкальные произведения на незаконных основаниях, так как ОКУ не имеет возможности предоставить разрешение на использование произведений, права на которые не были переданы ему в управление.

Следует обратить внимание на то обстоятельство, что, согласно ч. 2 ст. 49 Закона Украины, субъекты авторского права и (или) смежных прав, которые не передавали организациям коллективного управления полномочий на управление своими правами, в том числе, по сбору вознаграждения, имеют право требовать от организаций коллективного управления, которые такое вознаграждение за использование их произведений и объектов смежных прав собрали, выплаты этого вознаграждения, а также требовать исключения своих произведений и объек-

© Макеева Е. Ю., 2015

тов смежных прав из разрешений на использование, предоставляемых организациями коллективного управления путем заключения договоров с лицами, использующими эти объекты.

Согласно ч. 3, 5 ст. 48 Закона ОКУ должны заключать письменные договоры с авторами и правообладателями и действовать согласно переданных им полномочий, а согласно ч. 2 ст. 49 Закона авторы и правообладатели, которые не заключали никаких договоров с ОКУ, имеют право получить деньги и изъять свои права, которые они, кстати, никому не передавали [1].

Однако существует противоречие. Так, с одной стороны, ч. 2 ст. 49 Закона позволяет ОКУ собирать денежные средства за использование произведений без заключения письменных договоров с правообладателями или авторами этих произведений (что, в свою очередь, противоречит изложенным выше законодательным нормам). Но, с другой стороны, Закон устанавливает право этих авторов и правообладателей получить от ОКУ неправомерно полученное вознаграждение и изъять неправомерно переданные произведения [2].

Учитывая, что законодатель обязал ОКУ заключать письменные договоры с правообладателями и авторами и осуществлять свою деятельность только на их основании, можно сделать вывод, что ч. 2 ст. 49 Закона предоставляет право таким правообладателям и авторам изымать свои произведения именно из неправомерного управления. К тому же ч. 2 ст. 49 Закона устанавливает именно право авторов и правообладателей совершать определенные действия в случае, если ОКУ получило денежные средства за использование произведений, которых у него нет в управлении, а не право ОКУ на безосновательный сбор вознаграждения и заключение договоров.

Если все же предположить, что ОКУ наделены правом осуществлять сбор вознаграждения за использование произведений, управление правами на которые они не получили, тогда не понятно, что будет с правообладателями, которые не хотят иметь дело с каким-то определенным недобросовестным ОКУ, не желающим, например, отдавать деньги их настоящим владельцам. Возникают проблемы и с возможностью правообладателя проверить ОКУ. Но в ответ на все запросы поступают лишь законные отчеты о небольшом количестве полученной от произведений прибыли.

Таким образом, действующее законодательство в сфере интеллектуальной собственности содержит ряд моментов, которые создают почву для проблем в связи с тем, что каждый субъект может трактовать их в своих интересах. Закон же должен вносить ясность и не допускать разночтений, тем более, не предоставлять возможность различным службам и управлениям давать разъяснения, которые нужны определенным компаниям. На сегодняшний день нет четких, понятных для всех сторон подобных конфликтов ответов на многие вопросы, так что каждый находит для себя удобные и выгодные ответы. Одни и те же нормы закона в одной ситуации позволяют называть деятельность одних компаний вполне законной, а в иной – такую же деятельность других компаний – противоправной.

Научный руководитель – старший преподаватель Коршакова О. Н.

Литература: 1. Про авторське право і суміжні права [Электронный ресурс] : Закон України від 23.12.1993 № 3792-XII. – Режим доступа : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3792-12. **2.** Украинский бизнес-ресурс [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://ubr.ua.

ПРОБЛЕМА БАНКІВСЬКОЇ ТАЄМНИЦІ У КОНКУРЕНТНОМУ БАНКІВСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

УДК 34.349.347.734

Малигон П. С.

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

Анотація. *Розглянуто поняття банківського права та банківської таємниці. Запропоновано засоби ефективного вирішення проблем зберігання банківської таємниці шляхом удосконалення законодавчої бази.*

Ключові слова: *банк, банківська таємниця, комерційна таємниця, відповідальність за розкриття банківської таємниці.*

Аннотация. *Рассмотрены понятия банковского права и банковской тайны. Предложены меры для эффективного решения проблемы сохранности банковской тайны путем совершенствования законодательной базы.*

Ключевые слова: *банк, банковская тайна, коммерческая тайна, ответственность за раскрытие банковской тайны.*

Annotation. *The existing problems in the development of banking law can be solved only by certain measures, such as improving the legal framework. Storage of banking secrecy is a prerequisite for the proper functioning of banks. Therefore, it requires careful study and regulation of action and responsibility of the management of the bank.*

Keywords: *bank, banking secret, commercial secret, the responsibility for disclosure of bank secrecy.*

Нині проблеми захисту комерційної та банківської таємниці в Україні є досить актуальними передусім через недостатнє юридичне опрацювання цього питання.

Метою статті є дослідження та аналіз стану проблеми збереження банківської таємниці у конкурентному банківському середовищі.

За умов жорсткої конкурентної боротьби захист ділової, фінансової, технологічної та іншої інформації від крадіжок, несанкціонованого використання, зміни її чи знищення набуває важливого значення. Зацікавлені у своїй конкурентоспроможності комерційні структури вживають заходів щодо захисту такої інформації, спираючись на відповідні норми чинного законодавства та власну нормативну базу.

Законодавством України визначено кілька видів таємниць: державна, комерційна, банківська [1, ст. 464]. До інформації з обмеженим доступом належить конфіденційна інформація. Поняття «банківська таємниця» є одним з найголовніших понять банківського права, оскільки зачіпає всі напрями банківської діяльності. Науковці вважають, що банківська таємниця – це комплексний інститут, а сам термін припускає дві інтерпретації. У вузькому розумінні банківською таємницею є обов'язок банку зберігати в таємниці операції, рахунки та вклади своїх клієнтів і кореспондентів від сторонніх осіб, насамперед конкурентів того чи іншого клієнта банку. У широкому розумінні це різновид службової таємниці, тобто конфіденційна інформація щодо клієнта, яка стала відома службовцю банку [2, ст. 376].

Суб'єктами права на банківську таємницю є власник банківської таємниці – клієнт банку, тобто особа, що надала банку відомості, які містять банківську таємницю, та утримувач банківської таємниці – особа, яка, виконуючи службові обов'язки, одержує банківську таємницю.

Положення стосовно основних засад банківської таємниці є у загальному й у спеціальному банківському законодавстві. Відомості про операції та рахунки можуть бути надані тільки самим клієнтам або їх представникам. Іншим особам, у тому числі органам державної влади, їх посадовим і службовим особам, такі відомості можуть бути надані виключно у випадках та в порядку, установлених законом про банки і банківську діяльність.

У разі розголошення банком відомостей, що становлять банківську таємницю, клієнт має право вимагати від банку відшкодування завданих збитків та моральної шкоди.

Банківською таємницею є [1, ст. 464]:

1) відомості про стан рахунків клієнтів;
2) проведені на користь чи за дорученням клієнта операції;
3) фінансово-економічний стан клієнтів;
4) системи охорони банку та клієнтів;

© Малигон П. С., 2015

5) інформація про організаційно-правову структуру юридичної особи – клієнта, її керівників і напрями діяльності;

6) відомості стосовно комерційної діяльності клієнтів;

7) інформація щодо звітності за окремим банком, за винятком

тієї, що підлягає опублікуванню;

8) коди, застосовувані банками для захисту інформації.

Службовці банку під час вступу на посаду підписують зобов'язання щодо збереження банківської таємниці. Керівники та службовці банків зобов'язані не розголошувати та не використовувати на свою користь чи на користь третіх осіб конфіденційну інформацію, яка стала відома їм у процесі виконання своїх службових обов'язків. Приватні особи та організації, які у процесі виконання своїх функцій або наданні послуг банку безпосередньо чи опосередковано отримали конфіденційну інформацію, зобов'язані не розголошувати цю інформацію і не використовувати її на свою користь чи на користь третіх осіб.

Незаконне збирання відомостей з метою використання або використання відомостей, які становлять комерційну таємницю, підлягає покаранню позбавленням волі на строк до трьох років або штрафом від трьохсот до п'ятисот мінімальних розмірів заробітної плати.

Під незаконним збиранням відомостей, що становлять комерційну таємницю, слід розуміти активні дії, спрямовані на добування таких відомостей будь-яким способом: викрадення, незаконне ознайомлення, прослуховування телефонних розмов, опитування співробітників, одержання відомостей за плату або через погрози, насильство тощо.

Незаконне використання відомостей, що становлять комерційну таємницю – це впровадження чужих технічних таємниць у власне виробництво, урахування здобутих відомостей під час планування власної діяльності, продаж, розголошення відомостей тощо.

Оскільки кримінальне покарання наступає за незаконне збирання і незаконне використання відомостей, що становлять комерційну таємницю, то слід визначити критерії законності чи незаконності такого збирання. Такими критеріями можуть бути [3, ст. 344]:

1) наявність засад для збирання й використання відомостей, якщо це передбачено законом чи договором;

2) наявність необхідних повноважень;

3) наявність згоди власника таємниці на ознайомлення з нею відповідних осіб.

Умисне розголошення комерційної таємниці без згоди її власника особою, якій ця таємниця відома у зв'язку з професійною чи службовою діяльністю, якщо воно вчинене з корисливих або інших мотивів і завдало великої матеріальної шкоди суб'єкту підприємницької діяльності, підлягає покаранню позбавленням волі, або виправними роботами, або позбавленням права на певні посади.

Способи розголошення можуть бути різними: повідомлення іншим особам, надання їм для ознайомлення документів, а також повідомлення закритих відомостей у засобах масової інформації. Суб'єктом злочину можуть бути працівники банку, яким комерційна (банківська) таємниця відома у у зв'язку з професійною чи службовою діяльністю. Працівники банку, які не мають санкціонованого доступу до таємниці банку і не зв'язані з ними у своїй професійній і службові діяльності, не можуть бути суб'єктами злочину.

У практичній діяльності доцільно чітко визначити зобов'язання службовців банку стосовно охорони банківської таємниці. Як правило, це закріплено спеціально обумовленими у контракті положеннями або додатковим зобов'язанням, що додані до контракту.

Порядок розкриття банківської таємниці закріплено у ст. 62 Закону України «Про банки і банківську діяльність». Відповідно до цієї статті інформацію щодо юридичних та фізичних осіб, яка містить банківську таємницю, банки розкривають: на письмовий запит або з письмового дозволу власника такої інформації; на письмову вимогу суду або за рішенням суду; органам прокуратури України; органам Державної податкової служби України; спеціально вповноваженому органу виконавчої влади з питань фінансового моніторингу; органам державної виконавчої служби [4].

Розкриття банківської таємниці може бути здійснене адміністративним способом, коли на вимогу компетентних осіб без звернення до суду розкривають банківську таємницю, а також судовим способом, у процесі розгляду різного роду справ (господарських, кримінальних, цивільних, адміністративних).

Право на доступ до банківської таємниці за рішенням суду надають тільки у процесі розгляду цивільних справ. Це вид непозовного цивільного судочинства, де немає позивача й відповідача, а є заявник і зацікавлені особи і розглядаються справи про підтвердження наявності або відсутності юридичних фактів за відсутності змагальності сторін.

Особливістю рішення у справах про розкриття банківської таємниці є те, що, незважаючи на необхідність дотримання всіх вимог, установлених до судових рішень, воно не є привселюдно проголошуваним, оскільки розгляд справи проходить у закритому судовому засіданні.

Особа, стосовно якої банк розкриває банківську таємницю, або заявник можуть оскаржити рішення суду в п'ятиденний строк у апеляційному суді, що, однак, не припиняє його виконання [5, ст. 928]. Відтак розкриття банківської таємниці має необоротний характер, повернення виконання судового рішення не є можливим.

Крім того, банк не є суб'єктом оскарження через те, що в банку немає певної зацікавленості в результаті розгляду справи й у технічному обов'язку виконувати судове рішення.

Таким чином, усіх суб'єктів, які мають право звернутися в суд із заявою про розкриття банківської таємниці, поділяють на наділених правом одержати банківську таємницю безпосередньо від банку і не наділених правом одержати банківську таємницю від банку без рішення суду. Обсяг розкриття банківської таємниці не є чітко встановленим, але він є регульованим спеціальними законами, що передбачають компетенцію суб'єкта.

Довідки за рахунками (вкладами) у разі смерті їх власників банк надає особам, зазначеним власником рахунку (вкладу) в заповідальному розпорядженні банку, державним нотаріальним конторам або приватним нотаріусам, іноземним консульським установам у справах спадщини за рахунками (вкладами) померлих власників рахунків (вкладів).

Банку заборонено надавати інформацію про клієнтів іншого банку, навіть якщо їх імена зазначено у документах, угодах та операціях клієнта.

Банк має право надавати загальну інформацію, що становить банківську таємницю, іншим банкам в обсягах, необхідних у разі надання кредитів, банківських гарантій.

Таким чином, банківською таємницею є встановлена законом та гарантована банком система правових і спеціальних технічних засобів, що забезпечують правовий режим обмеженого доступу до інформації про банківській рахунок, операції за рахунком і відомості про клієнта.

Службовці банку мають чітко визначені зобов'язання стосовно охорони банківських таємниць клієнтів. Ці правила мають бути залучені до контракту, який підписує робітник банку, та є обумовленими конкретними положеннями або додатковими пунктами, що додано до контракту. Банк, а також його посадові особи, винні у незаконному розголошенні банківської таємниці, несуть відповідальність відповідно до закону, що передбачено у цивільно-правовому та кримінальному Кодексах України.

Вважаємо, саме зберігання банківської таємниці є однією з необхідних умов нормального функціонування банків. Співробітники банків дбають про ефективність своєї діяльності й усвідомлюють, що розголошення банківської таємниці може мати дуже негативні наслідки для репутації банку та його подальшої роботи. Саме розголошення банківської таємниці може спричинити втрату довіри клієнтів та їх капіталів, а відтак збитки та зниження рейтингу серед інших банків.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Карманов Е. В. Банківське право України : навч. посіб. / Е. В. Карманов. – Харків : Консум, 2000. – 464 с. **2.** Орлюк О. П. Банківське право: навч. посіб. / О. П. Орлюк. – Київ : Юрінком Інтер, 2004. – 376 с. **3.** Гетманцев Д. О. Банківське право України / Д. О. Гетманцев, Н. Г. Шукліна. – Київ : Центр навч. літ. – 2007. – 344 с. **4.** Про банки і банківську діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 07.12.2000 № 2121-III. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2121-14. **5.** Костюченко О. А. Банківське право : підручник / О. А. Костюченко. – Київ : А.С.К. – 2003. – 928 с.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

УДК 338.49:338.124.4

Малыгина Е. Ю.

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

Аннотация. *Изучены особенности развития производственной инфраструктуры в мировой экономике в период экономического кризиса, роль инвестиций частного капитала в инфраструктурном комплексе мирового хозяйства. Предложены рациональные пути проведения государственной инвестиционной политики в период экономической нестабильности.*

Ключевые слова: *финансовый и экономический кризис, производственная инфраструктура, инвестиционный процесс, государственно-частное партнерство.*

Анотація. *Вивчено особливості розвитку виробничої інфраструктури в світовій економіці за економічної кризи, роль інвестицій приватного сектора в інфраструктурному комплексі світового господарства. Запропоновано раціональні шляхи проведення державної інвестиційної політики за економічної нестабільності.*

Ключові слова: *фінансова та економічна криза, виробнича інфраструктура, інвестиційний процес, державно-приватне партнерство.*

Annotation. *Analyses the main features of the development of industrial infrastructure in the global economy during the economic crisis. Gives the information about an overestimation of major infrastructural projects caused by the world financial crisis and the role of private sector investment in the world economy infrastructure complex and rational ways of the state investment policy during the period of economic instability.*

Keywords: *financial and economic crisis, production infrastructure, investment process, state-private partnership.*

Развитие производственной инфраструктуры подвержено влиянию экономического кризиса, который на сегодняшний день затронул все сферы мировой экономики. Несмотря на важность защиты производственной инфраструктуры от влияния экономической нестабильности, сегодня этой проблеме уделяется недостаточно внимания, что и обуславливает актуальность выбранной темы.

Мировой финансово-экономический кризис серьезно отразился на деятельности производственной инфраструктуры: транспортных магистралей, водных и воздушных портов, энергетических сетей, коммунальных хозяйств. Последствия кризиса крайне неблагоприятно повлияли на состояние экономики. Производственная инфраструктура, которая также ощутила на себе влияние экономической нестабильности, является важной частью мирового хозяйства, создает и реализует общие условия для функционирования производства и жизни населения, в равной степени необходимые для деятельности всех сфер общественного производства.

Исследованию проблем влияния кризиса на функционирование производственной инфраструктуры посвящено большое количество научных публикаций. Изучением этого вопроса занимались такие ученые: Звонова Е. А., Королев И. С., Майєр Дж. М., Злоказова Н. Е., Варнавский В. Г., Бесстремянная И. Е. и др. Большинство исследователей к важным показателям уровня развития экономики относят состояние инфраструктуры и объемы инвестиций. Так, Бесстремянная И. Е. в своей работе «Международные инфраструктурные проекты Китая» подчеркивает, что инвестиции в инфраструктуру являются важнейшим фактором экономического развития и создания новых рабочих мест [1, с. 6]. В условиях кризиса ухудшаются показатели многих отраслей, связанных с инфраструктурой. Варнавский В. Г. объясняет это уменьшением спроса на их услуги, вызванное сокращением обслуживания внешней торговли [2, с. 15].

В то время как во многих странах наблюдается существенное снижение инвестиционной деятельности в рамках инфраструктурных отраслей, инфраструктурные проекты создают определенную активность социально-экономической деятельности за счет создания дополнительного потребительского спроса, рабочих мест и роста валового продукта. Поэтому в таких странах, как США, Великобритания, КНР, Бразилия, Россия и Индия правительства целенаправленно увеличивают инвестиции в производственную инфраструктуру, принимают меры для налаживания ее эффективного функционирования в условиях кризиса.

Рассмотрим проблемы, связанные с несоответствием уровня развития отраслей производственной инфраструктуры современным социально-экономическим потребностям.

© Малыгина Е. Ю., 2015

В развитых странах с автоматизированным производством, высокой производительностью труда и компьютерными технологиями не должны иметь место заторы и пробки на транспортных магистралях, горы бытовых отходов, разрушающие здания и коммуникации, так как это грозит ростом числа несчастных случаев, авариями и техногенными катастрофами. Соответственно старение и разрушение инфраструктуры повышает уровень дополнительных затрат для общества. В свою очередь, это негативно отражается на производительности общественного труда, экологии окружающей среды, эффективности и конкурентоспособности экономики в целом.

По данным Американского общества гражданских инженеров (American Society of Civil Engineers), только в автодорожном хозяйстве США недофинансирование производственной инфраструктуры оценивается почти в 40 млрд дол. в год [3, с. 3], а для ее развития стране необходим общий объем инвестиций в размере 1,6 трлн дол. в течение последующих пяти лет [4, с. 1].

Во многих странах Евросоюза ежегодно отмечается рост новых инфраструктурных проектов, особенно в странах Восточной и Южной Европы, где инфраструктура в гораздо худшем состоянии, чем в странах Западной и Северной Европы, что не способствует их экономическому росту. По оценкам Европейской комиссии, потребность ЕС в инвестициях в течение ближайших 20 лет только в развитии сетей электроэнергетики и газовой отрасли составит около 800 млрд евро.

По сведениям Международной финансовой корпорации (МФК), до 2017 г. прогнозируется объем рынка инфраструктурных проектов в развивающихся странах свыше 21 трлн дол. Инвестиционный спрос стран Восточной Азии, где доля Китая составляет 80 %, оценивается примерно в 165 млрд дол. в год [1, с. 115].

Варнавский В. Г. в результате своих исследований пришел к выводу, что в России потребность производственной инфраструктуры в инвестиционных ресурсах настолько велика, что не поддается конкретным расчетам. Согласно «Транспортной стратегии Российской Федерации на период до 2030 года», размер инвестиций в транспортную инфраструктуру может составить 200 млрд дол. ежегодно [1, с. 38]. Процесс решения проблемы недофинансирования производственной инфраструктуры в Российской Федерации уже начался. По данным Минэкономразвития, на развитие дорожной инфраструктуры в 2015 году планируется выделить 501 млрд. рублей, что на 26 % больше, чем в 2014 году. Средства будут направлены на реализацию региональных программ в сфере дорожного хозяйства, строительство, реконструкцию, ремонт и поддержание дорожной сети. Уже за 2014 год в России было построено и реконструировано более 580 км федеральных дорог при запланированных 534 км.

В условиях современной экономики расширенное воспроизводство в отраслях инфраструктуры требует совместных государственных и частных инвестиций. В конце 20 века в западной экономике развивается концепция государственно-частного партнерства (ГЧП). ГЧП – это особая институциональная среда, целью которой является привлечение частного сектора к реализации инфраструктурных объектов, которые остаются в государственной и муниципальной собственности. Соответственно, в ГЧП объединяются ресурсы и потенциалы двух хозяйствующих субъектов – государства и частного бизнеса [5, с. 9].

До кризиса 2008 г. наблюдалось активное развитие ГЧП в инфраструктуре, когда объемы инвестиций частных компаний достигали 160 млрд дол. в год. В середине 2008 г. начался кризис в отраслях производственной инфраструктуры. В связи с ухудшающимися общеэкономическими условиями (падение фондовых рынков, трудности на рынках капитала) правительство и частные инвесторы вынуждены были переоценить большинство проектов ГЧП. В результате часть из них были отложены, реструктурированы или закрыты.

Рассмотрим эти тенденции подробнее.

Экономический спад и кризис на рынке кредитных ресурсов влечет за собой уменьшение количества новых контрактов ГЧП на объектах инфраструктуры.

В Великобритании, например, в 2008 г. было начато 34 проекта ГЧП, а до этого ежегодно заключалось более 60 таких контрактов. В 2008 г. в республике Корея были прекращены переговоры по более чем 30 % принятых к разработке инфраструктурных проектов ГЧП. В развивающихся странах в период 2008–2009 г. снизилось количество инфраструктурных проектов на 30 % по сравнению с соответствующим периодом 2007–2008 гг. Особенно от кризиса пострадали транспортные магистрали, что составило 50 %, коммунальный сектор (40 %), водоснабжение и канализация (60 %) от общего числа проектов [5, с. 48].

Одновременно с экономическим кризисом снижение количества проектов ГЧП объясняется сложностью природы гражданско-правовых отношений, когда собственником выступает государство, а инвестором – частный сектор. Оформление проектов ГЧП усложняется неразвитостью институциональной среды, отсутствием должного опыта, организационно-управленческих навыков со стороны как государства, так и частных инвесторов. Это объясняется относительно малым стажем развития проектов ГЧП. Поэтому можно предположить, что с течением времени их развитие станет более стабильным.

Как показывает накопленный опыт, роль государства в условиях преодоления кризиса в проектах инфраструктуры является определяющей. Государство может и должно обеспечивать гарантии бизнесу в уже подписанных контрактах, принимать специальные решения по расширению условий реализуемых проектов и стимулированию новых проектов ГЧП, реализуя возможности бюджетно-кредитной политики и формирования новых

институтов по финансированию. Например, в США планируется создать национальный банк по рефинансированию инфраструктуры (National Infrastructure Reinvestment Bank). Из 787 млрд дол., выделенных правительством США на вывод экономики из кризиса, 43 млрд дол. будут направлены в энергетику, 111 млрд дол. – в инфраструктуру и науку, из них 27 млрд дол. пойдут на строительство автомобильных дорог. Во Франции в рамках экономического плана правительства (Plan de relance) введены специальные меры для стимулирования проектов ГЧП: предоставление дополнительных налоговых льгот; государственных кредитов банкам для компаний, занятых в проектах ГЧП, по низким процентным ставкам; правительственных ссуд по проектам ГЧП. В Китае в ноябре 2008 г. был принят план из 10 пунктов, два из которых направлены на ускоренное развитие инфраструктуры – сельской и транспортной. При этом общая сумма предполагаемых инвестиций составляет 585 млрд дол., из которых бюджет выделит на условиях ГЧП 145 млрд дол. В Бразилии по решению правительства и под его гарантии в 2009 г. выделены дополнительные финансовые средства для инвестиций в инфраструктуру в размере 42,6 млрд дол. Правительство Индии при принятии мер по активизации ГЧП использует государственную компанию по финансированию инфраструктуры India Infrastructure Finance Company Ltd (IIFCL). Основными мероприятиями стали: содействие привлечению долгосрочных инвестиций за счет кредитов; повышение доли частных инвестиций; страховые взносы, подлежащие возмещению из бюджета; выпуск ценных бумаг, не облагаемых налогом, на 6 млрд дол. для финансирования проектов [6].

В Великобритании казначейство учредило особый фонд (Treasury Infrastructure Finance Unit) по кредитованию проектов ГЧП, которые испытывают сложности. По оценкам министерства финансов, в 2011– 2013 гг. в инфраструктуру страны ежегодно вкладывалось около 45 млрд фунтов стерлингов государственных и частных средств. Таким образом, на сегодняшний день доля расходов на развитие инфраструктуры составляет около 6 % от общего объема капитальных вложений в этот комплекс и порядка 10–12 % государственных инвестиций в него. Такие показатели являются верхней границей доли проектов ГЧП в инвестиционных расходах государства не только для Великобритании, но и для любой другой страны, правительство которой проводит эффективную бюджетную политику.

Программа антикризисных мер в Российской Федерации также содержит мероприятия по поддержке инфраструктурных проектов. С 17 по 20 марта 2015 г. в Москве прошла Российская неделя государственно-частного партнерства. В ходе заседаний был рассмотрен «Антикризисный план развития инфраструктуры». Особый интерес со стороны финансового сообщества вызвал круглый стол «Особенности финансирования инфраструктурных проектов в условиях экономической нестабильности».

Учитывая опыт развития производственной инфраструктуры в высокоразвитых странах, украинскому правительству следует уделять больше внимания поддержанию состояния производственной инфраструктуры государства на должном уровне, поскольку недофинансирование этой сферы серьезно отражается на уровне развития экономики страны, что особенно остро чувствуется в период экономической нестабильности. Следуя примеру США и Франции, в Украине целесообразно создать специализированные органы по реализации проектов ГЧП, что способствовало бы значительному улучшению состояния инфраструктуры.

В целом инвестиционные проекты ГЧП в производственной инфраструктуре оказались нестабильными в условиях финансово-экономического кризиса, что определяется их сложной социально-экономической и нормативно-правовой сущностью, разнонаправленными интересами, высокими рисками. Это приводит к тому, что проекты и программы развития инфраструктуры испытывают проблемы по различным направлениям, в том числе снижение спроса на услуги инфраструктурных отраслей, уменьшение доступности и увеличение стоимости кредитов, неожиданные колебания валютных курсов.

Следует отметить, что в условиях кризиса процесс ГЧП в инфраструктуре характеризуется различными тенденциями. С одной стороны, уменьшается количество новых контрактов, приостанавливаются и реструктуризируются действующие, обостряется конкуренция за финансовые ресурсы. С другой стороны, правительства многих стран стремятся поддержать развитие новых объектов производственной инфраструктуры на основе ГЧП, используя для этого разные методы, понимая, что инфраструктурные проекты создают дополнительный экономический спрос. При этом производственная инфраструктура рассматривается как важнейший рычаг повышения конкурентоспособности и эффективности национальной экономики.

На основе проведенного анализа развития производственной инфраструктуры в различных странах можно сделать вывод, что чрезмерное инвестирование в производственную инфраструктуру в условиях кризиса, когда не восстановлены фондовые рынки и не увеличивается спрос на ее услуги, может привести к структурным диспропорциям, преодоление которых потребует больше ресурсов, чем требовалось для создания объектов. В условиях финансово-экономического кризиса государственная инвестиционная политика должна быть сбалансированной и хорошо прогнозируемой. Финансировать следует только жизнеспособные, высокоэффективные проекты, имеющие гарантированные рынки потребления инфраструктурных услуг, в том числе на государственном уровне.

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

Литература: 1. Бесстремянная И. Е. Международные инфраструктурные проекты Китая / И. Е. Бесстремянная // Китай в мировой и региональной политике. История и современность. – 2011. – № 16. – С. 224–229. **2.** Варнавский В. Г. Партнерство государства и частного сектора: теория и практика / В. Г. Варнавский // Мировая экономика и международные отношения. – 2002. – № 7. – С. 28–37. **3.** Closing the Infrastructure Gap: The Role of Public-Private Partnerships. - Wash., 2006. – P. 3. **4.** Thompson C. The Problem is More than Money: Global Infrastructure Crisis / C. Thompson, J. Cullian, A. Bloomsbury, R. Englebretson. – 2008. **5.** Варнавский В. Г. Государственно-частное партнерство: теория и практика / В. Г. Варнавский, А. В. Клименко, В. А. Королев [и др.]. – М. : ИД Гос. ун-та Высшей школы экономики, 2010. – 287 с. **6.** Мировая экономика: электронные новости [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.elvisti.com /2009/02/15/ biz.shtml.

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ВНУТРІШНЬОГО МАРКЕТИНГУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.952

Малько О. В.

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

Анотація. *Досліджено найбільш суттєві моменти формування, функціонування й успішного розвитку внутрішнього маркетингу персоналу підприємства за сучасних умов. Узагальнено та систематизовано основні ключові аспекти внутрішнього маркетингу персоналу у складі системи маркетингової діяльності, які можуть бути запропоновані для використання підприємством у своїй діяльності.*

Ключові слова: *внутрішній маркетинг персоналу, концепція, зовнішні та внутрішні фактори, покриття потреби у персоналі.*

Аннотация. *Исследованы наиболее существенные моменты формирования, функционирования и успешного развития внутреннего маркетинга персонала предприятия в современных условиях. Обобщены и систематизированы ключевые аспекты внутреннего маркетинга персонала в составе системы маркетинговой деятельности, которые могут быть предложены для использования предприятием в своей деятельности.*

Ключевые слова: *внутренний маркетинг персонала, концепция, внешние и внутренние факторы, покрытие потребности в персонале.*

Annotation. *Studied the most important aspects for the formation, functioning and successful development of internal marketing personnel of the enterprise in modern conditions. Generalize and systematize the main key aspects of internal marketing staff in the system of marketing activities that can be offered to enterprises use in their work.*

Keywords: *internal marketing staff, the concept, external and internal factors, covering staffing needs.*

Перехід економіки України на інноваційну модель розвитку вимагає принципово нових підходів до формування кадрової політики вітчизняних підприємств. Однак нині усвідомлення необхідності розробки кадрової стратегії підприємств із урахуванням сучасних умов господарювання не є достатньо поширеним. Такі фактори українського ринку праці, як нерівномірність розподілу спеціалістів за галузями, виникнення труднощів залучення персоналу необхідної кваліфікації до роботи на підприємстві та загострення конкурентної боротьби серед роботодавців обумовлюють необхідність упровадження внутрішнього маркетингу персоналу.

Питання маркетингу персоналу розглядали такі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти: Парасураман А., Федоренко В., Павленко А., Баллантайн Д., Лобанов Д., Армстронг Г., Багієв В., Близнюк С., Котлер Ф., Лавлок К., Морган Р., Пайн А. та ін. Питання внутрішнього маркетингу персоналу висвітлено у роботах Бруна М., Держа-

© Малько О. В., 2015

ка Н., Драчевої Є., Павлової О., Соловйової Ю., Окунєвої О. та ін. Але виділення ключових аспектів формування, розвитку та удосконалення підсистеми внутрішнього маркетингу персоналу щодо маркетингової діяльності як системи підприємства потребують доповнення й уточнення.

Метою статті є виокремлення найбільш суттєвих моментів для формування, функціонування й успішного розвитку внутрішнього маркетингу персоналу підприємства за сучасних умов.

Проведені дослідження та аналіз робіт фахівців і вчених уможливлюють виокремлення у концепції внутрішнього маркетингу (ВМ) трьох підходів [1–3]:

1) ВМ як система взаємовідносин організації з персоналом, а саме забезпечення ВМ персоналу підприємства на основі залежності якості наданих послуг і задоволення зовнішніх клієнтів;

2) ВМ як внутріфірмова філософія ринкової орієнтації: орієнтація на клієнта через розуміння і задоволення співробітниками організації їх потреб та орієнтація на конкурентів через наявність додаткової інформації для повнішого задоволення клієнтів;

3) ВМ як практична реалізація нової стратегії організації (або коригування старої) через планомірні дії з подолання міжфункціональних конфліктів та удосконалення внутрішніх комунікацій. За впровадження будь-яких нововведень керівництво організації, як правило, зіткається з труднощами, пов'язаними з персоналом (нерозумінням, небажанням тощо). Саме ВМ має зменшити розрив між теоретичним формулюванням і практичною реалізацією корпоративних стратегій.

Відповідно до розглянутих трьох підходів можна простежити три рівні взаємовідносин, за якими функціонує внутрішній маркетинг (рис. 1).

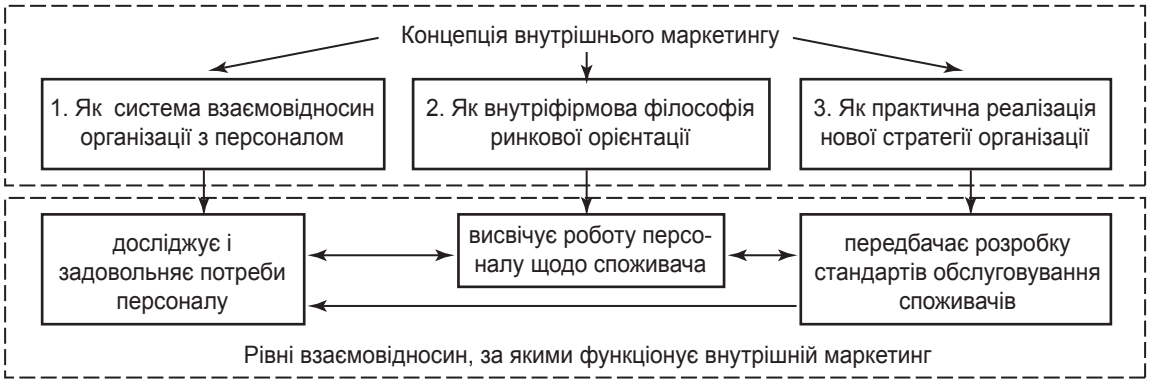

Рис. 1. **Рівні взаємовідносин внутрішнього маркетингу**

Реалізація ВМ потребує аналізу й дослідження ключових аспектів на основі вивчення точок зору фахівців. У результаті маємо визначити кілька моментів у підходах до розгляду цього питання.

1. ВМ – це процес управління для побудови багатосторонніх партнерських відносин у системі «топменеджмент – персонал – споживач», орієнтований на досягнення його учасниками місії та корпоративної мети підприємства-роботодавця та формування лояльності контрагентів до нього та його продукції / послуг; формування особливої атмосфери, що є спроможною охопити весь комплекс корпоративної культури. У процесі використання інструментарію ВМ підприємство має зробити акцент на активізацію творчого та інноваційного потенціалу, беручи до уваги ідею соціально-культурного вектора споживання під час роботи зі споживачами.

2. ВМ – це філософія ставлення до працівника як до клієнта і стратегія створення роботи-продукту відповідно до потреб (задоволення) співробітника-клієнта, що охоплює залучення, розвиток, мотивацію й утримання кваліфікованого персоналу запропонованою роботою.

3. ВМ – це діяльність, інтеграція, сучасний аспект дослідження й розробки напрямів ефективної роботи підприємства, спрямованої на підвищення продуктивності праці, досягнення найвищих результатів, задоволення потреб покупців і зростання прибутковості за рахунок внутрішнього потенціалу підприємства; маркетингової і кадрової політики (персонал – це потенційний ресурс) щодо ефективної роботи підприємства; менеджменту, найбільш застосовуваний у роботі з персоналом і в управлінні якістю. Посилення конкуренції та зростання в сучасних підприємствах числа професіоналів формують підвищені вимоги щодо лояльності працівника до підприємства і до систем стимулювання та оплати праці. Саме тут керівнику можуть стати у пригоді ідеї внутрішнього маркетингу.

4. ВМ – це планомірні дії щодо подолання опору персоналу змінам, мотивація та інтеграція працівників для ефективної реалізації корпоративних і функціональних стратегій.

5. ВМ як дворівнева система управління обмінними процесами. На першому рівні – служби збуту, реклами, обслуговування покупців, управління товарами, маркетингових досліджень через реалізацію різних маркетингових функцій, що мають бути взаємопов'язаними, а їх виконання – скоординованим. На другому рівні маркетинг приймають інші відділи підприємства та учасники внутрішнього ринку організації, сутність яких є пов'язаною з орієнтацією на клієнта.

На основі наведених підходів подаємо поняття внутрішнього маркетингу як управлінського процесу побудови взаємовідносин у системі «топ-менеджмент – персонал – споживач» на основі запланованих взаємодій для досягнення найвищих результатів (у тому числі підвищення продуктивності праці) як одного з сучасних аспектів менеджменту персоналу підприємства.

На основі проаналізованих та узагальнених підходів [1; 3; 4; 6] до розкриття сутності, характеристики та особливостей внутрішнього маркетингу рекомендуємо застосовувати для конкретного суб'єкта системно-процесний підхід, який дозволить найбільш об'єктивно, достовірно та логічно здійснювати ВМ персоналу у процесі його формування, функціонування та розвитку в умовах конкретного підприємства (рис. 2).

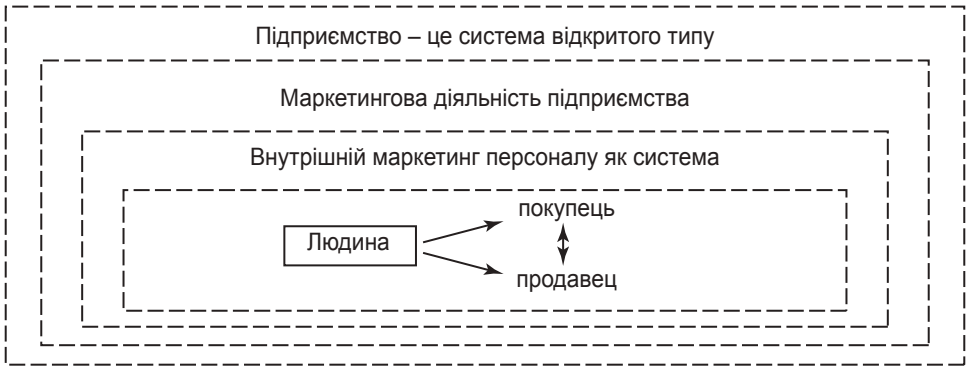

Рис. 2. **Система внутрішнього маркетингу персоналу**

Процес – це певна послідовність дій, взаємин у внутрішньому маркетингу, здійснюваний під впливом певних внутрішніх і зовнішніх джерел і факторів. Будь-яка система (підприємство, внутрішній маркетинг, маркетингова діяльність підприємства) створюється чи формується, функціонує у певному середовищі, розвивається та удосконалюється за результатами аналізу, моніторингу та інших інструментаріїв.

На основі джерел [1; 2; 8; 9; 11; 12] визначено особливості внутрішнього маркетингу (ВМ) персоналу та його функції (табл. 1).

Виявлені особливості внутрішнього маркетингу персоналу як підсистеми маркетингової діяльності пропонуємо для використання на підприємстві та аналізу його функцій (внутрішнього маркетингу персоналу) за певний проміжок часу. Виокремлені фактори як джерела впливу на внутрішній маркетинг персоналу подано в табл. 2. Вони дають змогу побудувати їх за пріоритетністю за результатами аналізу для обґрунтування рекомендацій підприємству на перспективу.

Таблиця 1

Особливості та функції внутрішнього маркетингу персоналу

№ з / п	Особливості ВМ персоналу	Функції ВМ
1	**2**	**3**
1	Свідомий вплив на поведінку співробітників організації для підвищення їх компетенції	Формування компетентності
2	Збалансованість інтересів усіх учасників процесу виробництва, споживачів, підприємців та персоналу	Забезпечення збалансованості інтересів учасників
3	Забезпечення процесу залучення, розвитку, мотивації й утримання кваліфікованого персоналу запропонованим роботодавцем продуктом –роботою, що задовольняє потреби працівника, якого розглядають як внутрішнього клієнта	Забезпечення кваліфікованими кадрами для функціонування ВМ підприємства
4	Система взаємовідносин організації з персоналом	Регулювання та координування
5	Спосіб реалізації стратегії організації та формування єдиних цінностей у всіх співробітників організації	Реалізація соціально-психологічних цінностей
6	Формування відповідної корпоративної культури	Інтенсивність формування корпоративних цінностей
7	Планомірні дії з подолання опору персоналу змінам	Управління змінами

Закінчення табл. 1

1	2	3
8	Забезпечення міжнародних стандартів якості на всіх етапах створення вартості	Забезпечення стандартів згідно міжнародних вимог (ISO)
9	Інструмент управління якістю продуктів і послуг	Управління якістю
10	Працює велика кількість професіоналів (мають більш велику прихильність до сфери особистих знань і роботи, ніж до підприємства, у якому вони працюють)	Управління персоналом
11	Дворівнева система: різні маркетингові функції та прийняття маркетингу іншими відділами підприємства	Обслуговування покупців, управління товарами, маркетингові дослідження, служби збуту, реклами
12	Тісний зв'язок із маркетингом персоналу та централізованими підрозділами управління підприємством	Взаємозв'язок усіх підсистем підприємства
13	Зменшення розриву між теоретичним формулюванням і практичною реалізацією корпоративних стратегій	Аналіз – оцінка – прогнозування – планування

Таблиця 2

Фактори як джерела впливу на внутрішній маркетинг персоналу підприємства

№ з / п	Фактори	Коментарі
1	Усвідомлене обслуговування клієнтів	На основі аналізу цих факторів та їх впливу на результати діяльності підприємства визначити значущість та їх пріоритетність для конкретного підприємства. Це стане підґрунтям для створення комплексу заходів на перспективу
2	Клієнтоорієнтованість і зацікавленість у результатах роботи	
3	Формування особливої атмосфери, що охоплює весь комплекс корпоративної культури	
4	Активізація творчого та інноваційного потенціалу	
5	Заохочення ініціативності співробітників	
6	Постійне генерування ідей	
7	Заохочення фантазії	
8	Корпоративні цінності	
9	Ставлення до працівника як до клієнта	
10	Практика маркетингу по відношенню до людей (особовий і процесний підходи)	
11	Контактність персоналу	
12	Співробітників розглядають як споживачів специфічної послуги – роботи	
13	Задоволення потреб покупців і більшої прибутковості за рахунок внутрішнього потенціалу	
14	Персонал – це потенційний ресурс	
15	Лояльність працівника до підприємства як систем стимулювання і оплати праці	

Функцією служби управління персоналом є вивчення та задоволення потреб персоналу організації, а клієнт своїми професійними якостями платить підприємству й одночасно формує свої компетентності в організації. Завданням маркетингу персоналу є оптимальне використання кадрового потенціалу підприємства у процесі створення сприятливих умов праці задля підвищення ефективності та розвитку партнерського ставлення до підприємства. Важливим аспектом ВМ підприємства є необхідність виявлення впливу факторів середовища. Узагальнені зовнішні та внутрішні фактори (умови) середовища маркетингу персоналу підприємства подано в табл. 3.

Таблиця 3

Зовнішні та внутрішні фактори (умови) середовища маркетингу персоналу підприємства [1; 3; 7; 10]

№ з / п	Фактори (умови) середовища маркетингу персоналу підприємства	
	зовнішні	внутрішні
1	2	3
1	Ситуація на ринку праці	Цілі організації
2	Ситуація на ринку освітніх послуг	Стратегія розвитку організації
3	Розвиток техніки та технологій	Стратегія управління персоналом
4	Соціально-психологічні потреби населення	Фінансові ресурси

Закінчення табл. 3

1	2	3
5	Розвиток законодавчої та нормативної бази	Координація діяльності керівників організації, працівників служби з управління персоналом і відділу маркетингової служби
6	Кадрова політика організацій-конкурентів	Потенціал персоналу організації
7	Мобільність робочої сили	Внутрішньоорганізаційна динаміка робочої сили
8	Джерела покриття потреби у персоналі	Професійні вимоги до персоналу
9	Шляхи покриття потреби у персоналі	Визначення якісної та кількісної потреби у персоналі
10	Поведінка конкурентів на ринку праці	Розрахунок витрат на залучення та подальше використання персоналу
11	Вартість робочої сили	Джерела покриття потреби у персоналі

У процесі своєї діяльності кожне підприємство має проаналізувати зовнішні умови (фактори), які не можна змінити, а відтак слід ураховувати вплив цих факторів і своєчасно реагувати на зміни та виникнення непередбачуваних ситуацій. Вплив та оперативне реагування на внутрішні фактори на основі діагностики (аналіз-оцінювання-прогнозування (планування) та комплексу заходів можна здійснити для усунення негативних явищ у діяльності підприємства та персоналу.

Важливим у організації внутрішнього маркетингу персоналу є комунікаційна функція маркетингу персоналу. Метою всіх комунікаційних заходів у рамках маркетингу персоналу є встановлення й реалізація шляхів покриття потреби в персоналі, а також подання переваг організації як роботодавця.

Об'єктами комунікаційної функції є співробітники організації, які виступають як учасники внутрішнього ринку праці, а також є носіями іміджу організації; зовнішній ринок праці як комплексне джерело потенційних претендентів; відкритість системи управління (зокрема її інформаційної складової) як основного фактора впливу на формування враження про організацію.

Активні та пасивні шляхи покриття потреби у персоналі підприємством подано у табл. 4 [7; 10; 12].

Таблиця 4

Шляхи покриття підприємством потреби у персоналі

№ з / п	Шляхи покриття потреби	
	активні	пасивні
1	Зовнішній ринок праці	Співробітники організації
2	Навчальні заклади	Відкритість системи управління (її інформаційних складників)
3	Замовлення за вакансіями в місцеві або міжрегіональні служби зайнятості	Рекламні оголошення в засобах масової інформації та спеціальних виданнях
4	Послуги консультантів з персоналу і спеціалізованих посередницьких фірм з наймання персоналу	Проведення рекламної компанії місцевого характеру
5	Вербування персоналу через своїх співробітників	
6	Укладання лізингових угод з іншими роботодавцями	

Наведені шляхи залучення персоналу пов'язані із зовнішніми джерелами покриття потреби в кадрах, а власну організацію розглядають як внутрішнє джерело. Шляхами покриття потреби у персоналі в цьому випадку є [13]: переміщення співробітників у рамках одного або кількох підрозділів, причому воно може відбуватися або з відповідним перенавчанням, або без нього; переміщення співробітників на вищий ієрархічний рівень організації (як правило, після додаткового навчання); формування нової функціональної ролі співробітника в рамках колишнього робочого місця за умови відповідного додаткового навчання.

Формування ВМ персоналу підприємства спрямовано на систему, яка потребує управління (згідно з концепцією) з урахуванням особливостей ВМ (свідомий вплив на поведінку; збалансованість інтересів на основі взаємовідносин та корпоративної культури) та усвідомлення, що персонал є потенційним ресурсом, використовуваним під впливом зовнішніх факторів з огляду на вплив внутрішнього середовища (факторів-джерел) для покриття потреби у персоналі суб'єктом господарювання.

У процесі формування, функціонування та розвитку ВМ персоналу слід ураховувати такі основні аспекти: концепцію (1); систему ВМ персоналу (2); особливості ВМ персоналу та його функції (3); фактори як джерела впливу на ВМ персоналу (4); основні принципи та мету маркетингу персоналу з урахуванням впливу факторів середовища підприємства (5); спрямованість ВМ персоналу на покриття потреби у персоналі підприємством (6).

Саме ці найбільш значущі моменти впливають на внутрішній маркетинг персоналу як складової системи маркетингової діяльності підприємства.

Функціонування внутрішнього маркетингу персоналу підприємства максимально залежить від:

1) внутрішньої філософії ринкової орієнтації суб'єкта господарювання;

2) планомірності дій з подолання опору персоналу змінам;

3) філософії ставлення до працівника-клієнта та створення роботи-продукту згідно з потребами клієнта;

4) системи ВМ персоналу;

5) виконання функцій ВМ персоналу (взаємодії, високі стандарти, маркетингові функції внутрішнього та зовнішнього характеру);

6) ставлення до працівника як до клієнта на основі особового й процесного підходу та формування лояльності працівника до підприємства;

7) основних принципів та завдань маркетингу персоналу з урахуванням кадрової політики конкурентів та їх поведінки на ринку праці;

8) внутрішньоорганізаційної динаміки робочої сили та координації діяльності щодо управління персоналом. Саме функціонування внутрішнього маркетингу персоналу підприємства є спрямованим на задоволення його потреб у персоналі у конкурентному середовищі.

Результати формування й функціонування ВМ персоналу як системи сприятимуть зростанню ефективності та подальшому розвитку організації. Адже ВМ персоналу практично забезпечує реалізацію стратегії організації; інтеграцію діяльності з дослідження та розробки напрямів ефективної роботи підприємства; ВМ є засобом реалізації стратегії та формування єдиних цінностей у всіх співробітників відповідно до корпоративної стратегії; активізацію інноваційно-творчого потенціалу, розвиток і саморозвиток особистості; удосконалення технології виробництва, організації та управління персоналом підприємства; ефективні інвестиції у персонал та стратегію управління персоналом. Усе це разом забезпечує потреби та ефективність використання персоналу у діяльності підприємства.

Таким чином, узагальнення, систематизація та угрупування виокремлених ключових аспектів ВМ персоналу у складі системи маркетингової діяльності можуть бути запропоновані для використання підприємством у своїй діяльності. Але наведені загальні положення потребують конкретизації (деталізації) та виокремлення пріорітетних з огляду на умови діяльності окремого підприємства залежно від результатів аналізу стану справ, що і стане наступним етапом дослідження.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Коюда В. О.

Література: 1. Юлдашева О. Основные концепции внутреннего маркетинга / О. Юлдашева, А. Лищук // Новости электротехники. – 2007. – № 5 (47). – С. 124–125. **2.** Колпаков В. М. Маркетинг персоналу: навч. посіб. для студентів / В. М. Колпаков. – Київ : МАУП, 2006. – 408 с. **3.** Торяник Ж. І. Головні напрями використання маркетингу персоналу в системі управління персоналом [Електронний ресурс] / Ж. І. Торяник. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvbdfa/2010_1/1. **4.** Пащук Л. В. Формування системи маркетингу персоналу на підприємстві : автореф. дис. … канд. екон. наук : 08.00.04 / Пащук Лідія Віталіївна. – Київ, 2009. – 20 с. **5.** Окунєва О. В. Аналіз моделей внутрішнього маркетингу / О. В. Окунєва // Формування ринкової економіки. Збірник наук. праць. – 2010. – № 24. – С. 137–146. **6.** Брун М. Внутрішньофірмовий маркетинг як елемент орієнтації на клієнта / М. Брун // Проблеми теорії та практики управління.– 2009. – № 6. – С. 66–69. **7.** Держак Н. О. Особливості управління внутрішнім маркетингом на підприємстві / Н. О. Держак, В. Є. Кім // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2009. – № 2. – С. 73–77. **8.** Соловьева Ю. П. Внутренний маркетинг как элемент рыночной ориентации организации / Ю. П. Соловьева // Маркетинг в России и за рубежом. – 2005. – № 6. – С. 3–8. **9.** Котлер Ф. Маркетинговий менеджмент : підручник / Ф. Котлер, К. Келлер, А. Павленко [та ін.]. – Київ : Хімджест, 2008. – 720 с. **10.** Железцов А. В. Маркетинг персонала. Оценка трудовой деятельности / А. В. Железцов // Маркетинг. – 2002. – № 2. – С. 53–64. **11.** Вундерер Р. Маркетинг персонала – искусство создания благоприятных условий труда / Р. Вундерер // Проблемы теории и практики управления. – 1992. – № 5. – С. 111–115. **12.** Легомінова С. В. Ринок праці як об'єкт маркетингових досліджень / С. В. Легомінова // Теорії мікро-макроекономіки. – Київ : Академія муніципального управління. – Вип. 2. – 1999. – С. 82–87. **13.** Петрова І. В. Використання можливостей кадрового маркетингу на підприємстві / І. В. Петрова ; відп. ред. І. В. Сорока // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр. з проблем торгівлі і громад. харчування. – 2000. – Вип. 11. – Т. 2. – С. 83–87.

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.952.2:658

Марциновська А. М.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність поняття трудового потенціалу, а також трудовий потенціал як фактор успішного розвитку й підвищення конкурентоспроможності промислового підприємства за сучасних умов розвитку української економіки.*

Ключові слова: *трудовий потенціал, структура трудового потенціалу, складові трудового потенціалу.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность понятия трудового потенциала, а также трудовой потенциал как фактор успешного развития и повышения конкурентоспособности промышленного предприятия в современных условиях развития украинской экономики.*

Ключевые слова: *трудовой потенциал, структура трудового потенциала, составляющие трудового потенциала.*

Annotation. *Labour potential as factor of successful development and increase of competitiveness of industrial enterprise is examined in the modern terms of development of the Ukrainian economy, and also essence and concept «labour potential is pointed».*

Keywords: *labor potential, structure of labor potential, components of labor potential.*

За часів, коли анонсовано широкомасштабні реформи в економіці України, спрямовані на інноваційність і модернізацію, головний акцент маємо стояти на трудовому потенціалі промислових підприємств. Як показує практика, ефективна діяльність промислового підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього майнового потенціалу, а й від компетенції персоналу, ефективності його внутрішньої організації. Тому актуально визначати трудовий потенціал як фактор успішного розвитку й підвищення конкурентоспроможності промислового підприємств за сучасних умов розвитку української економіки.

Метою статті є теоретичне вивчення сутності та структури трудового потенціалу промислового підприємства.

Аналіз наукової літератури з досліджуваного питання вказує на те, що вивченню цієї проблеми присвячують свої праці такі вчені-економісти: Антонюк В., Ареф'єва О., Бендасюк О., Богиня Д., Варналій З., Васильченко В., Давидюк Т., Драгунова Т., Дуда С., Єсінова Н., Звонівська Г., Калина А., Кальєніна Н., Линенко А., Лич В., Мельник С., Радько С., Шаульська Л., Шило К., Янковська Л. та ін.

Вивчення праць дослідників указує на те, що єдиного трактування поняття «трудовий потенціал» досі не існує. Наслідком цього явища є те, що різні вчені підходять до вивчення цього поняття з різних позицій.

Трудовий потенціал – це сукупна суспільна спроможність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. Але поняття «трудовий потенціал» є значно ширшим за поняття «трудові ресурси». Якщо до складу останнього залучають тільки працездатних за певними формальними ознаками, то поняття «трудовий потенціал» охоплює і тих, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності (діти), і тих, хто вже вийшов з сфери зайнятості (пенсіонери).

Учений Лич В. є прихильником двоїстої природи трудового потенціалу. Він розглядає це поняття комплексно: по-перше, як людські ресурси з їх розумовими і фізичними можливостями, запасами до трудової діяльності, які в процесі їх використання мають здатність до розширеного відтворення, по-друге, як економічна категорія, що виражає взаємовідносини між людьми з приводу ефективного відтворення елементів суспільного виробництва та їх привласнення для задоволення потреб особистості, сім'ї, організації, держави, вирішення глобальних проблем [3, с. 6].

Сутність та компоненти поняття «трудовий потенціал» сучасні науковці визначають по-різному. Наприклад, Янковська Л. вважає, що «трудовий потенціал підприємства можна визначити як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових» [5, с. 200].

Російський учений-економіст Радько С. під досліджуваним поняттям розуміє засновану на професійних знаннях, практичних навичках, особистісних та психофізіологічних характеристиках працівників спроможність

© Марциновська А. М., 2015

персоналу реалізовувати мету підприємства за належного матеріально-технічного, інформаційного та організаційного забезпечення процесу праці [4, с. 31].

Линенко А. зазначає, що ця категорія являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства [2, с. 112].

Кальєніна Н. стверджує, що трудовий потенціал підприємства – це наявні та потенційні можливості його працівників забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів за умови впливу сприятливих соціально-демографічних, екологічних та економічних факторів [1, с. 113].

Таким чином, у більшості джерел трудовий потенціал визначають як сукупність здібностей та можливостей працівників промислового підприємства, наявних та (чи) перспективних.

Категорія «трудовий потенціал» промислового підприємства має свою компонентну структуру, до розробки якої вчені підходять по-різному. Так, Радько С. зазначає, що структура трудового потенціалу становить співвідношення компонентів, що відображають різні демографічні, соціальні, функціональні, професійні та інші характеристики груп працівників.

Він виділяє такі групи компонентів трудового потенціалу підприємства, промислового зокрема: професійно-кваліфікаційні (кваліфікація, трудова дисципліна, освіта, трудовий досвід, трудова мотивація тощо), психофізіологічні (здоров'я, працездатність, стать, вік, комунікабельність, конфліктність, психологічні та фізіологічні особливості тощо), особистісні (аналітичний склад розуму, потреби, схильності, здібності до лідерства, інтелектуальний рівень, відповідальність, нестереотипне мислення тощо). При цьому всі ці три складові формують четверту – підприємницькі здібності [4, с. 56].

Досить детально розглядає структуру трудового потенціалу підприємства у своїх дослідженнях Линенко А. Залежно від критерію аналізу він виділяє такі прояви [2, с. 112–113]:

1) за рівнем агрегованості оцінок:

- трудовий потенціал працівника;
- груповий трудовий потенціал;
- трудовий потенціал підприємства;

2) за спектром охоплення можливостей:

- індивідуальний трудовий потенціал;
- колективний трудовий потенціал;

3) за характером участі у виробничо-господарському процесі:

- потенціал технологічного персоналу;
- управлінський потенціал;

4) за місцем у соціально-економічній системі підприємства:

- структурно-формувальний трудовий потенціал;
- підприємницький трудовий потенціал;
- продуктивний трудовий потенціал.

Спираючись на дослідження Кальєніної Н. [1], можна стверджувати, що основними складниками, що формують трудовий потенціал промислового підприємства, є:

а) оплачувана праця найманих працівників зі створення реалізованих на ринку товарів (послуг);

б) створювана оплачуваною працею працівників інтелектуальна власність (секрети виробництва, технології, патенти тощо), що відтворено в балансі підприємства, але не є призначеною для продажу як товар;

в) створювана працівниками підприємства, але не оплачувана і відповідно не відтворена в балансі інтелектуальна власність у вигляді бізнес-ідей, а також ділові зв'язки й особистий імідж співробітників;

г) організаційна культура підприємства – унікальна для кожної організації сукупність формальних і неформальних норм або стандартів поведінки, яка є визначальною для всіх членів організації; структура влади та її компетентність; система винагород і способів їх розподілу; цінності, унікальні для цієї організації; моделі комунікації; базисні переконання, що розділяють усі члени організації, які діють підсвідомо та визначають спосіб бачення себе й оточення.

Стосовно промислового підприємства трудовий потенціал становить граничну величину можливої участі робітників у виробництві з огляду на їх психофізіологічні особливості, рівень професійних знань, накопичений досвід за наявності необхідних організаційно-технічних умов.

Отже, структура трудового потенціалу промислового підприємства є співвідношенням різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп робітників і відносин між ними.

Трудовий потенціал є близьким за змістом до нематеріальних активів підприємства, тому що здібності працівників, з одного боку, не мають матеріально-речовинної форми, а з іншого боку – їх реалізація забезпечує роботодавцю певний доход.

Дослідивши низку наукових джерел, підсумовуємо, що трудовий потенціал промислового підприємства можна визначити як наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби промислового підприємства та реалізовувати його цілі найефективніше за наявності відповідного ресурсного забезпечення.

Структура трудового потенціалу промислового підприємства є співвідношенням компонентів, що відображають різні демографічні, соціальні, функціональні, професійні та інші характеристики груп працівників.

Досягнення стратегії сталого соціально-економічного зростання країни має ґрунтуватися на ефективному використанні промислового потенціалу, що підвищує актуальність питань формування, розвитку та використання трудового потенціалу відповідно до умов сучасного розвитку економіки.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Салун М. М.

Література: 1. Кальєніна Н. В. Сутність категорії «трудовий потенціал підприємств» / Н. В. Кальєніна // Держава та регіони. Економіка та підприємництво. – 2008. – № 3. – С. 111–115. **2.** Линенко А. В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А. В. Линенко, О. Л. Шевченко // Держава та регіони. Економіка та підприємництво. – 2008. – № 4. – С. 111–116. **3.** Лич В. М. Організація управління, планування і регулювання економікою : автореф. дис. … д-ра екон. наук : 08.02.03 / Лич Володимир Миколайович. – Київ, 2005. – 35 с. **4.** Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая система и риски его управления / С. Г. Радько // Управление риском. – 2006. – № 1. – С. 55–62. **5.** Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства / Л. А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 9. – С. 200–204.

ОСОБЛИВОСТІ ОХОРОНИ ФОТОГРАФІЧНИХ ТВОРІВ НОРМАМИ АВТОРСЬКОГО ПРАВА

УДК 347.783

Мисько Н. С.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Досліджено сутність поняття «фотографічний твір», проаналізовано зміст та застосування правових норм до регулювання суспільних відносин у процесі створення та використання фотографічних творів. Запропоновано шляхи розв'язання наявних проблем у сфері охорони фотографічних творів.*

Ключові слова: *фотографія, фотографічний твір, інтелектуальна власність, авторське право, суміжні права.*

Аннотация. *Исследована сущность понятия «фотографическое произведение», проанализировано содержание и применение правовых норм в сфере регулирования общественных отношений в процессе создания и использования фотографических произведений. Предложены пути решения существующих проблем в сфере охраны фотографических произведений.*

Ключевые слова: *фотография, фотографическое произведение, интеллектуальная собственность, авторское право, смежные права.*

© Мисько Н. С., 2015

Annotation. *Deals with the essence of the concept of «photographic work», the content and usage of legal norms of social relations regulation in the process of creation and usage of photographic works are analyzed; the ways of solving the existing problems regarding to the photographic works ate shown.*

Keywords: *photography, photographic work, intellectual property, copyright, related rights.*

Нині фотографія є невід'ємною складової частиною інформаційного потоку та є використовуваною з різною метою – рекламною, інформаційною, науковою, освітньою, побутовою. Саме тому в системі об'єктів авторських прав вона посідає одне з важливих місць.

Останнім часом значно зросла кількість порушень і незаконного використання об'єкта інтелектуальної власності – фотографії, а відтак це дослідження є досить актуальним.

Метою статті є визначення та розкриття сутності поняття «фотографічний твір» та аналіз правового регулювання суспільних відносин у процесі створення та застосування фотографічних творів.

Відсутність чіткої системи та узгодженості між нормативними нормами в сфері авторського права на фотографічні твори зумовлює практичний науковий інтерес до предмета дослідження. Це питання широко висвітлювали у своїх працях такі автори: Андруник В., Байлема Т., Боцвін О., Алексєєв С., Бородіна М., Дроб'язка В., Коноваленко В., Кулініч О., Луспеник Д., Мельникова В., Ситцевий В., Холіна А. та ін.

Ситцевий В. [1, с. 27] підтримує поняття фотографії, що розроблене групою спеціалістів ВОІВ, де йдеться про фотографію як нерухоме зображення, що є утримуваним на поверхні та чутливим до світлового й іншого випромінювання, незалежно від технічної природи процесу отримання зображення (хімічного, електронного чи іншого).

Для віднесення фотографії до об'єктів, що охороняються, вона має відповідати певним критеріям. Так, фотографія має являти художню цінність, а задум або ідея твору – бути вираженими в об'єктивній формі. Для фотографії як об'єкта авторського права такою формою може бути негатив, слайд або власне відбиток, тобто всі носії фотографічного зображення як негативного, так і позитивного вигляду. Існують приклади, коли фотографи знищують негативи після створення перших кількох відбитків.

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про авторське право і суміжні права [2] частину твору, яка може бути використана самостійно, у тому числі й оригінальну назву твору, розглядають як твір. Отже, авторське право не потребує завершення твору, твір може бути незакінченим, але тим не менш його забезпечено правовою охороною.

Нині права на фотографічні твори чітко визначено українським законодавством. Автор фотографічного твору має виключні майнові права на застосування свого твору та право забороняти або дозволяти іншим особам відтворення фотографічних творів (у періодичній пресі, книгах та іншій поліграфічній продукції) та внесення їх до збірників, енциклопедій тощо; розповсюдження своїх творів як на території України, так і за її межами; публічний показ і демонстрацію фотографічних творів (на телебаченні, спеціалізованих виставках, у галереях); переробку та інші подібні зміни творів (фотомонтаж, колаж тощо) [3].

Фотограф має право заборонити використання своїх творів, якщо воно завдає шкоди честі та репутації автора. Фотографу належать особисті немайнові права: право на ім'я, право авторства, право на збереження цілісності твору та право протидіяти будь-якому спотворенню або змінюванню твору. Останнє дає можливість захищати твір від змін, які можуть мати місце під час додрукарської підготовки фотознімка. Кадрування, колоризація чорно-білого зображення – усі ці дії може бути здійснено лише з дозволу автора.

Порушення прав має також місце у процесі фотомонтажу або створення колажу. Особливий правовий статус мають зображення, яких було отримано без участі людини. У такому разі фотографія не несе авторської ідеї та не має творчого характеру.

Незважаючи на достатню регламентацію цієї сфери творчої діяльності, фотографи регулярно ігнорують норми законодавства, а їх твори неправомірно використовують редакції засобів масової інформації (далі – ЗМІ), публікуючи фотографічні твори у власних матеріалах. Порушеннями є невиплата гонорару, відсутність посилання на автора, оприлюднення фотографій без згоди автора.

Однією з проблем є неправомірне використання у періодичній пресі фотографій з мережі Інтернет. Подолати це явище можна за допомогою сучасних технологій. Законодавство рекомендує поміщати на фотографії знак копірайту. Особливістю цифрової фотографії є відсутність копій, наявність тільки «примірників твору». Технологічна сутність процесу перенесення фото з карти пам'яті на інший носій пов'язана з тим, що оригінал просто стирають з карти, а на іншому носії виникає точна його копія-оригінал, якщо можна застосувати такий термін.

Таким чином, через суттєві недоліки у законодавстві України основні поняття в сфері охорони прав на фотографічні твори не є чітко визначеними. Усе це ускладнює режим правової охорони фотографічних творів.

Відповідно до Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, інтелектуальна власність належить до пріоритетних сфер, до яких є здійснюваною адаптація за-

конодавства України. Тому необхідно детально класифікувати об'єкти авторського права у сфері ЗМІ, закріпити на законодавчому рівні визначення тих об'єктів, яким надано охорону нормами авторського права і тих, що позбавлено такої охорони, у разі, якщо про них йдеться в законі. Варто звернути увагу на мережу Інтернет, яка є специфічним джерелом розповсюдження та застосування інформації – об'єктів авторського права, але нині ще не має гідної правової регламентації у чинному законодавстві України.

Науковий керівник – старший викладач Коршакова О. М.

Література: 1. Ситцевий В. Авторське право на фотографії / В. Ситцевий // Інтелектуальна власність. – 2000. – № 6–7. – С. 25–30. **2.** Про авторське право та суміжні права [Електронний ресурс] : Закон України від 23.12.1993 № 3792-XII. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3792-12. **3.** Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України, Кодекс від 16.01.2003 № 435-IV. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/435-15.

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЛЮДСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

УДК 331.101.262

Мордовка С. М.

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

Анотація. *Розглянуто поняття «людський потенціал» та «трудовий потенціал», їх спільні та відмінні риси. Проаналізовано людські ресурси як основна складова частина економічного розвитку країни.*

Ключові слова: *людський потенціал, трудовий потенціал, людські ресурси, робоча сила, трудова діяльність.*

Аннотация. *Рассмотрены понятия «человеческий потенциал» и «трудовой потенциал», их общие и отличительные черты. Проанализировано понятие «человеческие ресурсы» как основная составляющая экономического развития страны.*

Ключевые слова: *человеческий потенциал, трудовой потенциал, человеческие ресурсы, рабочая сила, трудовая деятельность.*

Annotation. *The concepts of «human capital» and «labor potential» have been considered. Common and distinctive features of these concepts have been highlighted. Labor resources as a main key to the country's economical development have been reviewed.*

Keywords: *human capital, labor capital, labor resources, labor forces, labor activity.*

Нині для розвитку економіки України характерним є зростанням ролі людини у відтворювальних процесах. Найбільш важливим елементом формування високого рівня конкурентоспроможності економіки є люди, їх уміння, навички, освіта, кваліфікація та мотивація діяльності. Вивчення проблеми є актуальним з точки зору поглиблення розуміння тенденцій, закономірностей і факторів, що визначають стан, рівень та перспективу якісної динаміки розвитку людського потенціалу за складних сучасних умов, а також наукового обґрунтування шляхів та ефективних механізмів забезпечення його реалізації.

© Мордовка С. М., 2015

Питання трудових ресурсів та потенціалу підприємства розглядають у своїх працях Безтелесна Л., Беккер Г., Брукинг Е., Геєць В., Грішнова О., Данилішин Б., Каминська Т., Колот А., Федонін О., Новіков В., Приймак В. та ін.

Людські ресурси є найважливішим з усіх видів ресурсів економіки. Як фактор економічного розвитку людські ресурси – це працівники, які мають певні професійні навички та знання і можуть застосовувати їх у трудовому процесі [1; 2]. За сучасних умов розвиток людських ресурсів як складової частини людського потенціалу визначає соціально-економічний розвиток держави, що сприяє розвитку сучасного ринку праці.

Існує безліч трактувань поняття «людський потенціал» із урахуванням умов, стану та часу формування цієї категорії населення у різних країнах.

У табл. 1 подано визначення поняття різними авторами.

Таблиця 1

Визначення поняття «людський потенціал»

Визначення	Автор
Міра втілення в людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність забезпечувати дохід; стан здоров'я та якість харчування	Світовий банк [3]
Міра втілення в людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність забезпечувати дохід, стан здоров'я та якість харчування, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, які забезпечують продуктивність і самозабезпеченість людей	ООН [3]
Сукупні можливості суспільства і держави, що визначають могутність країни вчора, сьогодні й завтра	Римашевська Н. [4]
Соціально-економічна форма наявної на цей момент якості людського потенціалу в масштабі всього суспільства. Цей потенціал належить усім працівникам. Залучений до виробництва, він стає капіталом	Щетиніна В. [1]
Сукупність фізичних сил, ділової активності, ініціативи, творчої енергії громадян, які можуть бути використані для досягнення індивідуальних та суспільних цілей	Заславська Т. [5, с. 20]

Таким чином, можна зробити висновок, що людський потенціал – це наявні на певний момент або на майбутнє людські можливості, які можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно-корисної діяльності для досягнення поставленої мети. Людський потенціал характеризують умови для його відтворення, умови для його формування і розвитку та умови для його реалізації.

Поняття «людський потенціал» є дуже близьким до категорії «трудовий потенціал». Стосовно окремої людини трудовий потенціал відповідає її робочій силі, яка виступає в певній суспільно-економічній якості (соціально-економічній формі). На рівні суспільства в цілому під трудовим потенціалом слід розуміти суспільну комбінацію тих особистісних властивостей, здібностей, знань і навичок людей, які вони застосовують або можуть застосовувати в суспільному виробництві на цьому етапі його розвитку [6]. Трудовий потенціал являє собою лише одну з підсистем більш об'ємної категорії – людського потенціалу. Спираючись на це визначення, можна виділити його структурні елементи (рис. 1).

Між поняттями «трудовий потенціал» та «людський потенціал» існує певний взаємозв'язок, але також слід виділити і відмінності. Розгляд питання про реалізацію трудового потенціалу та людського потенціалу дає можливість виявити їх відмінності (табл. 2).

Вивчення людського та трудового потенціалу має велике значення для оцінки ринку праці й розробки відповідної демографічної політики задля впливу на процеси відтворення населення та підвищення конкурентоспроможності економіки країни.

Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими складниками економічного розвитку є визначуваною низкою факторів:

1) люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності;

2) багатогранність людського життя не є вичерпною лише трудовою діяльністю, а відтак щоб ефективно використовувати людську працю, слід завжди враховувати потреби людини як особистості;

3) науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя сприяють стрімкому зростанню економічної ролі знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистісних якостей працівників, процес формування яких триває роками і поколіннями, а розкриває їх людина лише за сприятливих умов [7].

Як підсумок слід сказати, що розвиток людського потенціалу в Україні має базуватися на формуванні соціально-ринкової системи доходів, безперервній освіті та самоосвіті, якісно новому рівні охорони здоров'я.

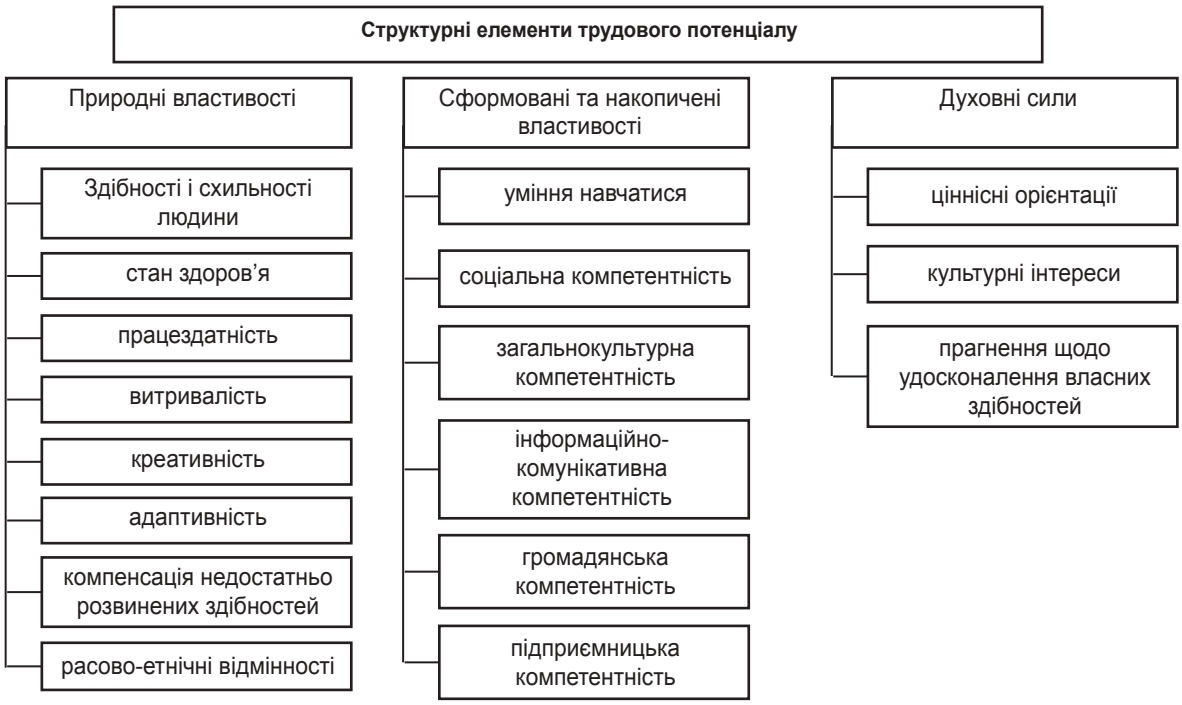

Рис. 1. **Структура змісту трудового потенціалу**

Таблиця 2

Відмінності між поняттями «людський потенціал» та «трудовий потенціал»

№ з / п	Відмінності	Людський потенціал	Трудовий потенціал
1.	Носії вмінь і навичок	Усе населення країни, у тому числі за межами працездатного віку	Працездатне населення
2.	Відповідність на індивідуальному рівні	Окрема особистість	Робоча сила в цілому
3.	Сфера реалізації	Є реалізованим у різних видах діяльності, пов'язаних не тільки з працею, але і з дозвіллям, міжособистісними відносинами, сферою споживання	Є обмеженою виробництвом матеріальних і нематеріальних благ та послуг, тобто трудовою діяльністю

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

Література: 1. Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті і умов його забезпечення / Л. Безтелесна // Економіка України. – 2009. – № 7. – С. 4–12. **2.** Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории ; пер. с англ. Е. Батраковой, Р. Капелюшникова, О. Шибалкина [и др.] / Г. С. Беккер ; сост., научн. ред., послесл. Р. И. Капелюшиков. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с. **3.** Зуб М. Я. Зарубіжний досвід оцінки сучасної парадигми підвищення людського потенціалу / М. Я. Зуб // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – Івано-Франківськ : Плай, 2009. – Вип. 7. – С. 98–103. **4.** Римашевская Н. Качество человеческого капитала в России / Н. Римашевская. – М. : Международный фонд Н. Д. Кондратьева, 2009. – С. 100–102. **5.** Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т. И. Заславская // Общественные науки и современность. – 2005. – № 3. – С. 5–16. 6. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2001. – 254 с.

ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 338.439:659.4.011

Морозова І. В.

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

Анотація. *Розглянуто шляхи оптимального формування та використання інформаційного потенціалу підприємства, необхідного для досягнення стратегічних і тактичних цілей його діяльності з урахуванням динаміки змін ринкових механізмів.*

Ключові слова: *потенціал, модель інформаційного потенціалу, інформаційна система.*

Аннотация. *Рассмотрены пути оптимального формирования и использования информационного потенциала предприятия, необходимого для достижения стратегических и тактических целей его деятельности с учетом динамики изменений рыночных механизмов.*

Ключевые слова: *потенциал, модель информационного потенциала, информационная система.*

Annotation. *Discusses optimal ways of formation and usinginformational potential of the company needs to achieve strategic and tactical goals of its activities, taking into account the dynamics of changes in market mechanisms.*

Keywords: *potential, model informational potential, informational system.*

Ефективність діяльності сучасного підприємства значною мірою залежить від рівня його адаптованості до умов ринкової конкуренції, що зумовлює необхідність формування потужного інформаційного потенціалу та запровадження відповідної системи його управління, адекватної ринковим вимогам. Основним завданням формування інформаційного потенціалу підприємства є визначення його оптимальної структури з урахуванням змін ринкового середовища через прискорення практичних дій щодо впровадження нововведень, а також стратегій розвитку підприємства.

Проблему формування та управління інформаційним потенціалом підприємства висвітлено в працях зарубіжних учених: Джеймса О. Брайена, К. Нейлора, Д. Уотермана. Серед вітчизняних учених свої наукові праці присвятили проблемам ефективного управління інформаційними системами та інформаційним потенціалом підприємства Оліферова О. В., Пінчук Н. С., Ситник В. Ф., Галузинський Г. П. та ін. [1].

Метою дослідження є обґрунтування шляхів оптимального формування та використання інформаційного потенціалу підприємства для досягнення стратегічних і тактичних цілей його діяльності з урахуванням динаміки змін ринкових механізмів.

У діяльності підприємств використовують різні види матеріальних і нематеріальних ресурсів, причому найбільш вагомими з них є інформаційні ресурси. Інформація, бази і банки даних, бази знань належать до основних елементів нематеріальних ресурсів підприємства, які формують його інформаційний потенціал. Створення інформаційного потенціалу на підприємстві відбувається шляхом накопичення та збільшення обсягів інформації, а використання її сприяє значному підвищенню продуктивності праці, змінам умов та якості праці, наданню нових послуг тощо [2].

Сучасний підхід до використання інформаційного потенціалу підприємства є фокусованим на розвитку інфраструктури комп'ютерних інформаційних систем. Використання корпоративних інформаційних систем, інформаційних систем для керівників, експертних систем та інформаційних ресурсів мережі Інтернет допомагає фахівцям підприємства оперативно отримувати інформацію для прийняття ефективних управлінських рішень [3].

Зміст концепції формування інформаційного потенціалу підприємства полягає в тому, що інформаційні ресурси мають бути оптимально структурованими з урахуванням інформаційних потреб та цілей розвитку підприємства. Інформаційні потреби підприємства залежать від таких факторів: розмір підприємства, галузеві особливості, тип виробництва, науково-технічні розробки, рівень управління та рівень кваліфікації персоналу.

Реалізація концепції формування інформаційного потенціалу підприємства є ефективною за умов, коли підприємство є стратегічно орієнтованим. Це обумовлює створення інформаційних баз, банків даних та баз знань, які б задовольняли методи і механізми ведення бізнесу та забезпечували його прозорість і корисність для власників капіталу [4].

© Морозова І. В., 2015

Інформаційний потенціал – це єдність організаційно-технічних інформаційних можливостей, які забезпечують підготовку та прийняття управлінських рішень і впливають на специфіку виробництва шляхом збирання, зберігання, оброблення та розповсюдження інформаційних ресурсів [5].

Фундаментальною метою формування інформаційного потенціалу підприємства є створення таких його структури і змісту, які насамперед могли б забезпечити ефективне вирішення проблем бізнесової діяльності підприємства та його сталу конкурентну перевагу в ринковому середовищі.

Інформаційний потенціал є сполучною ланкою соціального й економічного потенціалів. Цей вид потенціалу є визначальним у процесі розробки та реалізації інноваційно-інвестиційного розвитку підприємства.

Оцінювання й управління інформаційною діяльністю промислових підприємств являють собою по суті новий особливий вид аналізу. У зв'язку з цим розробка системи відповідних показників має такі цілі: дослідження можливості та рівня використання зовнішньої стосовно промислового підприємства інформації та адекватну оцінку можливостей промислового підприємства з підвищення інформаційної діяльності.

Формування потенціалу підприємства – це процес ідентифікації та створення спектра підприємницьких можливостей, його структуризації та побудови певних організаційних форм задля забезпечення стабільного розвитку та ефективного відтворення. У процесі формування потенціалу підприємства слід ураховувати загальні принципи.

Інформаційний потенціал підприємства має бути стратегічно орієнтованим. Цей процес зумовлено впровадженням стратегічних інформаційних систем і технологій на підприємстві. У практиці роботи підприємств використання стратегічної інформації та стратегічних інформаційних систем сприяє реалізації стратегії конкурентної переваги підприємства на внутрішньому та глобальному ринках продукції. Комп'ютерні інформаційні системи стратегічного типу «проштовхують» інновації в бізнесі, позитивно впливають на підвищення ефективності виробництва та зміцнюють стратегічну складову інформаційного потенціалу підприємства [7].

Упровадження стратегічних інформаційних систем зумовлює вдосконалення організаційних структур підприємства, реорганізацію комп'ютерних систем, досягаючи їх оптимального сполучення та відповідності завданням та цілям підприємницької діяльності.

Стратегічні цілі підприємницької діяльності визначають модель інформаційного потенціалу підприємства. У цьому разі формування інформаційного потенціалу підприємства є сфокусованим на розвитку таких типів стратегічних інформаційних систем, які сприяють не тільки вдосконаленню руху внутрішніх і зовнішніх інформаційних потоків та забезпеченню персоналу унікальними інформаційними звітами, а й підвищенню обсягів знань у базах знань та їх розповсюдженню (як бізнес-досвіду) усередині підприємства [8].

Успішна діяльність підприємства на ринку залежить від рівня його адаптованості до умов ринкового середовища та досягнених лідерських позицій у конкурентній боротьбі. Суттєвою підтримкою в цій діяльності є формування оптимальної структури інформаційного потенціалу підприємства та ефективне його використання.

Зростаюча конкуренція серед підприємств має умовний тиск на бізнес та управлінську діяльність підприємства, як і безперервний стрімкий науково-технологічний розвиток комп'ютерних інформаційних систем і мереж, що необхідно враховувати в процесі формування інформаційного потенціалу підприємства.

Стратегічно орієнтоване підприємство має переваги щодо вдосконалення процесу створення інформаційного потенціалу за рахунок інвестування коштів у розвиток інфраструктури комп'ютерних інформаційних систем, інформаційних баз і банків даних, упровадження стратегічних інформаційних систем, що як наслідок сприяє успішній підприємницькій діяльності та зміцненню конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Таким чином, вибір напрямів формування інформаційного потенціалу підприємства здійснюється різними шляхами і засобами. Вважаємо, що у процесі формування інформаційного потенціалу підприємства слід ураховувати власні інформаційні потреби, які відповідають характеру змін оточуючого ринкового середовища та визначеним стратегіям розвитку бізнесової діяльності підприємства.

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

Література: 1. Циганов С. А. Проблеми сталого розвитку у контексті неоліберальної моделі глобалізації / С. А. Циганов, А. М. Яншина // Економіка України. – 2013. – № 4. – С. 4–13. **2.** Социально-экономический потенциал устойчивого развития : учебник / Под. ред. Л. Г. Мельника, Л. Хенса. – Сумы : Университет. кн., 2007. – 1120 с. **3.** Олефіров О. В. Інформаційні системи і технології підприємства / О. В. Олефіров, Н. М. Спіцина, Т. В. Шабельник. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. **4.** Кіндзерський Ю. В. Промисловий потенціал України: проблеми та перспективи структурно-інноваційних трансформацій / За ред. Ю. В. Кіндзерського. – Київ : Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2007. – 408 с. **5.** Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи : навч. посіб. – Суми : Університет. кн., 2009. – 278 с. **6.** Королев О. Л. Методика оценки информационного потен-

циала предприятия / О. Л. Королев // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Экономика и управление. – Т. 24 (63). – 2011. – № 1. – С. 109–113. **7.** Амосов О. Ю. Формування потенціалу підприємства: організаційний та управлінський аспект / О. Ю. Амосов // Бізнес Інформ. – 2012. – № 12. – С. 337–340. **8.** Андрєєв В. А. Інноваційний потенціал у взаємозв'язку з розвитком підприємства // Управління розвитком. – 2012. – № 15 (136). – С. 55–57.

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НАЙМАННЯ ПЕРСОНАЛУ

УДК 005.954

Науменко І. О.

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

Анотація. *Розглянуто сутність підбору, відбору та наймання персоналу. Запропоновано рекомендації щодо удосконалення системи підбору персоналу та методичного забезпечення оцінювання ефективності удосконалення підбору персоналу.*

Ключові слова: *підбір, відбір, наймання кадрів, віддача на інвестиції.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность подбора, отбора и найма персонала. Предложены рекомендации по совершенствованию системы подбора персонала и методического обеспечения оценки эффективности совершенствования подбора персонала.*

Ключевые слова: *подбор, отбор, наем кадров, отдача на инвестиции.*

Annotation. *Considers the nature of recruitment, selection and hiring of personnel. Recommendations for improving the recruitment system. Updated methodological support evaluation of the effectiveness of improving recruitment.*

Keywords: *recruitment, selection, hiring personnel, a return on investment.*

За умов мінливої структури національної економіки та загострення конкуренції першорядного значення набуває людський ресурс організації. Саме від компетентності персоналу, його професійних і особистісних якостей залежить стабільний розвиток як організації, так і самого суспільства. Стає очевидним, що одним із найбільш значущих місць у системі управління персоналом є відбір та наймання, головною метою яких є покриття потреби в якісному і кількісному складі персоналу з урахуванням поставлених перед фірмою завдань.

Зазначимо, що, незважаючи на довголітню історію розвитку науки про управління персоналом і зокрема процеси відбору та наймання кандидатів на вакантну посаду за кордоном, в Україну науковий підхід до цих питань прийшов відносно нещодавно – приблизно 15 років тому. Тим не менш, нині випущено чимало спеціальної літератури, підручників, журналів, присвячених питанням підбору персоналу. Серед учених, що досліджували цю проблему, слід відзначити праці Балабанової Л. В. [1], Бунатян А. Н. [2, 3], Виноградського М. Д. [4], Волобуєва М. В. [5], Іванової С. О. [6], Кузнєцової Н. В. [7], Морщенок Т. С. [8] та ін. Водночас слід зазначити, що у вітчизняній науковій літературі з теорії управління та економіки праці відчутним є явний недолік робіт.

Метою статті є визначення особливостей методики оцінювання економічного ефекту від удосконалення системи підбору персоналу.

Підбір персоналу являє собою частину процесу наймання персоналу, пов'язану з виділенням одного або кількох кандидатів на вакантну посаду серед загального числа людей, які претендують на цю посаду.

Розрізняють «підбір» і «наймання» кадрів. До процедури наймання належить низка організаційних заходів, складниками яких є підбір, відбір кадрів і прийом співробітників на роботу [7, с. 24].

Підбір кадрів – масове залучення до роботи персоналу до певної організації [6, с. 12]. Підбір кадрів передбачає системний підхід до реалізації кількох етапів, здійснюваних у рамках процесу наймання персоналу.

© Науменко І. О., 2015

Головне завдання підбору персоналу полягає в тому, щоб найняти з числа претендентів на певні робочі місця тих, хто найбільш відповідає вимогам, що висуваються цими робочими місцями до людини. При цьому слід мати на увазі, що кожна людина є унікальною, із властивим тільки їй набором індивідуально-особистісних якостей, навичок, цінностей та моделей поведінки, тобто компетенцій. А кожна посада має свій профіль, що визначає наявність обов'язкового і бажаного набору компетенцій у співробітника. Поєднання цих якостей у співробітника і профілю посади забезпечує найбільшу ефективність і результативність [9, с. 105].

Сучасні технології підбору персоналу створено з урахуванням зовнішніх (стан економіки в країні і світі, ситуація на ринку праці тощо) і внутрішніх (періоди життєвого циклу фірми, її позиція в галузі тощо) факторів [1, с. 122].

За відсутності чітко відпрацьованого механізму підбору персоналу і добору кадрів підприємства не завжди забезпечують себе саме тими працівниками, які будуть найбільш ефективно працювати на робочих місцях. Під час прийому на роботу нині в Україні основними вимогами є наявність освіти та стажу, а основними методами роботи під час добору – вивчення документів працівника та співбесіди [10, с. 78]. Такий підхід практично не дає інформації про потенціал працівника, його особистісні якості й психологічні особливості, що не дозволяє моделювати процес його подальшої участі в розвитку та підвищенні конкурентоздатності підприємства.

Сучасні українські організації мають потребу в упровадженні ефективної системи добору, відбору та наймання персоналу через низку причин. Перша з них полягає в тому, що відсутність системного бачення процесу відбору, підбору та наймання персоналу часто призводить до помилки, що обумовлює підвищення плинності кадрів, зростання витрат на наймання персоналу, зменшення продуктивності праці, зростання рівня травматизму, формування негативної репутації фірми. Друга причина полягає в тому, що найчастіше під час відбору персоналу використовують застарілі, неефективні технології, запозичені із зарубіжної практики, як правило, без урахування вітчизняних умов [5, с. 41]. Ці технології відбору в ряді випадків є морально застарілими і потребують принципового оновлення [4, с. 107]. Третя причина полягає в тому, що в деяких фірмах не проводять попередні розрахунки витрат на застосування тієї чи іншої технології відбору, підбору та наймання персоналу, що призводить до додаткових фінансових витрат.

Як напрями підвищення ефективності процедури підбору персоналу можна запропонувати:

1) використання в процесі наймання професіограми та психограми, що власне є великим переліком професійних і особистісних якостей, необхідних новому співробітнику;

2) застосування процедури тестування для оцінки рівня професійної придатності претендента;

3) застосування методів виявлення дезінформації, нещирості у процесі особистої співбесіди [8, с. 216].

Використання запропонованих заходів дозволить більш точно визначати особистісні та професійні якості претендентів, особливості їхнього характеру, що, у свою чергу, впливатиме на результати всієї промислово-господарської діяльності організації та створюватиме більш дружний і згуртований колектив, забезпечуватиме стабільнішу роботу не тільки відділу, але й організації в цілому.

Завдання оцінювання ефективності системи підбору персоналу полягає у визначенні економічної, соціальної й організаційної ефективності. За умови нестабільної економіки, що склалася нині в Україні, виникла нагальна потреба в розробці принципово нових підходів до управління персоналом [2, с. 123].

Оцінка корисності запропонованих напрямів удосконалення системи підбору персоналу може бути проведена за такими кількісними показниками:

1) рівень плинності кадрів, особливо серед нових працівників;

2) частка робочих кадрів, які не пройшли випробувальний термін;

3) фінансові витрати на пошук і відбір кандидатів;

4) рівень дисциплінарних порушень серед нових працівників;

5) рівень помилок і браку та кількість скарг і претензій з боку споживачів, постачальників, що виникли через провину нових працівників;

6) рівень виробничого травматизму серед нових працівників.

У процесі оцінювання економічного ефекту від удосконалення системи підбору персоналу може бути розрахований показник оцінки повернення капіталу (віддача на інвестиції), внесеного у персонал (ROI HR). Останнім часом ROI став універсальним інструментом оцінювання повернення на капітал, внесений у різні заходи в галузі управління людськими ресурсами. За методикою ROI можна оцінити якість підбору співробітників [3, с. 87]:

$$\textit{Якість підбору кадрів} = K_{зал.} / K_{найн.} \times 100\ \%,$$

де $K_{зал.}$ – кількість співробітників, які залишилися працювати у компанії протягом першого року роботи;

$K_{найн.}$ – кількість працівників, яких було найнято за той самий період.

Позитивними наслідками упровадження запропонованих заходів є створення сприятливого клімату в колективі та зменшення конфліктних ситуацій на ґрунті особистих і професійних розбіжностей, а відтак згуртування колективу.

Упровадження запропонованих заходів має сприяти вдосконаленню процедури підбору персоналу сучасними українськими підприємствами і, як наслідок, підвищенню ефективності їх діяльності в цілому. Для розрахунку економічного ефекту від удосконалення системи підбору персоналу може бути застосовано показник оцінки повернення капіталу (віддача на інвестиції), внесеного у персонал (ROI HR), який останнім часом став універсальним інструментом оцінки повернення на капітал, внесений у різні заходи в галузі управління людськими ресурсами. Перспектива подальших наукових досліджень у цьому напрямі полягає в удосконаленні методичного забезпечення оцінки впливу ефективності підбору персоналу на продуктивність праці.

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

Література: 1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Професіонал, 2009. – 512 с. **2.** Бунатян А. Н. Методологические аспекты подбора персонала в современных условиях / А. Н. Бунатян // Вестник Университета Российской академии образования. Экономика. – 2013. – № 3. – С. 123–129. **3.** Бунатян А. Н. Этапы и место отбора персонала в общей системе управления персоналом / А. Н. Бунатян // Интеграл. – 2012. – № 4 (54). – С. 87–91. **4.** Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградский, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – Київ : Центр навч. літ., 2009. – 502 с. **5.** Волобуев М. В. Методы поиска персонала / М. В. Волобуев // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 4. – С. 40–45. **6.** Иванова С. А. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час / С. А. Иванова. – Киев : Альпина Паблишер, 2012. – 312 с. **7.** Кузнецова Н. В. Подбор и расстановка кадров / Н. В. Кузнецова. – Владивосток : Изд-во Дальневосточного ун-та, 2011. – 267 с. **8.** Морщенок Т. С. Обґрунтування важливості формування стратегії управління персоналом для сучасного підприємства / Т. С. Морщенок // Держава та регіони. – 2013. – № 5. – С. 216–221. **9.** Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч.-практ. посіб. / М. І. Мурашко. – Київ : Знання : КОО, 2012. – 311 с. **10.** Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : ХНЕУ, 2011. – 240 с.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ ЕВРОПЫ

УДК 354:330.341.1(4)

Неелова А. В.
Шеврекука С. С.

Студенты 2 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены особенности государственного регулирования инновационной деятельности в развитых странах Европы, проанализировано развитие инновационной деятельности в Украине. Предложены пути стимулирования инновационной деятельности в нашей стране.*

Ключевые слова: *инновации, инновационная деятельность, государственные программы, государственное регулирование, государственная поддержка.*

© Неелова А. В., Шеврекука С. С., 2015

Анотація. *Розглянуто особливості державного регулювання інноваційної діяльності в розвинених країнах Європи, проаналізовано розвиток інноваційної діяльності в Україні. Запропоновано шляхи стимулювання інноваційної діяльності в нашій країні.*

Ключові слова: *інновації, інноваційна діяльність, державні програми, державне регулювання, державна підтримка.*

Annotation. *Describes the features of the state regulation of innovative activity in the developed countries of Europe. It analyzes the development of innovative activity in Ukraine. The ways to stimulate innovation in our country.*

Keywords: *innovations, innovative activity, government programs, government control, state support.*

В современном мире инновации являются основой стратегии экономического роста стран и движущей силой развития бизнеса.

В странах Европейского союза инновационная деятельность обозначена как один из основных факторов экономического развития, о чем свидетельствует большое количество программ ЕС. Европейский Союз реализует стратегию Европа–2020 в области повышения способности к освоению новых технологий и инноваций, целью которой является достижение соотношения 3 % от ВВП на исследования и разработки (R & D). В настоящее время в Европейском Союзе существует 40 % компаний, которые квалифицируют себя как инновационные. В результате за последние годы почти все страны – члены Евросоюза повысили уровень своего инновационного развития.

В Украине этот показатель составляет лишь 18 % [9]. Инновационная деятельность в нашей стране также обозначена как один из основных факторов экономического роста, но при этом особых улучшений в этой области не наблюдается.

Целью написания статьи является исследование особенностей госдарственного регулирования инновационной деятельности в развитых странах Европы.

Вопросами исследования государственного регулирования инновационной деятельности в развитых странах занимались такие отечественные ученые-экономисты: Кокурин Д. И. [1], Корж М. В. [2], Кужель В. М. [3], Романюк Т. Ф. [4], Федулова Л. И. [5] и др.

В научной литературе государственное регулирование инновационной деятельности рассматривается как совокупность организационных и институциональных структур в государственном и частном секторах экономики в пределах национальных границ, результатом которых является создание, коммерциализация и распространение инноваций [7], фондов прямых инвестиций в инновационные проекты и предприятия высокотехнологичных секторов экономики при участии банков [6, с. 97].

В табл. 1 представлен опыт различных стран Европы, реализующих меры, направленные на государственную поддержку инноваций и стимулирование инновационной деятельности.

Таблица 1

Меры государственной поддержки инноваций в странах Европы

№ п/п	Меры	Страна реализации
1	2	3
1	Право государственных научно-исследовательских институтов быть участниками (акционерами, учредителями) коммерческих инновационных компаний	Дания, Испания, Норвегия, Франция, Швеция
2	Стимулирование создания совместных предприятий научными институтами и бизнес структурами	Великобритания, Германия, Дания, Ирландия, Франция, Швеция
3	Стимулирование применения инновационных технологий на уровне малых и средних предприятий	Великобритания, Франция
4	Стимулирование деятельности организаций-посредников между бизнесом и создателями инновационных технологий	Германия, Великобритания, Швеция
5	Поддержка технопарков и технологических инкубаторов	Германия, Дания, Швеция
6	Прямое финансирование инновационных предприятий (грантов, займов на льготных условиях)	Великобритания, Германия, Дания, Норвегия, Франция, Швеция
7	Финансовая поддержка венчурных предприятий в инновационных сферах	Германия, Норвегия, Швеция
8	Стимулирование патентования	Германия, Швеция
9	Поддержка авторов-разработчиков посредством дополнительных выплат работникам при коммерческом использовании их изобретений	Греция, Дания, Норвегия, Франция
10	Разрешение государственным служащим-сотрудникам государственных научно-исследовательских институтов участвовать в коммерческой деятельности по внедрению научных разработок	Великобритания, Греция, Дания, Франция

Окончание табл. 1

1	2	3
11	Налоговые льготы для инновационных предприятий	Великобритания, Греция, Германия, Франция
12	Отнесение инновационной политики к компетенции специально созданных государственных органов	Великобритания, Дания, Ирландия, Франция, Швеция

Следует отметить, что все перечисленные двенадцать мер лишь частично реализованы в Украине. Можно полагать, что в случае более активного осуществления указанных мер удастся существенно ускорить инновационное развитие Украины.

Поэтому необходимо исследовать опыт государственного регулирования развитых стран Европы. Особый интерес в этой области вызывает опыт Германии и Швеции.

Характерной чертой инновационной политики Германии является предоставление финансовой поддержки исследований и инновационной деятельности со стороны государства, которое играет активную роль в направлении научных исследований: до 80 % исследовательской деятельности вузов осуществляется за счет финансирования, через гранты пяти крупных научных обществ. Помимо этого, правительство осуществляет финансовую поддержку в развитии долгосрочных и рискованных исследований в ключевых областях научно-технической и производственно-хозяйственной деятельности. Поддержка осуществляется по нескольким направлениям: это финансирование государством рискованных проектов, что должно привлечь в проекты частных инвесторов, и предоставление прямой финансовой поддержки частным инвесторам. В 2004 году был принят Закон о стимулировании функционирования рискового капитала, который предусматривает налоговые льготы для инициаторов создания фондов рискового капитала, например освобождение от налогов на 50 %.

Большое внимание уделяется созданию информационного обеспечения инновационной сферы. Важным источником информации для получения новых знаний в предпринимательском секторе является Патентное ведомство Германии. Для облегчения доступа малым и средним предприятиям к соответствующей информации было создано более 20 патентно-информационных центров и служб.

В Германии также налажена система государственной поддержки реализации запатентованных изобретений. С 1995 года Гамбургский патентно-инновационный центр заключает соглашения с научными учреждениями и выступает брокером в интересах малого и среднего предпринимательства. Центр сотрудничает с двумя ведущими национальными информационными сетями, через которые коммерчески значимые изобретения предлагаются заинтересованным лицам внутри страны и за рубежом.

Динамично развиваются и научно-технологические парки Германии. Одним из наиболее известных является технопарк Берлин-Адлерсхоф. На территории указанного технопарка действует 220 инновационных предприятий и 14 научных центров, в которых заняты более трех с половиной тысяч сотрудников.

Еще одной страной, которая совершила значительный рывок в инновационном развитии, является Швеция. Этому способствовала государственная политика, подразумевающая совершенствование законодательной базы в сфере инноваций, целевое финансирование инновационных проектов по приоритетным направлениям национальной экономики, а также формирование и развитие центров разработки.

Основным государственным учреждением Швеции, реализующим государственную политику в области инновационной деятельности, является Правительственное агентство по инновационным системам в Швеции (далее – VINNOVA). Основными целями деятельности VINNOVA являются:

– обеспечение более эффективного взаимодействия между университетами и исследовательскими институтами, с одной стороны, и промышленными компаниями – с другой;

– стимулирование тех областей науки и разработок, которые считаются рисковыми, но при этом обладают потенциалом развития в будущем;

– усиление поддержки вузов в процессе коммерциализации исследовательских результатов.

Большой интерес представляет порядок взаимодействия высших учебных заведений и бизнеса. В Швеции удалось реализовать достаточно удачную модель, сочетающую свободу вузов в коммерциализации созданных ими результатов интеллектуальной деятельности с инструментами, направленными на получение как государством, так и обществом в целом отдачи от созданных разработок. Согласно Закону «О высшем образовании» вузы обязаны взаимодействовать с обществом и предоставлять информацию о своей деятельности в форме отчета Агентству по высшему образованию.

На основании данной нормы с 1996 года вузы в Швеции получили право на ведение инновационной деятельности. Основными формами сотрудничества вузов и бизнеса являются создание в вузах специальных подразделений, занимающихся коммерциализацией исследовательских результатов; учреждение специальных консалтинговых организаций и форумов по сотрудничеству с внешними участниками; создание специализированных

подразделений, консультирующих по экономическим и юридическим вопросам; создание холдинговых фирм, задача которых состоит во владение, распоряжении и управлении акциями компаний. Их цель состоит в том, чтобы способствовать коммерческому распространению результатов исследовательской деятельности при соответствующем вузе. Важно заметить, что государство в Швеции считает нецелесообразным активно вмешиваться в коммерческую деятельность вузов и сознательно ограничивает свое влияние на них.

Еще одной формой сотрудничества бизнеса, государства и университетов в Швеции являются центры экспертизы, которые выступают связующим звеном в рамках сотрудничества нескольких исследовательских групп, состоящих из Университета и нескольких партнеров из сферы индустрии. Основная задача центра экспертизы – способствовать проведению междисциплинарных исследований, а также способствовать тому, чтобы новые знания и компетенция преобразовались в новые продукты, процессы и услуги.

В 1998 году правительством Швеции была создана специальная программа для поддержки передачи инновационных технологий компаниям малого бизнеса (TUFF). Данная программа нацелена на проведение ряда мероприятий, которые бы облегчили доступ малых предприятий к инновационным технологиям.

Согласно исследованиям инновационной сферы иностранными экономистами, на разработку, производство и реализацию новой продукции (инновации) иностранные предприятия тратят гораздо более значительное количество средств по сравнению с украинскими производителями. Зарубежные предприятия финансируют усовершенствование уже существующей продукции (рационализацию) и развертывания новых производств, особенно за рубежом.

Общим между украинскими и зарубежными предприятиями является то, что основной процент финансирования инновационной деятельности идет на инженерные и производственные процессы, а торгово-маркетинговая организация финансируется по остаточному принципу [10].

Анализ инновационной деятельности в Украине свидетельствует о практическом использовании трех типов стратегий инновационного развития [2, с. 88]:

1) перенесение – опыт зарубежных предприятий применяется в деятельности отечественных без каких-либо корректировок и изменений;

2) заимствование – внедрение инновационных решений в собственный производственный процесс относительно выпуска принципиально новых товаров, основанных на высоких технологиях, разработанных за рубежом, но с учетом внутренних особенностей;

3) наращивание – система продвижения научно-технических разработок, основанных на собственном потенциале.

В условиях становления экономики, основанной на новейших технологиях, инновационная политика должна учитывать и обеспечивать эффективное развитие и функционирование научно-технологической и инновационной системы как на национальном, так и на международном уровне. То есть создать такие условия для научных исследований и инноваций, которые бы оставались привлекательными для инвестиций ведущих технологических компаний и одновременно способствовали увеличению доли новых, ориентированных на инновации компаний и рост крупных компаний [4, с. 162 – 163].

Отсутствие соответствующих рычагов, подходов и методов инновационного процесса, действенной нормативно-правовой базы, эффективной инновационной структуры, несовершенство управляющей и контролирующей систем обеспечения связи с субъектами и объектами научно-технической деятельности характеризуют недостаточное развитие инновационной деятельности в Украине. Важными задачами являются сохранение промышленного комплекса, его структурная перестройка и обеспечение дальнейшего научно-технического развития. Повышение эффективности инновационной деятельности отечественных предприятий позволит перейти к созданию и использованию технологий более высокого уровня и ускорит экономический рост национальной экономики.

Украина имеет большой природный, промышленный, технологический и научный потенциал, однако ее преимущества еще недостаточно эффективно используются. Следствием этого является низкий уровень конкурентоспособности украинских товаров. Место Украины на мировом рынке в будущем зависит, прежде всего, от того, насколько эффективно будут решаться в ближайшие годы вопросы повышения конкурентоспособности ее экономики на основе инноваций. Высокий интеллектуальный потенциал Украины позволяет осуществлять инновационные решения на международном уровне [5]. Тем не менее, их мало, поэтому они незначительно влияют на развитие экономического потенциала государства. Чаще в Украине появляются местные небольшие нововведения, которые не оказывают существенного влияния на развитие инноваций в экономике.

Традиционно наибольшую активность в Украине в научных исследованиях по инновациям проявляет сектор высшего образования. Он поставляет почти 77 % научных работ [11]. К сожалению, мало научных достижений воплощается в практику. Инновационные продукты составляют лишь 4,8 % от общего объема промышленного производства [11]. Инновационная деятельность в Украине обычно скрывает закупки оборудования и программного

обеспечения (около 75 % случаев). Уровень внедрения инноваций в компаниях Украины остается низким, и только 18 % из них могут быть классифицированы как инновационные. Это почти в два раза меньше, чем в среднем по ЕС (38,9 %). Только 7,5 % украинских компаний производят инновационные продукты. Основные проблемы, которые замедляют развитие инновационной составляющей украинской экономики, представлены в табл. 2 [3].

Таблица 2

Проблемы инновационной деятельности в Украине и пути их преодоления

№ п/п	Проблемы	Пути решения
1	Противоречивость нормативно-правовой базы инновационной деятельности и трансфера технологий	Обеспечить структурную полноту, комплексность и системность законодательной и нормативно-правовой базы инновационного развития
2	Отсутствие достаточно эффективной правовой основы функционирования венчурного капитала	Обеспечить принятие проектов законов, находящихся на рассмотрении в Верховной Раде Украины
3	Незавершенность формирования правовых норм стимулирования инновационной деятельности в сфере трансфера технологий	Завершить создание нормативно-правовой базы регулирования деятельности в сфере трансфера технологий
4	Отсутствие правовых норм стимулирования инновационной деятельности в сфере трансфера технологий	Выработать механизм стимулирования организаций к разработке инноваций
5	Отсутствие нормативов в вопросах объективной экспертизы и конкурсных основ бюджетного финансирования научных, научно-технических, инновационных программ и проектов	Уменьшить нормы обязательного резервирования по кредитам коммерческих банков, предоставляемых на осуществление официально зарегистрированных инновационных проектов
6	Существование практики приостановления отдельных статей действующих законов законодательными или подзаконными актами	Разработать порядок использования научно-технической продукции, созданной в результате выполнения государственных научных и научно-технических программ, государственного заказа на научно-техническую продукцию при формировании инновационных программ и проектов

Государственное регулирование инновационной деятельности в Украине с учетом опыта зарубежных стран должно осуществляться следующим образом:

– определение и поддержка приоритетных направлений инновационной деятельности государственного, отраслевого, регионального и местного уровней;

– формирование и реализация государственных, отраслевых и региональных инновационных программ;

– создание нормативно-правовой базы и экономических механизмов для поддержки и стимулирования инновационной деятельности;

– защита прав и интересов субъектов инновационной деятельности;

– финансовая поддержка выполнения инновационных проектов;

– стимулирование коммерческих банков и других финансово-кредитных учреждений по кредитованию инновационных проектов;

– установление льготного налогообложения субъектов инновационной деятельности;

– поддержка функционирования и развития современной инновационной инфраструктуры;

– регистрация инновационных проектов.

Таким образом, главным инструментом создания условий инновационного развития является формирование современной национальной инновационной системы, в состав которой должны входить наука, образование, предпринимательство, механизмы финансирования инновационной деятельности, а также инструменты защиты прав интеллектуальной собственности. Все это поможет развить инновационный потенциал экономики Украины, а также сократит технологическое отставание от развитых стран Европы.

Анализ инновационной деятельности в странах Европы показал, что их инновационная деятельность направлена на активную государственную поддержку разработок и стимулирование интеллектуальной деятельности.

Обобщенный зарубежный опыт дает примеры детального и сбалансированного регулирования вопросов государственного участия в инновационной деятельности как посредством прямого участия в инновационных компаниях, так и путем косвенной поддержки и развития инновационной инфраструктуры.

Таким образом, главной целью государственного регулирования инновационной деятельности и проведения государственной инновационной политики является создание социально-экономических, организационных

и правовых условий для эффективного воспроизводства, развития и использования научно-технического потенциала страны, обеспечение внедрения современных экологически чистых, безопасных, энерго- и ресурсосберегающих технологий, производства и реализации новых видов конкурентоспособной продукции.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Лесная И. Ф.

Литература: 1. Кокурин Д. И. Инновационная деятельность : монография / Д. И. Кокурин. – М. : Экзамен, 2001. – 576 с. **2.** Корж М. В. Стратегія міжнародного маркетингу: теорія і практика : монографія / М. В. Корж. – Краматорськ : ДДМА, 2010. – 360 с. **3.** Кужель В. М. Методичні підходи до формування моделі управління технічним розвитком підприємств / В. М. Кужель // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 3. – С. 47–51. **4.** Романюк Т. Ф. Формування економіки нового технологічного укладу в Україні: стан, проблеми, перспективи : монографія / Т. Ф. Романюк. – Київ : КВІЦ, 2012. – 208 с. **5.** Федулова Л. І. Інноваційна економіка / Л. І. Федулова. – Київ : Либідь, 2006. – 480 с. **6.** Федулова Л. І. Концептуальна модель інноваційної стратегії України / Л. І. Федулова // Економіка і прогнозування. – 2012. – № 1. – С. 87–100. **7.** Freemen C. Technology policy and economic performance : lesson from Japan / C. Freemen. – London : Printer, 1987. **8.** Freemen C. Technical change and economic theory / E. G. Dosi, C. Freeman, R. Nelson. – London : Printer, 1998. – 227 p. **9.** Innovation policy: European bench marking for Ukraine. Innovation in Ukraine: Policy Options for Action. – Kyiv : Feniks, 2011.– 72 p. **10.** Gattiker U. Technology Management in Organizations / U. Gattiker. – Newbury Park : Sage Publications, 1990. – 145 p. **11.** Державна служба статистики України [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ukrstat.gov.ua/.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

УДК 005.591.6 (477)

Неєлова А. В.

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

Анотація. *Проаналізовано сучасний стан розвитку інноваційної сфери в Україні. Розглянуто основні проблеми розвитку інноваційної діяльності та основні аспекти формування показників інноваційної діяльності, запропоновано заходи щодо її активізації.*

Ключові слова: *інновації, інноваційна діяльність, інноваційна стратегія, інноваційний процес.*

Аннотация. *Проанализировано современное состояние развития инновационной сферы в Украине. Рассмотрены основные проблемы развития инновационной деятельности и основные аспекты формирования показателей инновационной активности, предложены меры по ее активизации.*

Ключевые слова: *инновации, инновационная деятельность, инновационная стратегия, инновационный процесс.*

Annotation. *Analyzes the current state of innovation development in Ukraine. The main problems of the development of innovation and propose measures to activate it. It outlines the main aspects of formation of indicators of innovation activity.*

Keywords: *innovations, innovative activity, innovative strategy, innovative process.*

За сучасних умов інноваційна діяльність є найбільш важливою складовою процесу забезпечення успішного функціонування підприємства. Сучасний стан розвитку світової економіки переконливо свідчить, що основним

© Неєлова А. В., 2015

критерієм економічного розвитку є використання досягнень науки і науково-технічного прогресу у виробництві нових видів товарів і послуг для забезпечення зростаючих потреб і вимог людини.

Багато експертів в Україні вважають, що головною причиною гальмування інноваційного розвитку в країні є дефіцит фінансових ресурсів. Але при цьому вони не звертають уваги на спад платоспроможного попиту на науково-технічну продукцію з боку держави та підприємницького сектора, погіршення якісних характеристик наукових кадрів і матеріально-технічної бази досліджень.

Метою дослідження є визначення найважливіших проблем розвитку інноваційної діяльності на підприємствах України та шляхи їх подолання.

Сучасному стану України притаманний занепад виробництва на більшості підприємств, згортання наукових досліджень, втрата позитивних тенденцій і динаміки розвитку інноваційної діяльності, низькі конкурентоспроможність продукції і темпи економічного розвитку.

Згідно із Законом України «Про інноваційну діяльність» інновації – це новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери [1]. Основними факторами, що сприяють інноваційному розвитку, є:

- структурна перебудова національної економіки;
- створення адаптивної інфраструктури інноваційної діяльності;
- цілеспрямована підготовка кадрів високої кваліфікації для високотехнологічних галузей, а також менеджерів інноваційної діяльності;
- створення ринку інноваційної продукції, на якому забезпечуватиметься належний рівень захисту інтелектуальної власності;
- широке застосування в усіх галузях економіки і сферах суспільного життя інформаційно-комунікаційних технологій;
- удосконалення системи державної підтримки та регулювання інноваційної діяльності;
- підвищення інноваційної культури суспільства [2].

Питання факторів впливу на інноваційну діяльність у центрі уваги таких учених: Амоша А. [3], Маслак О. [4], Череп А. [5], Чумак Л. [6], Бурлака В. [7]. Однак при цьому недостатньо конкретизованою є сутність інноваційного аналізу підприємства. До освоєння інновацій підприємством належать:

1) формування мети інноваційної діяльності;
2) оцінка інноваційних можливостей підприємства;
3) розробка завдань інноваційної діяльності, що сприяють досягненню поставленої мети;
4) формування інформаційної бази аналізу інновацій [8]. За результатами аналізу обґрунтовується доцільність розробки й реалізації управлінських рішень, спрямованих на підвищення ефективності інноваційної діяльності суб'єкта господарювання.

Під час розробки плану інновацій слід ураховувати такі проблеми:

1) невизначеність і ризики майбутнього розвитку, оскільки фактор ризику є дуже важливим;
2) техніко-економічне обґрунтування проектів і бізнес-планів;
3) підбір персоналу: інновації передбачають використання кадрів із іншим рівнем професійної підготовки;
4) ринок збуту продукції: освоєння нових ринків, задоволення потреб споживачів [9].

Основне завдання аналізу інноваційної діяльності полягає в розрахунку критерію оцінки нововведень, тобто економічного показника, значення якого дозволяє вирішувати питання про привабливість цієї новації для підприємства та за потреби порівняти між собою альтернативні варіанти інновацій.

До спеціальних показників оцінки інноваційної діяльності належать: інноваційний потенціал, інноваційний клімат, інноваційна позиція та інноваційні можливості підприємства.

Найголовнішою проблемою розвитку інноваційної діяльності на підприємстві є невизначеність державної політики щодо розвитку інновацій. Саме це й призвело до виникнення низки проблем, серед яких:

1) відсутність механізму персонального супроводу стратегічних інвесторів;
2) відсутність проектів державно-приватного партнерства;
3) критично низька поінформованість у світі про Україну та її економічний потенціал.

Для активізації заходів щодо розвитку інноваційної діяльності в Україні необхідно здійснити комплекс організаційно-економічних заходів, що охоплюватимуть:

- здійснення ефективної державної інноваційної політики із погодженням темпів і пропорцій розвитку науки, технологій і виробництва;

– удосконалення механізму захисту прав інтелектуальної власності та процедур патентного захисту інновацій;

– забезпечення сприятливого клімату для створення власних наукомістких виробництв повного циклу шляхом застосування різних форм державної підтримки;

– розвиток інноваційної інфраструктури шляхом покращення системи інформаційного забезпечення інноваційної діяльності, сертифікації й упровадження розробок, підготовки і перепідготовки кадрів;

– забезпечення комерціалізації наукових результатів через формування основ для ефективного партнерства державного та підприємницького секторів у інноваційній сфері;

– розширення міждержавного співробітництва в галузі наукових розробок та інноваційної діяльності, координації зусиль у питаннях розвитку пріоритетних для кількох держав напрямів [10].

Як підсумок слід зазначити, що інноваційна діяльність у повному обсязі має комплексний, системний характер і охоплює такі види роботи, як пошук ідей, ліцензій, патентів, кадрів, організацію дослідницької роботи, інженерно-технічну діяльність, що об'єднує винахідництво, раціоналізацію, конструювання, створення інженерно-технічних об'єктів, інформаційну та маркетингову діяльність. Усе це створює умови для інноваційного розвитку та активізації інноваційних процесів.

Проаналізуємо показники впровадження інновацій на промислових підприємствах (табл. 1).

Таблиця 1

Упровадження інновацій на промислових підприємствах

Рік	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	Упроваджено нових технологічних процесів	у т. ч. маловідходних ресурсозберігаючих	Освоєно виробництво інноваційних видів продукції	з них нових видів техніки	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %
2000	14,8	1403	430	15323	631	
2001	14,3	1421	469	19484	610	6,8
2002	14,6	1142	430	22847	520	7,0
2003	11,5	1482	606	7416	710	5,6
2004	10,0	1727	645	3978	769	5,8
2005	8,2	1808	690	3152	657	6,5
2006	10,0	1145	424	2408	786	6,7
2007	11,5	1419	634	2526	881	6,7
2008	10,8	1647	680	2446	758	5,9
2009	10,7	1893	753	2685	641	4,8
2010	11,5	2043	479	2408	663	3,8
2011	12,8	2510	517	3238	897	3,8
2012	13,6	2188	554	3403	942	3,3
2013	13,6	1576	502	3138	809	3,3

Дані таблиці дають можливість стверджувати, що найбільша питома вага підприємств, які впроваджували інновації, припадає на 2000 р. Найбільшу кількість упроваджених нових технологічних процесів було здійснено у 2011 р., але кількість маловідходних та енергозберігаючих технологічних процесів не відповідає цьому періоду. З поданих статистичних даних можна зробити висновок, що у 2002 р. було освоєно виробництво найбільшої кількості інноваційних видів продукції, але надалі (до 2013 р.) цей показник має регресний характер, хоча у 2007 р. було освоєно найбільшу кількість інноваційних видів продукції. Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової за період 2000–2014 рр. у 2002 р. має найбільш позитивний характер.

Таким чином, за останні роки впровадження інновацій на промислових підприємствах відбувається дуже повільно. На практиці не є реалізованим ланцюжок: нова технологія – нова продукція – зростання обсягів реалізації за рахунок нової конкурентоспроможної продукції. Вважаємо, це свідчить про необхідність більш детального дослідження дієвості механізмів управління впровадження технологічних інновацій на промисловому підприємстві. Питома вага у загальній кількості промислових підприємств свідчить про негативні тенденції в інноваційній сфері, які є підтвердженими статистичними даними.

Розглянемо розподіл інноваційних витрат за видами економічної діяльності (табл. 2).

Таблиця 2

Розподіл загального обсягу інноваційних витрат за видами економічної діяльності в Україні у 2000–2012 рр.

Показники	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Добувна промисловість, млрд грн	0,17	0,16	0,15	0,22	0,15	0,13	0,08	0,20	0,26	0,46	0,25	0,99	0,64
у % до загального обсягу	8,4	8,0	5,1	7,2	3,2	2,3	1,2	1,9	2,2	5,8	3,1	6,9	5,6
Переробна промисловість,													
млрд грн	1,82	1,79	2,8	2,6	4,1	5,5	6,0	10,5	11,6	7,4	7,7	8,3	8,1
у % до загального обсягу	91,5	90,3	94,3	84,1	91,7	96,5	98,0	97,0	96,6	93,1	95,7	58,0	70,2
Виробництво електроенергії, млрд грн	0,03	0,03	0,02	0,03	0,02	0,07	0,04	0,10	0,14	0,09	0,1	5,0	2,7
у % до загального обсягу	1,8	1,7	0,6	8,7	5,1	1,2	0,7	1,1	1,2	1,1	1,2	35,1	24,2

Можна зробити висновок, що протягом досліджуваного періоду (2000–2012 рр.) найбільший відсоток від обсягу всіх витрат на інноваційну діяльність становили витрати в переробній промисловості України. Добувна промисловість також посідає провідне місце в розподілі загального обсягу інноваційних витрат.

Таким чином, лідером у запровадженні інновацій серед промислових підприємств України є переробна промисловість: підприємства з виробництва коксу та продуктів нафтопереробки; машинобудування; хімічної та нафтохімічної промисловості; виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів; металургії та обробки металу.

Можна зробити висновок, що найбільш прибутковою галуззю промисловості є переробна промисловість. Вирішення проблем інноваційного розвитку промислових підприємств потребує розробки та реалізації дієвих програм підтримки та стимулювання інноваційного розвитку на державному рівні. Напрямом подальших досліджень є вивчення найважливіших проблем розвитку інноваційної діяльності на підприємствах України та визначення шляхів їх подолання.

Науковий керівник – докт. екон. наук, доцент Гонтарева І. В.

Література: 1. Про інноваційну діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 04.07.2002 № 40-IV. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/40-15. **2.** Микитюк П. П. Інноваційна діяльність : навч. посіб. / П. П. Микитюк, Б. Г. Сенів. – Київ : Центр навч. літ., 2009. – 320 с. **3.** Амоша О. Інноваційний шлях розвитку України: проблеми та рішення / О. Амоша // Економіст. – 2005. – № 6. – С. 28–34. **4.** Маслак О. О. Чинники впливу на інноваційну діяльність промислових підприємств / О. О. Маслак, К. О. Дорошевич, М. М. Вороновська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22. 8. – С. 269–274. **5.** Череп А. В. Розвиток інноваційної діяльності в Україні в сучасних умовах / А. В. Череп, С. І. Васильєва // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 5. – Т. 3. – С. 7. **6.** Чумак Л. Ф. Інноваційна діяльність підприємства в сучасних умовах // Бізнес Інформ. – 2012. – № 12. – С. 209–212. **7.** Бурлака В. Пріоритети інноваційного розвитку в українській економіці / В. Бурлака // Діловий вісник. – 2010. – № 12 (199). – С. 18–22. **8.** Захарченко В. І. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки : навч. посіб. / В. І. Захарченко, Н. М. Корсікова, М. М. Меркулов. – Київ : Центр навч. літ., 2012. – 448 с. **9.** Михальчик С. О. Ефективне застосування технічних засобів в процесі управління / С. О. Михальчик, О. О. Орлов // Проблеми економіки, обліку та менеджменту : зб. наук. праць студ. інж.-екон. ф-ту Технологічного університету Поділля. – Хмельницький : ТУП, 2008. – С. 64–67. **10.** Удосконалення стратегій, політики та регулювання інновацій в Україні. Інноваційна політика: європейський досвід і рекомендації для України. – Т. 3. – Київ, 2011. – 68 с.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТРАХОВИХ ВІДНОСИН

УДК 349.42:368.5(477)

Несмєянова Я. А.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто методологічні підходи до визначення і змісту понять, що характеризують страхові відносини та їх структуру.*

Ключові слова: *страхування, договір страхування, суспільна діяльність, правове регулювання, страховий платіж.*

Аннотация. *Рассмотрены методологические подходы к определению и содержанию понятий, характеризующих страховые отношения и их структуру.*

Ключевые слова: *страхование, договор страхования, общественная деятельность, правовое регулирование, страховой платеж.*

Annotation. *Considers the methodological approaches to the determination and content of concepts which characterize the insurance relations and their structure.*

Keywords: *insurance, insurance policy, social activities, legal regulation, the insurance payment.*

Нині здійснення страхування не є монополією держави, а здійснюване в тому числі великою кількістю недержавних страховиків.

Метою цієї статті є дослідження загальних особливостей та соціально-економічної ролі страхування, правових особливостей його регулювання. Вважаємо розгляд теми актуальним за сучасних реалій в Україні. Види, умови і порядок проведення обов'язкового страхування встановлено відповідними актами законодавства України. Страхувальник є вільним у виборі страховика, якщо інше не передбачено актами законодавства. У Цивільному кодексі (ЦК) 2003 р. страхування є регульованим гл. 67 [1].

Страхувальники мають право укладати із страховиками договори про страхування третіх осіб (застрахованих осіб) лише за їх згодою, крім випадків, передбачених чинним законодавством. Застраховані особи можуть набувати прав і обов'язків страхувальника згідно із договором страхування.

Страхування виконує ряд функцій: а) компенсаційну, оскільки страхові фонди використовують насамперед для відшкодування страхувальникам заподіяних збитків; б) превентивну, бо з цих фондів фінансують профілактичні заходи щодо відвернення шкідливого впливу стихійних сил природи та інших негативних наслідків; в) функцію сприяння розвитку економіки, оскільки частину прибутку страхових організацій перераховують у дохід державного бюджету.

Важливе місце в правовому регулюванні страхових відносин посідає договір страхування.

Договором страхування є договір, за яким одна сторона (страховик) зобов'язується у разі настання певної події (страхового випадку) виплатити другій стороні (страхувальнику) або іншій особі, визначеній у договорі, грошову суму (страхову виплату), а страхувальник зобов'язується сплачувати страхові платежі та виконувати інші умови договору (ст. 979 ЦК) [2].

У Законі України «Про страхування» від 7 березня 1996 р. страхування визначено як вид цивільно-правових відносин щодо захисту майнових інтересів громадян та юридичних осіб у разі настання певних подій (страхових випадків), визначених договором страхування або чинним законодавством, за рахунок грошових фондів, що є сформованими шляхом сплати громадянами та юридичними особами страхових платежів (страхових внесків, страхових премій) та доходів від розміщення коштів цих фондів [3].

Предметом безпосередньої діяльності страховика може бути лише страхування, перестрахування і фінансова діяльність, пов'язана з формуванням, розміщенням страхових резервів та їх управлінням.

Страхувальники мають право під час укладання договорів страхування інших, ніж договори особистого страхування, призначати громадян або юридичних осіб (вигодонабувачів), які можуть зазнати збитків у результаті настання страхового випадку, для отримання страхового відшкодування, а також замінювати їх до настання страхового випадку, якщо інше не передбачено договором страхування.

У житті кожної людини та діяльності організацій можуть настати моменти, коли внаслідок дії стихійних сил природи чи допущеної кимось помилки або нещасного випадку завдається шкода майну, ушкоджується здоров'я

© Несмєянова Я. А., 2015

або настає навіть смерть громадянина. Досить назвати такі трагічні події наприкінці 20 ст., як Чорнобильська катастрофа, землетрус у Вірменії, загибель теплохода «Адмірал Нахімов», через які загинули тисячі людей. На компенсацію або зменшення шкідливих наслідків цих подій спрямовані норми різних галузей права, у тому числі цивільно-правові норми інституту страхування.

Об'єктами страхування можуть бути майнові інтереси, що не суперечать законодавству України. Залежно від об'єктів страхування поділяють на: особисте – страхування майнових інтересів, пов'язаних із життям, здоров'ям, працездатністю та пенсійним забезпеченням страхувальника або застрахованої особи; майнове – страхування майнових інтересів, пов'язаних з володінням, користуванням і розпорядженням майном; страхування відповідальності, що пов'язане з відшкодуванням страхувальником заподіяної ним шкоди особі або майну громадянина, а також шкоди, заподіяної юридичній особі [1].

Страхування може бути добровільним або обов'язковим.

Добровільне страхування здійснюється на основі договору між страхувальником і страховиком. Загальні умови і порядок проведення добровільного страхування визначено правилами страхування, що їх встановлює страховик самостійно. Конкретні умови страхування встановлюють під час укладення договору страхування [1].

Учасниками страхового зобов'язання, які пов'язані між собою правами та обов'язками, є, з одного боку, страховик, а з іншого – страхувальник. Страховиками визнають юридичних осіб, які створені у формі акціонерних, повних, командитних товариств або товариств з додатковою відповідальністю для здійснення страхової діяльності в Україні, а також одержали в установленому порядку ліцензії на здійснення цієї діяльності.

Загальна частка іноземних юридичних осіб та іноземних громадян у статутному фонді страховика має не перевищувати 49 %.

Предметом безпосередньої діяльності страховика може бути лише страхування, перестрахування і пов'язана з ними фінансова діяльність. Іншими видами діяльності страховик може займатися лише у випадках, передбачених чинним законодавством.

Страховики можуть утворювати спілки, асоціації та інші об'єднання для координації своєї діяльності, захисту інтересів своїх членів і здійснення спільних програм, якщо їх утворення не суперечить чинному законодавству України. Проте ці об'єднання не мають права безпосередньо займатися страховою діяльністю.

Об'єднання страховиків діють на підставі статутів і набувають прав юридичної особи після їх державної реєстрації. Державна реєстрація об'єднань страховиків проводять у порядку, передбаченому для реєстрації страховиків. Орган, що здійснює реєстрацію об'єднань страховиків, у десятиденний строк із дня реєстрації повідомляє про це Комітет у справах нагляду за страховою діяльністю.

Для страхового захисту своїх майнових інтересів громадяни та юридичні особи можуть створювати товариства взаємного страхування.

Страховики здійснюють страхову діяльність через страхових посередників – страхових агентів та брокерів.

Страхові брокери зобов'язані повідомити Комітет у справах нагляду за страховою діяльністю про свої наміри здійснювати посередницьку діяльність на страховому ринку за десять днів до початку цієї діяльності, а також надіслати копію свідоцтва про їхню реєстрацію як суб'єктів підприємницької діяльності.

Страхувальниками визнають дієздатних громадян або юридичних осіб, які уклали із страховиками договори страхування свого майнового інтересу та вносять страхові платежі. Громадяни України, іноземці чи особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, мають право застрахувати себе або своє майно.

Учасником зобов'язання за особистим страхуванням є застрахована особа, у житті якої може трапитись подія, що породжує обов'язок страхової організації виплатити їй (чи в разі смерті іншій особі) страхову суму [5]. Застрахованою особою може бути сам страхувальник або інша фізична особа. У договорах страхування дітей, страхування до шлюбу та деяких інших страхувальниками можуть бути батьки або родичі, опікуни чи піклувальники, а застрахованою особою – дитина, вік якої на день подавання страхувальником заяви про страхування не перевищує певної кількості років.

Існують такі види договорів особистого страхування: змішане страхування життя; страхування дітей; до шлюбу (весільне); страхування вихованців дитячих інтернатних закладів; страхування від нещасних випадків; страхування робітників і службовців за рахунок організації та ін.

Договори змішаного страхування життя об'єднують кілька зобов'язань страхової організації, що є зумовленими різними страховими подіями, якими є: 1) закінчення строку страхування; 2) травма, одержана внаслідок нещасного випадку, а також випадкове гостре отруєння, випадкові переломи, вивихи тощо; 3) смерть страхувальника. Страхову суму визначають за угодою сторін. За умови сплати підвищених страхових платежів страхувальнику може бути виплачена подвоєна чи потроєна страхова сума на момент настання певних страхових подій (травма, опіки тощо). Укласти договір змішаного страхування життя мають право особи віком від 16 до 77 років строком на 3, 5, 10, 15 або 20 років за умови, що на момент закінчення договору страхувальнику буде не більше 80 років.

У разі смерті страхувальника страхову суму виплачують особі, на користь якої укладено договір, або спадкоємцям страхувальника [6].

Особливістю договорів страхування дітей, до шлюбу (весільне), страхування вихованців дитячих інтернатних закладів полягає в тому, що застрахованими особами виступають діти віком до 15 років, а страхувальниками – їхні батьки, родичі, опікуни чи інші громадяни, а також трудові колективи (стосовно вихованців дитячих закладів). Страхові внески за договорами страхування дітей та до шлюбу є сплачуваними страхувальниками щомісячно чи одноразово, а при страхуванні вихованців інтернатних закладів – тільки одноразово. Причому тарифні ставки з весільного страхування є визначуваними залежно від віку страхувальника, а не застрахованого, що посилює гарантованість одержання страхової суми навіть на випадок смерті страхувальника під час дії договору. Названі договори передбачають нагромадження грошових сум до моменту закінчення строку страхування, тобто досягнення застрахованим певного віку або часу одруження. Якщо внаслідок нещасного випадку або певного захворювання (поліомієлітом тощо) вихованця інтернатного закладу буде визнано інвалідом, страховик вирішує питання про виплату йому страхової допомоги за інвалідністю.

За договорами страхування від нещасних випадків кожний громадянин може застрахувати як себе особисто, так і своїх дітей від нещасних випадків, що можуть спричинити травми або смерть застрахованої особи. Страхову суму визначають за угодою сторін. Не належать до страхових випадків травми чи смерть застрахованого віком від 14 років, якщо вони сталися внаслідок дій, у яких слідчими органами або судом установлено ознаки навмисного злочину чи у разі керування автомобілем або іншим транспортним засобом у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння [1].

Обов'язковому страхуванню підлягає майно, зазначене у Законі на встановлених ним умовах (ч. 1 ст. 370 ЦК). Обов'язковість страхування полягає в тому, що воно виникає на підставі закону незалежно від волі його учасників. Обов'язкове страхування є здійснюваним відповідно до законодавчих актів, у яких установлено: види майна, що підлягає обов'язковому страхуванню; події, з приводу яких проводять страхування; обсяг (норма) страхового забезпечення; права та обов'язки сторін страхових правовідносин; порядок установлення тарифних ставок страхових платежів; санкції за прострочення платежів тощо.

Юридичним фактом, з яким є пов'язаним виникнення зобов'язання обов'язкового майнового страхування, є факт наявності у громадянина організації на правах власності, повного господарського відання чи оперативного управління майна, яке відповідно до законодавства підлягає обов'язковому страхуванню.

Існують такі види обов'язкового майнового страхування:

- основних виробничих фондів, що належать державним підприємствам та організаціям;
- державного майна, що є зданим у оренду або інший вид користування;
- документів Національного архівного фонду, які мають особливу історико-культурну цінність (унікальних документальних пам'яток);

г) пам'яток Музейного фонду України, які тимчасово вивезено за межі України для експонування на виставках або для реставрації;

- майна, що є прийнятим ломбардом під заставу (заклад) тощо [7].

Законом України «Про страхування» та підзаконними нормативними актами передбачено випадки обов'язкового особистого страхування певних категорій осіб (насамперед, працівників державних установ), умови праці яких пов'язані з підвищеним ризиком для їх життя і здоров'я. До них належать військовослужбовці та військовозобов'язані, які призвані на збори; медичні та фармацевтичні працівники; службові особи державних податкових адміністрацій; судді; працівники прокуратури тощо. Так, наприклад, державному обов'язковому особистому страхуванню підлягають працівники митних органів, які посідають посади, що підлягають атестації (застраховані) [3].

Факт укладення договору страхування може бути посвідчено страховим свідоцтвом (полісом, сертифікатом), що є формою договору страхування. Договори можуть бути двосторонніми, консенсуальними, оплатними. Для укладання договору страхування страхувальник подає страховику письмову заяву за формою, установленою страховиком, або інакше заявляє про свій намір укласти договір страхування. Законом не встановлено для акцепту страховика обов'язкової письмової форми.

Істотними умовами договору страхування є предмет договору страхування, страховий випадок, розмір грошової суми, у межах якої страховик зобов'язаний провести виплату в разі настання страхового випадку (страхова сума), розмір страхового платежу та строки його сплати, строк договору та інші умови, що є визначеними актами цивільного законодавства (ст. 982 ЦК).

Ст. 997 ЦК детально встановлено підстави та наслідки відмови від договору страхувальником або страховиком. Якщо страхувальник прострочив внесення страхового платежу і не сплатив його протягом 10 робочих днів після подання страховиком письмової згоди про сплату страхового платежу, страховик може відмовитися від договору страхування, якщо інше не встановлено договором. Страхувальник або страховик може відмовитися від договору страхування і за інших умов, що їх установлено договором [1].

Якщо страхувальник відмовився від договору страхування (крім договору страхування життя), страховик повертає йому страхові платежі за період, що залишився до закінчення строку договору, із вирахуванням нормативних витрат на ведення справи, визначених у процесі розрахунку страхового тарифу, та фактично здійснених страхових виплат.

Наслідки відмови від договору страхування життя встановлено Законом. Якщо страхувальник або страховик відмовився від договору страхування, договір вважають припиненим.

Зазначимо, що у ст. 1 Закону України «Про страхування» від 7 березня 1996 р. поняття страхування визначено як вид цивільно-правових відносин щодо захисту майнових інтересів громадян та юридичних осіб у разі настання певних подій (страхових випадків) за рахунок грошових фондів, що є сформованими шляхом сплати ними страхових платежів (страхових внесків, страхових премій) [3].

Добровільне страхування є здійснюваним на основі договору між страхувальником і страховиком. Загальні умови і порядок проведення добровільного страхування встановлено правилами страхування, що їх визначає страховик самостійно.

Поряд із цивільно-правовими нормами інституту страхування існує інститут державного соціального страхування. Головна відмінність між ними полягає в тому, що при державному соціальному страхуванні за робітників, службовців, членів кооперативних та інших організацій внески до фонду соціального страхування, якими відають профспілки, вносять підприємства або кооперативи без будь-яких відрахувань з їхньої заробітної плати, тоді як страхування за нормами цивільного законодавства є заснованим, як правило, на майновій участі у створенні страхових фондів самих громадян.

Слід зазначити, що страхування в Україні, як і в світі, зазнає змін, є постійно вдосконалюваним, що, у свою чергу, зумовлює нові підходи до правового регулювання страхових відносин.

Відтак регулювання страхових відносин охоплює обов'язки сторін, що беруть участь у страхуванні. Страхування є необхідною суспільно корисною діяльністю, завдяки якій організації та громадяни можуть заздалегідь застрахувати себе від несприятливих наслідків, а так само своє майно від різних впливів. Система страхових відносин є досить складною, тому складним є цивільно-правове регулювання цих відносин. У процесі захисту своїх прав громадяни України, а також юридичні особи, зіткаються з низкою об'єктивних і суб'єктивних труднощів, передусім із недосконалістю законодавства. Як і будь-які закони, Цивільний кодекс та інші закони, що регулюють страхові відносини, мають свої позитивні й негативні сторони. Необхідно удосконалювати механізм державного регулювання та нагляду за страховою діяльністю, оскільки страхові відносини є соціально та економічно значущими.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/435-15. **2.** Про власність [Електронний ресурс] : Закон України від 07.02.1991 № 697-XII. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/697-12. **3.** Про страхування [Електронний ресурс] : Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua /laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80. **4.** Шевченко Я. М. Цивільне право України: академічний курс: підручник : у 2 томах / За заг. ред. Я. М. Шевченка. – Т. 1. – Київ : Ін Юре, 2003. – 520 с. **5.** Конституція України [Електронний ресурс] : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws /show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80. **6.** Осадець С. С. Страхування : підручник / За наук. ред. С. С. Осадця ; вид. 2-ге, перероб. і допов. – Київ : КНЕУ, 2002. – 599 с. **7.** Дзера О. В. Цивільне право України : підручник / Дзера О. В. – Київ : Юрінком Інтер, 2002. – 519 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ РИНКУ HR ЗА ДОПОМОГОЮ ІТ-ТЕХНОЛОГІЙ

УДК 331.101.52

Низова М. В.

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

Анотація. *Розглянуто сучасні методи управління організацією, що передбачають широке застосування інформаційних технологій. Проаналізовано особливості використання комп'ютерної техніки, телекомунікаційних ліній зв'язку та інформаційних технологій.*

Ключові слова: *управління персоналом, інформаційні технології, виробничі ресурси, підприємство, HR, корпоративні веб-сайти, електронна пошта.*

Аннотация. *Рассмотрены современные методы управления организацией, предусматривающие широкое использование информационных технологий. Проанализированы особенности использования компьютерной техники, телекоммуникационных линий связи и информационных технологий.*

Ключевые слова: *управление персоналом, информационные технологии, производственные ресурсы, предприятие, HR, корпоративные веб-сайты, электронная почта.*

Annotation. *Describes modern methods of management of the organization, which involves extensive use of information technology. Also analyzed computers, telecommunication lines and staff with the skills to work with information and information technology.*

Keywords: *personnel management, information technology, manufacturing resources, company, HR, corporate websites, e-mail.*

Питання стандартизації системи управління персоналом відповідно до вимог стандартів ISO було висвітлено переважно в російській економічній літературі такими вченими: Михайлова Н. В., Федорова Л. І., Шинкаренко О. Н. та Шубенкова Є. В. Концепції управління персоналом у системі менеджменту якості й адаптації кадрової політики українських підприємств до стандартів ISO аналізували українські учені Вакуленко А. В., Криворучко О. М., Шинкаренко В. Г. та ін. Проте ця тема є ще не повністю розкритою і потребує подальших досліджень.

Метою роботи є аналіз процесів удосконалення управління персоналом за допомогою новітніх технологій та визначення різновидів інтернет-ресурсів, що є необхідними на ринку HR.

Основним виробничим ресурсом постіндустріального суспільства є знання та інформація. Концепцією інформаційного суспільства інформацію визнано найбільш цінним ресурсом. Основою інформаційної системи є людина з її знаннями, уміннями та навичками. Сучасна людина має усвідомлювати потребу отримувати достовірну, об'єктивну й повну інформацію, уміти критично осмислювати її, нести відповідальність за якість поширюваної інформації.

Широке запровадження інформаційних технологій у сфері управління персоналом останні 15–20 років зумовлено прагненням підприємств відповідати загальносвітовим тенденціям економічного розвитку, у яких інформаційно-технологічного аспекту ведення бізнесу приділено значну увагу. Інформаційні персонал-технології значно полегшили життя фахівців у сфері HR.

Відповідно до вимог стандартів ДСТУ ISO 9001 передбачено впровадження принципово нового для багатьох вітчизняних підприємств підходу, що полягає у формуванні компетенцій та забезпеченні обізнаності персоналу на підставі впровадження комплексного та системного процесів підготовки й перепідготовки працівників. Саме тому вимоги компетентності, обізнаності, залученості та підготовки є поширюваними на весь персонал.

У стандарті ДСТУ ISO 9004:2001 задекларовано, що для сприяння залученню працівників і усвідомлення ними цілей підприємства загальна та професійна підготовка мають ураховувати такі напрями його розвитку: політику та цілі підприємства, його організаційні зміни та розвиток; вплив діяльності підприємства на суспільство; ініціювання та впровадження процесів поліпшення; переваги, що є забезпечуваними творчою та новаторською діяльністю; програми інтегрування нових працівників та програми періодичного підвищення кваліфікації персоналу, який уже проходив підготовку. Результативність зазначених заходів слід оцінювати шляхом використання інструментів, визначених у стандарті ISO 9001: аудиту системи управління якістю, зокрема оцінювання системи управління персоналом, аналізу рекламацій споживачів або покупців продукції, аналізу якості продукції, яка не відповідає встановленим вимогам.

© Низова М. В. , 2015

У сучасному управлінні персоналом використовують усі ці функції за допомогою новітніх технологій. Найбільш актуальним нині є використання інтернет-ресурсів у запровадженні кадрової політики. Розглянемо окремі види інтернет-ресурсів.

1. Корпоративний веб-сайт є найважливішим елементом інформаційної системи компанії. Його можна вважати віртуальним офісом компанії, що працює цілодобово і є доступним відвідувачам усього світу. Загальновідомо, що надзвичайно важливим для ефективного залучення клієнтів на ринку продуктів і послуг є формування їх позитивного ставлення до бренда та репутації корпорації. Тепер це положення є поширюваним і на ринок праці.

Багато передових корпорацій створюють на своїх сайтах в Інтернеті добре помітні HR-бренди, надаючи спільну рекламу як продуктів, так і робочих місць для їх виробництва. Сторінки корпоративних сайтів створюють із урахуванням інтересів потенційних працівників. На них визначено переваги, які мають співробітники компанії: гнучкий графік, особливості соціального пакета і компенсаційних систем тощо.

2. Електронна пошта – технологія та надані нею послуги з пересилання й отримання електронних повідомлень за глобальною комп'ютерною мережею. Для полегшення процесу ведення електронного листування співробітникам відділів кадрів рекомендовано використовувати спеціалізовані поштові програми.

Поштова программа – програмне забезпечення, яке встановлюється на комп'ютері користувача і є призначеним для одержання, написання, відправлення та зберігання повідомлень електронної пошти одного або кількох користувачів або кількох облікових записів одного користувача. Правила ведення електронного листування є дещо відмінними від ведення паперового листування. Наприклад, незважаючи на те, що масова розсилка є досить ефективним і дешевим способом залучення нових співробітників, ций метод ніколи не створить гарного враження про компанію.

3. Програми миттєвого обміну повідомленнями – програми для обміну повідомленнями через Інтернет в реальному часі через служби миттєвих повідомлень. Можуть передавати текстові повідомлення, звукові сигнали, зображення, відео. Багато з таких програм можуть бути застосовувані для організації групових текстових чатів або відеоконференцій.

4. Професійні інтернет-спільноти та соціальні мережі.

Професійні інтернет-спільноти є порталами або групами сайтів, взаємопов'язаними за тематикою та професійними інтересами за допомогою посилань – своєрідні віртуальні клуби, спільноти, мережеві професійні організації. Діяльність мережевої спільноти надає можливості для знайомства зі складом і характеристиками для користувачів, фахівців у різних областях. За певної активності в рамках такої спільноти можна вирішувати завдання цільового підбору кадрів. Для того щоб знайти носія знань, наприклад з управління персоналом, можна використати певні професійні ресурси.

Існують також професійні мережі, організації, які за своїм змістом не належать до управління персоналом, але об'єднують кваліфікований персонал, що може стати у пригоді компанії. Професійне співтовариство не вирішує завдання працевлаштування своїх членів, але якщо хтось відчуває потребу в кваліфікованих кадрах у цій сфері професійних знань, якщо потрібна цільова аудиторія певного рівня, то, якщо звернутися до подібного ресурсу, можна знайти масу експертів із найрізноманітніших питань.

Таким чином, можна сказати, що професійні спільноти є нововведенням, вони ще тільки формуються у вигляді простору для пошуку кадрових ресурсів. Тим не менш, нині багато рекрутерів ведуть активну роботу з форумами та блогами, оскільки там часто можна зустріти вузькоспеціалізованих фахівців, яких можна запросити до своєї компанії / компанії-замовника.

Таким чином, можна зробити висновок, що до більшості використовуваних у кадровому менеджменті інформаційних технологій, які не були створеними для цієї галузі управлінської діяльності, потреби сучасного бізнесу висунули нові вимоги. Нині інформаційні технології сприяють оптимізації та прискоренню процесу діяльності фахівців у сфері HR практично на кожному етапі роботи з персоналом. Тому сучасним компаніям потрібні не тільки висококваліфіковані співробітники, які вміють працювати з інформаційними технологіями, але і співробітники, які можуть формулювати потреби організації в інформаційних технологіях, оскільки інформаційні технології вимагають значних фінансових вкладень, що у разі неправильно сформульованої потреби можуть бути втрачені в подвійному або потрійному розмірі.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Герчикова И. Н. Менеджмент : учебник / И. Н. Герчикова. – М. : Банки и биржи : ЮНИТИ, 1995. – 480 с. **2.** Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : Экзамен, 2004. – 414 с. **3.** Купер Д. Отбор и найм персонала: технологии тестирования

и оценки / Д. Купер, И. Т. Робертсон, Г. Тинлайн ; пер. с англ. – М. : Вершина, 2005. – 336 с. **4.** Пучкова С. І. Про доцільність використання закордонного досвіду в менеджменті персоналу вітчизняних підприємств / С. І. Пучкова, В. О. Кравченко // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2001. – Вип. 9. – С. 293–299. **5.** Інформаційні процеси в різних сферах діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.is/REBKE.

CONCEPT AND STRUCTURE OF BUSINESS PLAN

УДК 658.012

A. Nikitenko

The 4rd year student
Management and Marketing faculty of S. Kuznets KhNUE

Annotation. *Investigates the development of an effective business plan for the enterprise. The structure and the processes and ways to increase the efficiency of the business plan. Study and generalization of domestic and foreign experience of business planning, as well as practical experience in the field of business planning allowed to offer the optimal structure of the business plan of the enterprise.*

Keywords: *business-plan, structure, concept, investments, classification.*

Анотація. *Рассмотрены понятие «бизнес-план», структура, процессы и пути увеличения эффективности бизнес-плана на основании изучения и обобщения отечественного и зарубежного опыта бизнес-планирования. Предложена оптимальная структура бизнес-плана предприятия.*

Ключові слова: *бизнес-план, структура бизнес-плана, концепция, инвестиции, классификация.*

Аннотация. *Розглянуто поняття бізнес-плану, структуру, процеси та шляхи збільшення ефективності бізнес-плану на підставі вивчення та узагальнення вітчизняного та зарубіжного досвіду бізнес-планування. Запропоновано оптимальну структуру бізнес-плану підприємства.*

Ключевые слова: *бізнес-план, структура бізнес-плану, концепція, інвестиції, класифікація.*

Every entrepreneur before starting his activities should clearly understand needs for the future in the financial, material, labor and intellectual resources and be able to accurately calculate the efficiency of resource used in the process of the firm. A lot of difficulties appear during business plan creation, and some of them were described by scientists: Utkin E. A., Kochotkova A. I., Goroch M. M., Maleev V. V. Materials of these authors and others were used during analyzing of these problems.

In table 1 there are some definitions of the business plan, drawn from a variety of sources.

Table 1

Morphological analysis of the term «business-plan»

Definition	Keywords	Source
1	2	3
Document of corporate planning, setting out all the main aspects of the planning of industrial and commercial activities of the enterprise, analyzing challenges it may face, as well as defining solutions to the financial and economic problems	Document	Andreeva A. V.
Objective assessment of their own entrepreneurial activity firms and at the same time an essential tool design and investment decisions in accordance with the needs of the market and the situation	Objective, tool	Gustav B.

© A. Nikitenko, 2015

End tabl. 1

2	3	4
A working tool and for new and existing businesses, used in all areas of business	Tool	Popova A. A.
A program of action entrepreneur reasonable target market analysis, investment, goods, services, and resources of their own problems	Program	Sergeeva A.V.

From the point of view of the general structure of the internal logic of a business plan is considered as total internal (substantive) structure itself and how the structure of the business plan in terms of management.

The management business plan presented in the form of block structure [2]:

- the first unit – management analysis and description of the project or

business condition, which is desirable to achieve in terms of all the components management;

- second unit – plan and sequence of administrative measures aimed at achieving these goals;
- the third block – financial plan.

In a market economy, entrepreneurs are not able to achieve sustained success if they are not clearly and effectively plan their activities, constantly collect and accumulate information as the state of the target markets, competitors' position and their own prospects and opportunities. Our comparison of generally accepted standards for internal (informative) structure of business plans adopted by organizations such as UNIDO, TACIS, KPMG and et al., allowed generic composition of the main sections of the business plan, i.e., its overall internal (substantive) structure, represented as follows [3].

1. The concept of business (summary).
2. Description of the company and the industry.
3. Characteristics of services and products.
4. Research and analysis of the market.
5. Competition and competitive advantage.
6. Marketing plan.
7. Production plan.
8. Organizational plan.
9. Financial plan.
10. Financial Strategy.
11. Potential risks.

The success in the business world depends crucially on three elements:

1. Understand the general state of affairs at the moment.
2. Representations of the level that you are going to achieve.
3. Planning the transition from one state to another.

A business plan can solve these problems. It includes the development of goals and objectives that are put before now and in the near future perspective, assessment of the current state of the economy, the strengths and weaknesses of production, market analysis and customer information. It assesses the resources needed to achieve their goals in a competitive environment.

Thus the business plan is:

- quick, accurate, accessible and comprehensible description of the proposed business;
- an entrepreneur to organize their work, allowing you to select the most promising solutions and identify the means to achieve them;
- detailed program (rationally organized action, action) implementation of a business project, which provides an assessment of costs and revenues;
- a document describing the main aspects of the activity and development of the company and determines the degree of its viability and future sustainability;
- the result of research and study specific areas of activity in a particular market as a system of quantitative and qualitative indicators of development;
- proof system, convince investors of the benefits of the project;
- prediction and assessment of risk prevention measure of entrepreneurial activity;

– the development of long-term (strategic) look at the organization and its working environment by obtaining valuable experience planning.

Analysis of the shortcomings in the implementation of business projects reveals common mistakes [4].

Let us consider some typical situations.

1. Not full analysis of the current state and the lack of justification for the project requirements did not reveal any problems, clearly identify the need to modify the state of the system and prepare the necessary information for decision making.

2. Not clear defined project objectives. Very quickly, you can call the goal, but rarely do they reasonably defined and documented.

Each project contains the risk of the outcome, timing, cost, etc. So it is important to answer the questions:

1. How to detect, identify and assess the risks?

2. What can be done to reduce it?

3. How to apply payments to the reserve fund, if there is a risk?

A business plan is a detailed, well-structured, well-founded, dynamic, forward-looking development plan that

– to evaluate the viability of the enterprise in a competitive environment;

– contains guidelines for better organization of activities – forecast for the development, production strategy;

– an argument for negotiations with investors;

– provides a rationale entrepreneurial ideas.

A business plan can be viewed as a form of presentation of the investment project as a kind of road map as a means of assessing the expected results and the involvement of professionals, as an instrument of financing and operational management.

Despite the variety of shades of universally recognized species, types and forms of business plans, each newly created business plan is a document with its unique, specific content structure and sequence of development, corresponding to the nature of its mission, the conditions and requirements of a specific project its participants.

Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Mazorenko O. V.

Literature: 1. Алексеев М. М. Планирование фирмы. Обучение резерва / М. М Алексеев. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 248 с. **2.** Маниловский Р. Г. Бизнес-план / Под ред. проф. Р. Г. Маниловского. – М. : Финансы и статистика, 1998. – 160 с. **3.** Блэквелл Э. Как составить бизнес-план ; пер. с англ. / Э. Блэквелл. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 328 с. **4.** Игошин И. В. Менеджмент : учебник для вузов. – М. : Финансы ; ЮНИТИ, 2001. – 191 с.

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.52:658.14.17

Нікіфорова А. О.

Студент 4 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто методичні підходи до аналізу фінансового стану вітчизняних підприємств. Обґрунтовано доцільність використання на вітчизняних підприємствах комплексного підходу до аналізу*

© Нікіфорова А. О., 2015

фінансового стану. Наведено пропозиції щодо вдосконалення методичних підходів до аналізу фінансового стану підприємств.

Ключові слова: *фінансовий стан, фінансові ресурси, прибуток, рентабельність, комплекс, ресурси.*

Аннотация. *Рассмотрены методические подходы к анализу финансового состояния отечественных предприятий. Обоснована целесообразность использования на отечественных предприятиях комплексного подхода к анализу финансового состояния. Предложены пути усовершенствования методических подходов к анализу финансового состояния предприятий.*

Ключевые слова: *финансовое состояние, финансовые ресурсы, прибыль, рентабельность, комплекс, ресурсы.*

Annotation. *Analyzed the methodological approaches to the analysis of the financial condition of domestic enterprises. The appropriateness of the domestic enterprises of an integrated approach to financial analysis. Provides suggestions regarding the improvement of methodological approaches to the analysis of financial state of enterprises.*

Keywords: *financial condition, financial resources, profit, profitability, complex, resources.*

Будь-яка господарська операція несе відповідальність за досягнення спільної мети підприємства – отримання прибутку. Фінансовий стан залежить від результатів взаємодії всіх елементів господарства, він визначає рівень конкурентоспроможності підприємства і можливість виконання цієї діяльності у майбутньому. Економічний аналіз – це процес, спрямований на зниження майбутніх витрат, ефективне вирішення управлінських завдань, що забезпечують успішність діяльності в майбутньому.

Роль аналізу в тому, щоб оцінити рівень фінансового стану на цей час, визначити динаміку фінансового стану за звітній період, проаналізувати дію фінансових показників, які вплинули на зміни фінансового стану. Невід'ємною частиною є аналіз виявлення характеру змін під час майбутніх господарських операції [1].

Вивчення фінансового стану дає можливість зробити висновки щодо ефективності функціонування, конкурентоспроможності і платоспроможності підприємства. На практиці головним напрямом аналізу є шляхи підвищення ефективності фінансової роботи, визначення подальшого шляху фінансової стратегії. За умов внутрішньої та зовнішньої конкуренції підприємства докладають зусиль, щоб вирішити питання управління і різними методами здійснити кваліфіковану оцінку своєї діяльності. Таким чином, актуальним є застосування лише ефективних, науково-обґрунтованих підходів до аналізу фінансового стану вітчизняних підприємств.

Питання аналізу фінансового стану висвітлено в працях таких науковців: Кіндрацької Г. І., Білик М. С., Загородного А. Г. та ін. [2]. Значну частину своїх публікацій вони присвятили проблемі методичного підходу до аналізу фінансового стану підприємства та ефективності його діяльності. Ці науковці успішно поділити аналіз фінансового стану підприємства на правильні та зрозумілі напрями, чітко окреслили шляхи їх упровадження.

Аналіз робіт цих науковців з питання фінансового стану підприємства дає можливість зробити висновок, що фінансовий стан підприємства являє собою узагальнення показників фінансових ресурсів та ефективності їх використання. Заходи щодо зміцнення фінансового стану підприємства можуть дати позитивні результати лише за умови обов'язкового й суттєвого покращення його фінансів. Корнаї Я. доречно зазначив: «Половинчастість одного комплексу заходів знижує ефективність іншого. Загальна сума десяти різних половинчастих результатів дорівнює не сумі п'яти повноцінних успіхів, а скоріше п'яти повним поразкам» [3].

Метою статті є дослідження методичних підходів до аналізу фінансової оцінки підприємства та пошук напрямів їх удосконалення.

Фінансова діяльність підприємства зазвичай спрямована на приріст фінансових ресурсів та ефективність їх використання, погашення позик, позичок, заборгованостей за кредитами. Усе це допомагає раціонально співвідносити власний капітал та залучені кошти. Елементами фінансового стану є:

1) прибутковість діяльності підприємства;

2) оптимальність розподілу чистого прибутку;

3) наявність власних фінансових ресурсів, необхідних для подальшого виробництва;

4) раціональне розміщення основних і оборотних активів, платоспроможність та ліквідність підприємства [4].

Завдяки різним методичним підходам оцінки фінансового стану підприємства можна за найкоротший час у динаміці оцінити проблемні місця фінансової діяльності, що уможливлює більш продуктивне та пропорційне використання фінансових ресурсів як на цьому проміжку часу, так і надалі.

Нераціональне використання фінансових ресурсів спричиняє зниження платоспроможності підприємств, збої у постачаннях, виробництві та реалізації [5].

Визначимо основні методи, застосовувані у процесі проведення аналізу фінансового стану та його результатів.

Коефіцієнтний метод полягає у розрахунку коефіцієнтів, що виявляють усі аспекти фінансової діяльності, із урахуванням дії внутрішніх і зовнішніх факторів.

Комплексний метод виявляє проблемні напрями діяльності, досліджує причини помилок і фактори їх виникнення. Цей метод, як і коефіцієнтний, є методом значної кількості коефіцієнтів, тому його іноді застосовують на практиці [6].

Інтегральний метод аналізу фінансового стану підприємства зазвичай застосовують тільки якщо прагнуть визначити свій фінансовий стан як єдиний сукупний показник. Підприємство розраховує інтегральний показник на основі сукупності показників конкурентоспроможності, платоспроможності та активів підприємства.

Беззбитковий метод є ґрунтованим на сформованих результатах фінансової діяльності підприємства, на управлінні його витратами й результатами. Його зазвичай застосовують, якщо основним завданням аналізу є досягнення саме тих необхідних значень беззбитковості виробництва. Критеріями оцінки фінансового стану виступають ресурс фінансової стійкості підприємства, тобто сума виручки, що підприємство отримує за умови переступання порогу рентабельності. Перевагою цього методу є залучення показників беззбитковості та витрат, що робить його сучасним методом. Він потребує подальшого розвитку, оскільки не співпадає з оцінками кредитоспроможності, діловою та ринковою активністю.

Рівноважний метод дає змогу виявити рівновагу між ліквідними потоками господарсько-інвестиційної та фінансової діяльності підприємства. Господарсько-інвестиційна діяльність є полем створення коштів, а фінансова діяльність – полем раціонального витрачання коштів. Рівновага між обома результатами створює сприятливу ситуацію для підприємства, коли загальний результат дорівнює нулю.

Слід зазначити, що найефективнішим є комплексний метод, оскільки саме він дає можливість знайти всі больові точки діяльності підприємства, визначити причини їх виникнення.

Нині в Україні спостерігаються ознаки кризового становища на підприємствах. Саме тому комплексний підхід допоможе встановити причини та обґрунтувати шляхи виходу з кризи. Перспективою подальших наукових досліджень є пошук прогресивних економіко-математичних методів для застосування під час аналізу фінансового стану підприємств.

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

Література: 1. Мосьондз О. Б. Аналіз фінансового стану підприємства: сутність і необхідність / О. Б. Мосьондз // Ефективна економіка. – 2012. – № 3. – С. 180–192. **2.** Загородній А. Г. Економічний аналіз : підручник / Г. І. Кіндрацька, М. С. Білик, А. Г. Загородній ; за ред. проф. А. Г. Загороднього. – Львів : Магнолія 2006, 2007. – 440 с. **3.** Шуняєва А. Ю. Методичні аспекти аналізу фінансової звітності підприємства / А. Ю. Шуняєва // Вестник НТУ «ХПИ». – 2008. – С. 120–124. **4.** Фоменко К. Ю. Методичні підходи до аналізу фінансового стану підприємства / К. Ю. Фоменко // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 14. – С. 136–138. **5.** Замчевська Н. В. Сучасний стан та шляхи вдосконалення іпотечного кредитування в Україні [Електронний ресурс] / Н. В. Замчевська, К. М. Таранюк, О. П Фаренюк. – Режим доступу : http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=39091. **6.** Сиротяк Р. М. Методичні підходи до аналізу фінансового стану підприємства / Р. М. Сиротяк, Л. І. Сопільник // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2010. – № 36. – С. 95–99.

ШЛЯХИ ЗАСТОСУВАННЯ АУДИТОРСЬКИХ КОМП'ЮТЕРНИХ ПРОГРАМ У ДІЯЛЬНОСТІ ФІНАНСОВИХ ІНСПЕКТОРІВ

УДК 004:657.6

Нікіфорова А. О.
Войкова О. О.

Студенти 4 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто основні застосовувані аудиторами комп'ютерні програми та засоби їх використання у діяльності фінансового інспектора. Запропоновано шляхи запровадження застосовування комп'ютерних програм на підприємствах України.*

Ключові слова: *планування, статистичний аналіз, програмне забезпечення, автоматизація, ревізор, перевірка.*

Аннотация. *Рассмотрены основные компьютерные программы, которые применяют аудиторы, и методы применения аудиторских компьютерных программ в деятельности финансового инспектора. Предложены пути использования их на предприятиях Украины, а также пути внедрения компьютерных программ в деятельность инспектора.*

Ключевые слова: *планирование, статистический анализ, программное обеспечение, автоматизация, ревизор, проверка.*

Annotation. *Inspectors the ways of application of audit software programs in the activities of financial. The basic computer programs that are used by the auditors. And proposals before their introduction in activity of the inspector. Development and adaptation in the real economy at the enterprises of Ukraine.*

Keywords: *planning, statistical analysis, software, automation, auditor, inspection.*

Нині в Україні на фінансово-господарських підприємствах застосовують комп'ютерні технології для ведення бухгалтерського обліку, що змінює методичні підходи державної фінансової інспекції. Підвищенню ефективності діяльності ревізійної служби сприяє застосування якісно нових засобів контролю, головним із яких є програмне забезпечення. Воно є інструментом, що забезпечує фінансовому інспектору не лише економію часу, але й більш поглиблене вивчення об'єктів, допомагає формувати детальні, якісні робочі звітні документи, а також здійснювати ефективне управління діяльністю суб'єкта контролю.

З'являються новітні розробки в сфері автоматизації аудиту, але спеціального програмного забезпечення для ревізора не існує. Безумовно, доцільним є впровадження новітніх технологій у діяльність інспектора. На жаль, важко сформувати програму для контролю та перевірки даних, застосування якої не спричиняло б утрат якості перевірки. Питання застосування комп'ютерних програм у процесі ревізії розглянуто в працях Бойко Н. В., Євтушенко О. Г., Дегтяренко А. В., Івахненкова С. В.

Бойко Н. В. та Євтушенко О. Г. зазначають, що застосування інформаційних технологій є не тільки актуальним завданням і найважливішим фактором успішної роботи ревізора, а й необхідною умовою її виконання. Українські фірми мають усвідомити, що тільки якнайшвидше освоєння інформаційних технологій дозволить їм одержати необхідні конкурентні переваги в боротьбі на вітчизняних і закордонних ринках [1].

У наукових працях британських, американських та вітчизняних економістів Доджа Р., Адамса Р., Аренса Е. і Лоббека Дж., Шквіри В., Дефліза Ф., Височана О. та ін. також приділена велика увага особливостям проведення аудиту за допомогою комп'ютерних технологій, описано процедури автоматизованого контролю [2].

Метою дослідження є обґрунтування напрямів та можливостей застосування аудиторських комп'ютерних програм у діяльності фінансових інспекторів в Україні, а також розробка пропозицій щодо удосконалення перевірки за допомогою автоматизації програм.

Завданнями статті є:

1) дослідження стану програмного забезпечення діяльності ревізорів та аудиторів;

2) визначення основних переваг аудиторських програм у контексті їх застосування в діяльності ревізорів;

3) розгляд напрямів упровадження аудиторських комп'ютерних програм у діяльність ревізорів.

© Нікіфорова А. О, Войкова О. О., 2015

В Україні ринок комп'ютерних програм в сфері ревізійної діяльності тільки-но починає розвиватися. Нині головним інструментом ревізора є Word та Excel. Спеціального програмного забезпечення для ревізора не існує. Іноземні аудитори застосовують такі програмні продукти: «AuditXP «Комплекс Аудит», «Помощник аудитора», «AuditModern» та програмний продукт «IT Audit: Аудитор» [3].

Виділяють два компоненти будь-якої застосовуваної програми:

– програму ревізії застосовують для перевірки змісту файлів, а іноді і для відновлення бухгалтерського обліку підприємства;

– контрольні дані – застосовують для перевірки правильності роботи комп'ютерних програм.

Щоб зробити достовірний висновок на основі даних цієї програми, ревізор має володіти технічними знаннями програми, оскільки він має право користуватися цим програмним забезпеченням. Відсутність кваліфікованих кадрів часто стає перешкодою на шляху до застосовування комп'ютерних програм фінансовим інспектором [4].

У роботі з програмним забезпеченням фінансовому інспектору слід визначити завдання, які необхідно вирішити за допомогою програмного забезпечення, та скласти план виконання завдання. Інспектори визначають конкретну комп'ютерну програму, складають графік і визначають обсяг робіт, терміни проведення та конкретних виконавців, а також перевіряють інформацію на комп'ютерних носіях, оцінюють стан підприємства, проводять тестування і формують комп'ютерний висновок за тими завданнями, що стояли перед ревізором [5]. Основні програми та можливості їх застосування в діяльності аудитора та ревізора подано в табл. 1.

Таблиця 1

Можливості застосування основних комп'ютерних програм у ході ревізії фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання

Стадія ревізії фінансово-господарської діяльності / **Програми та можливості їх застосування**	**Організаційна**	**Дослідницька**	**Узагальнююча**
IT Audit: Аудитор			
– планування аудиту	+		
– розрахунок рівня суттєвості		+	
– опис господарських операцій клієнта		+	
– формування звіту аудитора			+
ЭкспрессАудит: ПРОФ			
– отримання знань про діяльність особи	+		
– перевірка початкових і порівняльних показників фінансової звітності		+	
– вивчення системи внутрішнього контролю комп'ютерної обробки даних		+	
– формування загального плану аудиту та програми аудиту			+
AuditXP «Комплекс Аудит»			
– аналіз ліквідності, рентабельності та беззбитковості		+	
– автоматизоване формування вибірок		+	
– можливість прогнозування значень показників		+	
– формування експертних висновків за результатами аудиту			+

Програма IT Audit: Аудитор створена для допомоги на першому етапі планування, до якого належать модулі: «Планування аудиту», «Розрахунок рівня суттєвості» та «Опис господарських операцій».

У IT Audit передбачено довідник співробітника, до якого вносять заробітну плату всіх робітників і автоматично визначають загальний фонд заробітної плати за аудиторською перевіркою та загальну вартість перевірки. Ці вартісні параметри автоматично переносять до робочого документа «Бюджет проекту», який надалі редагують уручну. До документа вносять знижки та націнки, додаткові витрати, інші витрати. На підставі всієї цієї інформації автоматично розраховується остаточна вартість проекту, сума всіх витрат і рентабельність проекту.

У «ЭкспрессАудит:ПРОФ» вміщено приблизно 1500 питань, що розроблено Баришниковим Н. П., відомим практикуючим аудитором. Вони охоплюють бухгалтерський облік та оподаткування фінансово-господарської діяльності комерційних організацій.

Питання перевірки в «ЭкспрессАудит:ПРОФ» поділяють на три основні групи:

– експрес-перевірки;

– ті, що є обов'язковими для обробки;
– розширеної перевірки.

Питання в обов'язковому порядку обробляються, за винятком випадку проведення експрес-перевірки. Додаткові питання є внесеними користувачами до бази підпитань. Результатом роботи з системою на етапі планування аудиторської перевірки є повністю сформовані і готові до виконання загальний план і програма аудиту.

Комплекс Аудит є незвичним підходом до проведення аудиту, до якого вбудовано алгоритми розрахунків, планування, формування й аналізу вибірки, вибору типів виявлених порушень і автоматичної побудови висновків. За його застосування можна без налаштування програми та вивчення документації відразу після установлення приступити до роботи, а також використовувати комп'ютерну базу даних, синхронізовану з бухгалтерськими програми 1С та ін. Алгоритми дають можливість складати перелік вибіркової сукупності з елементів сальдо або обороту, за бажанням аудитора автоматично формувати суцільну, випадкову, стратифікаційну або монетарну вибірки з сальдо або журналу проведення.

Система AuditModern на простому рівні уможливлює аналіз даних, порівняння їх з іншими системами обліку, виявлення порушень та загроз. Система є автономною і незалежною від інших інформаційних систем, а відтак вона обмежує доступ сторонніх зацікавлених осіб. Застосування програми забезпечує контроль за діяльністю внутрішніх аудиторів у центральному і віддалених офісах, у тому числі за планом-фактом аудиторських завдань, розподілом ресурсів і робочого часу, робочими документами й аудиторськими доказами. Автоматизація виконуваних аудиторами рутинних процесів сприяє зростанню гарантій і зниженню аудиторських ризиків.

Таким чином, для підвищення якості інспектування необхідно організувати підвищення кваліфікації ревізорів стосовно застосування ними інформаційних технології. Нині використання інформаційних технологій є не тільки актуальним і важливим фактором успішної роботи інспектора, а й необхідною умовою її виконання. Органи фінансового контролю мають усвідомлювати, що тільки якнайшвидше освоєння інформаційних технологій дасть їм можливість одержати необхідні конкурентні переваги на вітчизняних і закордонних ринках.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Дікань Л. В.

Література: 1. Бойко Н. В. Проблеми аудиту в Україні: автоматизація аудиторських перевірок / Н. В. Бойко, О. Г. Євтушенко // Управління проектами, системний аналіз і логістика. – 2012. – Вип. 9. – С. 257–260. **2.** Шквір В. Д. Інформаційні системи і технології в обліку / В. Д. Шквір, А. Г. Загородній, О. С. Височан. – Львів : Вид-во НУ «Львівська Політехніка», 2003. – 268 с. **3.** Іванюта П. В. Управлінські інформаційні системи в аналізі та аудиті : навч. посіб. / П. В. Іванюта. – Київ : Центр навч. літ., 2007. – 180 с. **4.** Очеретько Т. І. Основні проблеми та перспективи розвитку аудиторської діяльності в Україні / Т. І. Очеретько, В. О. Євсєєнко // Економічні науки. Облік і фінанси. – 2013. – Вип. 10 (4). – С. 100–105.

ИНВЕСТИЦИОННОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРЕВООРУЖЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

УДК 33.330.3

Новиков Д. Ф.

Студент 2 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрен процесс организации производственной деятельности предприятия. Доказано повышение эффективности деятельности промышленного предприятия за счет проведения технического перевооружения.*

© Новиков Д. Ф., 2015

Ключевые слова: *инвестиционное планирование, техническое перевооружение, оборудование, инструменты, промышленное предприятие.*

Анотація. *Розглянуто процес організації виробничої діяльності підприємства. Доведено підвищення ефективності діяльності промислового підприємства шляхом проведення технічного переозброєння.*

Ключові слова: *інвестиційне планування, технічне переозброєння, обладнання, інструменти, промислове підприємство, мережевий графік.*

Annotation. *Describes the process of organizing production activity. The efficiency of industrial enterprises through technical upgrading. Due to this, the company is able to produce competitive products.*

Keywords: *investment planning, technical re-equipping, equipment, tools, industrial enterprise, schedule, methodology, management, efficiency, market, external environment, project.*

За последние 12– 13 лет украинская промышленность прошла путь от возобновления своей деятельности (после продолжительного застоя) до активного конкурирования на мировых рынках. Некоторые украинские предприятия занимают весомую долю на мировых рынках. Продукция, способная конкурировать на мировых рынках, отличается высоким качеством и надежностью в эксплуатации. Эти показатели достигнуты в основном за счет применения новых технологий производства, в частности применения современного оборудования и инструментов для металлообработки [1].

Промышленные предприятия, которые выбрали путь развития, осознают необходимость полного технического перевооружения основных фондов. На многих предприятиях используется оборудование 40–50-летней давности, не отвечающее требованиям мирового рынка. Осознавая проблему, предприятия стремятся использовать имеющиеся денежные ресурсы для приобретения нового оборудования и инструментов. В связи с высокой стоимостью новейшего оборудования (от 200 тысяч до 20 миллионов долларов за единицу), многие предприятия стремятся в начале развития перейти на использование новейшего зарубежного инструмента. Внедрение нового инструмента позволяет предприятиям получать дополнительный экономический эффект, за счет которого впоследствии приобретают оборудование [2].

Внедрение новых инструментов позволяет в значительной степени повысить качество обработанной поверхности и производительность труда, уменьшить затраты на инструменты. Это снижает себестоимость выпускаемой продукции при одновременном обеспечении его высокого качества. Получая от внедрения инструментов экономический эффект, предприятие может постепенно вкладывать средства в приобретение оборудования, которое способно вывести предприятие на новый уровень производства.

К сожалению, за время активного внедрения нового оборудования и инструментов в научной литературе так и не появилось системного подхода к организации внедрения новых технологий. Как правило, предприятия самостоятельно разрабатывают методику процесса внедрения оборудования. Многие предприятия, чтобы не заниматься разработкой своей методики, обращаются за помощью к инжиниринговым организациям, которые специализируются на внедрении новых технологий.

На отечественном рынке присутствует большое количество инжиниринговых предприятий, готовых реализовать проекты по внедрению нового оборудования. Недостатком их работы является то, что все они рассматривают процесс не системно, а делают основной упор на одно из направлений (техническое, экономическое, оперативное).

С учетом этих недостатков была разработана новая методика инвестиционного планирования технического перевооружения, которая основывается на методике бизнес-планирования и практическом опыте промышленных предприятий и инжиниринговых организаций [3]. Разработанная методика позволяет учесть все нюансы, которые могут возникнуть в процессе внедрения оборудования.

Методика включает четыре этапа. Первый этап представляет собой совокупность аналитических мероприятий. В связи с тем, что методика предполагает проработку многих мероприятий по разным направлениям, важно создать сплоченную команду специалистов, которые будут отвечать за каждое из направлений и координировать их взаимосвязь. После создания команды необходимо приступить к самому процессу планирования и определить возможности выпуска конкурентоспособной продукции и влияние внешней среды. На основании этого принимается решение о том, какие конкретно станки целесообразно заменить под производство конкретных изделий. На этом первый этап заканчивается.

Второй этап предусматривает выбор всех необходимых материальных объектов технического перевооружения, которые следует закупить. В первую очередь выбирают станок, затем создают маршрутную карту и подбирают инструмент. После выбора станка и инструмента переходят к выполнению третьего этапа – организации эффективной работы нового станка. Далее производится калькуляция себестоимости изготовления каждой детали, расчет экономического эффекта по каждой детали и в общем по проекту, экономического эффекта по инвестиции. Конечным этапом является оформление документации.

Положительным моментом этой методики является то, что в ней предлагается применять современные технологии в станкостроении, современные образцы инструментов и программное обеспечение для оборудования. Большое внимание уделяется первоначальному анализу внутренней и внешней среды предприятия. Отличительной чертой методики является системный подход к процессу планирования технического перевооружения.

Как показали примеры реализации таких проектов на предприятиях Украины, вложение средств в модернизацию производственных фондов является наиболее выгодным, но при этом долгосрочным (2–3 года) проектом. Промышленные предприятия, которые активно занимаются техническим перевооружением, развиваются быстрее, чем предприятия, которые опираются на собственные устаревшие производственные фонды.

Научный руководитель – докт. экон. наук, профессор Гринева В. Н.

Литература: 1. Гриньова В. М. Організація виробництва : підручник / В. М. Гриньова, М. М. Салун. – Київ : Знання, 2009. – 582 с. **2.** Оголева Л. Н. Реинжиниринг производства : учеб. пособие / Л. Н. Оголева, Е. В. Чернецова, В. М. Радиковский ; под ред. Л. Н. Оголевой. – М. : КноРус, 2005. – 304 с. **3.** Байкалова А. И. Бизнес-планирование : учеб. пособие / А. И. Байкалова. – Томск : ТГУ, 2004. – 53 с.

МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 338.001.36

Новікова М. В.

Студент 1 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто питання впровадження корпоративної соціальної відповідальності на вітчизняних підприємствах. Розкрито зміст основних чотирьох загальноприйнятих стандартів нефінансової звітності. Наведено статистичні дані стосовно корпоративної соціальної відповідальності та індексу прозорості підприємств України.*

Ключові слова: *соціальна відповідальність, нефінансова звітність, Глобальний договір ООН, індекс прозорості.*

Аннотация. *Рассмотрен вопрос внедрения корпоративной социальной ответственности на отечественных предприятиях. Раскрыто содержание основных четырех общепринятых стандартов нефинансовой отчетности. Приведены статистические данные по корпоративной социальной ответственности и индексу прозрачности предприятий Украины.*

Ключевые слова: *социальная ответственность, нефинансовая отчетность, Глобальный договор ООН, индекс прозрачности.*

Annotation. *Focuses on the implementation of corporate social responsibility at domestic enterprises. The content of the four main non-financial reporting generally accepted standards is disclosed. The statistical information of corporate social responsibility and transparency index of enterprises in Ukraine is showed.*

Keywords: *social responsibility, unfinancial accounting, Global agreement of the UNO, index of transparency.*

Нині в Україні через зростання ролі приватного капіталу та виходу на місцеві ринки потужних іноземних компаній набирають актуальності питання впровадження соціальної відповідальності до підприємницької діяль-

© Новікова М. В.., 2015

ності для збереження конкурентних переваг вітчизняних підприємств. Слід зазначити, що в Україні не існувало реально працюючого механізму заохочення соціально відповідальної діяльності приватного бізнесу та інституцій для її контролю. Але останнім часом деякі корпорації почали приділяти увагу питанню корпоративної соціальної відповідальності та складати нефінансові звіти згідно із міжнародними стандартами.

Теоретичним питанням необхідності впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності, вирішенню питань та проблем, пов'язаних з її розвитком і впровадженням, присвячено багато наукових праць як зарубіжних, так і вітчизняних учених. Серед них Портер М., Керролл А., Маквільямс А., Баюра Д., Жуковська В., Мельник С. та ін.

Метою дослідження є розкриття передумов упровадження та функціонування корпоративної соціальної відповідальності на вітчизняних підприємствах на основі накопиченого досвіду інших країн.

Об'єктом дослідження є аналіз розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні на сучасному етапі. Предметом дослідження є підвищення корпоративної соціальної відповідальності вітчизняних підприємств.

У процесі запровадження соціальної відповідальності значну роль відіграють стандарти корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), які розробляють авторитетні міжнародні таі національні організації і компаніями: ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності», Global Reporting Initiative (GRI), стандарт AA1000, Кодекс ділової поведінки країн АТЕС, система збалансованих показників (Balanced Business Scorecard), індекс стійкості Доу-Джонса, принципи Екуменічної ради з корпоративної відповідальності та Міжрелігійного центру з корпоративної відповідальності (ECCR / ICCR), Європейська модель досконалості Європейського фонду управління якістю, стандарти ISO9000 / ISO14000, стандарт SA8000 та «Природний крок» [1].

Досвід зарубіжних компаній переконує, що ефективна економіка має під собою в тому числі широке використання стандартів КСВ як основного фактора реалізації корпоративної стратегії.

Для того щоб оцінити рівень соціальної відповідальності на підприємствах України, доцільно мати на увазі на організацію, що є відповідальною за впровадження, оцінювання та контроль рівня корпоративної соціальної відповідальності в нашій державі. Такою є Центр «Розвиток КСВ» – провідна незалежна експертна організація з КСВ в Україні, що об'єднує 38 компаній.

Корпоративна соціальна відповідальність – це відповідальність компанії за вплив її рішень та дій на суспільство, навколишнє середовище шляхом прозорої та етичної поведінки, яка сприяє сталому розвитку, ураховує очікування зацікавлених сторін, відповідає чинному законодавству та міжнародним стандартам, є інтегрованою до діяльності організації [2].

Одним із інструментів підзвітності та покращення діяльності організацій у контексті соціальної відповідальності є підготовка нефінансових (соціальних) звітів. Нефінансова звітність допомагає підвищити якість корпоративного управління й управління соціальними й екологічними проектами, оцінити діяльність компанії щодо забезпечення її сталого розвитку, зменшити ризики та поліпшити репутацію, розвинути зв'язки із зацікавленими сторонами, інформувати один одного на корпоративному та міжкорпоративному рівнях та порівнювати результативність.

Нефінансова звітність конкретної компанії може бути підготовлена та подана у різних стандартах з чотирьох загальноприйнятих [3, с. 54].

1. Звіт про КСВ-діяльність (соціальний звіт) – найлегший із чотирьох загальноприйнятих нефінансовий звіт, який готує компанія. Компанії створюють його за власною структурою, за показниками, що є самостійно визначуваними компанією, через те, що жодні вимоги відсутні. Такий звіт переважно являє собою перелік соціальних проектів компаній і не проходить аудит.

2. Звіт про прогрес реалізації принципів Глобального договору – це одна з найпоширеніших та найлегших форм нефінансової звітності, що не проходить аудит.

3. Звіт зі сталого розвитку є найбільш складним нефінансовим звітом, оскільки його готують за вимогами системи Глобальної ініціативи зі звітності (Global Reporting initiative – GRI), тобто за стандартизованою системою звітування щодо економічної, природоохоронної та соціальної діяльності, має чіткі індикатори, які компанія має вказати у своєму звіті за п'ятьма складовими: бачення та стратегія; профіль організації; управління; індекс GRI; показники діяльності.

4. Звіт за стандартом AA1000 (Account Ability) передбачає врахування думки всіх стейкхолдерів під час аналізу діяльності компанії. Стандарт перевірки звітності AA1000 націлений на сприяння організаційній звітності задля сталого розвитку шляхом забезпечення якості нефінансового обліку, аудиту та звітності.

За останні п'ять років більше 165 вітчизняних підприємств та організацій, які виконують різні види економічної діяльності, приєдналися до глобальної мережі ООН та оголосили про те, що вони дотримуються принципів та норм корпоративного громадянства [4, с. 204]. У період 2011–2012 рр. Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» почав визначати Індекс прозорості та підзвітності, який є базованим на методології

компанії Beyond Business (Ізраїль), компаній України щодо впровадження технологій КСВ та інформування громадськості, у тому числі основних стейкхолдерів компанії, про політику і практику в сфері КСВ. Головною відмінною ознакою цього Індексу є те, що об'єктом оцінки є веб-сайт компанії, а відтак перевірити достовірність його результатів може будь-який користувач Інтернету [5].

Веб-сайти компаній є оцінюваними за чотирма основними критеріями:

1) звітність (наявність нефінансового звіту, підготовленого за стандартом Глобальної ініціативи зі звітності, Глобального договору ООН або іншими стандартами, наявність звіту про екологічну та соціальну діяльність тощо) – 40 % від загального результату;

2) зміст (рівень розкриття інформації за основними сферами корпоративної соціальної відповідальності) – 35 % результату;

3) навігація (зручність користування сайтом) – 10 % результату;

4) доступність (мова, контактна інформація) – 15 % результату.

За результатами оцінювання корпоративної соціальної відповідальності в рамках Індексу прозорості в 2012 р. в Україні найбільш інформативним і прозорим визнано сайт компанії Систем Кепітал Менеджмент (СКМ) (73 % розкриття інформації). Друге місце – у компанії ДТЕК (66 %), третє місце – Метінвест – 127 балів і (63 %) [6]. За результатами дослідження в Україні майже кожне п'яте підприємство готує нефінансовий звіт як самостійний документ (7,6 %) або як частину загального звіту компанії (11,8 %). За дослідженнями проекту UNITER, в Україні лідерами в підготовці соціальних звітів є великі компанії та підприємства державної форми власності у сферах будівництва, зв'язку і послуг [7, с. 30]. За результатами експертної оцінки щорічного конкурсу Readers' Choice Award, ініційованого Центром «Розвитку корпоративної соціальної відповідальності», складеного Всеукраїнським рейтинговим журналом «Гvардія», до топ-10 нефінансових звітів України в 2013 р. увійшли: ДТЭК, Арселорміттал Кривий Ріг, Платинум банк, Систем Кэпітал Менеджмент (СКМ), Оболонь, СП «Нібулон», Ернст Енд Янг в Україні, Метінвест холдинг, Київстар, Самсунг электронікс Україна [8].

Таким чином, корпоративна соціальна відповідальність являє собою сферу діяльності корпоративних структур, пов'язану з добровільно узятими на себе соціальними зобов'язаннями щодо стейкхолдерів та суспільства в цілому. Нині корпоративна відповідальність є основним фактором формування конкурентних переваг вітчизняних підприємств як на національному, так і на світовому ринку. Тому відповідальне ставлення компаній до своєї діяльності, до споживачів, персоналу підприємства, партнерів, конкурентів та активна взаємодія всіх цих стейкхолдерів є необхідним фактором формування вітчизняної корпоративної соціальної відповідальності.

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

Література: 1. Харламова А. О. Корпоративна соціальна відповідальність – необхідний чинник формування корпоративної стратегії [Електронний ресурс] / А. О. Харламова // Ефективна економіка. – Режим доступу : http://www.economy.nayka.com.ua/. **2.** Международный стандарт ISO 26000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ksovok.com/doc/iso 2600. **3.** Євтушенко В. А. Оцінка корпоративної соціальної відповідальності: методи, об'єкти, показники / В. А. Євтушенко // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ«ХПІ». – 2013. – № 46 (1019). – С. 53–63. **4.** Баюра Д. О. Соціальна відповідальність як інструмент удосконалення корпоративного управління в Україні / Д. О. Баюра // Теоретичні та прикладні питання економіки: збірник наук. праць. – 2012. – Т. 1. – С. 204–210. **5.** Офіційний сайт Центру «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://csr-ukraine.org/. **6.** Індекс прозорості компаній. – 2012. – Київ : Seven Color, 2012. – 28 с. **7.** Воробей В. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу / В. Воробей, І. Журовська. – Київ : Ініціатива Глобального договору в Україні, 2010. – 84 с. **8.** Рейтинг соціально відповідальних компаній України за 2013 рік [Електронний ресурс] // Гvардія. – Режим доступу : http://ua.csrukraine.org.ua/p=1125.

ОСНОВИ ПЛАНУВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 658.81:005.51

Новосьолов В. О.

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

Анотація. *Розглянуто основні аспекти планування й регулювання, а також принципи розробки та реалізації збутової діяльності підприємства. Визначено роль збутової діяльності підприємств у забезпеченні ефективного функціонування за ринкових умов. Узагальнено фактори, що впливають на планування й організацію збуту продукції підприємств.*

Ключові слова: *збут, збутова діяльність, збутова політика, покупці, попит, планування, організація збуту.*

Аннотация. *Рассмотрены основные аспекты планирования и регулирования, а также принципы разработки и реализации сбытовой политики предприятия. Определена роль сбытовой деятельности предприятий в обеспечении эффективного функционирования в рыночных условиях. Обобщены факторы, влияющие на планирование и организацию сбыта продукции.*

Ключевые слова: *сбыт, сбытовая деятельность, сбытовая политика, покупатели, спрос, планирование, организация сбыта.*

Annotation. *The basic aspects of planning and regulation of sale activity of the company were considered. The role of marketing companies to ensure their effective functioning in market conditions. The basic principles of development and implementation of the marketing policy of the company were reviewed . The factors that influence on planning and organization of marketing products was systematized.*

Keywords: *sale, sale activity, sale politics, customers, demand, planning, organization of sale.*

Нині в Україні збутова діяльність є значущою сферою функціонування промислового підприємства. Падіння купівельної спроможності населення, висока конкуренція і необхідність утримання частки ринку стало потужним поштовхом до розвитку збутової діяльності. Аналіз спеціальної літератури показує, що поняття «збут продукції» є трактованим ученими по-різному. Давидов Л. А. і Фальцман В. К. у своїй роботі [1] характеризують збут як перетворення виробничих товарів і послуг на гроші. На думку Баркана Д. І., збутом є сфера діяльності підприємства, спрямована на реалізацію продукції на певних ринках [2].

Відповідно до термінології французьких економістів, збут продукції визначає ланцюжок, що пов'язує виробника і споживача через певні ланки [3]. До цих ланок можуть належати торгові посередники, дилери, дистриб'ютори. Це визначення характеризує значущість формування каналів розподілу промислової продукції. Майже така ж точка зору є стверджуваною з позицій логістики, що визначає збут як сукупність дій, здійснюваних із моменту, коли продукт у тій формі, у якій має використовуватися, надходить на комерційне підприємство або до комерційного виготовлювача, до моменту, як споживач купує його [4].

Метою статті є систематизація підходів до процесу організації ефективної збутової діяльності на підприємстві.

Значний внесок у розгляд питань щодо формування та забезпечення ефективності функціонування збутової політики на підприємстві зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені: Балабанова Л., Болт Г., Бандура З., Вейкрута Л., Джоббер Д., Ланкастер Дж., Котлер Ф., Гудзенко Н. та ін. [5].

Сучасні економічні реалії змусили вітчизняних керівників підприємств по-новому поглянути на роль збуту. Як зазначає Сакс Д., «основна ідея ринкової економіки зведена до того, що люди здійснюють власний вибір, що купити, де працювати, як розмістити свої заощадження, а підприємства під цей вибір «підлаштовуються» [6].

Для економічно розвинених країн збутова діяльність полягає не тільки і не стільки у продажу готової продукції, скільки в орієнтації виробництва на задоволення платоспроможного попиту покупців; активній роботі на ринку щодо підтримання й формування попиту на продукцію підприємства; організації ефективних каналів розподілу і просування товарів.

Подібні тенденції зміщення центру витрат з власне виробництва на збут спостерігаються також в економіці України. Це пояснюється тим, що основна частина збутових витрат є пов'язаною з організацією просування товару на ринок.

© Новосьолов В. О., 2015

Основними принципами організації ефективного збуту за умов ринкової економіки є:

- забезпечення високої гарантованості збуту;
- орієнтація виробництва на задоволення потреб ринку;
- раціональне використання власних, позикових та орендних ресурсів;
- максимізація прибутку [7].

Розробка ефективної збутової політики є ядром стратегічної маркетингової програми і за недостатньої уваги може послабити конкурентні позиції компанії. Відповідно обґрунтована концепція і раціональна організація збуту спроможні збільшити обсяг продажів.

Вважаємо, що збутову політику підприємства доцільно орієнтувати на:

1) забезпечення підприємницького доходу в поточному періоді, а також формування гарантій для його отримання і надалі;

2) максимальне задоволення платоспроможного попиту споживачів;

3) довготривалу ринкову стабільність організації, забезпечення конкурентоспроможності продукції;

4) формування позитивного іміджу організації на ринку.

Політика збуту має відповідати бізнес-концепції організації (якою вона є, її конкурентні переваги, бажана частка ринку тощо).

Політика збуту залежить від внутрішніх і зовнішніх умов діяльності підприємства. Для її розробки необхідний детальний аналіз можливостей організації. Ринок пропонує конкретному виробнику рівні можливості збуту й одночасно вносить певні обмеження до його діяльності. У зацікавленого у реалізації своєї продукції виробника має бути чітке уявлення про ринок, щоб на підставі цього обґрунтовано вирішувати питання збуту товарів.

Політика збуту є заснованою на системному аналізі вимог, переваг і сприйняття споживачів. Ефективна політика збуту має бути спрямована на розширення асортименту та кола наданих послуг (гарантійне обслуговування, консультації з експлуатації тощо) [8].

Доцільно, щоб до розробки політики збуту було залучено відділи збуту та маркетингу. Їм слід узгодити «Положення про збутову політику» з керівниками організації, зокрема, з головним конструктором, головним технологом, керівниками економічного та фінансового відділів, юридичного відділу, головним інженером. Документальне закріплення збутової політики є доцільним, оскільки:

1) наочно демонструє взаємозалежність різних сторін збуту та формує єдине бачення робіт щодо збуту і завдань працівників, відповідальних за цей напрям діяльності підприємства, що допомагає уявити не тільки завдання одного, а й усіх підрозділів підприємства;

2) сприяє більш чіткій систематизації заходів щодо збуту продукції;

3) визначає показники контролю реалізаційної діяльності;

4) допомагає формувати більш детальні плани, наприклад, програми рекламних заходів, кошторису витрат щодо збуту продукції, плани формування портфелів планів тощо;

5) зумовлює відповідальний підхід керівників до власних рішень.

За умов ринкової конкуренції ця інформація являє великий інтерес для конкурентів, тому збереження секретності є настільки ж важливим, як і збереження комерційної таємниці. Необхідно чітко зафіксувати те коло посадових осіб, які у зв'язку із виконанням своїх функціональних обов'язків мають компетенцію щодо використання цих даних.

Для забезпечення відповідності збутової політики за мінливих умов внутрішнього та зовнішнього середовища і своєчасного реагування на зміни ринку доцільно періодично (щомісяця або щоквартал) проводити робочі консультації.

Подібні консультації сприяють:

- поліпшенню контролю ефективності різних елементів політики збуту;
- здійсненню необхідного коригування;
- оцінюванню доцільності стратегії ціноутворення та збуту (з огляду на етапи життєвого циклу товарних груп);
- оцінюванню політики просування товарів на підставі аналізу обсягів продажів;
- ефективному вирішенню питань скорочення обсягів виробництва нерентабельних товарів і виробництва нових.

Розробляючи стратегію реалізації своєї продукції, організація враховує численні фактори, що їх диктує сучасний ринок збуту товарів. На певний часовий відрізок намічають чітко поставлені цілі, стратегія ж збуту є спрямованою на їх ефективне досягнення.

Серед факторів, що впливають на планування, організація збуту продукції зазвичай ураховує:

– приблизне число, рівень доходів, територіальний розподіл потенційних покупців, а також середні обсяги разової покупки;

– особливості продукції (цінова категорія, попит серед цільової аудиторії, зовнішній вигляд одиниці товару, експлуатаційні характеристики, гарантійний період тощо);

– можливості компанії-виробника, масштаби та напрями її діяльності, бюджет і конкурентоспроможність;

– потенційну загрозу від реальних і прогнозованих конкурентів у сфері спеціалізації виробництва;

– особливості сегмента ринку, у якому зацікавлена компанія.

Таким чином, щоб правильно організовувати, регулювати і контролювати збутову діяльність підприємства, необхідно постійно проводити аналіз результатів роботи підприємства з реалізації продукції. Розробка ефективної збутової політики є ядром стратегічної маркетингової програми, що за недостатньої уваги може послабити конкурентні позиції компанії. Навпаки, обґрунтована концепція і раціональна організація збуту спроможні збільшити обсяг продажів. Збут продукції слід розглядати з принципово іншої позиції – у світлі ринкової пропозиції та попиту.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Давыдова Л. А. Экономика и управление предприятием. Основы немецкой теории Betriebswirtsch aftslehre, адаптированной для применения в России : учеб. пособие / Л. А. Давыдова, В. К. Фальцман. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 398 с. **2.** Баркан Д. И. Управление сбытом : учеб. пособие / Д. И. Баркан. – СПб. : СПбГУ, 2004. – 341 с. **3.** Джоббер Д. Организация сбыта ; пер. с англ. Л. В. Измайловоооой, В. В. Козлова / Д. Ланкастер, Д. Джоббер. – Минск : Амалфея, 2003. – 379 с. **4.** Браун К. Практическое пособие по стимулированию сбыта / К. Браун. – М. : Имидж-Контакт ; ИНФРА-М, 2003. – 382 с. **5.** Бутова О. В. Сучасні підходи до організації ефективної збутової діяльності підприємства / О. В. Бутова // Управління розвитком. – 2013. – № 22. – С. 23–25. **6.** Курочкин А. С. Организация производства : учеб. пособие / А. С. Курочкин. – Киев : МАУП, 2001. – 216 с. **7.** Сысолятин А. В. Оценка эффективности сбытовой деятельности предприятия / А. В. Сысолятин // Проблемы современной науки и образования. – 2015. – № 4 (34). – С. 85–87. **8.** Біловодська О. А. Маркетингова політика розподілу : навч. посіб. / О. А. Біловодська. – Київ : Знання, 2011. – 495 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ЗА КЛЮЧОВИМИ ПОКАЗНИКАМИ ЕФЕКТИВНОСТІ

УДК 331.101.6

Носаль Ю. І.

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

Анотація. *Доведено необхідність мотивування співробітників на підприємстві, проаналізовано переваги та недоліки системи мотивації за KPI. Запропоновано низку рекомендацій для удосконалення системи мотивації за KPI.*

Ключові слова: *мотивація, система мотивації, ключові показники ефективності, KPI, працівники.*

© Носаль Ю. І., 2015

Аннотация. *Доказана необходимость мотивирования сотрудников на предприятии, проанализированы преимущества и недостатки системы мотивации по KPI. Предложен ряд рекомендаций для усовершенствования системы мотивации по KPI.*

Ключевые слова: *мотивация, система мотивации, ключевые показатели эффективности, KPI, работники.*

Annotation. *Determined the need to motivate employees in the company, analyzed the advantages and deficiencies in the system the motivation for the KPI, offered a number of recommendations to improve the system of incentives for KPI.*

Keywords: *motivation, motivation system, key performance indicators, KPI, employees.*

На будь-якому підприємстві ключовим елементом діяльності є людина. Саме від людей (персоналу) залежить ефективність виконуваної роботи та якість наданих послуг, а відтак і результати роботи всієї компанії. Таким чином, ключовим завданням керівника є така організація системи мотивації персоналу, за якої працівник матиме насправді щире бажання ефективно працювати.

В Україні більшість підприємств використовують систему премій і штрафів як мотивацію персоналу. Такий однобічний підхід свідчить про необхідність дослідження та впровадження нових методик мотивування праці. Теоретичним дослідженням системи мотивування персоналу присвячені праці багатьох учених-економістів, як вітчизняних, так і зарубіжних. Серед зарубіжних учених слід відзначити М. Армстронга, П. Друкера, Е. Лоулера, А. Маслоу. Проблеми підвищення ефективності праці засобами матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу висвітлено у дослідженнях таких вітчизняних вчених: Богині Д. П., Волгіна М. О., Колота А. М., Гриньової В. М., Дороніної М. С., Жукова О. Л. та ін. Водночас мотиваційну систему трудової діяльності із використанням KPI у наукових працях розглянуто недостатньо, що спричиняє необхідність подальшого дослідження та висвітлення.

Метою роботи є висвітлення переваг і недоліків системи мотивації за ключовими показниками ефективності та удосконалення системи мотивації за ключовими показниками ефективності.

Протягом тривалого періоду поняття «мотивація» асоціювалося з поняттям стимулювання. Нині цей термін науковці трактують по-різному. Перший аспект розглядає мотивацію зі структурних позицій як систему факторів, що зумовлюють поведінку (мотиви, цілі, потреби, наміри тощо). Другий аспект розглядає мотивацію як процес або механізм, що стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні. Мотивація тут є динамічним та циклічним процесом. Отже, мотивація є складним комплексним соціально-економічним і психологічним поняттям, і його складно трактувати однозначно. Потреби, інтереси, стимули та мотиви становлять важливу частину мотивації. Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, що стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому для досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства. Мотиваційні системи формуються як комплекс різноманітних мотивів, що, у свою чергу, визначає стандарти поведінки. Система мотивації є динамічною, її складники є постійно змінюваними під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів.

Нині підприємства вимушені впроваджувати інноваційні засоби і методи мотивування персоналу, орієнтовані на постановку цілей і визначення персональної відповідальності працівників. Технологія мотивації, що є базованою на системі ключових показників результативності, отримала поширення у провідних транснаціональних компаніях Західної Європи та США, але є відносно новою для українського простору. Вона дозволяє класифікувати й оцінювати співробітників за їх місцем і важливістю на підприємстві. За допомогою системи KPI можна не тільки контролювати й оцінювати ефективність виконуваних дій, але й побудувати ефективну систему оплати праці [2]. Перейдемо до самої системи мотивації за ключовими показниками ефективності. Ключові показники ефективності (англ. Key Performance Indicators, KPI) – це фінансова та нефінансова система оцінки, що допомагає організації визначити досягнення стратегічної і тактичної (операційної) цілей, проводити контроль ділової активності співпрацівників і організації в цілому в реальному часі [5].

В основі розробки KPI лежать стратегічні цілі підприємства й ключові бізнес-процеси, що в ній відбуваються. Мета створення системи – чітко позначити показники, за якими менеджмент зможе встановити, наскільки ефективно була виконана робота.

Основними перевагами успішного впровадження ключових показників ефективності є: осмислення працівником критеріїв успішності своєї роботи ще до початку виконання завдань (прозорість системи оцінювання та простота вимірювання досягнень); зростання справедливості у призначенні винагороди співробітникам; розвиток у співробітників ініціативи, трудової мотивації. Крім того, метод є оптимальним з точки зору часових витрат [5].

До недоліків системи мотивації за KPI належать: значні витрати часу; трудомісткість процесу, що вимагає від учасників проекту знання предметної області, досвіду, творчого підходу.

Слід мати на увазі, що трудомісткість процесу та витрати часу є виправданими, якщо правильно сформувати систему мотивації за KPI. Для цього доцільно здійснити певні кроки.

1. Запрошення досвідченого організатора ззовні є запорукою успіху, а відтак слід запросити зовнішнього координатора проекту. Він має не бути зацікавленим особисто в просуванні будь-яких патентованих програмних пропозицій. До того ж координатор проекту має бути обізнаним із показниками виробничої діяльності, мати всебічні навички надання консультацій, а також уміти переконувати людей [4].

2. Навчання команди вищих керівників і заручення їх підтримкою ідеї впровадження KPI. Проект KPI має стати пріоритетним для організації. Насправді проектні групи і топ-менеджери часто ставлять його в один ряд з іншими, менш важливими, але невідкладними. Члени команди вищих керівників мають бути повністю готові до кампанії впровадження KPI та намагатися допомогти створити показники ефективності для їхньої компанії.

3. Слід приділити увагу ключовим індикаторам успіху. Критичні фактори успіху (КФУ) визначають стан і життєздатність організації, а також найважливіші напрями її діяльності. Показники результативності, виробничі показники і ключові показники ефективності – це реальні критерії функціонування організації. Основними складниками системи КФУ мають бути: складник фінансів; складник навчання і розвитку персоналу; складник, що відображає орієнтованість на споживача; складник внутрішніх бізнес-процесів; складник задоволеності співробітників [3; 4].

4. Необхідно створити невелику проектну групу для впровадження KPI. Зовнішній координатор бере участь у проекті із самого початку, він має допомогти керівництву організації вибрати членів проектної групи. Зовнішньому координатору слід звернути увагу на тих, хто має відмінний досвід презентацій, добре обізнаний із організацією та її ринком, брав участь у інноваціях, має досвід успішно завершених завдань, не падає духом за стресових ситуацій. Ці люди мають бути достатньо обізнаними в своїй області, оскільки їх функцією є детальне інформування проектної групи про свою ділянку діяльності, а також забезпечення зворотного зв'язку та допомоги під час проведення семінарів.

5. Корпоративна культура з девізом «Просто зроби це!» народжує віру в те, що проектна група в змозі сама впоратися зі своєю справою, отже, ій не слід розраховувати виключно на запрошених іззовні експертів.

6. Використання наявних систем. Проектна група має сприяти використанню наявних у організації схем звітності. Використання в організації програмного забезпечення уможливлюватиме уникнення затримок і перебоїв у графіку реалізації проекту через неминучі проблеми, пов'язані з попередніми оцінками, придбанням та установкою нових систем.

7. Потрібно вносити всі показники до бази. База даних має вміщувати не тільки всі поточні показники виробничої діяльності, запропоновані командами, але і ті, від яких колись довелося відмовитися. Завдяки такій системі проектна група зможе згодом допомогти командам, бізнес-одиницям і підрозділам у їх прагненні до узгодженості та завершеності дій [4].

Таким чином, слід зазначити, що мотиваційна система із застосуванням KPI буде ефективною, якщо: правильно обрати координатора проекту, який організує чітку роботу з виконання системи мотивації за KPI; показники є чітко сформованими, а працівники розуміють свої цілі та завдання, що є взаємопов'язаними з цілями та завданнями підприємства в цілому; вдалося серед різних показників знайти саме ті, що будуть ключовими для різних підрозділів або працівників; правильно проранжовано показники ефективності та визначено вагу кожного з них; система постійно переглядається та змінюється з урахуванням змін, що відбуваються в компанії.

Відтак застосування KPI у процесі формування системи мотивації персоналу на підприємствах – ефективний інструмент керівника, який допомагає будувати бізнес таким чином, що організація досягатиме поставлених цілей за умови використання оптимального рівня ресурсів. Керівник, застосовуючи KPI, визначає цілі для підрозділів та працівників на певний період. Він забезпечує ці підрозділи необхідними ресурсами і на основі цього вимагає досягнення узгоджених цілей. Застосування цього інструмента як інструмента управління ефективністю бізнесу уможливлює не тільки досягнення бізнес-цілей, але й контроль над раціональним використанням ресурсів компанії.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с. **2.** Клочков А. К. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А. К. Клочков. – М. : Эксмо, 2010. – 103 с. **3.** Панов М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI / М. М. Панов. – М. : Инфра-М, 2013. – 255 с. **4.** Ключові показники ефективності. Принципи розробки ключових показників ефективності для бюджетної сфери / С. В. Цюцюра, О. В. Криворучко, М. І. Цюцюра // Управління розвитком складних систем. – 2012. – № 10. – С. 87–91. **5.** KPI – система оцінки якості управління [Електронний ресурс] // Харьков проект. – Режим доступу : http://erp-project.com.ua/index.php/ru/poleznye-materialy/publikatsii/parameters.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ В УКРАИНЕ

УДК 346.6(477)

Олейник А. В.

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

Аннотация. *Рассмотрена система ценообразования в Украине. Выявлены недостатки нормативно-правовой базы, проанализированы особенности государственного регулирования ценообразования.*

Ключевые слова: *ценообразование, свободная цена, государственная регулируемая цена.*

Анотація. *Розглянуто систему ціноутворення в Україні. Виявлено недоліки нормативно-правової бази, проаналізовано особливості державного регулювання ціноутворення.*

Ключові слова: *ціноутворення, вільна ціна, державна регульована ціна.*

Annotation. *The components of the system of pricing of Ukraine is described and the features of the state regulation of prices. Shortcomings of standard and legal base are revealed.*

Keywords: *pricing, free price, the state regulated price.*

Ценообразование – это процесс формирования цен на товары и услуги, для которого характерны прежде всего методы, способы установления цен в целом, относящиеся ко всем товарам. Различают две основные системы ценообразования: рыночное ценообразование на основе взаимодействия спроса и предложения и централизованное государственное ценообразование на основе назначения цен государственными органами [1].

В Хозяйственном кодексе Украины ст. 12 сказано, что государство для реализации экономической политики, выполнения целевых экономических и других программ и программ экономического и социального развития применяет различные средства и механизмы регулирования хозяйственной деятельности, в том числе регулирование цен и тарифов [2]. Необходимость правового регулирования процесса ценообразования в государстве, в частности, обусловлена тем, что оно, как и любой общественно значимый процесс, имеет последствия и большое значение для всей страны в целом. Урегулирование должно осуществляться с соблюдением принципа законности, что является важной гарантией прав, свобод и законных интересов человека как высшей социальной ценности, поскольку в процессе такого правового регулирования осуществляется воздействие на комплекс организационно-правовых, административных и экономических мер, направленных на обеспечение стабилизации рынка, а также предупреждение, смягчение и нивелирование факторов экономического и финансового риска, которые гарантируются государством путем реализации взвешенной ценовой политики [3, с. 59].

На сегодняшний день в Украине существует определенная система влияния на процессы ценообразования субъектов хозяйствования. Государство с его возможностями мобилизации ресурсов активно подчиняет производство общественным потребностям, коррелирует экономические интересы субъектов рынка, обеспечивает оптимальные условия хозяйственной деятельности предпринимательского сектора и базовые условия жизнедеятельности домашних хозяйств. Ценовое регулирование осуществляется, прежде всего, с целью предотвращения инфляции в условиях товарного дефицита, монополизма производителей, роста цен на сырьевые и энергетические ресурсы. Объем нормативного материала, которым обеспечивается правовая регламентация отношений в сфере ценообразования, должен соответствовать предмету регулирования, т. е. должен быть адекватным тем общественным отношениям, которые урегулированы конкретным массивом юридических актов. К тому же законодатель при принятии нормативно-правовых актов в указанной сфере должен избегать как пробелов, так и чрезмерной урегулированности, а также коллизий между правовыми нормами актов различной юридической силы [3, с. 57].

Правовое регулирование ценообразования осуществляется, прежде всего, Законом Украины «О ценах и ценообразовании», Законами «О защите экономической конкуренции», «О естественных монополиях» и другими, а также нормами Гражданского и Хозяйственного кодексов и нормативно-правовыми актами.

Согласно ст. 10 Закона Украины «О ценах и ценообразовании» субъекты хозяйствования во время осуществления хозяйственной деятельности используют:

- свободные цены;
- государственные регулируемые цены [4].

© Олейник А. В., 2015

Свободные цены – это цены, которые определяются на все виды продукции (работ, услуг), за исключением тех, на которые установлены государственные цены. Такие цены могут устанавливаться по договоренности сторон и определяться в договорах или непосредственно устанавливаться субъектом, который является производителем продукции. В юридической литературе и отдельных нормативно-правовых актах говорится о договорных ценах и ценах производителя (отпускных), которые по своей сути являются разновидностями именно свободных цен. Свободные цены определяются субъектами хозяйствования самостоятельно по согласию сторон. Относительно внутрихозяйственных отношений свободные цены устанавливаются по решению субъекта хозяйствования. Так, для применения структурным подразделением свободных цен это подразделение должно согласовать такие цены с субъектом, в структуре которого он действует.

Свободная цена как элемент рыночной экономики не может учесть всего разнообразия целей и условий социально-экономического развития страны, поэтому она не может быть универсальным средством регулирования экономических процессов. Поскольку свободная цена не учитывает такие социально-экономические проблемы, как содержание нетрудоспособных, пенсионное обеспечение, оборону страны, решить эти проблемы можно с помощью государственного вмешательства в ценовую политику страны, посредством эффективной и дееспособной ценовой политики государства.

В условиях стабилизации экономической ситуации и перехода к развитому рынку влияние государства на ценообразование постепенно уменьшается. В этом случае роль государства сводится лишь к воздействию на предпосылки и определенные побочные последствия свободного ценообразования [5].

Государственные регулируемые цены вводятся на товары, которые оказывают определяющее влияние на общий уровень и динамику цен, имеют важную социальную значимость, а также на товары, которые производятся субъектами, занимающими монопольное (доминирующее) положение на рынке. Так, например, по представлению Министерства аграрной политики и продовольствия Украины Кабинетом Министров Украины принято постановление «Об утверждении перечня объектов государственного ценового регулирования с определением периодов такого регулирования в 2014–2015 годах».

Ценовое регулирование на рынках этих видов сельхозпродукции будет осуществляться через проведение финансовых и товарных интервенций за счет имеющихся и дополнительно закупленных в государственный интервенционный фонд объемов.

Постановление «Об утверждении объемов формирования государственного интервенционного фонда в 2014 / 2015 маркетинговом периоде» позволит формировать государственный интервенционный фонд для ценового регулирования рынка сельхозпродукции и обеспечения продовольственной безопасности государства [6].

Законы в сфере ценообразования устанавливают основные правила формирования цен в стране, методы их регулирования, порядок контроля над ценами и ответственность за его нарушение, права и обязанности отдельных органов исполнительной власти в сфере ценообразования [3, с. 55].

Государственное регулирование цен осуществляется Кабинетом Министров Украины, органами исполнительной власти и органами местного самоуправления в соответствии с их полномочиями путем:

1) установления цен, обязательных для применения субъектами хозяйствования:

- фиксированных цен;
- предельных цен;
- предельных уровней торговой надбавки (наценки) и снабженческо-сбытовой надбавки (снабженческого вознаграждения);
- предельных нормативов рентабельности;
- размера снабженческого вознаграждения;
- размера доплат, скидок (понижающих коэффициентов);

2) внедрения процедуры декларирования изменения цены и / или регистрации цены.

Согласно ст. 16 Закона Украины «О ценах и ценообразовании» органами государственного контроля (надзора) и наблюдения в сфере ценообразования являются:

- центральный орган исполнительной власти, реализующий государственную политику по контролю над ценами;
- другие органы, определенные Законом.

В ст. 20 Закона Украины «О ценах и ценообразовании» указано, что к субъектам хозяйствования применяют административно-хозяйственные санкции за:

1) нарушение требований относительно формирования, установления и применения государственных регулируемых цен – изъятие необоснованно полученной выручки, что составляет положительную разницу между фактической выручкой от продажи (реализации) товара и выручкой по ценам, сформированным в соответствии

с введенным способом регулирования (кроме предоставляемых на постоянной основе жилищно-коммунальных услуг или имеющих адресного потребителя), и штраф в размере 100 % необоснованно полученной выручки;

2) взимание платы за товары, которые согласно законодательству предоставляются бесплатно – штраф в размере 100 % стоимости проданных (реализованных) товаров;

3) предоставление уполномоченным органам недостоверных сведений – штраф в размере 100 необлагаемых минимумов доходов граждан;

4) невыполнение предписаний уполномоченных органов или создание препятствий для выполнения возложенных на них функций – штраф в размере 200 необлагаемых минимумов доходов граждан [4].

Вопросы определения основных направлений государственной ценовой политики всегда привлекали к себе внимание ученых. Не было в истории ни одной известной экономической школы, которая не выразила свое мнение относительно сущности и функций цен. Классическая экономическая теория рассматривает свободное рыночное ценообразование как основной элемент равновесия между спросом и предложением. К сожалению, за все постсоветское время так и не была сформирована четкая концепция государственной ценовой политики ввиду отсутствия теоретических разработок по этому вопросу. Сегодня же, как отмечают ученые-экономисты, причиной диспропорций в ценовой сфере Украины является принятая либеральная модель рыночного хозяйства. На данный момент уровень цен и прибыльность отраслей достаточно сильно отличаются и практически исключают заинтересованность бизнеса в их развитии [3, с. 57].

Таким образом, законодательство о ценообразовании является сложным нормативным образованием, элементы которого тесно переплетены и взаимосвязаны друг с другом и объединены одной целью – обеспечение порядка определения цен.

Эффективное ценообразование способствует подчинению производства общественным потребностям. Адекватный уровень цен способствует экономическому росту, обеспечивает эффективное конкурентную среду, ориентирует производство на инновационное содержание, сокращает издержки производства и ускоряет оборот производственного капитала, повышает качество товаров и услуг и их потребительский спрос. Порядок определения цен на товары, работы и услуги, независимо от сферы хозяйственной деятельности, определены законодательством о ценообразовании.

Анализ системы правового обеспечения в области ценообразования позволяет сделать следующие выводы.

1. Все нормативно-правовые акты, регламентирующие указанные вопросы, различны по своей юридической силе; одни и те же вопросы регулируются (а иногда и дублируются) в актах различного уровня.

2. Массив нормативно-правовых актов этой сферы является достаточно объемным, что определяет сложность для ознакомления с ними граждан.

3. С учетом объема и дублирования положений одних актов в других достаточно сложным представляется и их применение соответствующими органами и лицами.

4. Сильна «распыленность» этих актов, что, бесспорно, является негативным моментом. Необходимо более детально структурировать эти документы, осуществив их систематизацию. Считаем целесообразным основные положения и направления государственной политики в этой сфере закрепить в едином документе, например, в Законе Украины «О ценах и ценообразовании», детализировав приведены в нем положения.

Научный руководитель – старший преподаватель Перепелица И. К.

Литература: 1. Современный экономический словарь онлайн. Ценообразование [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://economic-enc.net/word/cenoobrazovanie-5854.html. **2.** Господарський кодекс України [Электронный ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступа : http://zakon3.rada.gov.ua/laws /show/436-15. **3.** Барахтян Н. В. Проблеми правового регулювання ціноутворення в Україні / Н. В. Барахтян // Часопис Академії адвокатури України. – 2013. – № 19. – С. 56–59. **4.** Про ціни і ціноутворення [Электронный ресурс] : Закон України від 21.06.2012 № 5007-VI. – Режим доступа : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5007-17. **5.** Бармина Е. С. Проблемы правового обеспечения ценообразования в Украине [Электронный ресурс] / Е. С. Бармина // Научные конференции. – Режим доступа : http://intkonf.org/barmina-es-problemyi-pravovogo-obespecheniya-tsenoobrazovaniya-v-ukraine. **6.** Про затвердження переліку об'єктів державного цінового регулювання з визначенням періодів такого регулювання у 2014–2015 роках [Электронный ресурс] : Закон України від 20.08.2014 № 361. – Режим доступа : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/361-2014-%D0%BF.

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТЬ «ГОСПОДАРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ» ТА «ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ» СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 338.43

Олейнікова А. О.

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

Анотація. *Розглянуто підходи до визначення понять «господарська діяльність» та «виробничо-господарська діяльність» сільськогосподарських підприємств, теоретичні підходи до особливостей співвідношення цих понять, визначено різницю між ними.*

Ключові слова: *аграрний сектор, господарська діяльність, виробничо-господарська діяльність, сільськогосподарське підприємство.*

Аннотация. *Рассмотрены подходы к определению понятий «хозяйственная деятельность» и «производственно-хозяйственная деятельность» сельскохозяйственных предприятий, теоретические подходы к особенностям соотношения этих понятий, определена разница между ними.*

Ключевые слова: *аграрный сектор, хозяйственная деятельность, производственно-хозяйственная деятельность, сельскохозяйственное предприятие.*

Annotation. *Considers the approaches to the definition of «commercial activity» and «production and commercial activity» of the agricultural enterprises, theoretical approaches to the peculiarities of correlation of these definitions and found the difference between them.*

Keywords: *sector of agriculture, economic activity, production and business activities, agricultural enterprise.*

Сільськогосподарська продукція є незмінно важливою в життєдіяльності людини, що робить аграрний сектор особливо соціально значущим, у зв'язку з чим держава різними засобами намагається сприяти його розвитку. Так, командою Міністерства аграрної політики та Європейською комісією вперше в Україні розроблено стратегію розвитку аграрного сектора України на період до 2020 р. [9], що спрямована на формування ефективного соціального сектора економіки держави, спроможного задовольнити потреби внутрішнього ринку та забезпечити провідні позиції на світовому ринку сільськогосподарської продукції та продовольства на основі закріплення його багатоукладності.

Аграрний сектор України має потенціал виробництва, що є суттєво вищим за потреби внутрішнього ринку. Він забезпечує розвиток технологічно пов'язаних галузей національної економіки та утворює ринок сільськогосподарської продукції та продовольства. Усе це може сприяти розвитку національної економіки, дати поштовх для покращення діяльності держави у соціальній, технологічний та інвестиційній сфері.

За сучасних умов господарювання місією сільськогосподарських підприємств є забезпечення продовольчої потреби країни якісною сільськогосподарською продукцією за конкурентоспроможною ціною та отримання прибутку, що забезпечить підприємству розширене відтворення.

Саме тому важливим та значущим є питання визначення змісту та властивих ознак понять «господарська діяльність» та «виробничо-господарська діяльність» сільськогосподарських підприємств. Для цього необхідно встановити зв'язок між зазначеними поняттями.

Серед науковців, які розглядали питання розвитку сільського господарства та виробничо-господарської діяльності, слід зазначити таких як Андрійчук В. Г., Кваш С. М., Малік М. Й., Юрчишин В. В., Дієсперовт В. С., Саблук П. Т., Савчук В. К., Семчик В. І., Пащенко О. М., Янчук В. З., Шелестов В. С.

Метою дослідження є з'ясування теоретичних підходів до особливостей співвідношення понять «господарська діяльність» та «виробничо-господарська діяльність» сільськогосподарських підприємств.

Визначення поняття «господарська діяльність» відповідно до законодавства України подано в табл.1.

Аналіз положень, наведених у таблиці, свідчить як про наявність у законодавстві декількох визначень такої діяльності, які за своїм змістом різняться, так і про широке й неоднозначне розуміння поняття.

Господарська діяльність поряд із виробництвом, реалізацією товарів (продукції), придбанням їх, наданням послуг, виконанням робіт суб'єктами господарювання (як юридичними, так і фізичними особами), охоплює контроль з боку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, органів адміністративного управління та контролю за суб'єктами господарювання з виробництва, реалізації, придбання товарів (продукції) тощо.

© Олейнікова А. О., 2015

Тому слушним є висновок представників господарсько-правової науки, що господарська діяльність, якщо відволіктися від даного у Господарському кодексі визначення, сама по собі має досить широке значення.

Таблиця 1

Визначення поняття «господарська діяльність»

Закон України	Визначення
Господарський кодекс України [5, ст. 3]	Діяльність суб'єктів господарювання у сфері суспільного виробництва, спрямована на виготовлення та реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, що мають цінову визначеність
Податковий Кодекс України [7, ст. 14]	Діяльність, пов'язана з виробництвом (виготовленням) та / або реалізацією товарів, виконання робіт, надання послуг, спрямована на отримання доходу, що проводиться тільки особою самостійно та / або через свої відокремлені підрозділи, а також через будь-яку особу, яка діє на користь першої особи, зокрема за договором комісії, доручення та агентськими договорами
Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність» [8, ст. 1]	Будь-яка діяльність, у тому числі підприємницька, пов'язана з виробництвом й обміном матеріальних і нематеріальних благ, що виступають у формі товару
Закон України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» [6, ст. 1]	Будь-яка діяльність, у тому числі підприємницька, юридичних осіб, а також фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності, пов'язана з виробництвом (виготовленням) продукції, торгівлею, наданням послуг, виконанням робіт

Проте, зважаючи на широке розуміння й особливості господарської діяльності сільськогосподарських підприємств, до якої належать різні спектри напрямів її здійснення, представники аграрно-правової науки зауважують, що за здійснення такої діяльності визначальною має бути діяльність щодо виробництва, переробки, реалізації сільськогосподарської продукції [10, с. 118].

На думку професора Семчика В. І. [1, с. 171], під господарською діяльністю необхідно розуміти виробничу діяльність, у процесі якої виготовляють продукцію.

Таким чином, господарська діяльність не просто охоплює виробничу діяльність, а й визначає останню як основну і важливу діяльність сільськогосподарських підприємств.

Тому слушно зазначає Пащенко О. М. [4, с. 166], що господарська діяльність сільськогосподарських підприємств – це діяльність суб'єктів аграрного господарювання у сфері суспільного виробництва, спрямована на виготовлення та реалізацію продукції, виконання робіт або надання послуг вартісного характеру, що мають цінову визначеність. Автор до сфери аграрних господарських відносин залучає виробничо-господарські та інші відносини.

Необхідно звернути увагу й на те, що в спеціальній літературі для характеристики економіко-правової категорії «господарська діяльність» науковці застосовують термін «виробничо-господарська діяльність». У зв'язку з чим слід визначити, що являє собою поняття «виробничо-господарська діяльність» та чи є це поняття тотожним поняттю «господарська діяльність», яким є співвідношення між ними.

Існують різні підходи до визначення поняття «виробничо- господарська діяльність» сільськогосподарських підприємств (табл. 2).

Таблиця 2

Визначення поняття «виробничо-господарська діяльність» сільськогосподарських підприємств

Автори	Визначення
Янчук В. З., Шелестов В. С. [3, с. 246]	Урегульовані нормами аграрного права відносини, спрямовані на виробництво продукції сільського господарства (продуктів харчування, продовольства і сировини рослинного й тваринного походження), а також на її переробку, зберігання та реалізацію з метою отримання прибутку
Курман Т. В. [2, с. 169]	Урегульовані нормами аграрного права суспільні відносини, спрямовані на самостійне та систематичне виробництво сільськогосподарської продукції рослинного та тваринного походження (продуктів харчування, продовольства і сировини промислового призначення), її перероблення, зберігання та реалізацію, а також виробництво інших матеріальних цінностей у підсобних виробництвах і промислах з метою одержання прибутку
Гребенюк М. В. [4, с. 285]	Сільськогосподарська діяльність, спрямована на вироблення та реалізацію сільськогосподарської продукції, а також виконання робіт і надання послуг сільськогосподарського призначення

У цілому можна погодитися з авторськими підходами науковців до розуміння виробничо-господарської діяльності сільськогосподарських підприємств. Основними ознаками здійснення такої діяльності є: а) виробництво

товарної аграрної продукції, продуктів харчування, продовольства і сировини для промисловості тваринного й рослинного походження; б) переробка, зберігання, транспортування, реалізація аграрної продукції в переробленому або непереробленому вигляді; в) отримання прибутків.

Водночас слід звернути увагу на те, що сільськогосподарські підприємства як юридичні особи приватного й публічного права по-перше, є наділеними спеціальною правоздатністю та дієздатністю стосовно використання природних ресурсів у процесі здійснення аграрного виробництва як основних засобів його здійснення. Йдеться про використання земель сільськогосподарського призначення, сільськогосподарського використання, лісокористування, надрокористування, а також використання тваринного й рослинного світу, ураховуючи ступінь економічного ризику й правові підстави такого використання. По-друге, йдеться про наявність спеціалізації конкретного сільськогосподарського підприємства. Як форма суспільного поділу праці діяльність підприємства має чітко виражений зональний характер, що відтворено у територіальному розміщенні та поділу на окремі види виробництва.

Отже, виробничо-господарська діяльність сільськогосподарських підприємств як юридичних осіб, наділених спеціальною правоздатністю та дієздатністю є врегульованими нормами аграрного та інших галузей права відносинами, що є пов'язаними, виходячи зі спеціалізації, з виробництвом сільськогосподарської продукції, її переробкою, зберіганням та реалізацією, а також виробництвом інших матеріальних цінностей, що мають вартісне вираження, задля отримання прибутку.

Виробничо-господарська діяльність сільськогосподарських підприємств є їх домінуючою діяльністю. Вона спрямована на реалізацію статутних цілей, завдань сільськогосподарського підприємства, наділених спеціальною правосуб'єктністю, тобто на розвиток галузей виробництва: а) основної – тваринництво й рослинництво; б) додаткової – птахівництво, рибництво, бджільництво, садівництво, овочівництво тощо; в) допоміжної – переробка, торгівля та ін.

Здійснення виробничо-господарської діяльності сільськогосподарських підприємств має під собою певні принципи, а саме: вільного вибору напрямів такої діяльності та спеціалізації аграрного виробництва; вільного вибору партнерів; самостійного розпорядження власно вирощеною аграрною продукцію; отримання доходів; права на об'єднання з іншими суб'єктами господарювання; самостійного планування своєї виробничо-господарської діяльності та ін.

Таким чином, господарська діяльність, яка є широкою за змістом, охоплює й виробничо-господарську діяльність, що є частиною і різновидом господарської діяльності. Остання виокремила виробничо-господарську діяльність сільськогосподарських підприємств, де основним і домінуючим є виробництво аграрної продукції. Тому поняття «господарська діяльність» і «виробничо-господарська діяльність» сільськогосподарських підприємств співвідносяться як загальне й особливе.

Науковий керівник – викладач Канова О. А.

Література: 1. Семчик В. І. Аграрне законодавство України: проблеми ефективності : підручник / В. І. Семчик, В. М. Стретович, О. О. Погрібний. – Київ : Наукова думка, 1998. – 239 с. **2.** Корнієнко В. М. Аграрне право : підручник / В. П. Жушман, В. М. Корнієнко, Г. С. Корнієнко [та ін.]. – Харків : Право, 2010. – 296 с. **3.** Янчук В. З. Аграрне право України : підручник / В. З. Янчук [та ін.]. – Київ : Юрінком, 1996. – 560 с. **4.** Погрібний О. О. Аграрне право України : підручник / О. О. Погрібний. – Київ : Істина, 2004. – 445 с. **5.** Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws /show/436-15. **6.** Про ліцензування певних видів господарської діяльності [Електронний ресурс] : Закон України від 01.06.2000 № 1775-III. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1775-14. **7.** Податковий кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України, Кодекс від 02.12.2010 № 2755-VI. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17. **8.** Про зовнішньоекономічну діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 16.04.1991 № 959-XII. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/959-12. **9.** Стратегія розвитку аграрного сектора економіки України (на період до 2020 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http: //amdi.org.ua/docs/News/The_development_strategy_of_the_agricultural_sector_until_2020_%28Draft%29.pdf. **10**. Шульга М. В. Фермерське господарство: правові засади створення, функціонування та припинення : підручник / М. В. Шульга, П. Ф. Кулинич [та ін.]. – Харків : Одіссей, 2004. – 464 с.

ЛІЦЕНЗУВАННЯ ЯК СПОСІБ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 351.761.(477)

Олексик Р. С.

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

Анотація. *Проаналізовано поняття ліцензування як засіб державного контролю за веденням господарської діяльності. Визначено умови та порядок проведення ліцензування.*

Ключові слова: *ліцензування, ліцензійний реєстр, державна реєстрація, ліцензіат.*

Аннотация. *Проанализировано понятие лицензирования как средство государственного контроля ведения хозяйственной деятельности. Определены условия и порядок проведения лицензирования.*

Ключевые слова: *лицензирование, лицензионный реестр, государственная регистрация, лицензиат.*

Annotation. *The notion of licensing as a means of state control over business operations. The notion of licensing, there is a procedure and conditions of license.*

Keywords: *licensing, license registry, the state registration, the licensee.*

У ст. 14 Господарського кодексу визначено, що ліцензування – це засіб державного регулювання у сфері господарювання, спрямований на забезпечення єдиної державної політики у цій сфері та захист економічних і соціальних інтересів держави, суспільства та окремих споживачів [1].

В Україні сформовано кілька систем ліцензування:

- певних видів господарської діяльності;
- окремих видів господарської діяльності (банківської діяльності, діяльності з надання банківських послуг, у сфері електроенергетики та використання ядерної енергії, виробництва й торгівлі спиртом етиловим, коньячним і плодовим, алкогольними напоями і тютюновими виробами);
- ліцензування зовнішньоекономічної діяльності;
- ліцензування у сфері інтелектуальної власності.

Розглядатимемо лише ліцензування господарської діяльності, до якого належать:

- видавання ліцензій;
- переоформлення ліцензій;
- видача дублікатів ліцензій;
- ведення ліцензійних справ та реєстрів;
- контроль за дотриманням умов ліцензії суб'єктами господарювання, які отримали цю ліцензію;
- видавання розпоряджень про усунення порушень ліцензійних умов;
- видавання розпоряджень про усунення порушень законодавства у сфері ліцензування;
- анулювання ліцензій.

Ліцензування проводять спеціально призначені для цього органи. Органом ліцензування є орган виконавчої влади, призначений Кабінетом Міністрів України, або ж спеціально вповноважений виконавчий орган, призначений для ліцензування певних видів господарської діяльності. Перелік органів ліцензування є затвердженим Кабінетом Міністрів України від 14 листопада 2000 р. № 1698 [2].

Орган ліцензування забезпечує виконання законодавства у сфері ліцензування; затверджує спільно із спеціально уповноваженим органом з питань ліцензування ліцензійні умови провадження певного виду господарської діяльності та порядок контролю за їх додержанням, крім випадків, передбачених чинним законодавством; видає та переоформлює ліцензії, видає дублікати ліцензій на певний вид господарської діяльності, вирішує питання про визнання ліцензій недійсними; здійснює в межах своєї компетенції контроль за додержанням ліцензіатами ліцензійних умов; видає розпорядження про усунення порушень ліцензійних умов; анулює ліцензії на певний вид господарської діяльності; формує та веде ліцензійний реєстр [3].

У загальному вигляді ліцензування можна охарактеризувати як сукупність засобів, пов'язаних із видаванням, переоформленням та анулюванням ліцензій, а також із роботою спеціальних органів, що слідкують за дотриманням суб'єктами господарювання ліцензійних умов.

© Олексик Р. С., 2015

Ліцензування є засобом, за допомогою якого держава слідкує за дотриманням рівності між приватними інтересами суб'єкта господарювання і публічними інтересами суспільства та держави.

Ліцензування необхідне для того, щоб суб'єкти господарювання дотримувалися спеціальних умов під час проведення видів господарської діяльності, що підлягає обмеженню. Держава стежить за дотриманням ліцензійних умов і може анулювати ліцензію для підприємства, якщо буде визнано порушення ліцензійних умов спеціально уповноваженим органом, що проводить перевірки суб'єктів господарювання на дотримання умов господарювання. Але водночас держава не може використовувати ліцензування для допомоги окремому суб'єкту господарювання в установленні монополії на певний вид діяльності.

Закон України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» передбачає три підходи до одержання ліцензії: за дозвільним принципом, за заявницьким принципом та за конкурсом.

Заявницький принцип означає, що для одержання ліцензії суб'єкт підприємницької діяльності має подати заяву на отримання ліцензії та копію свідоцтва про державну реєстрацію суб'єкта підприємницької діяльності (або замість копії свідоцтва – копію довідки про внесення до Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України). Отже, підприємець декларує своє бажання провадити господарську діяльність певного виду, і на підставі поданої заяви та копії паспорта підприємця такій особі видають ліцензію. При цьому органу ліцензування заборонено вимагати будь-які інші документи [4].

Дозвільний принцип, який є поширюваним на більшість видів господарської діяльності, полягає в тому, що, крім заяви та копії свідоцтва про державну реєстрацію суб'єкта підприємницької діяльності, слід подати й інші документи, які підтверджують спроможність підприємця провадити господарську діяльність певного виду відповідно до ліцензійних умов. Вичерпний перелік цих документів встановлює Кабінет Міністрів України.

На конкурсних засадах видають ліцензію на види господарської діяльності, що пов'язані з використанням обмежених ресурсів за умови, що до органу ліцензування надійшло кілька заяв.

Перед проведенням процедури ліцензування суб'єкт господарювання має пройти процес державної реєстрації, а надалі у процесі проходження процедури ліцензування потрібно мати такі документи:

1) заяву про видачу ліцензії;

2) копію свідоцтва про державну реєстрацію або копію про внесення до Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України;

3) для деяких видів господарської діяльності – інші документи, перелік яких установлено постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку документів, які додаються до заяви про видачу ліцензії для окремого виду господарської діяльності» від 04.07.2001 № 756 [5].

На особу, яка подала документи, можуть чекати:

1) повідомлення про те, що заяву про видачу ліцензії залишено без розгляду;

2) рішення про видачу ліцензії;

3) відмова у видачі ліцензії [5].

Органи, що мають право видачі ліцензії, можуть залишити прохання суб'єкта господарської діяльності без розгляду за певних умов:

- документи оформлено з певними порушеннями;
- заяву подала особа, у якої не має належних повноважень;
- недостовірність даних у документах, поданих на розгляд;
- невідповідність заявника ліцензійним умовам, установленим для того виду господарської діяльності, який зазначено у заяві про видачу ліцензії.

Підстави для рішення про відмову у видачі ліцензії мають бути суттєвими. Якщо суб'єкт господарювання вважає, що таке рішення є безпідставним, він може оскаржити його в судовому порядку.

Орган ліцензування, до якого звернулися про видачу ліцензії, має оформити ліцензію протягом трьох днів від дня надходження документа, що підтверджує внесення плати за видачу ліцензії.

Якщо ж суб'єкт господарювання протягом 30 днів від дня, коли йому надіслали повідомлення про прийняття рішення про видачу ліцензії, не подав документ про внесення оплати за ліцензію, орган ліцензування має право скасувати рішення про видачу ліцензії або прийняти рішення про визнання такої ліцензії недійсною.

Господарську діяльність на підставі ліцензії, яку видав центральний орган виконавчої влади, можна проводити на території всієї України. Якщо органом ліцензування є орган місцевої виконавчої влади, то дія ліцензії поширюється тільки на територію відповідної адміністративно- територіальної одиниці.

Починаючи з дня видачі ліцензії, суб'єкт господарювання має право на ведення того виду господарської діяльності, який зазначено в умовах ліцензії, не порушуючи умов ліцензування.

Контроль за дотриманням ліцензійних умов з боку ліцензіатів можуть здійснювати орган ліцензування, який видав ліцензію, Державний комітет України з питань регуляторної політики та підприємництва, а також територіальні органи органа ліцензування та Держпідприємництва. Жодні інші органи влади не мають права перевіряти дотримання ліцензійних умов, якщо цього не передбачає спеціальний закон.

Згадуваний контроль полягає у проведенні планових і позапланових перевірок. Законом установлено, що планову перевірку слід проводити не частіше одного разу на рік. Позапланові перевірки можуть проводитися, коли орган, що видав суб'єкту господарювання ліцензію, отримав інформацію про те, що суб'єкт господарювання порушує ліцензійні умови. Іншою умовою для позапланової перевірки є настання доконечної потреби перевірити, як ліцензіат виконує розпорядження про усунення порушень ліцензійних умов [3].

У разі виявлення порушень ліцензійних умов, орган, який здійснив перевірку, не пізніше ніж за десять робочих днів від дати складання акта перевірки видає розпорядження про усунення порушень ліцензійних умов. За деяких обставин орган ліцензування може відразу прийняти рішення про анулювання ліцензії.

Таким чином, можна сказати, що ліцензування є інструментом державного впливу, за допомогою якого держава слідкує за дотриманням рівності у забезпеченні публічних інтересів суспільства та приватних інтересів суб'єкта господарювання, не обмежуючи при цьому можливості здійснення окремих видів діяльності.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 №436-IV. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **2.** Державне регулювання господарської діяльності: цілі та засоби здійснення [Електронний ресурс] // Правовий портал. – Режим доступу : http://uristinfo.net /hozjajstvennoe-pravo/272-gospodarske-pravo. **3.** Організація контролю дотримання статуту та ліцензування діяльності підприємства [Електронний ресурс] // Навчальні матеріали онлайн. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/1605042661813/ekonomika/organizatsiya_kontrolyu. **4.** Ліцензування та сертифікація [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dazru.gov.ua/litsenzuvannia-ta-sertyfikatsiia. **5.** Семенюк Ю. В. Основні проблеми правового регулювання ліцензування в Україні [Електронний ресурс] / Ю. В. Семенюк. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/17_AND_2010/Pravo/68806.doc.htm.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 34:005.5:659

Онай И. О.

Студент 1 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Проанализированы последние изменения в правовом регулировании рекламной деятельности, исследованы научные работы в области рекламы. Обобщены и выделены положительные и отрицательные моменты закона в условиях экономического и правового формирования государства.*

Ключевые слова: *рекламная деятельность, рекламодатель, потребитель, рекламный рынок, ненадлежащая реклама, законодательная база, правовое регулирование.*

Анотація. *Проаналізовано останні зміни в правовому регулюванні рекламної діяльності, досліджено наукові роботи вчених у галузі реклами. Узагальнено й виокремлено позитивні та негативні моменти закону за умов економічного та правового формування держави.*

© Онай И. О., 2015

Ключові слова: *рекламна діяльність, рекламодавець, споживач, рекламний ринок, неналежна реклама, законодавча база, правове регулювання.*

Annotation. *Analyzed the recent changes in the legal regulation of advertising, research, scientific work of outstanding scientists in the field of advertising, as well as summarized and highlighted the positive and negative aspects of the law in the context of the economic and legal state formation.*

Keywords: *advertising, the advertiser, the consumer, the advertising market, improper advertising, legal framework, legal regulation.*

Развитие рыночных отношений немыслимо без рекламы. Реклама стала необходимым условием функционирования предприятий различных форм собственности. Она затрагивает интересы миллионов людей и является неотъемлемой частью их жизни. Рынок рекламных услуг стремительно развивается, а законодательство, которое его регулирует, с каждым годом усложняется, порождая при этом необходимость детального анализа его применения. Функционирование как рекламного бизнеса, так компаний-потребителей его услуг требует надлежащей правовой поддержки [1]. Именно поэтому тема правового регулирования рекламной деятельности в нашей стране является актуальной и выбрана нами для исследования. Объектом исследования является рекламная деятельность в широком смысле, предметом исследования – рекламная деятельность в Украине с действующими законами. В исследовании использованы анализ, синтез, индукция, статистические данные, наблюдение.

О значении и правильном использовании рекламы говорили такие пионеры рекламной деятельности, как Дэвид Огилви, Лео Бернетт, Клод Хопкинс, Уильям Бернбах и др. Они подчеркивали роль правдивости информации, которую несет реклама, осуждали излишнюю вычурность. Исследователи обращали внимание на то, насколько важна заинтересованность потребителя, как эффективно привлечь его внимание к товару, а не к рекламе. Дэвид Огилви, американский рекламист, утверждал: «Если говорят о рекламе, это плохая реклама. Если говорят о товаре, это хорошая реклама». Он считал основной целью рекламы конечный результат – продажу товара, а не привлечение внимания потребителя [2].

Реклама в своей основе – прежде всего экономическое явление, поэтому всегда необходимо понимать, каково ее влияние на субъекты рынка и на участников экономических отношений. Она воздействует как на производителей, так и на потребителей товаров и услуг [1].

Цели рекламы:

- информация (о появлении новых услуг, товаров, фирм);
- убеждение (выбор именно определенной фирмы);
- напоминание (если фирма достигла определенной известности) [3].

Рассмотрим наиболее важные аспекты влияния рекламы на субъекты рынка. Реклама, развивая тенденции к расширению производства товаров, содействует обеспечению занятости в производственном секторе экономики различных стран. Она помогает потребителю (потенциальному покупателю) принять решение о покупке, обеспечивая его информацией о товаре.

Используя различные ассоциации со свойствами товара, реклама может вызывать у потребителя усиление ощущения выгод от его приобретения, ощущение его полезности.

Реклама является одним из главных источников финансирования всех видов средств массовой информации. Доходы от рекламы могут составлять до 60 % содержания журналов, 70 % объема газет, около 100 % времени эфира теле- и радиопрограмм.

Рекламе отведена одна из важнейших ролей в становлении и поддержке торговых марок. Она положительно воздействует на ход разработки новых видов продуктов и предоставляет эффективные способы информирования покупателей об их появлении. Все это в целом способствует привлечению инвестиций, повышению качества товаров и непрерывному расширению возможностей потребительского выбора. В отдельных случаях большие расходы, связанные с разработкой новых продуктов, благодаря рекламе частично возмещаются, поскольку потребители проинформированы о появлении новых товаров, что создает условия для их приобретения.

Реклама имеет определенное воздействие на уровень конкуренции. В некоторых отраслях интенсивные инвестиции в рекламу приводят к обеспечению основы для приверженности покупателей к одной марке, а поэтому представляют серьезный барьер для конкурентов.

Существует определенная связь рентабельности товара с интенсивной рекламой. Это происходит благодаря такому явлению, как долговременность проведения рекламных кампании. Как показывает статистика, отрасли, допускающие высокие расходы на рекламу, зарабатывают приблизительно на 50 % больше, чем другие [4].

Достоинства рекламы:

- обеспечивает потребителей информацией о ценах, последних усовершенствованиях и новых товарах и об услугах на рынке;

– часто приводит к снижению цен: создавая массовые рынки, позволяет уменьшать себестоимость продукции и экономить деньги потребителей;

– стимулирует конкуренцию: реклама одной фирмы побуждает остальных стремиться как минимум к такому же уровню качества, чтобы привлечь деньги потребителей, а в выигрыше в итоге потребители;

– позволяет оплачивать большую часть расходов на газеты и журналы, содержание коммерческого радиовещания и телевидения.

– приносит пользу экономике в целом, стимулируя потребительский спрос; помогает поддерживать его на нужном уровне;

– благодаря рекламным роликам общество участвует в программах защиты дикой природы, которые актуальны сейчас во всем мире, в программах защиты бесценных исторических и культурных шедевров стран – изобразительного искусства, архитектуры;

– приобщение населения к здоровому образу жизни: посещению фитнес-клубов, спортивных мероприятий, использованию тренажеров, натуральных добавок и витаминных препаратов;

– предоставляет дополнительную пользу, которую покупатель получает, покупая товар. Так, потребитель выражает свою индивидуальность, выбирая ту или иную марку автомобиля;

– генерирует потребность к лучшему уровню жизни – качественное питание, прекрасный отдых, лучшие жилищные условия;

– стимулирует трудовую деятельность: заработаешь – сможешь получить то, что хочешь;

– пропагандирует научно-технические достижения;

– помогает обществу концентрировать внимание на определенных социальных программах.

Недостатки рекламы:

– содержание ее часто неинформативно и вводит в заблуждение покупателей;

– требует больших финансовых затрат, увеличивающих стоимость товаров;

– побуждает тратить деньги на товары, которые потребителю в действительности не нужны;

– средства массовой информации зависят от рекламодателей, что ограничивает их свободу;

– воздействует, возможно, на потребителя на подсознательном уровне, тем самым манипулируя его поведением;

– иногда рекламные обращения раздражают либо слишком назойливы;

– реклама табака и алкогольной продукции наносит вред здоровью нации;

– из-за недобросовестной рекламы, а иной раз и обмана, в обществе нет полного доверия к рекламному объявлению [3].

Таким образом, мы видим, что реклама может как принести пользу обществу, так и навредить ему. Чтобы избежать последнего, законодательством Украины был принят Закон «О рекламе» от 3 июля 1996 г. В нем впервые дано определение понятия «реклама» и обоснованы границы его распространения. Закон регулирует отношения, возникающие в процессе производства, размещения и распространения рекламы на рынках товаров, работ и услуг. Целями Закона являются развитие рынков товаров, работ и услуг на основе соблюдения принципов добросовестной конкуренции, обеспечение единства экономического пространства, реализация права потребителей на получение добросовестной и достоверной рекламы, предупреждение нарушения законодательства о рекламе, а также пресечение фактов ненадлежащей рекламы. При этом следует отметить, что Закон о рекламе не распространяется на политическую рекламу и на объявления физических лиц, в том числе в средствах массовой информации, не связанные с осуществлением предпринимательской деятельности. Кроме того, в Законе дано определение понятия «ненадлежащая реклама». Понятия «реклама» и «ненадлежащая реклама» позволяют достаточно объективно оценивать рекламные средства, используемые организациями и предприятиями различных форм собственности, и принимать верные решения в управлении рекламной работой на предприятии [5].

Закон предусматривает необходимость функционирования системы контроля и саморегулирования в области рекламной деятельности, учитывающей интересы всех участников рекламных коммуникаций. Важнейшей составляющей системы контроля рекламной деятельности является государственное регулирование. Оно достигается как созданием широкой законодательной базы, так и формированием системы исполнительных органов разных уровней, осуществляющих контроль [5].

Однако, в Украине, развивающейся как правовое государство, существуют некоторые несогласованности в нормативно-правовых актах и положения, которые могут быть по-разному трактованы и требуют уточнения. Определенные нововведения в Законе позволяют облегчить его понимание лицам, занимающимся хозяйственной деятельностью и контролирующим органам.

Главным направлением введенных изменений в Закон Украины «О рекламе» от 18 марта 2008 г. № 145 является регулирование рекламы сигаретных изделий и алкогольных напитков. С 1 января 2009 г. запрещена реклама табака и алкоголя в наружной рекламе по всей территории Украины.

С 1 января 2010 г. в печатных СМИ, а именно на первых и последних страницах газет, на обложках журналов и других изданий, всех изданиях для детей и юношества, на страницах для детей и юношества всех печатных изданий, кроме специализированных изданий, запрещена реклама табака и алкоголя [6].

Этот запрет очевиден, но, тем не менее, не является лишним в тексте Закона. Также запрещено размещать рекламу о табаке и алкоголе на радио и телевидении с 6 до 23 часов. Введен запрет на изображение популярных лиц или наличие прямого или опосредованного одобрения ими курения и употребления алкоголя в рекламе табачных изделий, алкогольных напитков, пива и / или напитков, изготовляемых на его основе, знаков для товаров и услуг, других объектов права интеллектуальной собственности, под которыми они выпускаются. Дополнительные требования Верховная Рада предъявила к тексту предупреждения о вреде табачных изделий и алкогольных напитков, которое в обязательном порядке должно быть в рекламе этих видов товара [1]. Текст предупреждения во внешней рекламе и рекламе в печатных СМИ должен быть черным, а цвет фона предупреждения – белым. Он размещается горизонтально, внизу рекламного изображения. С 1 января 2009 г. запрещено проводить любую информацию рекламного характера, представляемую в виде дикторского текста и / или звукового сопровождения в теле-, радиопередачах и других средствах массовой информации, зрелищных и других мероприятиях о спонсоре или его товаре, кроме имени или наименования и знака для товаров и услуг спонсора. Размещать изображение физического лица или использовать его имя в рекламе можно только после письменного согласия данного лица [6]. Ранее Закон обязывал получить согласие физического лица, но не содержал указание на то, в каком виде должно быть предоставлено разрешение. Поэтому физическому лицу было проблематично доказать, что разрешение предоставлено не было.

Что касается рекламных сообщений об акциях, лотереях и т. п., необходимо по-прежнему указывать место и сроки проведения, но можно не приводить условия, необходимо лишь указать источник, в котором можно найти все условия участия в полном объеме [1].

Также провайдерам программных услуг запрещено размещать рекламу в зарубежных программах, что очень выгодно национальному производителю.

Отменены требования о размещении в рекламе лекарственных средств, медицинской техники и различных методов лечения полного фармакологического названия, названия производителя и общих предостережений по применению. Достаточно указывать на необходимость консультации с врачом перед их употреблением.

Существенным изменениям был подвергнут разд. 1 Закона: «Общие положения», где были добавлены определения таких терминов, как внутренняя реклама, мероприятия рекламного характера, специальные выставочные мероприятия, вывеска. Также в Законе уточнены некоторые моменты относительно информации, которая не является рекламой, и понятие социальной рекламы [6].

Закон № 145 устранил некоторые неточности в Законе о рекламе, кроме того, были внесены дополнения, которые значительно облегчают деятельность некоторых субъектов хозяйствования. Существенные ограничения коснулись лиц, заинтересованных в рекламе алкогольных напитков и табачных изделий.

Изменения позволят регулировать внутреннюю рекламу, проведение специальных выставочных мероприятий, уточняют понятие термина «мероприятие рекламного характера». Все это позволит однозначно трактовать данный Закон и способствует усовершенствованию действующего законодательства о рекламе [1].

Контроль над соблюдением законодательства Украины о рекламе осуществляют в пределах своих полномочий:

– специально уполномоченный центральный орган исполнительной власти в сфере защиты прав потребителей – по вопросам защиты прав потребителей;

– Антимонопольный комитет Украины – по вопросам соблюдения законодательства о защите экономической конкуренции;

– Национальный совет Украины по вопросам телевидения и радиовещания – в отношении телерадиоорганизаций всех форм собственности (ст. 26 Контроль за соблюдением законодательства о рекламе) [5].

Лица, виновные в нарушении законодательства о рекламе, несут дисциплинарную, гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность в соответствии с Законом. Ответственность за нарушение законодательства о рекламе несут:

1) рекламодатели, виновные:

– в заказе рекламной продукции, производство или обращение которой запрещено законом;

– в предоставлении недостоверной информации производителю рекламы, необходимой для производства рекламы;

– в заказе распространения рекламы, запрещенной законом;

– в несоблюдении установленных законом требований относительно содержания рекламы;

– в нарушении порядка распространения рекламы, если реклама распространяется ими самостоятельно;

2) производители рекламы, виновные в нарушении прав третьих лиц при изготовлении рекламы;

3) распространители рекламы, виновные в нарушении установленного законодательством порядка распространения и размещения рекламы.

С целью защиты интересов общества, государства, потребителей рекламы и участников рекламного рынка органы государственной власти, указанные в ст. 26 Закона, могут обращаться в суд с исками о запрете соответствующей рекламы и об ее публичном опровержении [5].

Реклама во всех своих проявлениях с некоторого времени прочно вошла в нашу жизнь. Учитывая, что человек по природе своей существо любопытное, можно смело утверждать, что деятельность производителей рекламы не останется без внимания. Реклама может в какой-то степени повлиять на эти стереотипы и установки и тем самым изменить взгляд людей на окружающий мир. Она указывает на уже готовые формы поведения в той или иной ситуации, незаметно подталкивает нас к принятию решений, определяет, что хорошо, а что плохо [7, с. 201].

Подводя итоги, можно сделать вывод, что реклама взывает не к разуму, а к чувству, ловко манипулирует нашим подсознанием. Однако реклама действует правильно только тогда, когда она хорошо продумана и качественно выполнена. В противном случае, эффект будет отрицательным и губительным как для компании, так и для потребителя. Хотим мы того или нет, но реклама не только дает нам идеи поведения в той или иной ситуации, но и в значительной степени определяет мораль общества и его настроения, поэтому регулирование рекламной деятельности со стороны государства является крайне важным [7, с. 203].

Научный руководитель – старший преподаватель Перепелица И. К.

Литература: 1. Правовое и этическое регулирование рекламной деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://studme.org/1830100210296/marketing/pravovoe_eticheskoe_regulirovanie_reklamnoy_deyatelnosti. **2.** Цитаты великих рекламистов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.adme.ru/tvorchestvo-reklama/citaty-velikih-reklamistov-184505/. **3.** Что такое реклама и с чем ее едят? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://shkolazhizni.ru/job/articles/62106/. **4.** Реклама в области экономических отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.grandars.ru/student/marketing/vliyanie-reklamy.html. **5.** Про рекламу [Электронный ресурс] : Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. – Режим доступа : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80. **6.** Изменения к Закону Украины приняты. Что дальше? // Маркетинг и реклама. – 2008. – № 5 (141). – С. 54–55. **7.** Добрикова Т. С. Роль рекламы в современном обществе / Т. С. Добрикова, А. М. Ковалева // Молодой ученый. – 2012. – № 12. – С. 201–203.

LEAN PRINCIPLES IN CAPACITY PLANNING AT AN ENTERPRISE

УДК 005.51:658.51

Otoye Dumu

4rd year student
of Management and Marketing Faculty S. Kuznets HNEU

Annotation. *Devoted to the problems of how lean principles and capacity planning can be combined. By following the model, lean capacity planning process, companies can improve their capacity planning process and thereby increase competitiveness.*

Keywords: *capacity planning, lean, lean principles, lean planning.*

© Otoye Dumu, 2015

Анотація. *Розглянуто проблеми планування виробничої потужності та поєднання її з принципами бережливого виробництва. Запропоновано шляхи вдосконалення процесу планування виробничої потужності та підвищення конкурентоспроможності підприємства.*

Ключові слова: *стратегія, стратегічний план, мета, підприємство, план розвитку.*

Аннотация. *Изучены проблемы планирования производственной мощности и совмещения его с принципами бережливого производства. Предложены пути усовершенствования планирования производственной мощности и повышения конкурентоспособности предприятия.*

Ключевые слова: *стратегия, стратегический план, цель, предприятие, план развития.*

Many companies have implemented lean on their way to operational excellence. The focus in lean is to maximize customer value with minimal resources. For many companies, this approach has lead to reduced inventory levels and shortened lead times. The lean principles are used in organizations to identify and minimize waste within operations. In the case of inventory, unnecessary tied-up capital can be regarded as waste. Companies that have a culture of reflecting on and identifying waste in their organization have the opportunity to continuously improve their processes. Continuous improvements are important for companies to stay competitive in a changing environment. This is one of the benefits that companies believe in as a result of implementing lean in their organizations.

Companies have also realized the importance of responding faster to fluctuations in demand to stay competitive. The trend of becoming lean and the focus on having minimal inventories have increased the importance of having available capacity in production. The fluctuations that previously were managed by inventories have been transferred upstream to production creating capacity imbalances. The different alternatives to manage capacity imbalances are related to costs. These costs should not be exceeded by the costs for having inventory. For companies with low inventory it is essential to choose the right alternative for balancing capacity. The right alternative meets the customer demand and is the most cost efficient. There is also a time-dimension when changing capacity. The rule of thumb is that changes in capacity are more limited on a short term compared to on a long term. This requires companies to plan capacity ahead and to have a higher focus on the challenges in the capacity planning.

As mentioned, lean is regarded as an approach for many companies to stay competitive. In the same companies, the importance of capacity planning has increased. It is thus interesting to investigate how lean affects the capacity planning process. There exists a gap in current literature of how lean principles can be applied in a company's capacity planning process. Briefly investigated the possibility of using lean principles for planning purposes but this needs to be further investigated.

Many companies use lean principles to maximize customer value with minimal use of resources, which are the case company of this thesis.

The purpose of this thesis is to investigate how companies can apply lean principles in their capacity planning process. Follow research questions are considered: problems identified in a company's capacity planning process and its related context; lean principles applied as potential solutions to the identified problems; the solutions applied in the capacity planning process by incorporating them into a model.

The problem is researched by follow scientists: Bakke N., Hellberg R., Linné A., Ekhall C. and others.

The lean capacity planning process does not conflict with existing theory; it is rather a new and alternative approach to capacity planning. The goal was to close a gap in current literature how lean principles can be applied in capacity planning. To reach this goal an inductive research strategy was required.

The capacity planning process and problems within it are difficult to investigate outside a specific case company. They are considerably affected by the preconditions in the specific planning environment. The confidence to the conducted interviews and the access to internal reports are also increased significantly when the thesis was studied within a specific case company. Furthermore, there exist gaps in literature how lean principles can be applied in the capacity planning process. Hence, it was applicable to include reference companies as external cases where lean principles are applied in practice. The reference companies were chosen with considerations to their lean commitment and how they have applied lean in their planning processes. The multicase approach also illuminates how different contexts affect the applicability of the lean principles [1].

The production plan is converted into capacity requirements. The calculations should be based on high capacity data accuracy. This will lead to a more accurate capacity planning. Accurate capacity planning leads to better decision-making and decisions are not postponed.

The capacity requirements are also compared with available capacity. The latter also has an accuracy to consider for companies. Measuring the throughput-time can assess the machine s' conversion factors. A prioritization is necessary due to the time consuming of measuring processes. The measurement should be based on average operation-time when working according to standards. In order to achieve higher average capacity utilization and a more even production, it is essential to level out the production.

When companies have increased the accuracy of both the capacity requirements calculations and the available capacity calculations, the identification of potential imbalances can begin. These capacity imbalances should be a main topic for discussion during the next step in the planning cycle, the meetings.

It is structured in the three stages: assess preconditions, define planning hierarchy and design the planning cycle.

This thesis is mainly based on the case company. The companies working in industries with similar characteristics will be able to learn and take inspiration from this thesis. Other companies with other planning environment will also be able to use these findings but they might need to adjust them. The reason for this is that the specific planning environment in the company affects some of the problems [2].

One of the identified trends was that several companies in many industries have experienced that the margins on the sold products are declining. This forces companies to become more cost efficient in their planning and processes. One approach to reduce the costs in organization and focus on customer value is the use of lean principles. These have been investigated in this thesis how to use lean principles to achieve cost efficiency. Companies can therefore use the result of this thesis to get inspirations to increase customer value and decrease costs with the use of lean principles in their capacity planning process.

The results from this thesis have been affected by the chosen approach. It is therefore valuable to discuss what alternative approaches that were available and how these would affect the result. The alternative approaches were not applied due to the evaluation that they were not suitable for the scope.

The identified problems are collected from one company. The planning context and the planning process are thus specific to this company. The approach could have been instead to investigate several companies´ problems. This would lead to a wider range of problems and identification of additional problems to include in this study. The focus in this thesis is on how lean principles can mitigate the identified problems. Therefore companies with a strong lean focus could be included to investigate what problems that exist in their processes. These companies might have problems that are related to their commitment to lean [2].

These approaches might result in other findings. As mentioned earlier the identified problems that could not be solved by lean principles have not been included in this thesis. The solution to these remaining problems could be an area for further research.

Capacity planning has become more important lately since many companies have reduced inventories and at the same time want to respond faster to fluctuations in demand. This has leaded to that these fluctuations are managed by production capacity instead of inventory. Concurrently, many companies have applied lean principles in their processes to increase their competitiveness. In theory there exists a gap regarding how lean principles can be applied in the capacity planning process to increase competitiveness. This gap was the background of this thesis and its purpose, how companies can apply lean principles in their capacity planning process with the aim of improving it. To fulfill this purpose three research questions were answered.

The main problems identified in a company's capacity planning process are lack of trust to the presented capacity data, low average capacity utilization and overlapping planning levels. These problems affect the performance of the capacity planning process with the aim of balancing available and required capacity.

Supervisor – teacher Kanova O. A.

Literature: 1. Bakke N. The challenges in capacity planning / N. Bakke, R. Hellberg // International Journal of Production Economics. – 1993. – № 30. – P. 243–264. **2.** Linné A. Lean Capacity Planning – planning for maximizing customer value / A. Linné, C. Ekhall // Reproservice. – Chalmers Gothenburg, 2012.

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «ЕКСПОРТНИЙ ПОТЕНЦІАЛ»

УДК 339.564

П'ясецька А. І.

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто основні теоретичні підходи до визначення сутності поняття «експортний потенціал». Проаналізовано особливості визначень, запропонованих науковцями, подано власне визначення терміна.*

Ключові слова: *експортний потенціал, підприємство, міжнародний поділ праці, теоретичні підходи, ресурси, економічний потенціал.*

Аннотация. *Рассмотрены основные теоретические подходы к определению сущности понятия «экспортный потенциал». Проанализированы особенности определений, предложенных разными авторами, представлено собственное определение термина.*

Ключевые слова: *экспортный потенциал, предприятие, международное разделение труда, теоретические подходы, ресурсы, экономический потенциал.*

Annotation. *Contains basic theoretical approaches to the export potential essence definition, main determinations are given, core features of these definitions offered by different authors were analyzed, own definition was formulated.*

Keywords: *export potential, enterprise, international labor division, theoretical approaches, resources, economic potential.*

Більшість країн прагнуть брати участь у міжнародному поділі праці через протиріччя між потребами суб'єктів господарювання, що постійно зростають, і обмеженими національними ресурсами для їх задоволення. Саме це протиріччя є підгрунтям для підвищення ролі експортних операцій у діяльності підприємств – суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності, що спонукає їх до активного розвитку свого експортного потенціалу.

Метою статті є аналіз наявних теоретичних підходів до визначення та аналізу сутності поняття «експортний потенціал» та спроба уточнення тлумачення терміна.

Експортний потенціал підприємства як економічна категорія та об'єкт аналізу набув підвищеної уваги вчених і практиків у галузі міжнародного бізнесу. У своїх роботах йому приділяли увагу такі науковці: Авксентієва І. В., Бегма В. М., Кириченко О. М., Пепа Т. В., Фомішин С. В. та ін. Однак у науковців немає єдиної загальновизнаної дефініції (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення сутності поняття «експортний потенціал»

№ з / п	Автор	Визначення поняття «експортний потенціал»	Ключове поняття	Теоретичний підхід
1	2	3	4	5
1	Бегма В. М. [1]	Експортний потенціал – це частина загального економічного потенціалу, що спроможна відтворювати свої конкурентні переваги на зовнішньому ринку або обсяг благ, які національна економіка може створити і реалізувати за межами держави	Частина загального економічного потенціалу	Системно-структурний
2	Фомішин С. В. [2]	Експортний потенціал – сукупність природних, виробничих, науково-технічних, трудових та фінансових ресурсів країни, що використовуються або можуть бути використані для розвитку її зовнішньоекономічних зв'язків	Сукупність природних, виробничих, науково-технічних, трудових та фінансових ресурсів країни	Ресурсний
3	Кириченко О. М.	Експортний потенціал – соціально-економічна категорія ринкової економіки, яка відбиває можливості галузі (підприємства) зберігати або збільшувати обсяг експорту в довгостроковій перспективі, використовуючи сукупність національних і зовнішніх факторів, що дають можливість ефективно конкурувати на світовому ринку	Можливості галузі (підприємства) зберігати або збільшувати обсяг експорту	Функціональний

© П'ясецька А. І., 2015

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5
4	Рогов В. В. [3]	Експортний потенціал – спроможність національної економіки, її секторів, галузей, підприємств та компаній виробляти конкурентоспроможні на світовому ринку товари та послуги шляхом використання як порівняльних національних, так і нових конкурентних переваг	Спроможність виробляти конкурентоспроможні на світовому ринку товари та послуги	Функціональний
5	Дорогунцов С. І. [4]	Експортний потенціал – обсяги товарів і послуг, що можуть бути вироблені в економічній та соціальній сферах і реалізовані на світовому ринку з максимальною користю для країни	Обсяги товарів і послуг	Результативний
6	Пепа Т. В. [5]	Експортний потенціал – це та частина виробничого потенціалу країни, результати розвитку якої є реалізованими в сфері зовнішньоекономічної діяльності. Тобто це спроможність економіки відтворювати свої конкурентні переваги на світовій господарській арені	Частина виробничого потенціалу країни	Системно-структурний
7	Авксентієва І. В. [6]	Експортний потенціал визначається можливостями підприємства виготовляти продукцію (виробничим потенціалом) та конкурентоспроможністю цієї продукції. При цьому до категорії «експортний потенціал» належать реальний аспект і аспект можливостей	Можливості підприємства виготовляти продукцію	Функціональний
8	Каракай Ю. В. [7]	Експортний потенціал – це сукупна спроможність у сфері експортної діяльності. Під «спроможністю» мають на увазі умови, що є необхідними для здійснення ефективної експортної діяльності: конкурентноспроможні на вітовому ринку товари, технології та послуги; забезпеченість висококваліфікованими кадрами науки, виробництва, системи збуту та сервісу; спроможність транспортних засобів до ефективного перевезення експортних вантажів; спроможність до швидкої структурної перебудови щодо виробництва експортної продукції за умов зміни кон'юнктури зовнішнього ринку	Сукупна спроможність у сфері експортної діяльності	Функціональний
9	Голіней С. В. [8]	Експортний потенціал – можливості країни з експорту продукції; продукція, що має конкурентні переваги і може конкурувати на зовнішньому ринку	Можливості країни щодо експорту продукції	Функціональний

Із урахуванням аналізу наукових праць та визначень, систематизованих у табл. 1, можна виділити чотири основні підходи до тлумачення сутності експортного потенціалу: системно-структурний, функціональний, ресурсний і результативний.

Системно-структурний підхід до трактування поняття «експортний потенціал» застосовують Бегма В. М. та Пепа Т. В. Вони розглядають його як динамічну частину загального економічного та виробничого потенціалу країни, організаційна-технічна структура якого є підпорядкованою місії і цілям підприємства з урахуванням дії факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. Відповідно до точки зору цих науковців експортний потенціал є спроможністю підприємства до виживання, збереження його як цілісної системи техніко-технологічних, економічних, організаційних, соціальних та інших елементів, за рахунок як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Експортний потенціал ці науковці розглядають як адаптаційну спроможність підприємства до вимог зовнішнього середовища в її ринково-продуктовому, технологічному, просторово-часовому та інших вимірах.

Фомішин С. В. визначає експортний потенціал підприємства як сукупність певних видів ресурсів, що є використовуваними або можуть бути використані для розвитку зовнішньоекономічних зв'язків. Таке трактування поняття зумовлює сприйняття експортного потенціалу через призму ресурсів країни чи підприємства. Але постає питання, яка кількість ресурсів є необхідною, які ресурси мають бути в країні та на підприємстві, щоб вони були використані для покращення зовнішньоекономічних зв'язків.

Кириченко О. М. розглядає поняття «експортний потенціал» з позиції функціонального підходу, з точки зору можливості галузі (підприємства) зберігати або збільшувати обсяг експорту в довгостроковій перспективі.

Рогов В. В. у своєму визначенні наголошує на тому, що експортний потенціал – це спроможність національної економіки виробляти конкурентоспроможні на світовому ринку товари та послуги. Тобто акцент у його визначенні зроблено на конкурентоспроможності та використанні підприємством порівняльних національних переваг і нових конкурентних переваг.

Результативний підхід до визначення поняття «експортний потенціал» використовує Дорогунцов С. І. Він розглядає поняття через цільову орієнтацію, як механізм або засіб досягнення певної мети, а конкретніше – досягнення максимального обсягу товарів і послуг, що можуть бути вироблені і реалізовані на світових ринках.

Авксентієва І. В. розглядає експортний потенціал як можливість підприємства виготовляти продукцію та конкурентоспроможність цієї продукції. У такому визначенні не приділено уваги питанню, які саме ресурси є необхідними для виготовлення конкурентоспроможної продукції, навіщо вона потрібна тощо.

Науковці роблять спробу розвинути подання економічної сутності експортного потенціалу підприємства як складного явища з різних теоретичних позицій. Але необхідною умовою для тлумачення визначення експортного потенціалу є його розгляд з позиції узагальнення основних наявних підходів. Тобто у процесі уточнення змісту цього поняття мають бути враховані характерні його складові: частина загального економічного потенціалу, сукупність ресурсів, обсяг товарів і послуг, реальні спроможності.

З огляду на це експортний потенціал підприємства пропонуємо визначати як частину загального економічного потенціалу, яка є спроможною із застосуванням сукупності природних, виробничих, науково-технічних, трудових, фінансових та інших матеріальних і нематеріальних ресурсів країни (підприємства) забезпечити виготовлення необхідних обсягів товарів та послуг, що можуть бути успішно реалізовані на міжнародному ринку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Шестакова О. А.

Література: 1. Бегма В. М. Ризики експортного контролю та воєнно-економічна безпека держави / В. М. Бегма, Н. М. Скляр // Стратегічні пріоритети. – 2014. – № 2. – С. 98–104. **2.** Фомишин С. В. Международные экономические отношения на рубеже тысячелетий : учеб. пособие / С. В. Фомишин. – Херсон : Олди-плюс, 2002. – 560 с. **3.** Рогов В. В. Стратегические ориентиры российского экспорта / В. В. Рогов // Внешнеторговый бюлетень. – 2003. – № 2. – С. 45–53. **4.** Дорогунцов С. І. Розміщення продуктивних сил : навч. посіб. / С. І. Дорогунцов, Я. Б.Олійник, Ю. І. Пітюренко [та ін.] ; за ред. С. І. Дорогунцова. – Київ : КНЕУ, 2000. – 364 с. **5.** Клиновий Д. В. Розміщення продуктивних сил та регіональна економіка України : навч. посіб. / Д. В. Клиновий, Т. В. Пепа, Л. Г. Чернюк ; за ред. Л. Г. Чернюк. – Київ : Центр навч. літ., 2006. – 728 с. **6.** Авксентієва І. В. Оцінка експортного потенціалу підприємства / І. В. Авксентієва // Економіка та держава. – 2006. – № 4. – С. 55–57. **7.** Довгань Л. Є. Стратегічне управління : навч. посіб. / Л. Є. Довгань, Ю. В. Каракай, Л. П. Артеменко. – Київ : Центр навч. літ., 2011. – 440 с. **8.** Голіней С. В. Державне регулювання експортного потенціалу України / С. В. Голіней // Механізм збалансованого розвитку промислового виробництва. – 2005. – С. 130–139. **9.** Крикунова В. М. Чинники, динаміка і структура зовнішньоторговельної діяльності підприємств України / В. М. Крикунова, С. В. Фомішин // Економічні інновації. – 2013. – Вип. 54. – С. 92–101. **10.** Солодковський Ю. М. Моделі розвитку конкурентоспроможності експорту у сучасній системі світової торгівлі : монографія / Ю. М. Солодковський. – Київ : КНЕУ, 2006. – Т. 1. – С. 163–196.

ЗНАЧЕННЯ АТЕСТАЦІЇ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ

УДК 331.108.43

Панасенко О. М.

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

Анотація. *Розкрито значення проведення атестації персоналу для підвищення ефективності роботи підприємства та його конкурентоспроможної діяльності. Проаналізовано важливість проведення атестації у процесі вирішення управлінських завдань стосовно працівників.*

Ключові слова: *атестація персоналу, види атестації, ефективність роботи підприємства, управління персоналом.*

© Панасенко О. М., 2015

Аннотация. *Раскрыто значение проведения аттестации персонала для повышения эффективности работы предприятия и его конкурентоспособной деятельности. Проанализирована важность проведения аттестации при принятии управленческих решений в отношении работников.*

Ключевые слова: *аттестация персонала, виды аттестации, эффективность работы предприятия, управление персоналом.*

Annotation. *Disclosures value of certification personnel to improve the efficiency of the company and its competitive activities. And the importance of certification in management decisions regarding employees.*

Keywords: *attestation of personnel, types of attestation, efficiency of work of enterprise, management by a personnel.*

Кожний керівник організації прагне забезпечити її ефективну та конкурентоспроможну діяльність, чому сприяє передусім раціональне використання персоналу. Критерії та нові методи оцінювання якості персоналу змінюються відповідно до зміни характеру праці. Якщо раніше першочерговою вимогою була наявність високого рівня професійних знань, нині дедалі більше значення мають людські якості працівників: комунікабельність та вміння працювати у складі команди професіоналів, уміння генерувати нові ідеї й втілювати їх до життя. Для визначення працівників, які відповідають вимогам підприємства чи організації, застосовують атестацію персоналу.

Проблеми атестації висвітлюють у своїх працях відомі спеціалісти з управління персоналу, такі як Ковальов А., Травін В., Гітельман Л., Назарова Г., Маркова Н. та ін.

Проте значення цієї проблеми для оцінювання персоналу та формування конкурентоспроможного колективу потребує подальших досліджень та удосконалення підходів до проведення процедури атестації персоналу.

Метою роботи є аналіз нових ефективних методів управління персоналом, у тому числі методів атестації працівників.

Сучасні правові, фінансово-економічні, соціальні, інформаційні умови зумовлюють необхідність удосконалення роботи з кадрами, що є спрямованою на підвищення професіоналізму трудових колективів і працівників, посилення вимогливості до ділових якостей та результативності праці [1]. Основними напрямами цієї діяльності є забезпечення правильного набору, розстановки й використання кадрів відповідно до їх кваліфікації, рівня підготовки й досвіду роботи. Важливим інструментом проведення такої роботи є атестація [2].

Атестація персоналу – це кадрові заходи, що допомагають оцінити відповідність рівня праці, якостей і потенціалу особистості вимогам виконуваної роботи. Головним призначенням атестації є не контроль виконання, а виявлення резервів підвищення рівня віддачі працівника [8].

У проведенні атестації беруть участь не тільки співробітники служб управління персоналом, а й лінійні керівники. Так, наприклад, на підприємствах у США начальник має не лише добре знати своїх безпосередніх підлеглих, а і працівників, що посідають в організаційній структурі на кілька рівнів нижчі посади. Керівник одного-двох вищих рівнів розглядає отримані оцінки з урахуванням виявленої реакції працівника, перевіряє та підтверджує їх [7].

Під час проведення атестації керівників доцільно не тільки давати оцінку роботи кожного з них, а й організовувати особливі процедури оцінювання діяльності керованого ними підрозділу (залучати і використовувати інформацію від суміжних підрозділів підприємства, а також зовнішніх партнерів і клієнтів, з якими цей підрозділ взаємодіє) [8].

Аналіз практики управління персоналом у приватних і державних організаціях показує, що підприємства застосовують переважно атестацію як оцінювання діяльності працівників, тобто оцінювання роботи й якостей, що впливають на досягнення результатів. До форми оцінювання належать два розділи, у кожному з яких керівнику поряд із бальною оцінкою слід подати розгорнуті обґрунтування. Атестаційні процедури передбачають індивідуальне обговорення результатів оцінювання з підлеглим, що він має засвідчити власним підписом, а також може зафіксувати незгоду з висновками начальника й особливі обставини, що вплинули на результати праці [4].

На підприємствах різної форми власності атестацію організовують по-різному. Так, у державних установах атестацію проводять кожні п'ять років. Це не є виправданим, оскільки нині все змінюється досить швидко, і управлінці мають володіти інформацією про те, наскільки добре працівники розуміють і можуть виконувати свою роботу. На приватних підприємствах атестацію організовують щорічно, в окремих компаніях (особливо якщо вони застосовують спрощені процедури оцінювання) – кожні півроку. Це є досить дієвим рішенням. Крім того, проводять неформальні співбесіди, у проміжку між щорічними формальними оцінюваннями результати праці обговорюють, а також проводять обов'язкове поточне спостереження за діяльністю підлеглих. Якщо процедури оцінювання праці є досить формалізованими, доцільно проводити оцінювальні заходи частіше, наприклад, наприкінці кожного тижня, місяця, кварталу. Хоча ці заходи не є атестаційними, але дають істотну інформацію про динаміку ефективності роботи окремих працівників і підрозділів у цілому [5].

Для тільки-но прийнятих на роботу працівників первинну атестацію проводять через шість місяців, а надалі – щороку.

У атестаційному висновку дають всебічну оцінку працівника: відповідність його професійної підготовки й компетентності кваліфікаційним вимогам посади, категорії й розряду оплати праці; ставлення до роботи й виконання обов'язків; ділові та моральні якості; показники результатів роботи за минулий період. Як висновок наводять одне з трьох можливих рішень атестаційної комісії:

а) відповідає посаді, яку займає;

б) відповідає посаді, яку займає, за умови, що виконає рекомендації комісії з повторною атестацією через рік;

в) не відповідає посаді, що займає [3].

У розробленні та запровадженні атестаційного висновку беруть участь безпосередній керівник працівника, представник служби з роботи з персоналом та сам працівник. Кожний учасник заповнює відповідний розділ. Керівник організації затверджує атестаційний висновок. Працівник має право підписати атестаційний висновок і висловити свою згоду або незгоду з підсумковою оцінкою [3].

У ході атестації може бути застосоване:

1) професійне (комп'ютерне) тестування, під час якого перевіряють відповідність знань працівника тим вимогам, що висуваються до виконавців;

2) атестаційне інтерв'ю – співбесіда виконавців з членами атестаційної комісії.

На стадії підбиття підсумків визначають результати атестації, оформлюють атестаційний висновок у вигляді оцінювального листка, атестаційної анкети або доповіді-оцінки [6].

Існують кілька видів атестації, що є відмінними залежно від причини проведення.

1. Чергову атестацію проводять щороку або двічі на рік обов'язково для всіх співробітників для опису виконаної роботи та підбиття підсумків діяльності.

2. Атестацію у зв'язку із завершенням випробувального терміну проводять для одержання висновку за результатами атестації та аргументованих рекомендацій щодо подальшого службового використання атестованого.

3. Атестацію щодо просування за службою проводять для виявлення відповідності виконавця новій посаді. При цьому аналізують потенційні можливості працівника й рівень його професійної підготовки для отримання вищої посади [6].

Таким чином, атестація посідає особливе місце в системі управління персоналом, хоча нерідко її плутають з оцінюванням персоналу. Атестація – це лише один із методів оцінювання, але її результати можуть мати серйозні наслідки для співробітників. Якщо оцінювання персоналу є процесом визначення ефективності діяльності співробітників у ході реалізації завдань компанії, то атестація є процедурою систематичного формалізованого оцінювання відповідності діяльності конкретного працівника стандарту виконання роботи на посаді. Атестація є передусім реальним способом підвищення ефективності роботи працівників підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала. Пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 2001. – 496 с. **2.** Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент : учеб. пособие / Л. Д. Гительман. – М. : Дело, 1998. – 160 с. **3.** Доровської О. Ф. Кадрове діловодство : навч. посіб. / О. Ф. Доровської. – Харків : ХНЕУ, 2009. – 280 с. **4.** Маркова Н. С. Розвиток персоналу : навч. посіб. / Н. С. Маркова. – Харків : ХНЕУ, 2012. – 256 с. **5.** Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств : наук. вид. / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2006. – 238 с. **6.** Травин В. Основы кадрового менеджмента / В. Травин. – М. : Дело, 1997. **7.** Щекин Г. В. Основы кадрового менеджмента : учебник / Г. В. Щекин. – Киев : МАУП, 1999. – 282 с. **8.** Розпутня І. Атестація персоналу [Електронний ресурс] / І. Розпутня // Студопедія. – Режим доступу : http://studopedia.net/9_62715_atestatsiya-personalu.html.

ПОРУШЕННЯ ПРАВА СПОЖИВАЧА НА ДОСТОВІРНУ ІНФОРМАЦІЮ

УДК 346.548(477)

Пархоменко А. М.

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

Анотація. *Розглянуто проблему інформування споживачів про якість та склад продукції, а також як приклад судову справу про порушення прав споживача на достовірну інформацію.*

Ключові слова: *споживач, інформація, товар, послуги.*

Аннотация. *Рассмотрены проблема информирования потребителей о качестве и составе продукции, а также в качестве примера судебное дело о нарушении прав потребителя на достоверную информацию.*

Ключевые слова: *потребитель, информация, товар, услуги.*

Annotation. *The problems of informing consumers about the quality and composition of the product. Also of a court case in which the bank is accused of violating the rights of the consumer to accurate information.*

Keywords: *consumer, information, products, services.*

З розвитком приватного підприємництва на ринках почали з'являтися однотипні товари та послуги різної якості, характеристик і цін. У зв'язку із переходом від державного до приватного виробництва з'явилася потреба в регулюванні якості товарів та послуг. Для захисту громадян держава запровадила закони та норми, внесла зміни до кодексів, створила організації, які слідкують та перевіряють підприємства на дотримання правил.

Захист прав споживача здійснюють спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері захисту прав споживачів та його територіальні органи, місцеві державні адміністрації, органи й установи, що здійснюють державний санітарно-епідеміологічний нагляд, органи місцевого самоврядування.

Згідно із п. 22 ч. 1 ст. 1 Закону «Про захист прав споживачів» споживачем визнано фізичну особу, яка замовляє, купує, використовує або має намір придбати чи замовити продукцію для особистих потреб, безпосередньо не пов'язаних із підприємницькою діяльністю або виконанням обов'язків найманого працівника [1].

Через конкуренцію підприємці почали боротьбу за споживача, розробляючи дизайн логотипа, етикетки, реклами, залишаючи незмінною ціну, щоб не втратити споживачів. Наслідком є погіршення якості, адже підприємства не будуть працювати в збиток. Поява фальсифікацій, неякісних товарів на ринку та жертв серед споживачів змушує державу посилювати контроль.

Нині актуальною проблемою є достовірність інформації про товари, роботи та послуги, їх реклами. Чи є достатньою для споживача інформація, яку вказано на продукції? Чи можна вважати вказану на етикетці інформацію достовірною, якщо вона не є повною?

У Законі України «Про захист прав споживачів» від 12.05.1991 р. (із останніми змінами від 01.12.2012 р.) у ст. 15 йдеться про надання споживачеві достовірної інформації про товари, роботи та послуги. У ч. 1 цієї статті зазначено пункти інформації, які мають бути на етикетці. Перелічимо деякі з них:

1) назва товару, найменування або відтворення знака для товарів і послуг, за якими вони реалізуються;

2) найменування нормативних документів, вимогам яких має відповідати вітчизняна продукція;

3) дані про основні властивості продукції, а щодо продуктів харчування – про склад (у тому числі перелік використаної у процесі їх виготовлення сировини, із урахуванням харчових добавок), номінальну кількість (масу, об'єм тощо), харчову та енергетичну цінність, умови використання та застереження щодо вживання їх окремими категоріями споживачів, а також іншу інформацію, що є поширюваною на конкретний продукт;

4) відомості про вміст шкідливих для здоров'я речовин, що їх встановлено нормативно-правовими актами, та застереження щодо застосування окремої продукції, якщо такі застереження встановлено нормативно-правовими актами;

5) позначка про наявність або відсутність у складі продуктів харчування генетично модифікованих компонентів;

6) дані про ціну (тариф), умови та правила придбання продукції;

6) виробник (продавець) у разі виявлення недостовірної інформації про продукцію (якщо вона не шкодить життю, здоров'ю або майну споживача) протягом тижня має вилучити цю продукцію з продажу та привести інформацію про неї до відповідності [1].

© Пархоменко А. М., 2015

У Законі зазначено, яка інформація про склад має бути на етикетці продукту. Таким чином, на упаковці виробник має право вказувати тільки ті речовини, які можуть бути шкідливими для здоров'я, що вказані в нормативно-правових актах, та застереження щодо вживання їх окремими групами споживачів.

Тобто можна зробити висновок: якщо через вживання особою будь-якого продукту, який містить указані на упаковці речовини, що можуть призвести до погіршення здоров'я, постраждала людина, то після проведення експертизи та виявлення того, що саме ці речовини призвели до погіршення здоров'я, вона не матиме права звернутися до суду з вимогою стягнення з виробника коштів на лікування.

Чи можна вважати надану на етикетці інформацію достовірною, якщо вона не є повною, та чи має споживач право на відшкодування збитків? Виходячи зі ст. 15 Закону «Про захист прав споживачів», у якій зазначено, що виробнику достатньо вказати інформацію про речовини, які шкодять здоров'ю, можна вважати, що інформація про склад товару є повною. Але якщо споживач має алергію на речовину, яка за нормативно-правовими актами не є шкідливою для здоров'я, а відтак може не бути вказаною на етикетці, то чи слід вважати надану інформацію достовірною? Чи має право людина, що страждає на алергію, достовірно знати з написаного на етикетці про відсутність речовин, які можуть спричинити в неї алергію? У Законі зазначено:

«Під час розгляду вимог споживача про відшкодування збитків, завданих недостовірною або неповною інформацією про продукцію чи недобросовісною рекламою, необхідно виходити з припущення, що у споживача немає спеціальних знань про властивості та характеристики продукції, яку він придбав» [1]. Відтак споживач зможе отримати відшкодування за нанесену шкоду відповідно до цього Закону.

Чи можна вважати надану банком в усній формі інформацію про умови кредитування, без письмового підтвердження, незаконними та чи порушують такі дії права споживача на достовірну інформацію?

Як приклад згадаємо про цивільну справу № 2-8763/11 від 04.09.2012 р., розглянуту у відкритому судовому засіданні у Харкові за позовною заявою Особи 1 до закритого акціонерного товариства «Альфа-Банк» про захист прав споживачів. Особа 1 звернулася з позовною заявою до закритого акціонерного товариства «Альфа-Банк», у якій просить визнати дії банку незаконними, оскільки у порушення вимог Закону України «Про захист прав споживачів», постановою «Про затвердження правил надання банками України інформації споживачу про умови кредитування та сукупну вартість кредиту», затверджених постановою Правління Національного банку України від 10.05.07 р. № 168, їй як споживачу письмово у процесі надання кредиту не було повідомлено про умови кредитування, не надано роз'яснень про наявні валютні ризики. Заявник вважає, що таким чином банком було порушено його права як споживача на достовірну інформацію.

Виходячи зі ст.ст. 10, 11, 60, 88, 212–215, 218 ЦК України, судом було прийнято рішення про задоволення позовних вимог:

«Визнати незаконним ненадання ЗАТ «Альфа-Банк» перед підписанням кредитного договору № 700002164 від 13.11.07 р. Особі 1 як споживачу достовірної обов'язкової інформації в обсязі та за формою, що передбачені ч. 2 ст. 11 Закону України «Про захист прав споживачів» та постановою «Про затвердження правил надання банками України інформації споживачу про умови кредитування та сукупну вартість кредиту», що затверджено постановою Правління Національного банку України від 10.05.07 р. № 168 [2].

На прикладі цієї справи розглянуто порушення прав споживачів на достовірну інформацію. Рішення суду є правомірним, адже ЗАТ «Альфа-Банк» порушив права відповідача, не надавши йому в письмовій формі, як цього вимагає ч. 2 ст. 11 Закону України «Про захист прав споживачів» та постанова «Про затвердження правил надання банками України інформації споживачу про умови кредитування та сукупну вартість кредиту» від 10.05.07 р. № 168, повної та достовірної інформації про умови кредитування та роз'яснень про наявні валютні ризики, що є головним фактором, який впливає на вибір клієнтом банку. Можна зробити висновок, що банк порушив ч. 2 ст. 17 Закону України «Про захист прав споживачів», у якій йдеться про право споживача на вільний вибір товарів та послуг, тобто банк обмежив вибір споживача.

Таким чином, захист прав споживача є забезпечуваним не тільки Законом України «Про захист прав споживачів», а й іншими законами, зокрема постановою Правління Національного банку України від 10.05.07 № 168 та Цивільним кодексом України.

Науковий керівник – викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Про захист прав споживачів [Електронний ресурс] : Закон України від 12.05.1991 № 1023-XII. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1023-12. **2.** Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.reyestr.court.gov.ua.

ОРГАНІЗАЦІЯ СТИМУЛЮВАННЯ РОБІТНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.952.2: 568

Пащенко С. В.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено поняття стимулювання, мотивації, надбавки. Запропоновано модель стимулювання робітників із використанням системи надбавок до тарифних ставок робітників.*

Ключові слова: *стимулювання, надбавки, заробітна плата, тарифні ставки.*

Аннотация. *Определены понятия стимулирования, мотивации, надбавки. Предложена модель стимулирования работников с использованием системы надбавок к тарифным ставкам рабочих.*

Ключевые слова: *стимулирование, надбавки, заработная плата, тарифные ставки.*

Annotation. *Determined concept of incentive, motivation, allowances. Proposed model of incentives for workers with using systems of allowances for wage rates of workers. Allowances for personal and professional qualities, for equipment condition.*

Keywords: *incentives, bonuses, wages, tariff rates.*

«Електроважмаш» – один із найбільших заводів Харкова. Він належить до числа підприємств, що мають стратегічне значення для економіки та безпеки України. Спеціалізацією підприємства є розробка й випуск потужних гідрогенераторів, гідрогенераторів-двигунів, турбогенераторів.

Товарну продукцію використовують як в Україні, так і за кордоном. Аналізуючи діяльність підприємства, можна сказати, що підприємство розвивається досить непогано, має базу для подальшого розвитку, значно зріс обсяг виробництва та прибутку. У цілому на підприємстві зросла продуктивність праці як кожного робітника, так і в цілому на підприємстві; зросла середня заробітна плата. На підприємстві застосовують відрядну оплату праці за досить високими тарифними ставками. Діє система надбавок, яка має велику питому вагу в заробітній платі працівників підприємства: робітник, окрім основної тарифної ставки, отримує досить значний відсоток надбавки за свою роботу.

На підприємстві є застосовуваними такі надбавки:

1) за роботу за важких і шкідливих умов праці,
2) за інтенсивність праці робітників на конвеєрах, поточних та автоматичних лініях;
3) за високу професійну майстерність;
4) за вислугу років;
5) за тривалість безперервної роботи;
6) за суміщення професій.

Деякі надбавки, як надбавка за високі досягнення у праці та високу професійну майстерність, не мають чітких критеріїв, що визначають їх розмір. Відтак важко зрозуміти, кому і за що конкретно їх виплачують. Відсутність конкретизації робить їх використання неефективним. Сумарна величина цих надбавок є надзвичайно високою.

Ці надбавки створюють дисбаланс у чинній системі, тому слід шукати нові ідеї для удосконалення системи стимулювання.

Виходячи з цього, було запропоновано замість не окреслених належним чином увести нові надбавки, аргументовані чіткіше. Було введено надбавку за стан обладнання, а також за особисті та ділові якості.

Кожна з надбавок припускає нарахування балів, на основі яких можна чітко визначити, яким має бути розмір виплачуваної надбавки. Бали дозволяють оцінити виконувану роботу, обладнання та деталі, які виготовив працівник. Чим гіршим є стан обладнання та різноманітнішою робота, тим більшу кількість балів він отримує, отже, тим більшою є надбавка.

Було запропоновано ввести надбавку за особисті та ділові якості. Існує кілька напрямів оцінки роботи: кількість, якість, надійність, дисципліна, ставлення до співробітників. За кожний із цих пунктів виставляють бали. Кількість роботи оцінюють за відсотком виробітку норм часу. Надійність робітника означає, що цей робітник майже не потребує контролю і за це він отримує високий бал. Якщо людина потребує постійного контролю, то

© Пащенко С. В., 2015

навпаки, отримує невисокий бал. Якщо робітник добре ставиться до оточуючих та ладний працювати в команді, він отримує високий бал. Якщо ж робітник не поважає колег, він отримує нижчий бал.

За кожним із цих показників людину оцінюють у балах, на підставі яких потім нараховують надбавку. Нова система дасть змогу краще організувати стимулювання праці робітників та підвищити ефективність виробництва. Нововведення сприятимуть поліпшенню організації діяльності робочої ділянки, а також економії заробітної плати.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Потьомкін С. К.

Література: 1. Маслоу А. Г. Мотивация и личность / А. Г. Маслоу ; пер. с англ. А. М. Татлыбаевой. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с. **2.** Иванцевич Д. М. Человеческие ресурсы управления / Д. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М. : Дело, 1993. – 424 с. **3.** Макаренков Н. Л. Управление персоналом организации : учеб. пособие / Н. Л. Макаренков, Н. Н. Косаренко. – М. : Академ. проект ; Триста, 2005. – 464 с. **4.** Трофимов Н. С. Современное управление персоналом организации / Н. С. Трофимов. – СПб. : Канди, 2005. – 250 с.

ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В УКРАИНЕ

УДК 347.771.78 (477)

Пидан И. С.

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

Аннотация. *Рассмотрены проблемы защиты прав интеллектуальной собственности (ИС), изучена структура государственных органов, которые обеспечивают контроль, охрану и защиту прав в сфере интеллектуальной собственности. Исследованы виды ответственности, наступающие при нарушении прав интеллектуальной собственности. Предложены возможные пути изменения законодательства для улучшения защиты прав интеллектуальной собственности.*

Ключевые слова: *интеллектуальная собственность, Гражданский кодекс Украины, ответственность, нарушения, Уголовный кодекс Украины, защита, наказание.*

Анотація. *Розглянуто проблеми захисту прав інтелектуальної власності, вивчено структуру державних органів, що забезпечують контроль, охорону та захист прав у сфері інтелектуальної власності. Досліджено види відповідальності, що настають за умови порушення прав інтелектуальної власності. Запропоновано можливі шляхи зміни законодавства для поліпшення захисту прав інтелектуальної власності.*

Ключові слова: *інтелектуальна власність, Цивільний кодекс України, відповідальність, порушення, Кримінальний кодекс України, захист, покарання.*

Annotation. *The problems of protection of intellectual property rights, the structure of state bodies, which provides the control, protection and defense of the rights of IP investigated responsibilities that come with the violation of intellectual property rights and to suggest possible ways to change the legislation to improve the protection of IP rights.*

Keywords: *intellectual property, the Civil Code of Ukraine, responsibility, breach, the Criminal Code of Ukraine, protection, punishment.*

© Пидан И. С., 2015

Творческих людей в процессе политических преобразований, происходящих в Советском Союзе, включили в состав многомиллионной армии трудящихся. Это стало началом правового и морального унижения людей, которые за свой труд получали фиксированную зарплату, а обладателем интеллектуальных прав являлось государство, что сильно отразилось на правовом отношении к продуктам творческого труда граждан бывшего СССР. Творческие люди по-прежнему работают по найму, получают незначительную зарплату, минимальную пенсию, которая не соответствует реальному вкладу в развитие общества и потребностям человека. На данном этапе развития Украины наиболее предприимчивые инженеры, исследователи, творческие работники зарегистрировались как частные предприниматели, переведя творческую деятельность в некое подобие советского хозрасчета, испытывая постоянное давление налоговой и других государственных контролирующих органов.

Целью работы является рассмотрение основных проблемных аспектов в сфере защиты прав интеллектуальной собственности в Украине и ответственности за нарушение этих прав.

Большой вклад в исследование проблем в сфере использования интеллектуальной собственности внесли многие украинские ученые: Мельник О., Жуков Р., Шевелева Т., Василенко И. и др.

С провозглашением независимости Украины в ее правовом поле стал возрождаться законодательный подход к защите интеллектуальной собственности. В соответствии со ст. 55 Конституции Украины права и свободы человека и гражданина защищаются судом [1].

Общие методы судебной защиты гражданских прав и интересов судом, которые распространяются и на защиту права интеллектуальной собственности, определены в ст. 16 ГК Украины. Перечень не является исчерпывающим, поскольку в ч. 2 ст. 16 ГК отмечается, что суд может защитить гражданское право или интерес иным способом, установленным договором или законом. Согласно ст. 432 ГК Украины каждое лицо имеет право обратиться в суд за защитой своего права, в том числе и права интеллектуальной собственности, в соответствии со ст. 16 Кодекса Украины [2].

Суд в порядке и в случаях, установленных Законом, может принять решение о [2]:

1) принятии незамедлительных мер для предотвращения нарушения права интеллектуальной собственности и сохранения соответствующих доказательств;

2) остановке пропуска через таможенную границу Украины товаров, импорт или экспорт которых осуществляется с нарушением права интеллектуальной собственности;

3) исключении из гражданского оборота товаров, изготовленных или введенных в гражданский оборот с нарушением права интеллектуальной собственности, и об уничтожении таких товаров;

4) исключении из гражданского оборота материалов и оборудования, которые использовались преимущественно для изготовления товаров с нарушением права интеллектуальной собственности, или исключении и уничтожении таких материалов и оборудования;

5) применении разового денежного взыскания вместо возмещения убытков за неправомерное использование объекта права интеллектуальной собственности. Размер взыскания определяется в соответствии с Законом с учетом вины лица и других обстоятельств, которые имеют существенное значение;

6) опубликовании в средствах массовой информации сведений о нарушении права интеллектуальной собственности и содержании судебного решения относительно такого нарушения.

Нарушениями авторского права и (или) смежных прав, которые дают основания для судебной защиты, являются:

а) совершение любым лицом действий, нарушающих личные неимущественные и имущественные права субъектов авторского права и (или) смежных прав (с учетом ограничений имущественных прав, предусмотренных ст. ст. 21–25, 42 и 43 Закона Украины «Об авторском праве и смежных правах» [3];

б) пиратство в сфере авторского права и (или) смежных прав – опубликование, воспроизведение, ввоз на таможенную территорию Украины, вывоз из таможенной территории Украины и распространение контрафактных экземпляров произведений (в том числе компьютерных программ и баз данных), фонограмм, видеограмм и программ организаций вещания;

в) плагиат – обнародование (опубликование), полностью или частично, чужого произведения под именем лица, не являющегося автором этого произведения;

г) ввоз на таможенную территорию Украины без разрешения лиц, имеющих авторское право и (или) смежные права, экземпляров произведений (в том числе компьютерных программ и баз данных), фонограмм, видеограмм, программ вещания;

д) совершение действий, создающих угрозу нарушения авторского права и (или) смежных прав;

е) любые действия для сознательного обхода технических средств защиты авторского права и (или) смежных прав, в частности изготовление, распространение, ввоз с целью распространения и принятия мер для такого обхода;

е) подделка, изменение или изъятие информации, в частности в электронной форме, об управлении правами без разрешения субъектов авторского права и (или) смежных прав или лица, осуществляющего такое управление;

ж) распространение, ввоз на таможенную территорию Украины с целью распространения, публичное обнародование объектов авторского права и (или) смежных прав, в котором без разрешения субъектов авторского права и (или) смежных прав изъята или изменена информация об управлении правами, в частности, в электронной форме.

Основная причина широкого распространения таких нарушений в нашей стране состоит в том, что интеллектуальная собственность не носит экономический характер, поскольку отсутствуют законы, которые регулируют отношение сумм четкого установления штрафа и порядок возмещения причиненного ущерба.

Так, в соответствии с Гражданским кодексом ответственность за нарушения прав интеллектуальной собственности четко не урегулирована, а вытекает из общих норм гражданского законодательства.

В Украине сформирована структура государственных органов, которые обеспечивают контроль, охрану и защиту прав в сфере интеллектуальной собственности. Государственный контроль в этой сфере осуществляют органы внутренних дел, служба безопасности Украины, министерство доходов и сборов Украины, прокуратура. Также в структуре органов исполнительной власти действует Государственная служба интеллектуальной собственности Украины.

Структура государственной системы охраны ИС представлена на рис. 1. За осуществление политики в сфере ИС в Украине отвечает Министерство образования и науки Украины (МОНУ). Выполнение конкретных функций в этой сфере МОНУ делегировало Государственному департаменту интеллектуальной собственности, который подчинен МОНУ и является правительственным органом государственного управления. Он уполномочен представлять, регистрировать и поддерживать на территории Украины права на изобретения, полезные модели, промышленные образцы, знаки для товаров и услуг, указания происхождения товаров, топографы интегральных микросхем, а также осуществлять регистрацию объектов авторского права: произведений литературы и искусства, компьютерных программ, баз данных. Госдепартамент ИС проводит единую государственную политику в сфере защиты прав на охрану ИС. Он осуществляет работы по усовершенствованию законной и нормативной базы, международного сотрудничества в сфере ИС, обеспечивает условия для введения ИС в хозяйственный оборот, подготовки и повышения квалификации специалистов в сфере ИС, взаимодействия с общественными организациями [4, с. 34].

В структуре Госдепартамента ИС существуют подразделения государственных инспекторов по вопросам ИС.

Главной функцией Украинского института промышленной собственности (Укрпатента) является осуществление экспертизы заявок на объекты промышленной собственности. Именно его эксперты проводят экспертизу поданных заявителями материалов на предмет соответствия условиям правовой охраны и предоставляют экспертный вывод. Охранный документ – патент или свидетельство – выдает Госдепартамент ИС [4, с. 35].

Главной функцией Украинского агентства по авторским правам и смежным правам (УААСП) является коллективное управление правами авторов. УААСП по желанию автора осуществляет подготовку к государственной регистрации объектов авторского и смежного с ним права и выдачу автору охранного документа – свидетельства. Важной функцией УААСП является предоставление помощи авторам в плане защиты их прав в случае нарушения [4, с. 36].

Институт ИС выполняет функцию подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов «Интеллектуальной собственности», а также занимается повышением квалификации патентоведов, профессиональных оценщиков прав на защиту ИС, государственных служащих [4, с. 37].

Государственное предприятие «Интелзащита» занимается вопросами борьбы с нарушениями прав на защиту ИС, причем преимущественно смежных прав.

Основной задачей государственных инспекторов по вопросам ИС является предупреждение правонарушений в сфере ИС. Инспектора являются уполномоченными представителями Госдепартамента ИС в регионах Украины.

Всеукраинская ассоциация ИС имеет межведомственный характер. Она содействует доведению основных проблем, существующих в сфере ИС, до сведения законодательной и исполнительной ветвей власти.

Особое место занимает Всеукраинская ассоциация патентных поверенных Украины. По действующему законодательству именно патентные поверенные осуществляют патентование отечественных изобретений за границей, и наоборот. Патентные поверенные предоставляют квалифицированные услуги физическим и юридическим лицам по вопросам правовой охраны, использования и защиты прав на ИС [4, с. 38].

Общество изобретателей и рационализаторов Украины занимается популяризацией изобретательской деятельности, предоставляет изобретателям и рационализаторам посильную помощь в их деятельности.

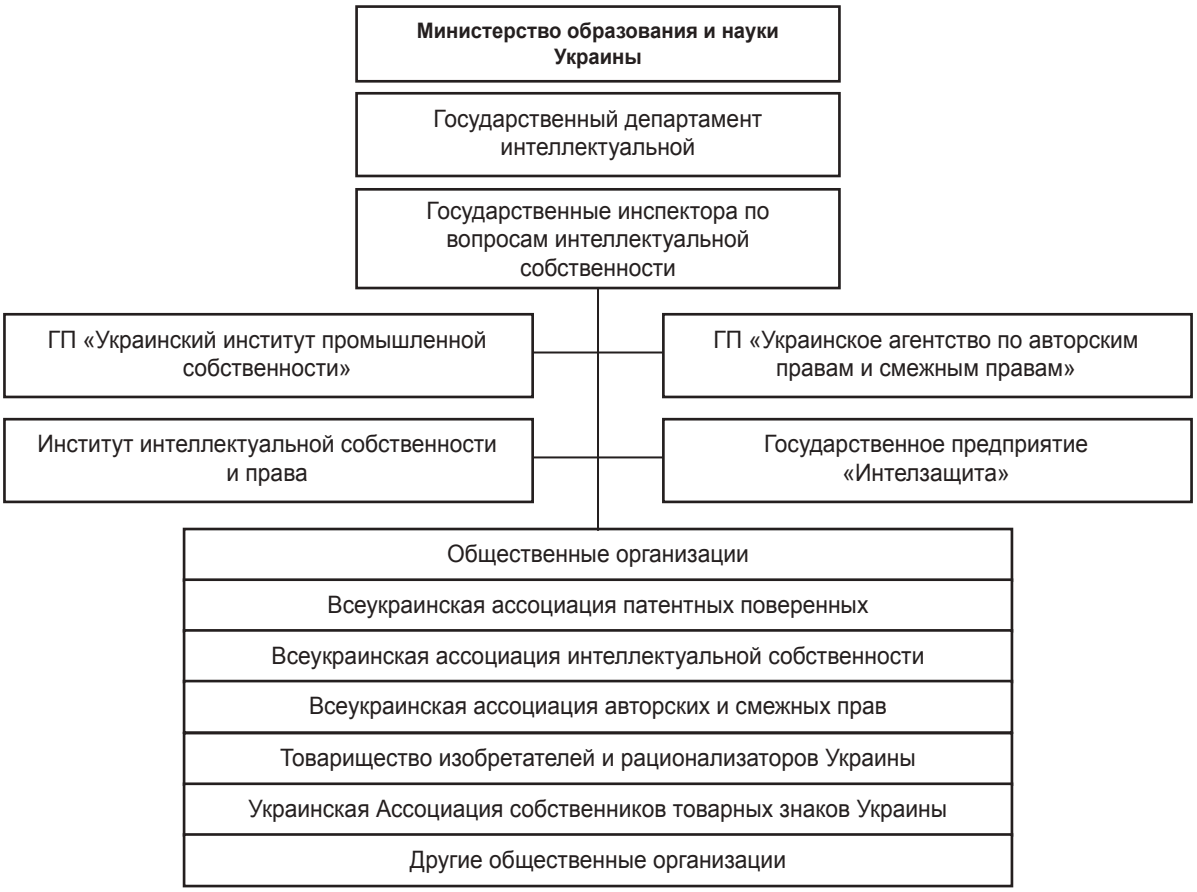

Рис. 1. **Структура государственной системы правовой охраны интеллектуальной собственности**

Украинская ассоциация собственников товарных знаков занимается защитой прав собственников знаков.

В Украине нарушения законодательства в сфере интеллектуальной собственности (во всем мире такие действия являются уголовно наказуемыми) приравнены к административным: незаконное использование объекта права интеллектуальной собственности (литературного или художественного произведения, их исполнения, фонограммы, передачи организации вещания, компьютерной программы, базы данных, научного открытия, изобретения, полезной модели, промышленного образца, знака для товаров и услуг, топографии интегральной микросхемы, рационализаторского предложения, сорта растений и т. п.). Присвоение авторства на такой объект или другое умышленное нарушение прав на объект права интеллектуальной собственности, охраняемый законом, влечет наложение штрафа от десяти до двухсот не облагаемых налогом минимумов доходов граждан с конфискацией незаконно изготовленной продукции, оборудования и материалов, предназначенных для ее изготовления (ст.ст. 51–52, ст.ст. 164–169 КоАП). И только если они причинили автору значительный материальный ущерб, наступает уголовная ответственность (ст. 176, ст. 177, ст.ст. 203–211, ст. 229 УК), с более значительными суммами штрафов либо лишением свободы сроком до шести лет [5].

Административно-правовая защита – совокупность используемых в административном порядке юридических средств, направленных на осуществление уполномоченными органами (должностными лицами), а также лицами и гражданами соответствующих процессуальных действий, направленных на прекращение незаконного посягательства на права, свободу и интересы граждан; ликвидацию каких-либо преград во время их осуществления; признание и подтверждение, возобновление и принудительное выполнение прав, невыполненных или недолжным образом выполненных обязательств с привлечением виновного лица к ответственности.

Административная ответственность в сфере интеллектуальной собственности используется чаще всего. Это обусловлено рядом причин:

1) состав административных правонарушений в сфере интеллектуальной собственности является формальным, а состав преступлений в этой же сфере – материальным. Для привлечения к криминальной ответственности необходимы последствия соответствующего деяния в виде материального ущерба в значительном размере (ст.ст. 176, 177, 229 УК Украины) или существенного ущерба субъекту хозяйственной деятельности (ст. 232 УК Украины)) [5];

2) в суд для привлечения к гражданской ответственности пострадавшие обращаются очень редко, особенно если сумма ущерба незначительна, считая этот шаг тратой собственного времени.

Административный порядок состоит в рассмотрении и решении спора органом государственного управления. Процедура рассмотрения намного проще, чем в гражданском судопроизводстве. Правовой основой является Кодекс Украины об административных правонарушениях, а также законы Украины «О защите от недобросовестной конкуренции», «Об авторском праве и смежных правах», «Об охране прав на изобретения и полезные модели», «Об охране прав на промышленные образцы», «Об охране прав на знаки для товаров и услуг», «Об охране прав на сорта растений» и др.

Так, ст. 512 Кодекса устанавливает ответственность в виде штрафа от 10 до 200 необлагаемых минимумов доходов граждан (НМДГ) с конфискацией контрафактных товаров, оборудования и материалов, применяемых при их изготовлении или распространении [5].

Ст. 1643 Кодекса определяет ответственность в виде штрафа от 30 до 44 НМДГ с конфискацией контрафактных товаров, оборудования и сырья за:

1) незаконное копирование упаковки, формы, внешнего оформления, копирование, имитацию, прямое воссоздание товара другого субъекта;

2) самовольное использование его имени [5].

В соответствии со ст. 1647 Кодекса Украины об административных правонарушениях распространение и демонстрация фильмов с нарушением условий, предусмотренных государственным свидетельством на право распространения и демонстрации фильмов, влечет за собой наложение штрафа в размере от 20 до 35 НМДГ с конфискацией фильмокопий, а также денежных средств, полученных от их демонстрации, продажи или передачи в прокат. Штраф в размере от 35 до 70 НМДГ взимается в случае совершения этих действий повторно в течение года после применения мер административного взимания [5].

Привлечь к административной ответственности могут государственный инспектор ГСИСУ, должностные лица органов внутренних дел и государственной налоговой службы.

Таким образом, за нарушение прав интеллектуальной собственности человек не несет большого наказания, кроме определенного административного денежного взыскания. Но такой метод наказания не стимулирует понимание нарушителем запрета, и потому подобные правонарушения повторяются.

Нарушение авторских и смежных прав имеет подобную природу с нарушением изобретательских и патентных прав. И в том, и в другом случае речь идет о посягательстве на интеллектуальную собственность. В связи с этим было бы целесообразным конструировать составы этих преступлений по одной схеме. В настоящее время они отличаются и структурой нормы, и набором квалифицирующих признаков. В связи с этим возникают некоторые сложности в процессе квалификации нарушения изобретательских и патентных прав.

Наряду с этим можно ввести признак причинения ущерба в особо крупном размере при нарушении изобретательских и патентных прав. С учетом того, что предметом такого преступления может быть промышленный образец или изобретение (стоимость которых может исчисляться миллионами гривен), не вызывает сомнений возможность причинения ущерба в особо крупных размерах.

В некоторых странах уголовные кодексы содержат отдельную главу, посвященную преступлениям против интеллектуальной собственности (Испания, Эстония). Зарубежный законодатель использует непосредственно в тексте уголовного закона понятия «интеллектуальная собственность» и «промышленная собственность». Это решение очень важно, поскольку помогает избежать сложностей при соотнесении категорий гражданского и уголовного права. В случае изменения гражданского законодательства, в частности, при расширении содержания понятия «интеллектуальная собственность» и включении в него новых понятий, нет необходимости изменять уголовное законодательство. Исходя из этого, было бы целесообразным объединить все нормы УКУ, устанавливающие ответственность за посягательства на интеллектуальную собственность, в одну главу «Преступления против интеллектуальной собственности».

Таким образом, на данном этапе развития Украины интеллектуальная собственность человека недостаточно защищена. Анализ законодательства Украины убеждает, что прописанные наказания за нарушения права интеллектуальной собственности не являются достаточно действенными, поскольку суммы штрафов не значительны, тогда как ущерб зачастую колоссален. Необходимо принимать меры по усовершенствованию законодательства, чтобы защитить право на интеллектуальную собственность каждого творческого человека.

Научный руководитель – канд. юрид. наук, профессор Сергиенко В. В.

Литература: 1. Конституція України [Электронный ресурс] : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Режим доступа : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80. **2.** Цивільний кодекс України [Электронный ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. – Режим доступа : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15. **3.** Про авторське право і суміжні права [Электронный ресурс] : Закон України від 23.12.1993 № 3792-XII. – Режим доступа : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3792-12. **4.** Грицуленко С. И. Основы интеллектуальной собственности : конспект лекций / С. И. Грицуленко, Н. Е. Потапова-Синько. – Одесса : ОНАС им. А. С. Попова, 2010. – С. 34–38. **5.** Кримінальний кодекс України [Электронный ресурс] : Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. – Режим доступа : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2341-14.

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ

УДК 005.73

Писаренко Ю. О.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто з різних точок зору сутність поняття управлінської культури. Проаналізовано та узагальнено основні елементи культури управлінської діяльності.*

Ключові слова: *управлінська культура, норми, підхід, менеджер.*

Аннотация. *Рассмотрена с разных точек зрения сущность понятия управленческой культуры. Проанализированы и обобщены основные элементы культуры управленческой деятельности.*

Ключевые слова: *управленческая культура, нормы, подход, менеджер.*

Annotation. *Considers the nature of managerial culture from different angles, and thus, revealing from different perspectives; analyzed and summarized the main elements of the culture of managerial work.*

Keywords: *managerial culture, norme, maniere, manager.*

Одним із основних елементів менеджменту є культура управлінської діяльності, її ціннісні еталони, норми поведінки та діяльності менеджера. Нові умови господарювання, підвищення освітнього рівня і зрілості менеджерів дали потужний поштовх розвитку управлінської культури. Управлінські служби не тільки докорінно змінили ставлення до управлінської культури, а й посіли вагоме місце у формуванні, зміні та використанні її як фактора підвищення конкурентоспроможності, ефективності виробництва й управління організацією.

На сучасному етапі розвитку суспільства спостерігається значний інтерес з боку науковців до проблем культури управлінської діяльності. Зокрема, слід згадати таких учених, як Альохіна І., Блощинська В., Вергелес Ю., Єльнікова Г., Заренюк Н., Золотарьова Т., Королюк С., Мармаза О., Матукова Г., Палюха, Щокін Г. [1–12]. Метою дослідження є уточнення сутності поняття «управлінська культура» з урахуванням різних підходів до трактування та його практичної спрямованості.

У широкому розумінні термін «управлінська культура» вживають для характеристики організаційно-технічних умов і традицій управління, професійного й морального розвитку керівника. У вузькому значенні культуру управлінської діяльності часто трактують як службову етику керівника.

Поняття управлінської культури може бути розглянуто з різних точок зору (табл. 1).

Таким чином, управлінська культура – це багатоаспектне соціологічне поняття, для якого характерним є відносно стійке поєднанням розумово-вольових і морально-психологічних інтегрованих між собою компонентів, що гармонійно взаємодіють, проявляючись у світоглядній професійній діяльності керівників.

© Писаренко Ю. О., 2015

Культура діяльності менеджера складається з його знань і умінь у галузі економіки, законодавства, наукової організації праці, культури поведінки та культури мовлення, організаційної культури керівника (володіння знаннями теорії управління, організаційними процедурами, психологічно адекватними методами організаторської роботи) [8].

Таблиця 1

Підходи до визначення поняття «управлінська культура»

Підходи до визначення	Особливості визначення поняття управлінської культури у конкретному підході	Автори
Нормативний	Специфіка культури управлінської праці полягає в тому, що вона базується на певних нормах, яких має дотримуватися топ-менеджер. До числа найбільш важливих із них належать: 1) юридичні норми, відображені в державно-правових нормативних актах. Культура топ-менеджера в цьому сенсі полягає у знанні та виконанні юридичних норм; 2) моральні норми, що регулюють поведінку керівника; 3) організаційні норми визначають структуру організації, склад і порядок діяльності функціональних підрозділів та їх керівників; правила внутрішнього розпорядку та інші норми; 4) заведені в організації норми організаційного плану; 5) економічні норми, що регулюють економічну діяльність організації; 6) естетичні	Блощинська В., Вергелес Ю. [2, 3]
Системний	Управлінська культура може бути сприйнята як система, що забезпечує життєдіяльність організації та досягнення нею мети. Управлінська культура з точки зору системного підходу є багатоаспектною. До неї належить раціональна організація праці керівника: суворе планування особистої роботи з документами та кадрами; вирішення соціально-економічних та комерційних питань; наради, переговори; планування власного вільного часу	Альохіна І. [1]
Соціолого-управлінський	Управлінська культура може бути інтерпретована в розрізі соціолого-управлінського підходу. Її розглядають у комплексі діяльнісного, системного та феноменологічного підходів	Палєха Ю. [10], Романова Е. [11]
Діяльнісний	Із цих позицій управлінська культура є наявним практичним досвідом, сукупністю методів і технічних прийомів, використовуваних членами групи для досягнення певних цілей, передаваним із покоління в покоління та таким, що не потребує обов'язкової письмової фіксації	Королюк С. [7]
Когнітивний	Когнітивний підхід розглядає управлінську культуру як набуті смислові схеми, що є передаваними за допомогою мови та інших символічних засобів, які виконують репрезентативні, директивні та афективні функції, є спроможними створювати культурний простір, породжуваний імпліцитними правилами, обумовленими базовими когнітивними структурами	Рум'янцева К., Щокін Г. [12]
Феноменологічний	Феноменологічний підхід може бути застосовано у процесі інтерпретації культури управління. Розглядає управлінську культуру як унікальні характеристики наявних у організації особливостей, таких, що відрізняють її від усіх інших	Матукова Г. [9]

Сучасний менеджер має розуміти природу управлінських процесів, власних функціональних обов'язків, оптимального стилю керівництва, знати критерії ефективності своєї роботи, орієнтуватися в сучасних інформаційних технологіях і засобах комунікації, що можуть стати у пригоді управлінському персоналу.

На основі аналізу вітчизняних наукових джерел автором систематизовано головні елементи культури управлінської діяльності (табл. 2) [5–7].

Таблиця 2

Основні елементи культури управлінської діяльності

Елементи культури управлінської діяльності	Опис елемента культури управлінської праці
1	2
Особиста культура керівника	Рівень кваліфікації, етичне виховання, особиста гігієна та зовнішній вигляд, форма звернення до підлеглих
Раціональний розподіл робочого часу	Раціональна організація діяльності керівника є неможливою без чіткого уявлення про те, що він робить, коли він це робить, скільки часу витрачає на різні види робіт. Йдеться про суворе планування власної роботи за напрямами: робота з документами та кадрами; вирішення соціально- економічних та комерційних питань; наради, переговори
Культура утримання робочого місця	Деякі керівники вважають за доцільне, щоб усе було під рукою, і викладають на робочий стіл усю наявну документацію. Однак це тільки ускладнює роботу: зменшується робоча площа, важко зосередитися на одній справі, погіршуються санітарно-гігієнічні умови, легко втратити потрібні документи

Закінчення табл. 2

1	2
Культура приймання відвідувачів	Передбачає дотримання правил і вимог під час приймання відвідувачів як з особистих, так і зі службових питань
Культура в роботі з листами	Обов'язкова реєстрація листів, визначення термінів їх розгляду, персональна відповідальність керівника за своєчасне та правильне реагування на них, обов'язкова реакція на кожний лист
Культура мовлення	Приблизно 80 % робочого часу керівника пов'язано з контактами з людьми, тому вміння спілкуватися є важливою складовою частиною культури керівника
Організаційна культура керівника	Визначає ступінь володіння знаннями теорії управління, методами організаторської роботи, досвід, навички, уміння проводити різні організаційні процедури. До організаційних процедур належать підбір і розстановка кадрів, робота з кадрами; розробка організаційних норм і нормативів, планів особистої роботи; постановка завдань і доведення їх до виконавців, розпорядження, контроль над виконанням та ін.

Урахування елементів культури управлінської діяльності допомагає поліпшити організацію управління, спростити і здешевити цей процес, забезпечити злагодженість і чіткість роботи управлінського апарату, підвищити трудову дисципліну. Тому необхідно здійснювати комплексний аналіз культури управління для виявлення тих елементів і напрямів їх удосконалення, які можуть дати найбільший ефект.

Таким чином, вплив культури управлінської діяльності на трудові процеси в організації є одним із найважливіших моментів, який має бути врахований будь-яким керівником, як початківцем, так і тим, хто має досвід. Знання та правильне використання всіх елементів культури діяльності управлінцем, якщо то культура проведення нарад або ж організаційна культура з підбору персоналу, сприяє підвищенню продуктивності праці на підприємстві, а отже, заслуговує на увагу на будь-якому етапі управлінської діяльності.

Науковим результатом дослідження є уточнення сутності поняття управлінської культури з урахуванням різних підходів до його трактування та практичної спрямованості, аналіз та систематизація основних елементів культури управлінської діяльності.

Перспективи подальших наукових досліджень полягають у комплексному аналізі визначних важелів впливу на організаційну культуру управління для виявлення тих її елементів і напрямів їх удосконалення, які можуть мати найбільший ефект.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Алехина И. В. Имидж и этикет делового человека / И. В. Алехина. – М. : ЭНН, 1996. – 167 с. **2.** Блощинська В. А. Організація праці менеджера : навч.-метод. посіб. / В. А. Блощинська. – Івано-Франківськ : Галицька акад., 2007. – 248 с. **3.** Вергелес (Лаврова) Ю. В. Оцінка ефективності організації структури управління підприємством на основі показника «узгодженості» / Ю. В. Вергелес (Лаврова) // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2008.– Вип. 236. – С. 1290–1294. **4.** Єльнікова Г. Управлінська компетентність / Г. Єльнікова. – Київ : Ред. загальнопед. газет, 2005. – 128 с. **5.** Заренюк Н. Культура управления : учеб. пособие / Н. Заренюк. – Минск : Высш. шк., 1990. – 156 с. **6.** Золотарьова Т. Н. Праця менеджера в умовах розвитку нових інформаційних технологій / Т. Н. Золотарьова // Експрес-новини: наука, техніка, технологія. – Київ : УкрІНТЕІ, 1997. – С. 21–23. **7.** Королюк С. В. Управлінська культура керівника школи / С. В. Королюк // Постметодика. – 2003. – № 5. – С. 85–88. **8.** Мармаза О. Організаційна культура управління / О. Мармаза // Управління школою. – 2003. – № 7. – С. 19–23. **9.** Матукова Г. І. Використання професійних ситуацій і проектів на заняттях у вищій школі економічного профілю / Г. І. Матукова // Вісник Черкаського університету. Педагогічні науки. – 2009. – Вип. 166. – С. 106–110. **10.** Палєха Ю. І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культура / Ю. І. Палєха. – Київ : Вид-во Європ. ун-ту фінансів, інформ. систем, менеджменту і бізнесу, 2002. – 337 с. **11.** Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова. – СПб. : Питер, 2008. – 464 с. **12.** Щекин Г. В. Теория социального управления : монография / Г. В. Щекин. – Киев : МАУП, 1996. – 408 с.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

УДК 334.012.64(477)

Пісарогло О.

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано основні аспекти розвитку малого та середнього бізнесу в Україні, визначено фактори та головні проблеми, які негативно впливають на його розвиток. Запропоновано засоби подолання негативних тенденцій за сучасних умов господарювання.*

Ключові слова: *малий бізнес, негативні тенденції, оподаткування, державна підтримка.*

Аннотация. *Проанализированы основные аспекты развития малого и среднего бизнеса в Украине, определены факторы и главные проблемы, негативно влияющие на его развитие. Предложены пути преодоления негативных тенденций в современных условиях хозяйствования.*

Ключевые слова: *малый бизнес, негативные тенденции, налогообложение, государственная поддержка.*

Annotation. *Analyzes the main aspects of the development of small and medium business in Ukraine, the factors and major issues that are affecting its development. Proposed means to overcome the negative factors of small businesses in the current economic conditions.*

Keywords: *small business, the negative trends, taxation, government support.*

Розвиток та ефективне функціонування малого бізнесу є надзвичайно гострою проблемою за сучасних умов кризового стану економіки України у зв'язку з наявністю низки невирішених проблем, серед яких складна політична ситуація, корупція, суперечливе і неоднозначне законодавство, високе податкове навантаження і, як наслідок, значна тінізація економіки. На сучасному етапі формування ринкових відносин в Україні особливого значення набуває питання розвитку нових форм господарювання. Світовий досвід свідчить, що одне з провідних місць у господарських системах розвинених країн належить малим підприємствам. Саме мале і середнє підприємництво сприяє здійсненню структурної перебудови економіки в найкоротші терміни, насиченню ринку товарами та послугами і формуванню середнього класу.

Проблемні питання малого бізнесу висвітлили в своїх роботах такі провідні вчені: Варналій С., Воротіна Л., Колеснікова Л., які акцентують свою увагу на різних підходах до вирішення проблем розвитку малих підприємств. Дослідження природи малого бізнесу, його місця й ролі в розвинених ринкових економіках є об'єктом уваги Кондратюк Т., Кужель О., Ляшенко В., Мазур А., Михасюк І., Сизоненко В., Соболь С., Ткаченко В. та ін.

Однак у достатній мірі основні проблеми та аспекти малого бізнесу в Україні не розкрито, що й зумовило вибір теми дослідження. Метою статті є аналіз малого бізнесу в Україні, визначення факторів, які негативно впливають на його розвиток, а також шляхів подолання негативних тенденцій у розвитку малого бізнесу за сучасних умов господарювання.

Економічний і соціальний розвиток тієї чи іншої країни, а також рівень і якість життя громадян залежать передусім від рівня розвитку економіки в цілому, а саме від рівня розвитку підприємницької діяльності, насамперед малого та середнього бізнесу .

Згідно із Указом Президента України «Про державну підтримку малого підприємництва» від 12.05.1998 № 456/98, суб'єктами малого підприємництва є зареєстровані фізичні особи, а також юридичні особи – суб'єкти підприємництва будь-якої організаційно-правової форми та форми

власності, у яких середньооблікова чисельність працюючих за звітний період не перевищує 50 осіб та обсяг виручки від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) за рік не перевищує 1 000 000 грн [1].

Бізнес – це ініціативна економічна діяльність, яка є здійснюваною за власні або взяті в кредит кошти суб'єктом підприємництва на його ризик і під його відповідальність, спрямована на отримання прибутку. Отже, бізнес має дві неподільні між собою складові частини: «ризик – прибуток». У розвинених країнах Європи, а також країнах Азії та Америки, малий і середній бізнес складають основу національної економіки (більше 60–80 % у ВВП), у той час як в Україні цей показник зафіксовано на рівні 11 % у ВВП. Якщо розглядати частку зайнятих у цьому сегменті економіки, то в розвинених країнах цей показник становить 50–90 % зайнятого населення, а в нашій країні – 5–6 %. Але якщо враховувати тіньову економіку, то можна говорити і про 30 % населення, зайнятого в малому та середньому бізнесі.

© Пісарогло О., 2015

Мале підприємництво є необхідною складовою розвитку економіки країни, ефективним інструментом підтримки життєдіяльності людей, формою їх участі в економіці країни. Отже, мале підприємство – це підприємство, на якому середньооблікова чисельність працюючих за рік не перевищує п'ятдесяти осіб, а обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за цей період не перевищує суми, еквівалентної п'ятистам тисячам євро за середньомісячним курсом Національного банку України щодо гривні. Як було зазначено, у розвинених країнах світу малий бізнес становить основу економіки. Він забезпечує роботою більшість населення (приблизно 80 %) і формує значну частку ВВП (понад 50 %).

Невеликий внесок малого бізнесу (якихось 5 %) у ВВП України свідчить про недостатню його підтримку з боку держави. Процес становлення малого підприємництва в Україні відбувається сповільнено і нерівномірно, оскільки:

1) спостерігається сповільнення темпів зростання числа малих підприємств. Так, кількість малих підприємств, починаючи з 2000 р. і до 2004 р., помітно зростала, а надалі ця тенденція поступово змінюється, кількість малих підприємств зростає з меншою швидкістю, і в 2012 р. зменшилася порівняно з попереднім у 0,84 рази;

2) наявна галузева деформація, що є орієнтованою переважно на діяльність у сфері торгівлі та громадського харчування (55 %). Це пов'язано із відносно невеликими витратами на створення таких підприємств та швидким оборотом вкладеного капіталу. Насторожує той факт, що не спостерігається тенденції до зростання питомої ваги кількості малих підприємств, що є спеціалізованими на виробничій діяльності. Частка підприємств промисловості становить лише 14 %.

Розвиток малого бізнесу стримують три групи проблем.

1. Організаційні, у тому числі нестача фінансових ресурсів. Брак фінансових ресурсів, як власних, так і позикових, є досить значущою проблемою для бізнесу. За оцінками експертів лише мала частина – приблизно 30 % від наявної потреби в кредитах для малого бізнесу сьогодні є задоволеною, а в частині мікрокредитів, то й зовсім 10 %. Особливо складно отримати кредит підприємцю. Основна частина підприємців не користується кредитними і позиковими засобами насамперед через відсутність у малих підприємств необхідного забезпечення. Іншою причиною є високі ризики, пов'язані з кредитуванням малих підприємств, і накладні витрати банків, які є майже однаковими як для невеликих, так і для великих позик.

Разом із тим, говорячи про загальні тенденції розвитку сектора кредитування малого та середнього бізнесу, можна відзначити, що банки, накопичуючи досвід роботи в цій сфері, оцінюючи рівень ризиків, пов'язаних із наданням кредиту цьому сегменту ринку, йдуть шляхом спрощення процедур кредитування, пом'якшення умов, включаючи процентні ставки, терміни погашення кредитів, комісії [2, с. 56].

2. Матеріально-фінансові, наприклад, проблема доступу до виконання державних замовлень. Специфіка державних потреб припускає наявність потреб, які можуть бути задоволені лише малими підприємствами, оскільки для великих компаній такі замовлення часто не є цікавими.

Для малого бізнесу робота за державним замовленням може стати найбільш прийнятним способом завантаження своїх потужностей і пошуку клієнтів.

Ще однією досить значущою проблемою є просування товарів і послуг на ринку. Багато підприємців мають обмежені можливості в організації збуту продукції, в організації реклами і просуванні продукту на ринок, відчувають труднощі в пошуку клієнтів, налагоджуванні зв'язків із постачальниками і споживачами. Проведення маркетингових досліджень суб'єктами підприємництва ще не стало поширеною практикою, що підвищує ймовірність помилкового вирішення проблем і пов'язаних із цим фінансових втрат.

Підприємства, як правило, не мають коштів для рекламування своїх товарів і послуг. Виставково-ярмаркові заходи найчастіше стають для малого бізнесу єдиним доступним майданчиком, який можна використовувати для просування своєї продукції і розширення її збуту. Таким чином, малий бізнес є наймасовішим і одним з найбільш зацікавлених учасників виставково-ярмаркових заходів.

3. Фактори зовнішнього середовища і кон'юнктури ринку [3, с. 25]. Одним із факторів, що спричиняє численні нарікання підприємців, є надмірне державне регулювання ділової активності, так звані адміністративні бар'єри. Доцільно вказати на значне число перевірок підприємств з боку органів контролю та нагляду, а також тривалі за часом процедури отримання необхідних дозволів та погоджень у різних інстанціях.

Експертні дослідження і практичний досвід свідчать про наявність прямої залежності між станом бізнес-середовища і створенням нових робочих місць. Чим менше в країні перешкод у процедурі створення компаній, отримання ліцензій, залучення кредитів, реєстрації прав власності, найманні працівників, виході підприємств на зовнішні ринки, тим більш комфортно почуває себе бізнес, тим більше ефективних робочих місць він створює. В усуненні адміністративних бар'єрів у цих та інших галузях – значний потенціал розширення малого підприємництва та створення нових робочих місць.

Ще однією зі значущих проблем бізнесу, як і раніше, є рівень оподаткування. Багато нарікань і до громіздкої системи заповнення податкових декларацій і бухгалтерської звітності.

Водночас слід зазначити, що з уведенням спрощеної системи оподаткування та спеціального податкового режиму сплати єдиного податку на поставлений дохід податкове навантаження на малий бізнес значно скоротилося. Так, більшість індивідуальних підприємців перейшло на зазначені спеціальні режими оподаткування. Разом із тим, спрощена система оподаткування має свої недоліки й обмеження. Однак найближчим часом податкові послаблення для малого бізнесу, у тому числі підвищення граничного порогу доходів, що дозволяє застосовувати спрощену систему оподаткування, не передбачено [4, с. 15].

Приблизно половина опитаних підприємців причинами закриття підприємств називають не тільки фактори зовнішнього середовища, але і низьку кваліфікацію та власні помилки підприємців. Тому для підприємств актуальною є проблема підвищення кваліфікації наявного персоналу та отримання ним необхідних ділових і спеціальних знань. Ці завдання можна вирішувати шляхом проведення семінарів, круглих столів, тренінгів, дистанційного навчання, надання консультацій [5, с. 39–40].

Повністю усунути або суттєво обмежити дію всіх негативних факторів можна тільки з допомогою заходів державної підтримки малого підприємництва в рамках спеціалізованих програм.

Таким чином, перераховані вище проблеми розвитку малого бізнесу в Україні є важливими і потребують якнайшвидшого вирішення. Першочерговими заходами в цьому напрямі мають стати:

1) внесення змін до законодавчих актів щодо процедури створення підприємства і спрощення цього процесу шляхом зменшення кількості дозволів, необхідних для відкриття фірми;

2) упровадження пільгового кредитування, що передбачає низьку процентну ставку, тривалий термін кредитування, можливість повернути отриману суму до закінчення терміну кредиту, часткове фінансування або розробка державної програми з надання субвенцій з державного бюджету;

3) удосконалення системи ліцензування та патентування для підприємств шляхом подовження термінів дії ліцензій і патентів;

4) створення науково-дослідного центру вдосконалення державного управління у сфері підприємництва, що займатиметься питаннями регулювання та підтримки малого бізнесу.

Таким чином, для нормальної діяльності бізнесу необхідно забезпечити оптимальне поєднання інтересів держави, споживачів та суб'єктів підприємництва. Для цього слід увести впорядковану й ефективну нормативно-правову базу малого підприємництва, яка стимулюватиме розвиток бізнесу та створювати сприятливі умови для тих, хто прагне розпочати і розвивати власну справу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пивавар І. Д.

Література: 1. Про державну підтримку малого підприємництва [Електронний ресурс] : Закон України від 19.10.2000 № 2063-III. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2063-14. **2.** Кунина Ю. Большое начинается с малого / Кунина Ю. // Время. – 2012. – Апр., 9. **3.** Полякова О. 7 поводов для дела / О. Полякова // Деньги. – 2013. – № 10 (252). **4.** Снежко Е. Главный риск для бизнеса / Е. Снежко // Инвестгазета. – 2012. – Янв.,14. **5.** Симоненко К. Великий комбинатор / К. Симоненко // Инвестгазета. – 2013. – Май, 20–25.

ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

УДК 005.963.1

Погребняк А. В.

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

Анотація. *Визначено особливості застосування методів професійного навчання персоналу та їх наслідки. Запропоновано напрями щодо підвищення ефективності процесу навчання на підприємствах.*

Ключові слова: *навчання персоналу, робоче місце, навчання персоналу поза робочим місцем.*

Аннотация. *Определены особенности применения методов профессионального обучения персонала и их последствия. Предложены направления повышения эффективности процесса обучения на предприятиях.*

Ключевые слова: *обучение персонала, рабочее место, обучение персонала вне рабочего места.*

Annotation. *Analyzes the peculiarities of application of methods of professional training. Definition positive and negative consequences of their use. Directions to improve the efficiency of learning in the workplace.*

Keywords: *training, training programs, workplace, training outside the workplace, teaching methods.*

В Україні навчання персоналу для більшості організацій нині набуває особливого значення. Це пов'язано з тим, що робота за умов ринку висуває високі вимоги до рівня кваліфікації персоналу. Швидко змінюються як зовнішні, так і внутрішні умови функціонування організації, які ставлять організацію перед необхідністю підготовки персоналу до змін. Тому навчання персоналу не є самоціллю, воно має бути пов'язаним із процесами організаційного розвитку.

Підготовка, підвищення кваліфікації, навчання працівників нині стає актуальним завданням. Навчання працівників може здійснюватися як безпосередньо на підприємстві, так і за його межами. Це можуть бути перепідготовка або перенавчання, а також навчання новим професіям [1].

Питання аналізу методів навчання персоналу висвітлювали багато вчених, серед них Петровська О. А., Сартан Г. М., Волкова Ю. Г., Харчева О. Г., Диброва Г. В. та ін.

Метою статті є визначення особливостей застосування методів навчання персоналу поза робочим місцем та виявлення позитивних і негативних наслідків їх застосування.

Навчання персоналу – це цілеспрямовано організований, планомірно і систематично здійснюваний процес оволодіння знаннями, уміннями, навичками і способами спілкування під керівництвом досвідчених викладачів, наставників, фахівців і керівників.

Одним із видів є навчання персоналу поза робочим місцем.

Навчання персоналу поза робочим місцем проходить за межами самої роботи (конкретного робочого місця) і є організованим зовнішніми структурами [2].

Професійне навчання поза робочим місцем має сприяти передусім отриманню теоретичних знань і набуттю навичок поведінки відповідно до вимог виробничої обстановки.

У табл. 1 наведено характеристики найпоширеніших методів навчання поза робочим місцем [3].

Таблиця 1

Характеристика методів навчання персоналу поза робочим місцем

Метод навчання	Характерні особливості
1	2
Лекція	Пасивний метод навчання, що є застосовуваним для викладу теоретичних і методичних знань, передачі практичного досвіду
Конференції, семінари, бесіди за круглим столом, екскурсії, дискусії, зустрічі з керівництвом	Активний метод навчання, участь у дискусіях, розвиває логічне мислення і виробляє способи поведінки в різних ситуаціях
Програмовані курси навчання	Більш активний метод навчання, є ефективним для отримання теоретичних знань

© Погребняк А. В., 2015

Закінчення табл. 1

1	2
Метод навчання керівних кадрів, заснований на самостійному вирішенні конкретних завдань щодо виробничої практики	Моделювання організаційної проблеми, яку мають вирішити учасники (слухачі) групи. Допомагає поєднати теоретичні знання та практичні навички, передбачає обробку інформації, конструктивно-критичне мислення, розвиток творчості під час прийняття рішень
Тренінг	Щоденне навчання, у ході якого один інструктує або тренує іншого стосовно основ його діяльності шляхом інтенсивного навчання, демонстрації та практичної роботи для підвищення ефективності діяльності
Ділові ігри	Навчання манері поводитися в різних виробничих ситуаціях, зокрема під час ведення переговорів, причому учасники мають виробляти альтернативні точки зору
Самостійне навчання	Найбільш простий вид навчання, що може бути реалізований без інструктора. Для нього не потрібне спеціальне приміщення або певний визначений час: людина навчається там, тоді і у такий спосіб, як їй зручно. Для цього важливим є свідоме бажання людини засвоювати нові знання
Методи вирішення виробничо-економічних проблем за допомогою моделей	Моделювання процесів, що наявні на конкуруючих підприємствах. Слухачі розподіляють між собою ролі конкуруючих між собою фіктивних організацій. Із урахуванням вихідних даних слухачі мають вирішити відповідні проблеми щодо певних стадій виробництва продукції

Серед позитивних аспектів цієї групи методів можна назвати: можливість обміну інформацією про проблеми і способи їх вирішення між співробітниками різних організацій, за умови готовності до відкритого і чесного обговорення проблем в організаціях; достатньо висока нейтральна навчальна обстановка; можливість застосування прогресивного коштовного навчального обладнання, орієнтація на перспективні вимоги до виконання роботи; вищий рівень організації навчального процесу через вищу кваліфікацію навчального персоналу (викладацького складу) поза стінами організації, ніж усередині неї.

Дані таблиці допомагають визначити позитивні та негативні наслідки застосування цих методів навчання [4]. До недоліків належать:

1) потребують чимало коштів;

2) ймовірність повної або часткової розбіжності між потребою в навчанні персоналу і фактичним змістом навчального процесу;

3) наявність тимчасової затримки між виникненням необхідності у навчанні та її задоволенням, відтак час, частота, тривалість навчання є заданими зовнішніми структурами.

Таким чином, навчання працівників поза робочим місцем допомагає організації більш успішно вирішувати проблеми, пов'язані з новими напрямами діяльності, і підтримувати необхідний рівень конкурентоспроможності (підвищення якості та продуктивності (ефективності) праці персоналу, скорочення витрат і зниження собівартості, зниження травматизму тощо). Навчання сприяє поширенню серед співробітників основних ціннісних пріоритетів організаційної культури, пропагуванню нових підходів та норм поведінки, що є основою організаційної стратегії.

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

Література: 1. Магура М. И. Организация обучения персонала компании / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : Интел-Синтез, 2005. – 216 с. **2.** Навчання персоналу [Електронний ресурс] // Навчальні матеріали онлайн. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/10310208/menedzhment/navchannya_personalu. **3.** Методи і форми професійного навчання [Електронний ресурс] // Бібліотека економіста. – Режим доступу : http://library.if.ua/book/45/3086.html. **4.** Розвиток команди [Електронний ресурс] // Буковинська бібліотека. – Режим доступу : http://buklib.net/books/28757/.

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

УДК 349.2(477)

Погребняк А. В.

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

Анотація. *Проаналізовано випадки порушення трудових відносин в Україні та дієві методи захисту трудових прав працівників.*

Ключові слова: *трудове право, порушення трудових прав, захист трудових прав, методи захисту.*

Аннотация. *Проанализированы случаи нарушения трудовых отношений в Украине и эффективные методы защиты трудовых прав работников.*

Ключевые слова: *трудовое право, нарушение трудовых прав, защита трудовых прав, методы защиты.*

Annotation. *Analyzes the occurrence of violations of labor relations and identifying the best methods of protecting migrant workers' rights in Ukraine.*

Keywords: *labor law, violation of labor rights, protection of labor rights, protection methods.*

Захист прав та інших свобод є важливою категорією теорії права і галузевих правових наук. Незважаючи на те, що права та обов'язки як працівника, так і роботодавця є чітко прописаними в КЗпП України, законах та підзаконних актах, численних локальних актах, про трудові права працівника, на відміну від його трудових обов'язків, роботодавці згадують нечасто. Та чи багато знають про свої права і самі наймані працівники? Відтак вони не можуть себе захистити, відстояти свою позицію, домогтися від роботодавця справедливої компенсації за порушення своїх прав. В Україні найчастіше захисту трудових прав потребують люди, яких незаконно звільнено з роботи; громадяни, яким затримують або не виплачують у повному обсязі заробітну плату; працівники, які є незаконно притягненими до дисциплінарної відповідальності тощо [1].

Питаннями захисту трудових відносин займалося багато вчених, серед них Войнаровська О., Прудкий О., Хедата С. та ін.

Метою статті є виявлення методів захисту трудових відносин працівників у нашій країні.

Під захистом прав та законних інтересів працівників розуміють сукупність матеріально-правових заходів, організаційних і процесуальних засобів припинення і попередження порушень трудового законодавства, відновлення порушених трудових прав громадян і відшкодування завданої через це шкоди [2].

До порушень трудового законодавства належать: незаконне звільнення; порушення процедури звільнення працівника; невиплата належної компенсації або матеріальної допомоги; несвоєчасна (неповна) виплата заробітної плати; порушення процедури надання відпусток, виплати декретних, лікарняних; самовільне збільшення роботодавцем тривалості робочого дня; порушення правил охорони праці; невиконання зобов'язань за колективним договором; перешкоджання законній діяльності профспілок; дискримінація; утиск інших прав найманих працівників, визначених трудовим законодавством.

В Україні існують три методи захисту прав працівників: трудовий договір, колективний договір та звернення до суду.

Найпоширенішим методом захисту будь-якого співробітника є трудовий договір. Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, із підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи. Саме договір дає можливість співробітнику обгрунтовано оперувати фактами у разі виникнення будь-якої суперечки з роботодавцем, але тільки за умови укладання такого договору в письмовій формі (контракту).

Другим не менш дієвим методом захисту прав працівників є колективний договір. Колективний договір – це нормативно-правовий договір, що укладається на виробничому рівні між роботодавцем і найманими працівниками для регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів суб'єктів соціального партнерства. Якщо на підприємстві діє профспілка, співробітникам набагато простіше відстоювати свої права. Але справа у тому, що в більшості українських компаній будь-які ініціативи з боку персоналу організувати профспілку жорстко присікаються [3].

Ще один спосіб захистити себе – не піддаватися психологічному тиску з боку роботодавця. Найчастіше, плануючи скорочення персоналу або погіршення умов праці працівника, недобросовісний роботодавець робить

© Погребняк А. В., 2015

це таким чином. Без попереднього повідомлення працівника запрошують до керівника компанії, де його шляхом психологічного тиску та використання найабсурдніших аргументів змушують підписати заяву про звільнення за власним бажанням або доповнення до трудового договору про зменшення заробітної плати. Після підписання таких документів про захист формально порушених прав працівнику можна забути. У разі виникнення суперечки та передачі її на судовий розгляд навряд чи знайдуться аргументи, що переконають суд у тому, що зазначені вище дії здійснювалися роботодавцем без згоди працівника. Тому головне правило – не підписувати ніякі документи, ніякі «пропозиції» роботодавця, які вас не влаштовують.

Важливо не вестися на провокації роботодавця. Останнім часом почастішали факти неетичної та непрофесійної поведінки роботодавців, що провокують небажаних співробітників для обґрунтування їх звільнення (наприклад, за прогул, поява на роботі в нетверезому стані тощо). Керівники компаній користуються правовою безграмотністю співробітників або ж їх небажанням захищати свої права. У зв'язку з цим працівникам корисно буде ознайомитися зі ст. 40 Кодексу законів про працю та утримуватися від дій, що можуть стати підставою для «законного» звільнення за цією статтею.

Особливе значення має належне фіксування всіх неправомірних дій з боку компанії, що надалі може бути використано в суді. У разі виникнення конфлікту працівник має переходити на письмову форму спілкування з роботодавцем: подавати заяви секретарю компанії для реєстрації їх як вхідної кореспонденції з відміткою про дату отримання на примірнику заяви працівника. Також слід заручитися підтримкою співробітників, які могли б підтвердити певні факти порушення прав працівника у суді [4].

Але найбільш дієвим методом захисту прав працівника є третій. Якщо будь-яка можливість вирішити суперечку шляхом переговорів є вичерпаною, існує звернення до суду. Навіть згадка про потенційний позов може змусити роботодавця змінити своє рішення або принаймні посприяти більш вигідним умовам звільнення. Зібравши всі необхідні докази, працівник може подати позов, наприклад, про поновлення на роботі, виплату середнього заробітку за вимушений прогул, компенсацію моральної шкоди, виплату заробітної плати в разі її незаконного зменшення. Але звернення до суду може загрожувати виникненням труднощів у разі подальшого працевлаштування, оскільки мало хто захоче взяти в команду співробітника, який не зміг розійтися з миром із попереднім роботодавцем.

Таким чином, кожний має право захищати свої трудові права і свободи всіма способами, не забороненими законом. Трудова діяльність часом займає більшу частину нашого життя, тому важливо знати, як себе захистити. Вступаючи у трудові відносини, приймаючи на роботу і звільняючи працівників, роботодавець має бути обізнаний із принципами трудового законодавства.

При виникненні непорозуміння закон найчастіше стає на бік працівника. У разі недотримання закону роботодавець абсолютно несподівано для себе може опинитися в ролі відповідача в суді і навіть підсудного у кримінальній справі. Практика трудових відносин, особливо на невеликих приватних підприємствах, часто є далекою від букви закону, однак у разі звернення до суду на закони зважають, і порушені права працівника, як правило, відновлюють.

Отже, знання прав і обов'язків є корисними як роботодавцю, так і працівнику.

Науковий керівник – старший викладач Браславець Ю. Ю.

Література: 1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : – Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08. **2.** Общие положения трудового права [Електронний ресурс] // Правовед. – Режим доступу : http://pravoved.in.ua/section-library/87-lib-pravo-01/541-glava21.html. **3.** Трудовые споры в Украине и как правильно уволиться с работы [Електронний ресурс] // Укрзакон. – Режим доступу : http://ukrzakon.net/trud.html. **4.** Как работникам защитить свои трудовые права [Електронний ресурс] // MMR. – Режим доступу : http://old.mmr.ua/news/id/kak-rabotnikam-zaschitit-svoi-trudovye-prava-16288/.

СУТНІСТЬ КОНЦЕПЦІЇ ТА ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ПЕРІОДИЗАЦІЇ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА

УДК 316.324.8(477)

Поклонський Е. В.

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

Анотація. *Розглянуто сутність і концепцію розвитку постіндустріального суспільства. Виділено та проаналізовано основні підходи до періодизації економічного розвитку суспільства, що характеризують постіндустріальне суспільство.*

Ключові слова: *постіндустріальне суспільство, концепція, сутність постіндустріального суспільства, періодизація.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность и концепция развития постиндустриального общества. Выделены и проанализированы основные подходы к периодизации экономического развития общества, характеризующие постиндустриальное общество.*

Ключевые слова: *постиндустриальное общество, концепция, суть постиндустриального общества, периодизация.*

Annotation. *The essence of the concept and development of industrial society. Dedicated and analyzed basic approaches to periodization economic development of society, characterizing post-industrial society.*

Keywords: *post-industrial society, the concept, the essence of post-industrial society, periodization.*

Нині Україна переживає дуже важливий і водночас складний період розвитку. За останні 15–20 років відбулася кардинальна трансформація її економічного укладу, політичного устрою, змінилися культурно-ціннісні орієнтири більшої частини населення. Залишилися в минулому ідеологічні постулати, що визначали розвиток країни протягом десятиліть. У цій ситуації перед Україною стоїть завдання пошуку нових орієнтирів соціальної еволюції, нових економічних і політичних моделей та інститутів, адекватних викликам сучасності. Саме тому розуміння сутності концепції та аналіз підходів до періодизації постіндустріального суспільства є нині актуальною темою.

Цю тему розглядало багато вчених: Арон Р., Белл Д., Гелбрейт Дж., Кан Г., Тоффлер Е., Турен А.,Фурастьє Ж. та ін.

Метою цієї роботи є визначення сутності та аналіз підходів до періодизації постіндустріального суспільства.

Теорія постіндустріального суспільства намагається подати те, що матиме місце після першої реалізації можливостей індустріального суспільства. Це теорія (Белл Д., Турен А. та ін.), згідно з якою індустріальне суспільство внаслідок науково-технічного прогресу переростає у постіндустріальне суспільство, для якого характерною є домінуюча роль сфери послуг, перехід влади до вчених і технократів.

У постіндустріальному суспільстві на основі нових технологій (переважно мікроелектроніки) різко збільшується випуск продукції, відбувається перехід від економіки виробництва товарів до економіки послуг, уведено елементи планування і контролю над технологічними змінами [1].

У соціальній структурі такого суспільства зростає чисельність людей, задіяних у сфері послуг, сформовано нові еліти (технократи, сцієнтисти). Технократи як технічні спеціалісти, що належать до складу вищих функціонерів управління, провідну роль у житті суспільства відводять техніці і технічним спеціалістам як основі промислового виробництва. Основою їх світоглядної орієнтації є сцієнтистські уявлення про наукове знання як вищу культурну цінність і достатню умову орієнтації індивідуума у світі.

Виділивши в історії людства три фази (доіндустріальну, індустріальну і постіндустріальну), Данієл Белл описав риси постіндустріального суспільства: трансформація значення різних економічних секторів, домінування сектора послуг (адміністрація, банки, транспорт, охорона здоров'я, торгівля, освіта, наука, судочинство, мистецтво тощо) за зниження промислового сектора і обмеження значення сільськогосподарського сектора; зміна пануючої технології, перехід від енергетичної технології до інформаційної (поява роботів, розвиток комунікацій); зростання значення планування, прогнозування розвитку, контролю технологій; панування прагматичних і технологічних критеріїв за умови зниження ролі ідеологічних і етичних критеріїв; розквіт інтелектуальної технології, тобто цільового використання науки для потреб практики; перетворення класової структури, висунення

© Поклонський Е. В., 2015

в ролі пануючого не класу власників, а класу висококваліфікованих фахівців (економістів, інженерів, менеджерів) (табл. 1) [2].

Таблиця 1

Ознаки постіндустріального суспільства

Основні ознаки постіндустріального суспільства
– висока продуктивність праці завдяки переходу від механізованої праці до автоматизованої; – висока якість життя завдяки збільшенню обсягів ВВП та високому розвитку сфери послуг; – конкурентоспроможність через те, що для всіх існують єдині правила гри на ринку, оскільки постіндустріальні країни є демократичними; – розвиток інноваційної економіки внаслідок розуміння того, що майбутнє за інноваціями; – зростання ролі інформації, знань та інформаційних технологій в житті суспільства; – висока соціальна мобільність завдяки тому, що в постіндустріальних країнах швидко зростає чисельність середнього класу і він стає найчисельнішим прошарком суспільства; – політичний плюралізм (велика кількість політичних партій): індустріально розвинені країни є демократичними і кожний має право на висловлення власної точки зору і точки зору різних груп людей

Соціально-економічний розвиток суспільства – це природо-історичний процес, унаслідок якого здійснюється поступальний рух людства від менш розвинених до більш розвинених громадських форм. Але у представників економічної, соціологічної, історичної науки немає єдності щодо визначення критеріїв періодизації розвитку суспільства, отже, і щодо виділення основних етапів суспільного прогресу [3].

Учені-економісти минулого і сучасності по-різному трактують сутність та особливості історичного розвитку суспільства. Найбільшого поширення набули формаційний і цивілізаційний підходи до розуміння процесу економічного розвитку людського суспільства.

Формаційний підхід був розроблений К. Марксом і його послідовниками. Його сутність полягає в тому, що продуктивні сили суспільства в сукупності з виробничими відносинами становлять певний спосіб виробництва матеріальних благ, а спосіб виробництва у поєднанні з політичною надбудовою суспільства – соціально-економічну формацію. Основоположним економічним ядром кожного способу виробництва, а відповідно і формації, є панівна форма власності, оскільки саме вона визначає спосіб з'єднання працівника із засобами виробництва [4].

Задля більш глибокого наукового пізнання закономірностей розвитку суспільства світова суспільна наука розробила і широко використовує цивілізаційний підхід до пізнання історії розвитку людства.

Ще один критерій виділення етапів історичного розвитку – рівень індустріалізації економіки. Згідно з ним розрізняють такі етапи в історії розвитку суспільного виробництва: доіндустріальний; індустріальний; постіндустріальний; неоіндустріальний. В основі критерію – рівень розвитку продуктивних сил, насамперед засобів, і зміст праці [5].

Ручна праця характеризує доіндустріальний етап, машинна –індустріальний, автоматизація виробництва, інноваційний тип розвитку виробничих сил – постіндустріальний. Неоіндустріальний етап називають інформаційним суспільством, або технотронною ерою. Багато в чому такий підхід є близьким до стадійного, у якому за основу виділення стадій Уолт Ростоу взяв рівень технологічного розвитку суспільства. Основні підходи до періодизації економічного розвитку суспільства та їх основоположні принципи наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Особливості періодизації економічного розвитку суспільства

Основні підходи до періодизації економічного розвитку суспільства		
Назва підходу	**Щаблі розвитку**	**Основоположні принципи**
1	**2**	**3**
Формаційний	– первіснообщинний; – рабовласницький; – феодальний; – капіталістичний; – комуністичний	Спосіб виробництва
Цивілізаційний	Цивілізаційний підхід передбачає правомірність впливу різних факторів на розвиток людського суспільства. Він є орієнтованим не на особливості способу виробництва, а насамперед на цілісність людської цивілізації, домінуюче значення загальнолюдських цінностей, інтегрованість кожного суспільства у світове співтовариство	– багатогранність аналізу економічних систем; – природна еволюційна поступовість історичного процесу; – відмова від класових, конфронтаційних оцінок змісту і цілей системи; пізнання системи в єдності її економічних і соціокультурних елементів; – посилення ролі людського фактора в суспільному розвитку

Закінчення табл. 1

1	2	3
Стадійний	– традиційне суспільство; – перехідне суспільство; – стадія зсуву; – стадія зрілості; – стадія масового споживання	Рівень технологічного розвитку суспільства
За рівнем індустріалізації	– доіндустріальний; – індустріальний; – постіндустріальний; – неоіндустріальний	Рівень індустріалізації суспільства

Таким чином, можна сказати, що науково-технологічні досягнення кінця другого тисячоліття дозволяють говорити про сучасне суспільство не тільки як про інформаційне, а й як про постмодернове. Часові цикли розвитку постіндустріального суспільства складно прогнозувати. Але очевидно, що визначальними є передусім темпи науково-технічного прогресу.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Українська Л. О.

Література: 1. Гривнак Б. Л. Суспільство, яке ми будуємо: концепція інформаційного суспільства в сучасному світі // Гіллея: науковий вісник. – 2011. – С. 87–90. **2.** Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования ; пер. с англ. – М., 1999. – 342 с. **3.** Лебедева Л. В. Постіндустріальна економіка та постіндустріальне суспільство: критерії розмежування та існуючі моделі // Економічна теорія. – 2010. – № 4. – С. 29–36. **4.** Павко А. Методологія модерну і постмодерну: проблеми синтезу протилежних підходів / А. Павко // Вісник Національної академії наук України. – 2011. – № 3. – С. 34–39. **5.** Пирог О. В. Інтегральний метод оцінювання стабільності розвитку національного господарства в умовах постіндустріального суспільства / О. Е. Кузьмін, О. В. Пирог // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 4 (142). – С. 88–102.

АНАЛІЗ ФІНАНСОВОГО СТАНУ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ

УДК 336.71

Полиняк Ю. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто основні показники, що є необхідними для проведення аналізу фінансового стану банків: достатності капіталу, якості активів, рентабельності, ліквідності. Проаналізовано переваги та недоліки методик оцінювання фінансового стану: методики CAMELS, FitchIBCA, Ширинської, Кротонова.*

Ключові слова: *фінансовий аналіз, достатність капіталу, якість активів, рентабельність, ліквідність.*

Аннотация. *Рассмотрены основные показатели, необходимые для проведения анализа финансового состояния банков: достаточности капитала, качества активов, рентабельности, ликвидности. Проанализированы преимущества и недостатки существующих методик оценки финансового состояния: методики CAMELS, FitchIBCA, Ширинской, Кротонова.*

© Полиняк Ю. Ю., 2015

Ключевые слова: *финансовый анализ, достаточность капитала, качество активов, рентабельность, ликвидность.*

Annotation. *The basic indicators needed to analyze the financial condition of banks: capital adequacy, asset quality, profitability and liquidity. The advantages and disadvantages of existing methodologies to assess the financial condition: CAMELS, FitchIBCA, Shirinsky's technique, method Kromonov's.*

Keywords: *financial analysis, capital adequacy, asset quality, profitability, liquidity.*

Нині банківський сектор відіграє важливу роль у функціонуванні економіки України. Нестабільність економічної та політичної ситуації в країні ускладнюють діяльність банків і відповідно впливають на її ефективність. Окрім нестабільної економічної та політичної ситуації, на сектор банківських послуг впливає збільшення конкурентного середовища. Аналіз фінансового стану банку є актуальним, оскільки є необхідним для підвищення ефективності функціонування банків і збільшення рівня їх конкурентоспроможності.

Питанням аналізу фінансового стану банків займалися в своїх наукових працях вітчизняні та зарубіжні вчені: Савицька В. [1], Костенко Т. [2], Герасимович А. [3], Гетьман О. [4] та ін.

Метою статті є аналіз переваг і недоліків наявних показників і методик фінансового аналізу банківської установи.

Фінансовий аналіз можна розглядати з двох точок зору: теоретичної та практичної. З точки зору теорії фінансовий аналіз розглядають як напрям, що вивчає фінансові відносини, виражені в категоріях фінансів і фінансових показників. Фінансовий аналіз є функцією управління, із чим пов'язано його практичний аспект, адже за результатами аналізу вирішують управлінські завдання, після чого на основі підсумкової інформації узагальнюють та оцінюють результати [5, с. 3].

Показники, за допомогою яких визначають позицію банку в системі сертифікації і які характеризують ефективність діяльності, розділяють на дві групи: показники загальної ефективності роботи банку та показники структури балансу банку [6].

Для того щоб оцінити фінансовий стан банківської установи, необхідно визначити загальний рівень ефективності управління його активами і пасивами. Для такого аналізу застосовують основні коефіцієнти, що характеризують фінансовий стан банку, зокрема показники достатності капіталу, якості активів, рентабельності, ліквідності, рівня ризиків [7, с. 172].

Показник достатності власного капіталу (капітальної адекватності масштабам і характеру здійснюваних банком операцій) є одним із основних показників, оскільки саме завдяки достатньому обсягу власного капіталу функціонування банківської установи перебуває на стабільному рівні і знижуються ризики, що є ймовірними в ході діяльності. Цей показник забезпечує відповідний ступінь довіри до банку з боку інвесторів, кредиторів та вкладників, адже відображає спроможність банку своєчасно і в повному обсязі розраховуватися за своїми зобов'язаннями.

Якщо банк має достатній розмір власного капіталу, це дає йому впевненість в тому, що він залишатиметься платоспроможним, незважаючи на нестабільну ситуацію на ринку банківських послуг і ризики, які можуть бути цим спричинені. Банківські установи, у яких рівень капіталу є недостатнім, мають більшу вірогідність банкрутства у разі погіршення макроекономічних умов, водночас банки із занадто високим рівнем власного капіталу є неконкурентними і низько маневреними на ринку капіталу і кредитних ресурсів [8]. Виходячи з цього можна сказати, що власний капітал банку слід підтримувати на рівні, який є достатнім, тобто на такому, щоб банк мав максимально можливий прибуток і одночасно був ліквідним.

Розглядаючи якість активів банку, потрібно зазначити, що цей параметр є надзвичайно рухливим і важливим фактором фінансової стійкості банку, що потребує постійного аналізу й оцінювання. Під оцінюванням якості активів мають на увазі оцінювання ефективності управління банком своїм балансом, а відтак і всім своїм бізнесом. Показник цей є достатньо важливим для функціонування банківської установи, адже за його допомогою визначається обсяг необхідних банку резервів, щоб покрити можливі збитки, оскільки недостатність резерву може спричинити банкрутство. Для проведення аналізу якості активів банку необхідними є показники: абсолютні зміни кінцевих показників порівняно з початковими (базисними); темпи зростання або приросту показників за аналітичний період; структура кредитного та інвестиційного портфелів; коефіцієнтний аналіз показників якості активів [9, с. 54].

Рентабельність активів і капіталу розраховують як відношення чистого прибутку банку до його чистих активів (власного капіталу) у відсотковому вираженні. Рентабельність активів використовують для оцінювання діяльності управління банку, а рентабельність капіталу – для характеристики ефективності використання банком власного капіталу [6].

Ліквідність банку визначають за збалансованістю між строками і сумами розміщених активів та строками і сумами виконання зобов'язань банку, а також строками та сумами інших джерел і напрямів використання ко-

штів (надання кредитів, інші витрати). Цей показник характеризує спроможність банку забезпечити своєчасне виконання своїх грошових зобов'язань [10]. Негативно на діяльність банку впливає як занадто високий рівень ліквідності, так і його недостатність. Адже якщо банк має недостатній рівень ліквідності, то це зумовлює недовіру клієнтів, інвесторів, бо обмежує платоспроможність і відповідно підвищує ризик виникнення фінансових проблем. Якщо ж у банківській установі існує надлишкова ліквідність, то це знижує ефективність діяльності банку через його неспроможність ефективно використовувати вільні ресурси.

У процесі аналізу фінансового стану банку застосовують методики оцінювання фінансового стану [11]. Усі вони мають як переваги, так і недоліки (табл. 1).

Таблиця 1

Переваги і недоліки методик оцінювання фінансового стану

Методика оцінювання фінансового стану	Переваги	Недоліки
«CAMELS», передбачає проведення узагальненого оцінювання стабільності комерційних банків за найважливішими компонентами: прибутковість активів, ліквідність капіталу, менеджмент	Стандартизована система, найбільшою перевагою якої є врахування різноманітних сторін діяльності банку; урахування критеріїв якості менеджменту, що доволі важко оцінити, та оцінювання чутливості до ризику	Є складною у застосуванні, потребує багато часу та значних фінансових витрат
Методика Кромонова, передбачає розрахунок рейтингової оцінки у три етапи	Визначення абсолютних параметрів на основі балансу, обчислення коефіцієнтів, розрахунок поточного індексу надійності	До методики не належать показники прибутковості та якості кредитного портфеля, що є головним її недоліком
Методика Ширинської, передбачає розрахунок дванадцяти параметрів балансу банку для комплексного рейтингового оцінювання	Передбачає розрахунок п'яти видів диференційованих коефіцієнтів, що характеризують структуру активів і пасивів банку, рівень його ліквідності, надійності та рентабельності. До неї, на відміну від методики Кромонова, належить розрахунок показників рентабельності	Не враховує банківські ризики
FitchIBCA	Передбачає оцінювання поточного фінансового становища банку та можливих подальших змін фінансового стану	Система є автоматизованою і передбачає застосування новітніх технологій, а це потребує ефективної комунікації між банківськими підрозділами, а також відповідних фахівців

На цьому етапі розвитку банківської системи та її аналізу не існує ідеальної методики для фінансового аналізу, адже кожна система має певні недоліки. Через те що ці недоліки є достатньо суттєвими і до них не належать важливі для стабільної діяльності банку показники, під час проведення аналізу доцільним є компонування різних методик для досягнення оптимального результату. Вагомим недоліком для банківської системи України є нестача новітніх технологій, відсутність належного рівня комп'ютеризації, що унеможливлює застосування всіх методик.

Науковим результатом дослідження є систематизація переваг і недоліків методів оцінювання фінансового стану банківських установ.

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

Література: 1. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства : навч. посіб. / Г. В. Савицька. – Київ : Знання, 2010. – 654 с. **2.** Костенко Т. Д. Економічний аналіз і діагностика стану сучасного підприємства : навч. посіб. / Т. Д. Костенко, Є. О. Підгора [та ін.]. – Київ : Центр навч. літ., 2011. – 400 с. **3.** Герасимович А. М. Аналіз банківської діяльності : підручник / А. М. Герасимович, І. М. Парасій-Вергуненко, В. М. Кочетков [та ін.] ; за заг. ред. А. М. Герасимовича. – Київ : КНЕУ, 2010. – 599 с. **4.** Гетьман О. О. Економічна діагностика : навч. посіб. / В. М. Шаповал, О. О. Гетьман. – Київ : Центр навч. літ., 2012. – 307 с. **5.** Крухмаль О. Особливості фінансового аналізу банку [Електронний ресурс] / О. Крухмаль. – Режим доступу : http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/10290/1/Krukhmal_Krikley.pdf. **6.** Методологія рейтингової оцінки комерційного банку рейтингового агентства «ІВ–Рейтинг» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kbs.org.ua/files/metod_123.pdf. **7.** Микуляк О. В. Діагностика фінансового стану в оцінці вартості капіталу банку / О. В. Микуляк, І. Ю. Гайдук // Молодий вчений. – 2014. – № 6. – С. 172–175. **8.** Яремчук О. В. Аналіз достатності власного капіталу банку [Електронний ресурс] / О. В. Яремчук, К. Л. Ларіонова. – Режим доступу : http://fkd.khibs.edu.ua/pdf/2011_1/4.pdf. **9.** Вольська С. П. Якість активів у забезпеченні фінансової стійкості банку / С. П. Вольська // Фінанси, облік і аудит. – 2013. – № 18. – С. 53–60. **10.** Економічні нормативи ліквідності банку [Електронний ресурс] // Навчальні матеріали онлайн. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/14140113/bankivska_sprava/ekonomichni_normativi_

likvidnosti. **11.** Тарасевич Н. В. Види та значення комплексної оцінки фінансового стану банку [Електронний ресурс] / Н. В. Тарасович. – Режим доступу : http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1577/1.

ТЕОРЕТИЧНІ УЗАГАЛЬНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ

УДК 336.711.65

Полиняк Ю. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто завдання різних форм контролю в Україні, здійснюваних зовнішнім органом контролю, Державною фінансовою інспекцією України: державний фінансовий аудит, інспектування в формі ревізії, перевірка державних закупівель і внутрішніми органами контролю, внутрішній аудит.*

Ключові слова: *державний фінансовий аудит, інспектування в формі ревізії, перевірка державних закупівель, внутрішній аудит.*

Аннотация. *Рассмотрены задачи различных форм контроля в Украине, осуществляемых внешним органом контроля, Государственной финансовой инспекцией Украины: государственный финансовый аудит, инспектирование в форме ревизии, проверка государственных закупок и внутренними органами контроля, внутренний аудит.*

Ключевые слова: *государственный финансовый аудит, инспектирование в форме ревизии, проверка государственных закупок, внутренний аудит.*

Annotation. *Deals with the problem of different forms of control in Ukraine, conducted by an external body control, the State Financial Inspection of Ukraine: state financial audit, inspection in the form of audit verification of public procurement and the internal organs of control: internal audit.*

Keywords: *state financial audit, inspection in the form of audit, verification of public procurement, internal audit.*

На сучасному етапі розвитку України вирішення питання контролю в бюджетних установах є актуальним, адже з реформуванням системи державного фінансового контролю виникають і нові напрями контролю. У зв'язку з цим виникає необхідність детального визначення напрямів державного фінансового контролю: інспектування, державний аудит, перевірка державних закупівель, внутрішній аудит.

Питаннями і проблемами реформ у системі державного фінансового контролю України займалися Сухарева Л. О., Бровко О. Т., Пантелеєв В. П., Дорош Н. І., Верхоглядова Н. І., Майданевич П. Н. та ін.

Метою статті є визначення особливостей контролю в бюджетній установі з урахуванням основних засад його здійснення, а також розгляд змісту завдань з точки зору напрямів здійснення такого контролю.

Відповідно до чинного законодавства контроль у бюджетних установах є здійснюваним як [1]:

- державний аудит;
- ревізія;
- перевірка державних закупівель;
- внутрішній аудит у бюджетній установі;
- внутрішній контроль у бюджетній установі.

В Україні у системі контролю бюджетних установ існують такі форми здійснення перевірки внутрішніми

© Полиняк Ю. Ю., 2015

службами аудиту і зовнішнім органом, Державною фінансовою інспекцією: державний фінансовий аудит, інспектування і перевірка державних закупівель. З огляду на це можна окреслити завдання кожної форми контролю в бюджетній установі.

Розглянемо завдання кожного з напрямів контролю в бюджетній установі (табл. 1).

Таблиця 1

Зміст завдань державного фінансового контролю з точки зору напрямів його здійснення

Напрям державного фінансового контролю	Зміст завдання
Державний фінансовий аудит	– оцінювання рівня управління фінансово-господарською діяльністю суб'єкта господарювання, а також дотримання вимог законодавчих актів; – перевірка достовірності даних бухгалтерського обліку та фінансової звітності; – перевірка дотримання фінансових планів та статутних завдань; – допомога в усуненні виявлених недоліків або порушень; – внесення пропозиції щодо можливостей підвищення ефективності управління [3]
Інспектування	– перевірка ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової та статистичної звітності; – перевірка установчих, фінансових, бухгалтерських документів; – контроль за плануванням і провадженням фінансово-господарської діяльності; – проведення фактичної перевірки шляхом інвентаризації оборотних і необоротних активів, цінних паперів, матеріальних і нематеріальних цінностей, грошових коштів, бланків суворої звітності; – проведення фактичної перевірки шляхом організації контрольних запусків дотримання норм сировини, матеріалів, контроль обсягів виконаних робіт і виходу готової продукції; – перевірка дотримання вимог законів, нормативно-правових актів [4]
Перевірка державних закупівель	– перевірка дотримання законодавства у сфері державних закупівель; – проведення фактичної перевірки державних закупівель шляхом інвентаризації; – проведення контрольного обміру закуплених товарно-матеріальних цінностей, послуг і робіт [5]
Внутрішній аудит	– оцінювання управління бюджетними коштами; – перевірка ведення бухгалтерського обліку та достовірності фінансової і бюджетної звітності; – перевірка економії бюджетних коштів, їх цільового використання, ефективності і результативності діяльності розпорядників бюджетних коштів шляхом прийняття обґрунтованих управлінських рішень; – аналіз та оцінювання стану фінансової і господарської діяльності розпорядників бюджетних коштів; – перевірка дотримання бюджетного законодавства для забезпечення інтересів держави у процесі управління об'єктами державної власності; – перевірка обґрунтованості планування надходжень і витрат бюджетних коштів [2]

Контроль діяльності організації є надзвичайно важливим для забезпечення нормального стану фінансово-господарської діяльності в бюджетній установі, а також зменшення правопорушень у бюджетній сфері.

Кожний із напрямів є унікальним в контексті здійснення контролю в бюджетній установі, незважаючи на те, що деякі завдання різних напрямів контролю є подібними один до одного. Під час проведення майже всіх видів контролю основним завданням є перевірка ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності. У процесі фінансового контролю з'ясовують, чи дотримується установа законів і нормативно-правових актів. Під час інспектування і перевірки державних закупівель здійснюють фактичну перевірку шляхом інвентаризації. Метою як державного фінансового аудиту, так і внутрішнього, є не тільки виявлення порушень у діяльності установи, але і допомога у більш ефективному вирішенні управлінських проблеми та усуненні недоліків у діяльності, сприяння більш економічному використанню бюджетних коштів. Відтак вирішувані в рамках проведення того чи іншого виду контролю завдання є спрямованими на досягнення конкретної мети.

Таким чином, в Україні існують різні напрями контролю в бюджетних установах, що є спрямованими на виконання різних завдань і досягнення відповідних цілей. Їх здійснюють представники зовнішніх і внутрішніх органів. Слід зазначити, що держава переходить із фіскальних форм контролю до тих, що мають на меті допомогти бюджетній установі зробити більш ефективною її фінансово-господарську діяльність.

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

Література: 1. Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 26.01.1993 № 2939-XII. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2939-12. **2.** Бюджетний кодекс України [Електронний ресурс] : Кодекс, Закон України від 08.07.2010 № 2456-VI. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2456-17 **3.** Немченко В. В. Мета, основні завдання та складові державного фінансового аудиту суб'єктів господарювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://westudents.com.ua /glavy/5124-31-meta-osnovn-zavdannya-ta-skladov-derjavnogo-fnansovogo-auditu-subktv-gospodaryuvannya.html.

4. Про затвердження Порядку проведення інспектування Державною фінансовою інспекцією, її територіальними органами [Електронний ресурс] : Закон України від 20.04.2006 № 550. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/550-2006-%D0%BF. **5.** Про затвердження Порядку проведення перевірок державних закупівель Державною фінансовою інспекцією та її територіальними органами і внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України [Електронний ресурс] : Закон України від 01.08.2013 № 631. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/631-2013-%D0%BF.

ЗАСТОСУВАННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ КАРТИ НА АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 007.9:632.17

Половінкіна Я. Ю.

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

Анотація. *Розглянуто сутність стратегічної карти та системи збалансованих показників, а також процеси використання стратегічних карт і збалансованої системи показників на підприємствах. Розроблено стратегічну карту для агропромислового комплексу.*

Ключові слова: *стратегічна карта, збалансована система показників, АПК, стратегічне управління.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность стратегической карты и системы сбалансированных показателей, а также процессы использования стратегических карт и сбалансированной системы показателей на предприятиях. Разработана стратегическая карта для агропромышленного комплекса.*

Ключевые слова: *стратегическая карта, сбалансированная система показателей, АПК, стратегическое управление.*

Annotation. *The essence of strategy map and balanced scorecard for the enterprise. It was a comparison of the processes use the strategic map and balanced scorecard. Developed strategic map for agriculture.*

Keywords: *strategy map, balanced scorecard, agriculture, strategic management.*

Входження України до світового економічного простору зумовлює використання українськими підприємствами сучасних підходів, інструментів і методів управління підприємством для забезпечення їх конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішніх ринках.

Однією з новітніх методологічних концепцій стратегічного управління підприємством, що є безпосередньо пов'язаною з упровадженням до практики діяльності системи оцінювальних показників, є методологія розробки стратегічних карт розвитку підприємства.

Розгляду стратегічних карт із теоретичної та практичної точок зору присвячено багато праць вітчизняних та зарубіжних авторів. Останні наукові здобутки про розробку стратегічних карт наведено у роботах економістів-науковців Каплана Р. [3], Нортона Д. [3], Нівена П. [5], Литовченка О. [7] та ін.

Метою статті є теоретичне обґрунтування особливостей формування та застосування стратегічних карт на аграрних підприємствах.

За ринкових умов господарювання забезпечення економічної стабільності підприємства значною мірою залежить від швидкості реагування його управлінської та виробничої систем на зміни у зовнішньому мікро- та макросередовищі, а також від збалансованості та пропорційності розвитку цих систем.

© Половінкіна Я. Ю., 2015

Створення стратегічної карти організації є першим ключовим кроком у методології збалансованої системи показників. Карта вводить чітке визначення бізнес-стратегії і може бути зафіксована після інтенсивного мозкового штурму, у якому мають брати участь керівники, що відповідають за всі ключові функції та процеси в організації.

Порівняння процесів використання стратегічних карт і збалансованої системи показників підприємства подано в табл. 1.

Таблиця 1

Порівняння процесів використання стратегічних карт і ЗСП підприємства

Порівнювані ознаки процесу використання	Характеристика стратегічних карт	Характеристика збалансованої системи показників
Управлінський вплив на систему звітності підприємства	Стратегічні карти використовують як метод менеджменту, вони істотно не впливають на систему звітності підприємства; має помірний вплив	Запровадження збалансованої системи показників пов'язане із зміною системи звітності підприємства; має значний вплив
Управлінський вплив на підсистему бюджетування	За результатами, отриманими від використання стратегічних карт, вносять зміни до бюджетів підприємства; має помірний вплив	Запровадження збалансованої системи показників пов'язане із зміною бюджетної підсистеми підприємства; має значний вплив
Рівень автоматизації управлінських дій	Використання стратегічних карт шляхом часткової автоматизації окремих процесів, наприклад розрахунку показників стратегічних карт; рівень автоматизації є низьким	Використання збалансованої системи показників як системи звітності підприємства є повністю або частково автоматизованим; рівень автоматизації є значним
Ступінь централізації управління	Стратегічні карти не мають зв'язку із системою звітності підприємства; ступінь централізації є низьким	Управління у межах збалансованої системи показників є здебільшого централізованим; ступінь централізації є високим
Управлінський вплив на підсистему мотивування	Передбачено спеціальні мотиваційні заходи, що доповнюють підсистему мотивування працівників підприємства; управлінський вплив є значним	Передбачено спеціальні мотиваційні заходи, що доповнюють підсистему мотивування підприємства; управлінський вплив є значним
Періодичність внесення змін до стратегічної карти	Щорічно	Щорічно, але завдяки автоматизації процесів управління може здійснюватися частіше
Зворотний зв'язок	Полягає у внесенні пропозицій щодо зміни стратегічних карт працівниками підприємства, які проходять стратегічне навчання	Крім функцій, що є пов'язаними із генеруванням стратегічних ініціатив, використання стратегічних карт зобов'язує працівників (начальників відділів) звітувати у формі стратегічних карт

У процесах використання стратегічних карт як самостійного управлінського інструменту та частини збалансованої системи показників існує низка відмінностей. У результаті проведеного порівняння можна стверджувати, що найбільші відмінності у процесах використання стратегічних карт та збалансованої системи показників наявні через значно менший зв'язок стратегічних карт із системою звітності підприємства.

Стратегічні карти застосовують для візуального подання стратегії підприємства та її перенесення на операційний рівень діяльності. Це є реалізовуваним через вираження стратегічних цілей підприємства за допомогою показників, об'єднаних у блоки: «Фінанси», «Клієнти», «Внутрішні бізнес-процеси», «Навчання та розвиток».

Побудову стратегічної карти управління оптимізацією структури капіталу на основі ЗСП має бути обґрунтовано передусім базовою стратегією підприємства. У теорії та практиці підприємницької діяльності виділяють три види базових економічних стратегій: виживання, стабілізація та розвиток. Визначальним для кожної з цих стратегій є рівень досягнутої рентабельності та життєвий цикл товарів.

Традиційно використовувані фінансові показники вважають у збалансованій системі показників такими, що реагувати на них запізно, а показники, які належать до перспектив «Ринок / Споживачі», «Бізнес-процеси» і «Інфраструктура / Співробітники», розглядають як ранні (існує можливість реагувати завчасно).

Таким чином, виходячи із завдань головної стратегії досліджуваного сільськогосподарського підприємства, сформульовано цілі управління оптимізацією структури його капіталу. Цілі підприємства формулюють таким чином, щоб ступінь їх досягнення можна бути виміряти окремими показниками (рис. 1).

Стратегічна карта деталізує систему показників, ілюструючи динаміку стратегічного розвитку і роблячи чіткішим фокус на основні напрями. Це є відсутнім до того зв'язком між формулюванням стратегії та її втіленням.

Побудова карти стратегії є першим результатом у процесі створення ЗСП, що має самостійну цінність.

Використання систем стратегічного управління сприяє більш повному відтворенню реального становища. Найбільш перспективною концепцією є BCS-модель, яка допомагає транслювати конкретну діяльність

і стратегію в достатньо повному наборі показників, які фактично утворюють систему стратегічного контролю та управління. Використання ЗСП у системі стратегічного управління на підприємстві сприяє підвищенню ефективності стратегічного управління на всіх його етапах, від здійснення стратегічного аналізу, розробки стратегії, реалізації стратегії до здійснення стратегічного контролю.

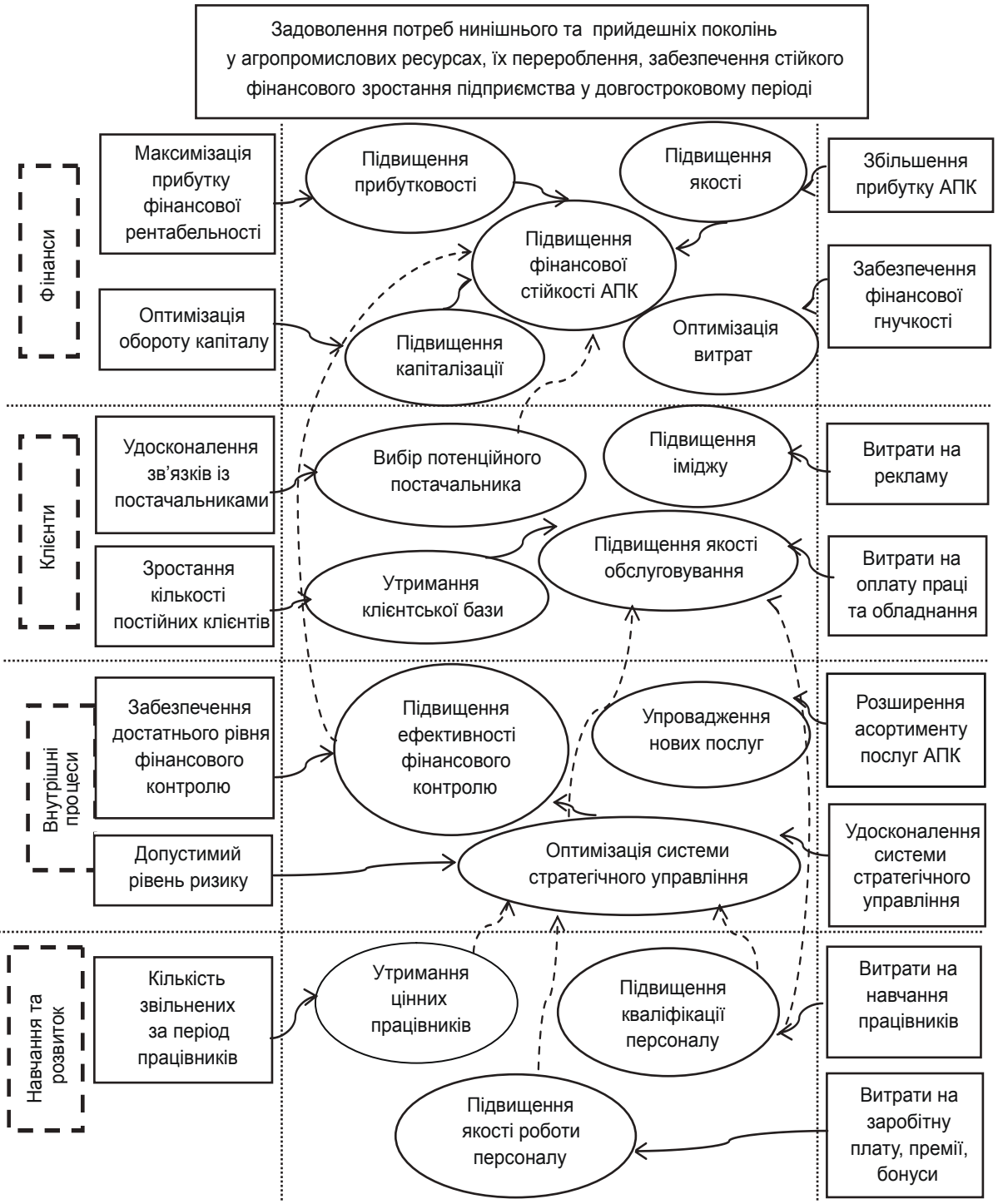

Рис. 1. **Стратегічна карта для підприємств АПК**

ЗСП є широко застосовуваною в усьому світі. Нині є спроби адаптувати цю систему до специфіки некомерційних організацій, що не було передбачено авторами методики. Однак такі спроби показали ефективність ЗСП і в цьому секторі економіки, що розкриває широкі обрії подальших досліджень.

Результатом дослідження є обґрунтування необхідності врахування специфіки підприємства у процесі застосування стратегічних карт на аграрних підприємствах.

Таким чином, стратегічна карта за сучасних умов стратегічного управління підприємством є першим результатом у процесі створення ЗСП, що має самостійну цінність, оскільки деталізує систему показників, ілюструючи динаміку стратегічного розвитку.

Автор планує у подальших дослідженнях зосередитися на особливостях застосування стратегічних карт на аграрних підприємствах.

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

Література: 1. Гершун А. Разработка сбалансированной системы показателей / А. Гершун, Ю. Нефедьева. – М. : Инфра-М, 2005. – 230 с. **2.** Каплан Р. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р. Каплан, Д. Нортон. – М. : Олимп-Бизнес, 2008. – 320 с. **3.** Каплан Р. Стратегические карты: трансформация нематериальных активов в материальные результаты / Р. Каплан, Д. Нортон ; пер. с англ. – М. : Олимп-Бизнес, 2005. – 482 с. **4.** Кизим М. О. Збалансована система показників : монографія / М. О. Кизим, А. А. Пилипенко, В. А. Зінченко. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2007. – 192 с. **5.** Нивен П. Діагностика збалансованої системи показників: підтримуючи максимальну ефективність ; пер. з англ. / П. Нивен ; за наук. ред. М. Горського. – Дніпропетровськ : Баланс Бізнес Букс, 2006. – 256 с. **6.** Рамперсад Х. К. Универсальная система показателей деятельности: как достигать результатов, сохраняя целостность ; пер. с англ. / Х. К. Рамперсад. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 352 с. **7.** Сталинская Е. В. Сбалансированная система показателей и стратегическая карта как инструменты формирования и реализации стратегии предприятия / Е. В. Сталинская // Бизнес Информ. – 2010. – № 2. – С 78–83. **8.** Ткаченко А. М. Управління фінансовими ресурсами підприємства та оптимізація вартісної структури капіталу / А. М. Ткаченко // Держава та регіони. Економіка та підприємництво. – 2006. – № 5. – С. 297–299.

СУЧАСНІ МОДЕЛІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 330.43:005.334.4

Полухіна П. Р.

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

Анотація. *Проаналізовано сучасні моделі антикризового управління підприємством, класифіковано види криз та їх вплив на діяльність підприємства. Обґрунтовано залежність застосування моделей антикризового управління від виду кризи, визначено основні складники цих моделей.*

Ключові слова: *антикризове управління, криза, фінансова криза, антикризові моделі.*

Аннотация. *Проанализированы современные модели антикризисного управления предприятием, классифицированы виды кризисов и их влияние на деятельность предприятия. Обоснована зависимость применения моделей антикризисного управления от вида кризиса, определены основные составляющие этих моделей.*

Ключевые слова: *антикризисное управление, финансовый кризис, антикризисные меры, консалтинговый менеджмент.*

Annotation. *Analyzes the current model of crisis management company, defined and classified types of crises that affect the activity of the enterprise. It justified the application of models of dependence on the kind of crisis management of the crisis and the main components of these models.*

Keywords: *crisis management, the financial crisis, management consulting.*

© Полухіна П. Р., 2015

Усі сучасні підприємства мають своєчасно та адекватно реагувати на зміни зовнішнього середовища, усвідомлювати необхідність запровадження антикризового управління підприємством. У зв'язку з цим особливу увагу слід приділяти організації та вдосконаленню всіх аспектів антикризового управління, упровадженню загальних принципів та методів управління в кризових ситуаціях, удосконаленню кадрового менеджменту для подолання та відновлення неплатоспроможності підприємства, а також запровадженню заходів щодо забезпечення стабільного функціонування тих підприємств, які не хочуть втратити свої позиції за умов нестійкої економіки.

Метою статті є аналіз сучасних моделей антикризового управління підприємством, аналіз їх переваг і недоліків у процесі впровадження на вітчизняних підприємствах.

Теоретичним, методологічним і практичним аспектам антикризового управління та управління підприємством у нестабільних економічних системах присвятили свої праці такі науковці: Балабанов І., Бєляєв С., Терещенко О., Грязнова А., Онисько С., Клебанова Т., Лігоненко Л., Пушкар О., Бланк І., Хаммер М. та ін.

Аналіз наведених у літературі концепцій дозволив всебічно оцінити проблему антикризового управління та зробити висновок, що існують актуальні задачі в цій сфері менеджменту, які потребують вирішення та вдосконалення. Так, наприклад, теоретичні питання, пов'язані з обґрунтуванням доцільності застосування основних інструментів та моделей антикризового управління на підприємстві, нині в цілому характеризуються недостатнім рівнем розробленості. Необхідно враховувати, що вибір та впровадження тієї чи іншої моделі антикризового управління залежить від виду кризи на підприємстві, найпоширеніші з яких подано в табл. 1.

Таблиця 1

Характеристика видів криз на підприємстві

№ з/п	Види	Зміст та характеристика криз
1	Ринкові	– збої в процесах «постачання – збут»; – зменшення ринкової частки та зміна кон'юнктури ринку
2	Фінансово-економічні	– зниження показників ліквідності, фінансової стійкості, ділової активності, майнового стану та рентабельності; – зменшення інвестиційного потенціалу; – загроза ліквідації підприємства; – зміни в процесах руху готівки, виплати дивідендів, емісії акцій
3	Адміністративно-організаційні	– централізація чи децентралізація управління; – зміна організаційної структури підприємства; – вимушене посилення контролю; – зниження ефективності апарату управління; – вимушені корективи в стратегічному плануванні; – необхідність вирішувати управлінські завдання у нестандартний спосіб тощо
4	Виробничо-технологічні	– збої у виробничому циклі; – вимушені оперативні нововведення та технічне оновлення; – необхідність переорієнтації на іншу технологію виробництва (наприклад, з великосерійного виробництва на малосерійне); – нагальна потреба закупівлі патентів та ліцензій; – збільшення обсягів браку виготовленої продукції

Автор вважає, що, розглядаючи вплив криз на підприємства, слід враховувати, що кризові ситуації мають не тільки негативний і руйнівний характер, але й несуть у собі потенціал змін. Незважаючи на значний вплив зовнішнього середовища на діяльність підприємств, вони мають можливість регулювати негативні процеси та вживати запобіжних заходів, що мають місце в зоні дії самого підприємства, а також заходів щодо виходу з кризового стану.

Слід зазначити, що конкретний зміст управлінських заходів залежить від глибини фінансової кризи. Із цих позицій антикризове управління може становити:

1) систему профілактичних заходів, спрямованих на попередження фінансової кризи;

2) систему конструктивних дій та дійових заходів, спрямованих на виведення підприємства з фінансової кризи.

Тобто залежно від реального фінансового стану підприємства формулюють мету та визначають інструментарій антикризового управління. Якщо підприємство нині функціонує порівняно успішно, то метою антикризового управління є недопущення фінансової кризи шляхом профілактичних заходів. Якщо підприємство опинилося у фінансовій кризі, метою антикризового управління є подолання фінансової кризи (фінансове оздоровлення підприємства).

До найбільш поширених заходів профілактики кризи на підприємстві належать: стратегічне планування діяльності підприємства, належний розподіл ресурсів на всіх рівнях управління, використання ефективної системи контролю, залучення зовнішніх консультантів у разі недостатньої компетентності керівництва з різних питань, аналіз конкурентоспроможності, маркетинговий аналіз ринку, фінансовий аналіз, аналіз ефективності системи мотивації персоналу, прогнозування ризиків та вживання заходів щодо їх зниження [1].

Складність вирішення завдань антикризового управління визначає складність самостійного створення ефективної системи антикризового менеджменту на кожному підприємстві. Тому антикризове управління має застосовувати методи активного реагування на зовнішні та внутрішні загрози для суб'єкта управління. Наявні моделі та системи антикризового управління подано на рис. 1.

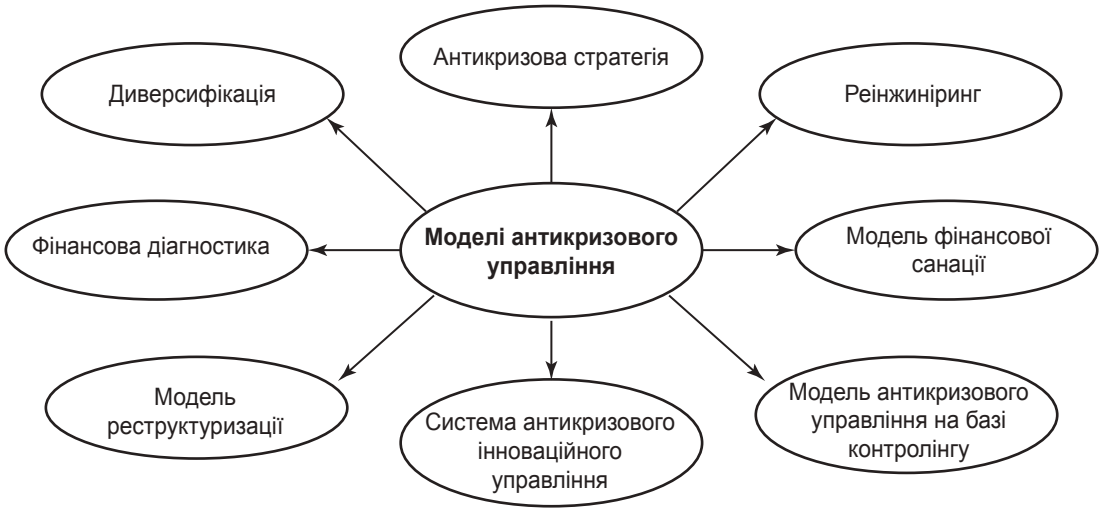

Рис. 1. **Моделі та системи антикризового управління**

Розглянемо наявні моделі та системи антикризового управління.

1. Модель антикризового управління на базі контролінгу в короткостроковому періоді являє собою систему забезпечення виживання підприємства, націлену на оптимізацію прибутку, а в довгостроковому – на підтримку реалізації розроблених планів із заданим рівнем точності.

2. Модель реструктуризації у процесі антикризового управління є інструментом превентивного антикризового управління, спрямованим на систематичну адаптацію підприємства до змін зовнішнього та внутрішнього середовища задля недопущення кризових ситуацій.

3. Реінжиніринг як складова антикризового управління є ефективним напрямом теорії менеджменту, що перетворює конструювання бізнесу на інженерну діяльність, спрямовану на поліпшення основних показників діяльності підприємства шляхом моделювання, аналізу та перепроектування наявних бізнес-процесів.

4. Фінансова діагностика як інструмент антикризового управління підприємством являє собою аналіз фінансового стану підприємства та динаміки його змін, можливих шляхів подолання фінансових проблем.

5. Модель фінансової санації є системою фінансово-економічних, виробничо-технічних, організаційно-правових і соціальних заходів, спрямованих на досягнення чи відновлення платоспроможності, ліквідності, прибутковості й конкурентоспроможності підприємства- боржника в довгостроковому періоді.

6. Диверсифікація як активний метод реагування на зовнішні загрози є розширенням сфери діяльності суб'єкта управління в будь-якому напрямі. Використання стратегій диверсифікації дозволяє підприємствам створювати принципово нові товари та послуги на базі використання прогресивних технологій, розвивати нові напрями підприємництва, підвищувати якісні характеристики виготовлюваної продукції, активізувати свою політику на ринку, що в сукупності спрямовано на оздоровлення підприємства, забезпечення його стабільності й розвитку.

7. Антикризова стратегія підприємства є інструментом вирішення суперечності в процесі розвитку підприємства за умов прояву кризи або її загрози та впливу кризоутворюючих факторів на базі обмежених ресурсів.

8. Система антикризового інноваційного управління підприємством полягає у здійсненні аналізу інноваційних розробок та їх узгодженні зі стратегією діяльності підприємства, а також відборі таких видів продукції, що мають високий попит на конкурентному ринку і дають максимальний прибуток.

Таким чином, модель антикризового управління підприємством застосовують зважаючи на кризу, від якої потерпає підприємство.

Перспективою подальших розробок у цьому напрямі може бути дослідження проблем, пов'язаних із оцінюванням ефективності управління підприємством за умов кризи.

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

Література: 1. Брагіна О. С. Особливості антикризової кадрової політики підприємства в умовах ринку [Електронний ресурс] / О. С. Брагіна, О. В. Сардак. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/7_NITSB_2012 /Economics/5_103365.doc.htm. **2.** Терещенко О. О. Антикризове фінансове управління на підприємстві : монографія / О. О. Терещенко. – Київ : КНЕУ, 2007. – 268 с. **3.** Лігоненко Л. О. Реструктуризація підприємства як інструмент антикризового управління та економічного зростання суб'єктів підприємництва / Л. О. Лігоненко // Вісник Донецького державного університету. – 1999. – № 3. – С. 81–86. **4.** Бланк И. А. Антикризисное финансовое управление предприятием / И. А. Бланк. – Киев : Эльга ; Ника-Центр, 2006. – 672 с. **5.** Клебанова Т. С. Банкрутство і санація підприємства: теорія і практика кризового управління / Т. С. Клебанова, О. М. Бондар, О. В. Мозенков [та ін.]. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2003. – 272 с.

ВИКОРИСТАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ХОДІ АНАЛІЗУ ДОХОДІВ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 004:658.155

Полякова Я. М.

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

Анотація. *Розглянуто можливості комп'ютерних технологій і програм для проведення аналізу доходів підприємства. Обґрунтовано доцільність їх використання у ході аналізу доходів. Визначено, як комп'ютерні технології та програми полегшують виконання аналізу та допомагають робити своєчасні та достовірні висновки.*

Ключові слова: *аналіз, комп'ютерні технології, доходи підприємства, інформаційні технології.*

Аннотация. *Рассмотрены возможности компьютерных технологий и программ для анализа доходов предприятия. Обоснована целесообразность их использования при анализе доходов. Определено, как компьютерные технологии и программы облегчают выполнение анализа и позволяют делать своевременные и достоверные выводы.*

Ключевые слова: *анализ, компьютерные технологии, доходы предприятия, информационные технологии.*

Annotation. *Considered the possibilities of computer technology and software for the analysis of incomes of the enterprise. The expediency of their use in the analysis of income. Describes how computer technology and software facilitate the implementation of analysis and allow make timely and accurate conclusions.*

Keywords: *analysis, computer technology, the income of the enterprise, information technology.*

За сучасних умов аналітику доводиться постійно працювати з потоком інформації, що стрімко зростає. Відсутність ефективних інструментів аналізу призводить до того, що доводиться обробляти доволі великий обсяг інформації вручну. Це спричиняє неоправдані витрати часу та зусиль, що, у свою чергу, провокує фінансові втрати. Сучасні технології дозволяють та допомагають автоматизувати та оптимізувати більшість процесів аналі-

© Полякова Я. М., 2015

зу інформації: підвищити якість праці та швидкість обробки, збільшити обсяги аналізованих даних, полегшити подання результатів аналізу.

Дослідженням питання займалися такі вчені: Івахненков С. В. [1], Лазаришина І. Д. [2], Бутинець Ф. Ф., Денисенко М. П., Шацька З. Я., Янковець Т. М. [3], Мних Є. В. [4] та ін.

Метою дослідження є виявлення та обґрунтування доцільності використання комп'ютерних технологій у ході аналізу доходів підприємства.

Слід зазначити, що з появою інформаційних технологій облік та аналіз доходів на підприємствах став відбуватися швидше та зручніше, оскільки застосування комп'ютерних технологій у ході аналізу доходів передбачає:

1) забезпечення оцінки впливу широкого кола внутрішніх і зовнішніх факторів на дохід, що сприяє підвищенню обґрунтованості прийнятих управлінських рішень на основі даних результатів аналізу;

2) підвищення достовірності отриманих результатів аналізу доходів підприємства;

3) проведення комплексних аналітичних досліджень, пов'язаних із швидкою обробкою великого обсягу інформації;

4) підвищення системності економічного аналізу (обумовлене необхідністю чіткого визначення завдань у процесі вирішення завдань у автоматичному режимі) [5].

Для проведення аналізу доходів із використанням комп'ютерних систем доцільно створити автоматизоване робоче місце аналітика (АРМ аналітика). Це організована обчислювальна система, призначена для автоматизації роботи з аналізу господарської діяльності підприємства, що являє собою сукупність програм для обробки аналітичних даних [6].

Нині існують кілька програм, призначених для виконання комплексного оцінювання та комплексного аналізу доходів підприємства.

До таких програм належать: «ОФО-Банк»; «Парус-Страхування»; «ІНЕК-Інвестор»; «ІНЕК-Аналітик»; «Audit Expert»; «Інтелект-Сервіс»; Microsoft Excel; «Галактика» тощо.

За допомогою цих програм можна вирішувати такі задачі:

1) проводити постійні річні, квартальні та щомісячні моніторинги доходів підприємства;

2) розробляти прогнозні фінансові результати;

3) здійснювати експрес-аналіз доходів у стислі строки;

4) готувати аналітичні записки до бухгалтерської звітності;

5) розробляти стратегії підприємства щодо підвищення доходності підприємства;

6) проводити аналіз господарської діяльності у процесі аудиту;

7) визначати подальші шляхи розвитку підприємства.

Комп'ютерні програми, що призначені для проведення аналізу доходів підприємства, мають забезпечувати:

1) внутрішній аналіз діяльності підприємства та розробку плану його розвитку. Використовуючи ці програми, аналітик може вирішувати виробничо-фінансові проблеми підприємства, що впливають на доходи; оцінювати роботу структурних підприємств; обрати найбільш перспективні види діяльності для того, щоб підвищити дохід;

2) зовнішній аналіз діяльності підприємства, що є необхідним для проведення банками та кредитними спілками для вирішення надання кредитів підприємству;

3) навчання студентів вищих навчальних закладів основам фінансово-господарській діяльності.

Інформаційно-аналітичні системи мають особливу специфіку: вони змушені працювати з багатьма факторами, що впливають на доходи підприємства, які складно враховувати у ході логічних обчислень. У цьому сенсі як особливо перспективні можна розглядати підсистеми, які налаштовано на стратегічне управління підприємством, аналіз інформації про зовнішнє середовище, а не тільки на подання поточних показників діяльності підприємства.

Для розвитку інформаційних систем, застосовуваних під час аналізу доходів підприємства, можна виділити такі напрями:

1) створення комплексів спеціалізованих аналітичних систем із виділенням централізованого порталу;

2) проектування систем на основі багатовимірної аналітичної обробки даних;

3) залучення до інформаційних технологій, що є застосовуваними у ході аналізу доходів підприємства, прогнозно-аналітичних функцій;

4) формування складних технологій управління знаннями на підприємстві з використанням широкого програмно-технічного комплексу для забезпечення аналізу доходів підприємства.

У процесі створення комп'ютерних технологій, що будуть застосовані для оцінювання та аналізу доходів, слід особливу увагу приділити візуалізації даних за допомогою графічних засобів та зручному для користувачів інтерфейсу. Інформаційно-аналітичні технології є складними, тому зусилля розробників мають бути спрямовані на створення та вдосконалення програми для тих спеціалістів, які не володіють особливими додатковими знаннями. Це значно полегшить роботу аналітика з програмним забезпеченням, скоротить час, необхідний на освоєння програми та зробить взаємодію з інструментарієм більш зручною.

На практиці за допомогою програми аналізу системи «Галактика» можуть бути вирішені такі аналітичні задачі:

– модуль «Аналіз продажів і маркетингової політики» допомагає вводити розширену інформацію про товари і типові послуги, пов'язувати інформацію про рекламні акції з результатами продажів. Відомості про контакти можуть бути пов'язані з даними про те, яке рекламне оголошення стимулювало певний вид контакту;

– модуль «Контролінг» дає можливість моделювати політику ціноутворення, ураховувати вплив збільшення або зниження відпускних цін на обсяг виручки і розмір прибутку. За допомогою модуля користувач може отримувати різні дані, що допомагають класифікувати витрати за місцями виникнення, статтями, економічними елементами та іншими ознаками;

– модуль «Моделювання руху фінансових потоків» дозволяє підтримувати розвинені можливості моделювання особливостей руху фінансових потоків залежно від умов;

– модуль «Платіжний календар» допомагає оцінити ситуацію, яка може скластися через тиждень або місяць, розрахувати, коли і які проблеми можуть з'явитися з платіжними засобами; дозволяє здійснювати багатоваріантне планування, складаючи кілька варіантів фінансового плану і порівнюючи їх між собою.

Вважаємо за доцільне зробити автоматизованими такі етапи аналізу доходів:

1) визначення відносних та абсолютних показників, тобто відхилення фактичних показників від планових;

2) розрахунок показників динаміки (відображення загального економічного результату всіх проведених за звітний період операцій, зміну обсягу продаж у цілому, окремих видів продукції, видів інших доходів);

3) факторний аналіз виручки (оцінити фактори, через які змінюється обсяг доходу: вплив обсягу товарообороту та середнього рівня доходу);

4) структурний аналіз (відношення доходів від звичайного виду діяльності та інших; структура виручки від реалізації продукції в розрізі товарної номенклатури; структура виручки від реалізації товарів, послуг, продукції в розрізі покупців; структура інших доходів);

5) виявлення резервів з отримання доходів (наприклад, дохід підприємства можна збільшити за рахунок зменшення ціни закупівлі або збільшення ціни реалізації);

6) аналіз достатності формування доходів (визначити обсяги, динаміку та питому вагу окремого напряму використання доходів у обсязі їх формування).

Таким чином, виробництво продукції та послуг неможливі без застосування інформаційних технологій, що забезпечують потребу в інформації управлінських, виробничих, збутових, торговельних, постачальницьких та інших функціональних підрозділів підприємства.

Матеріальні та фінансові ресурси завжди є обмеженими, тому основним фактором збільшення доходу підприємства є правильне та своєчасне вирішення питання, як і де слід їх зосередити для отримання максимального ефекту. Комп'ютерні технології розширюють професійні можливості спеціалістів та дозволяють здійснювати діяльність підприємства більш раціонально, цілеспрямовано та економно, а відтак і більш ефективно.

Таким чином, комп'ютерні технології вже зараз значно полегшують роботу аналітика, що зумовлює великі перспективи їх подальшого застосування. Аналітик має бути готовим до безперервного освоєння нових технологій, щоб своєчасно використовувати їх потенціал. Важливо виявити спеціалізовані програмні комплекси, вміло використовувати універсальні програми статичної обробки даних, швидко освоювати нові функції та сервіси, орієнтовані на обробку текстової інформації.

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

Література: 1. Комп'ютерний аудит: контрольні методики і технології : монографія / С. В. Івахненков. – Київ : Знання, 2005. – 286 с. **2.** Лазаришина І. Д. Економічний аналіз: теорія, методологія, практика : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.06.04 / Лазаришина Інна Дмитрівна. – Тернопіль, 2006. – 36 с. **3.** Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський облік, контроль і аналіз: проблеми теорії та методології : колективна монографія / М. П. Денисенко, З. Я. Шацька [та ін.] ; за ред. Ф. Ф. Бутинця. – Київ : Рута, 2013. – 606 с. **4.** Мних Є. В. Аналіз і контроль в системі управління капіталом підприємства : монографія / Є. В. Мних, А. Д. Бутко [та ін.] ; за ред. Є. В. Мних. – Київ :

КНТЕУ, 2005. – 232 с. **5.** Гладчук О. О. Особливості застосування сучасних комп'ютерних технологій в економічному аналізі / О. О. Гладчук // Інноваційна економіка. – 2013. – № 10. – С. 167–174. **6.** Бондаренко О. В. Вектори аналітичних досліджень із застосуванням інформаційних технологій / О. В. Бондаренко // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2015. – № 10. – С. 264 –267.

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗАЙНЯТИХ І БЕЗРОБІТНИХ

УДК 331.5:005.936.2(477)

Полякова С. Е.

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

Анотація. *Розглянуто основні проблеми зайнятості населення України та можливі шляхи їх вирішення за допомогою державного регулювання системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зайнятих та безробітних.*

Ключові слова: *зайнятість, безробіття, кваліфікація, підготовка, перепідготовка.*

Аннотация. *Рассмотрены основные проблемы занятости населения Украины и возможные пути их решения путем государственного регулирования системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации занятых и безработных.*

Ключевые слова: *занятость, безработица, квалификация, подготовка, переподготовка.*

Annotation. *Considers the main problem of employment of the population of Ukraine and possible ways of their solution with the help of state regulation of the system of professional training, retraining and advanced training of employed and unemployed*

Keywords: *employment, unemployment, qualification, preparation, retraining.*

Нині проблема безробіття гостро повстала перед населенням нашої країни, що обумовлює актуальність цієї статті з огляду на запропоновані шляхи можливого вирішення цієї проблеми.

Метою статті є виявлення проблем державної підготовки кадрів, професійного навчання зайнятого та безробітного населення та пошук шляхів їх удосконалення.

Теоретичною основою статті є законодавчі та нормативні акти України та результати досліджень таких авторів: Єгоршиної А. П., Кібанова А. Л., Одєгової Ю. Г. [1–5].

Зайнятість – це діяльність громадян, що є пов'язаною із задоволенням особистих та суспільних потреб і такою, що приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [1]. Безробіття – це складне соціально-економічне явище, при якому частина економічно активного населення не має роботи і заробітку [2].

Згідно із визначенням Міжнародної організації праці (МОП) безробітний – це людина, яка не має роботи, шукає її і готова приступити до роботи негайно.

Ринок праці як важлива багатопланова сфера економічного і соціально-політичного життя суспільства потребує кваліфікованого регулювання задля підвищення ефективності його функціонування. Саме створення дієвої системи регулювання сфери зайнятості є одним з основних соціальних заходів розвитку суспільства.

© Полякова С. Е., 2015

Державна політика зайнятості населення залежить від темпу і характеру ринкових перетворень. Вона передбачає систему адаптації різних категорій незайнятого населення до вимог ринку праці, а також систему соціального захисту безробітних та осіб з обмеженою конкурентоспроможністю [2].

Залежно від стану економіки та ринку праці передбачено здійснення активних і пасивних заходів регулювання зайнятості.

До активних заходів належать: створення додаткових і нових робочих місць шляхом реструктуризації економіки, розвитку приватного бізнесу, особливо малого й середнього, створення умов для іноземного інвестування та для самозайнятості населення; профорієнтація, підготовка та перепідготовка кадрів; організація громадських робіт; посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили; розвиток служби зайнятості тощо [3].

До пасивних заходів належать: виплата допомоги у зв'язку з безробіттям і надання допомоги членам сімей, які перебувають на утриманні безробітних [3].

Слід наголосити, що створення нових постійних і тимчасових робочих місць за сучасних умов значною мірою залежать від розвитку малих підприємств і кооперативів. Нині в Україні на них припадає приблизно 60 % загальної кількості зайнятих у недержавних структурах.

Для створення малих підприємств не потрібний великий стартовий капітал. Водночас ці підприємства забезпечують роботою значну частку тимчасово незайнятих громадян.

Перспективним напрямом є організація малих підприємств шляхом залучення до них випускників профтехучилищ, технікумів із подальшим переведенням цих підприємств на оренду, викуп. Незважаючи на відносно меншу вартість робочих місць у соціально-побутовій сфері, доцільно створювати нові підприємства у виробничій сфері, зокрема у виробництві будівельних матеріалів, для перероблення м'яса, овочів, фруктів, заготівлі продукції, а також у виробничій інфраструктурі.

Важливим напрямом активної політики зайнятості є професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників задля створення сприятливих умов для широкомасштабного розгортання процесів структурної та технологічної перебудови економіки, запобігання змушеному хронічному безробіттю, розв'язання кадрових завдань, пов'язаних із раціоналізацією зайнятості.

Насамперед необхідно здійснювати професійну підготовку й перепідготовку кадрів із подальшим працевлаштуванням тих професійних груп працівників, які становлять основну масу безробітних [3].

Професійне навчання має бути організоване насамперед для громадян, які особливо потребують соціального захисту; осіб, які тривалий час не працюють, інвалідів, молоді, одиноких і багатодітних батьків, жінок, які виховують дітей дошкільного віку, та дітей-інвалідів, осіб передпенсійного віку, біженців, вимушених переселенців.

Система професійного навчання безробітних громадян і незайнятого населення призначена головним чином для підготовки та перепідготовки дорослого населення із урахуванням їх професійних знань і вмінь і виробничого досвіду. Молодь, яка вперше шукає роботу, має набувати професійних і спеціальних навичок у навчальних закладах професійного навчання до початку трудової діяльності [5].

Великого значення набуває підвищення гнучкості системи професійного навчання і перекваліфікації, передусім шляхом розвитку прямих договірних відносин між підприємцями, підприємствами і навчальними закладами. У такому разі плани і програми навчання слід орієнтувати на задоволення конкретних потреб замовника.

Необхідно удосконалити систему інформації щодо вакансій, передусім створити інтегровану базу даних про ринок робочої сили, яка б містила інформацію про потребу підприємств у кадрах за професіями та кваліфікаційними розрядами (структура професій, рівень кваліфікацій), а також дані про кількість наявних та необхідних робочих місць за категоріями персоналу.

За умов зростання безробіття і переростання її в деяких регіонах і галузях народного господарства у масове важливим засобом активної політики держави на ринку праці є подальше розширювання оплачуваних громадських робіт.

Організація громадських робіт дає змогу раціональніше використовувати робочу силу, створювати тимчасову зайнятість безробітного населення як на регіональному рівні, так і під час реалізації проектів загальнодержавного характеру. Зарубіжний досвід свідчить про те, що за допомогою громадських робіт деякі розвинені країни перебороли 30–40 % рівень безробіття. Але, на відміну від України, значна частка цих робіт мала загальнодержавний характер (побудова магістралей, трубопровідного транспорту, мостів тощо), що давало змогу залучити до них не тільки некваліфіковану робочу силу, а й висококваліфікованих робітників і спеціалістів, які не мали на той час роботи.

Державна активна політика зайнятості передбачає розроблення програм сприяння зайнятості. Ці програми можуть охоплювати як окремі категорії населення, передусім маргінальні групи: молодь, жінок, інвалідів, так і специфічні випадки загрози безробіття, зумовлені економічною або іншою ситуацією (демографічним, політичним, стихійним лихом тощо).

Існують довгострокові (на один рік) програми, що їх розробляють як на державному, так і на регіональному рівнях. Метою державних і регіональних програм зайнятості є сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці.

Спеціальні галузеві програми зайнятості населення призначені для вирішення на рівні окремих галузей і підприємств проблем прихованого безробіття, сприяння продуктивній зайнятості працівників і практичній реалізації деферинційованого підходу до окремих підприємств з урахуванням державної політики структурної перебудови, санації державних підприємств і заходів державної політики на ринку праці [4].

Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості на територіальному рівні ураховують необхідність сприяння будь-яким формам розширення сфери прикладання праці, у тому числі створення нових робочих місць, забезпечення умов для розвитку підприємництва та працевлаштування незайнятого населення і безробітних; забезпечення державних гарантій зайнятості для окремих категорій населення; поліпшення системи професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки кадрів, матеріальної підтримки безробітних та їх сімей; організації громадських робіт тощо.

Формування державної програми зайнятості має подвійний характер. З одного боку, її розробляють знизу, відтак вона являє собою узагальнення територіальних програм. З іншого боку, державна програма зайнятості формується зверху, узагальнюючи завдання, які можуть бути визначені тільки на загальнодержавному і міжрегіональному рівнях. Це здійснюється шляхом розроблення законодавчих актів, удосконалення системи управління, координації фінансових витрат на реалізацію заходів економічної і соціальної політики у сфері зайнятості, підвищення рівня її наукового обґрунтування [2].

Щодо розміру допомоги у зв'язку з безробіттям, то рекомендаціями МОП передбачено, що вона має становити 60 % середньої заробітної плати [4].

З огляду на дуже низький рівень середньої заробітної плати в Україні можна стверджувати, що розмір допомоги у зв'язку з безробіттям не може бути меншим за 50 % від середньої заробітної плати (що нині має місце в Україні), оскільки не забезпечуватиме мінімальних фізіологічних потреб людини. Інша річ, що у такому разі слід обмежити термін надання допомоги і зробити все можливе для працевлаштування безробітного. Однак ситуація складається таким чином, що вартість соціального захисту населення зростає, а виробництво зменшується, що не дає можливості фінансувати систему соціального захисту за встановленими нормами.

Доцільно запровадити порядок централізованого управління Державного фонду сприяння зайнятості населення (ДФСЗН) задля забезпечення перерозподілу коштів між регіонами залежно від їх економічного розвитку та стану ринку праці.

Реалізація конституційних прав України щодо вільного вибору зайнятості та захисту від безробіття незалежно від національності, статі, віку, соціального стану, політичних і релігійних переконань потребує створення та діяльності державного органу з питань зайнятості населення.

Отже, стратегія зайнятості населення в Україні має бути пов'язаною із подальшим розвитком і розширенням активних заходів для запобігання повальному безробіттю та збільшенням на них витрат із фонду сприяння зайнятості населення з урахуванням стану ринку праці. Це є напрямом для подальших досліджень цієї проблеми.

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

Література: 1. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17. **2.** Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index. **3.** Всеукраїнська асоціація кадровиків [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kadrovik.ua/. **4.** Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / Кибанов А. Я. – М. : Инфра-М, 2012. – 638 с. **5.** Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві [Електронний ресурс] : Закон України від 26.03.2001 № 127/151. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01.

ОСОБЛИВОСТІ ТЕХНОЛОГІЇ РЕВІЗІЇ У БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

УДК 657.63

Полякова Я. М.

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

Анотація. *Проаналізовано теоретичні підходи до визначення поняття «ревізія». Визначено теоретичні засади проведення ревізії в бюджетних установах.*

Ключові слова: *бюджетні установи, технологія, ревізія, бюджетні кошти, технологія ревізії.*

Аннотация. *Проанализированы теоретические подходы к определению понятия «ревизия». Определены теоретические основы проведения ревизии в бюджетных учреждениях.*

Ключевые слова: *бюджетные учреждения, технология, ревизия, бюджетные средства, технология ревизии.*

Annotation. *The theoretical approaches to the definition of "audit". Defined the theoretical basis of the audit in budgetary institutions.*

Keywords: *budgetary institutions, technology, revision, budget, technology of revision.*

Нині в Україні змінилися умови господарювання не тільки комерційних організацій, а й бюджетних установ. Адміністрації бюджетних установ необхідно контролювати хід господарських процесів, ефективно управляти майном, перешкоджати виникненню негативних тенденцій. Щоб переконатися, що бухгалтерська звітність складена відповідно до законодавчих вимог та об'єктивно відображає стан та результати господарської діяльності організації, залучають спеціалістів із належною кваліфікацією.

Дослідженням питань ревізії в бюджетних організаціях займалися такі вітчизняні вчені: Божко В. М., Дікань Л. В., Вітвіцька Н. В., Макоєв О. С., Бондаренко О. М., Бутинець Ф. Ф., Павлюк В. В., Усач Б. Ф., Білуха М. Т., Калюга Є. В. та ін.

Метою статті є визначення поняття технології ревізії та обґрунтування особливостей її проведення в бюджетних установах.

Завданнями статті є аналіз сутності поняття «ревізія» з різних точок зору, дослідження стадій контрольно-ревізійної діяльності в бюджетних установах, обґрунтування необхідності ревізії в бюджетних установах.

Ревізія – складний та трудомісткий процес. Дікань Л. В. під ревізією розуміє засіб виявлення фактів безгосподарності, зловживань, неналежного ставлення до виконання службових обов'язків, порушень чинного законодавства та фінансової дисципліни [1].

Усач Б. Ф. наголошує, що ревізія є формою документального контролю за діяльністю підприємства [2]. Катроша Л. В. говорить про те, що ревізія є системою контрольних дій, перевіркою відповідного підконтрольного суб'єкта за певний період [3].

Вважаємо за доцільне звернути увагу на визначення поняття «ревізія» науковцями Дікань Л. В. та Усач Б. Ф. як найбільш змістовне. Важливо підкреслити, що ревізія є формою контролю за діяльністю підприємства.

Контроль в бюджетній установі – це сукупність заходів, що проводять уповноважені органи, які мають на меті перевірку законності, доцільності та ефективності використання установою бюджетних коштів [4]. Під технологією проведення ревізії розуміють сукупність прийомів, методів і способів обробки та переробки різних середовищ [5]. Відтак поняття «технологія ревізії» слід сприймати як черговість дій ревізора із використанням методів, способів і прийомів, що полягає у перевірці документів та фактичного стану бюджетної організації для виявлення шахрайства та порушення законодавства.

Під час ревізії установи ревізор має чітко уявляти, які відомості він прагне зібрати та з яких джерел ці відомості можуть бути ним отримані. Обсяг і характер інформації про фінансово-господарську діяльність установи залежать від сформульованих у програмах ревізії завдань. Джерела інформації є досить різноманітними і мають неоднакове значення для написання акта ревізії. У більшості своїй це внутрішні документи установи, що перевіряється. Окрім них аналізують різні зовнішні документи і дані, отримані від третіх осіб.

Розрізняють такі стадії контрольно-ревізійної діяльності: організаційна; дослідницька; стадія узагальнення результатів контролю [4].

© Полякова Я. М., 2015

Організаційна стадія – це та стадія, на якій ревізор має скласти програму та робочий план ревізії, а також повідомити адміністрацію бюджетної установи про наміри щодо проведення ревізії.

Дослідницька стадія починається з прибуття ревізорів на підприємство та подання повноважень на здійснення ревізії. Керівник ревізійної групи представляє її членів, повідомляє мету, програму та завдання ревізії. Керівник підприємства, у свою чергу, знайомить ревізорів із керівниками структурних підрозділів [3]. На цій стадії здійснюють:

- перевірку стану усунення порушень і недоліків, виявлених попередніми перевірками;
- перевірку правильності складання та затвердження кошторису;
- інвентаризацію ТМЦ, ревізію каси;
- складання проміжних актів за результатами проведення ревізії каси та інвентаризації;
- перевірку повноти та правильності відображення на рахунках бухгалтерського обліку операцій шляхом звірення даних синтетичного та аналітичного обліку;
- ознайомлення з відображенням здійснених господарських операцій на рахунках бухгалтерського обліку та порівняння із установленою методологією облікових операцій;
- звірення показників фінансової звітності та даних головної книги;
- перевірку реальності заборгованостей (дебіторської та кредиторської);
- перевірку своєчасності проведення інвентаризацій, визначення розмірів збитків від розкрадань, недостач, знищення та псування майна;
- перевірку відповідності сум надходжень, що є затвердженими в кошторисі за загальним фондом;
- перевірку обсягу фактичних надходжень за загальним фондом кошторису та проведених бюджетною установою касових видатків [6; 7].

Під час здійснення перевірки ревізор має керуватися такою нормативно-правовою базою: Закон України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні», Бюджетний кодекс України; Закон України «Про Державний бюджет України»; Постанова КМУ «Про затвердження Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ» № 228 від 28 лютого 2002 р. та ін.

На останньому етапі – узагальнення результатів контролю – ревізор має скласти акт ревізії, надати усні рекомендації адміністрації установи, де було здійснено ревізію; висунути вимоги щодо усунення порушень (у разі їх виявлення) та вжити заходів до винних.

Таким чином, у результаті детального розгляду стадій контрольно-ревізійної діяльності визначено особливості технології ревізії в бюджетних установах (табл. 1).

Таблиця 1

Особливості технології ревізії в бюджетних установах

Мета ревізії	– Визначення законності проведених операцій; – виявлення відхилень від чинного законодавства; – визначення, чи не суперечать використовувані в установі внутрішні документи чинним законодавчим і нормативним правовим актам, галузевим наказам; – визначення відповідності фактичної чисельності працівників затвердженій; – виявлення фактів простроченої заборгованості; – перевірка реальної заборгованості шляхом проведення зустрічних перевірок; – визначення суми реальної заборгованості на момент проведення перевірки; – виявлення фактів необґрунтованих витрат, здійснюваних без підтверджувальних документів. Кожний документ слід перевірити з точки зору законності операції, відповідності витрат кошторису і виділеним асигнуванням, економному та доцільному використанню коштів, правильності оформлення документів, відображення операцій за бухгалтерським обліком, забезпечення збереженості коштів та матеріальних цінностей. Відомості облікових регістрів і первинних документів ревізор аналізує для підтвердження правильності оформлення та відображення господарських операцій в обліку. Метою ревізії є виявлення недоліків для їх усунення та покарання винних
Джерела інформації	Законодавчі документи; первинні документи, облікові регістри (відомості аналітичного обліку, меморіальні ордери, книги складського обліку, оборотні відомості), книга «Журнал-Головна»; фінансова звітність: звітність про виконання кошторисів, баланс, акти попередніх ревізій
Стадія узагальнення результатів контролю	Акт ревізії – внутрішньовідомчий документ, у якому фіксують усі, навіть незначні, виявлені недоліки, і який підписує ревізор і уповноважені на те посадові особи установи, що перевіряється. До акта не вносять висновки, припущення та факти, що не є підтвердженими документами або результатами ревізії
Предмет ревізії	Під час ревізії господарської діяльності бюджетної установи необхідно перевірити збереження і правильність використання не тільки грошових, а й матеріальних цінностей. Наприклад, у дитячих закладах, де є продукти харчування, ревізор має перевірити правильність та повноту відпуску продуктів на кухню. У ході ревізії необхідно звірити, чи відповідає фактична кількість продуктів, що передана на кухню, кількості, указаній у накладній, та прослідкувати, щоб виписані продукти було використано за призначенням

Таким чином, розглянувши технологію проведення ревізій бюджетних установ, можна зробити висновок, що ревізії бюджетних організацій сприяють повному збереженню матеріальних і фінансових ресурсів, своєчасному формуванню цільових грошових фондів, їх ефективному та економному використанню.

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

Література: 1. Дікань Л. В. Контроль у бюджетних установах : підручник / Л. В. Дікань, Н. В. Синюгіна ; за ред. В. С. Пономаренка. – Харків : ХНЕУ, 2014. – 40 с. **2.** Усач Б. Ф. Контроль і ревізія : підручник / Б. Ф. Усач. – Київ : Знання-Прес, 2011. – 253 с. **3.** Катроша Л. В. Види державного фінансового контролю / Л. В. Катроша // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. – 2012. – Вип. 36. – С. 194–199. **4.** Дікань Л. В. Фінансовий контроль: теорія та методологія : монографія / Л. В. Дікань, Ю. О. Голуб, Н. В. Синюгіна. – Харків : ХНЕУ, 2010. – 91 с. **5.** Томашевський О. М. Інформаційні технології та моделювання бізнес-процесів : навч. посіб. / О. М. Томашевський, Г. Г. Цегелик [та ін.]. – Київ : Центр навч. літ., 2012. – 296 с. **6.** Урусова З. П. Технологія ревізії виконання загального фонду кошторису бюджетної установи [Електронний ресурс] / З. П. Урусова. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/35_OINBG_2012/Economics/3_122821.doc.htm. **7.** Гуцаленко Л. В. Державний фінансовий контроль : навч. посіб. / Л. В. Гуцаленко, В. А. Дерій, М. М. Коцупатрий. – Київ : Центр навч. літ., 2011. – 424 с.

ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ГОСПОДАРСЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В УКРАЇНІ

УДК 657.6

Полянський В. О.

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

Анотація. *Розглянуто складові частини державного контролю та нагляду за господарською діяльністю в Україні та принципи їх функціонування. Проаналізовано роль основних нормативно-правових актів щодо державного контролю та нагляду. Сформульовано проблеми дії системи державного контролю та нагляду, запропоновано шляхи їх вирішення.*

Ключові слова: *державний контроль, нагляд, економічна діяльність, суб'єкт господарювання.*

Аннотация. *Рассмотрены составляющие государственного контроля и надзора за хозяйственной деятельностью в Украине и принципы их функционирования. Проанализирована роль основных нормативно-правовых актов по государственному контролю и надзору. Сформулированы проблемы действия системы государственного контроля и надзора, предложены пути их решения.*

Ключевые слова: *государственный контроль, надзор, экономическая деятельность, субъект хозяйствования.*

Annotation. *The components of state control and supervision of business activities in Ukraine and principles of their functioning are described. The role of basic normative-legal acts on state control and supervision are analyzed. Formulated the problem of the system of state control and supervision and proposed solutions.*

Keywords: *state control, supervision, economic activities, business entities.*

Нині Україна переживає перехідний історичний період, коли відбувається встановлення різноманітних механізмів регулювання економіки держави. Звичайно, така діяльність не завжди є вдалою. Але доцільно зазначити, що такий перехід до ринкових механізмів уже показує прагнення до побудови нової системи господарювання.

© Полянський В. О., 2015

Слід нагадати, що однією з найважливіших функцій держави є економічна, тобто для встановлення ефективних зв'язків у сфері економічної діяльності потрібно здійснювати нормативне регулювання, державне управління та контроль [1, с. 27].

Держава має ефективно регулювати діяльність підприємців та контролювати законність її здійснення; як підсумок державне регулювання має сприяти вирішенню проблеми забезпечення балансу приватних (підприємницьких) і публічних (суспільних і державних) інтересів.

Якщо говорити про визначення понять контролю та нагляду за господарською діяльністю, то перше означає спосіб забезпечення законності та дисципліни в державному управлінні, без контролю неможлива належна робота державного апарату. Під другим поняттям розуміють виявлення та попередження правопорушень, усунення їх наслідків та притягнення винних до відповідальності без втручання в діяльність піднаглядних об'єктів.

Якщо говорити про безпосередній державний контроль та нагляд за господарською діяльністю, то основні аспекти визначено в ст. 19 ГК України «Державний контроль та нагляд за господарською діяльністю» від 16 березня 2003 року [2]. Йдеться передусім про те, що суб'єкти господарювання мають право без обмежень здійснювати господарську діяльність, яка не суперечить чинному законодавству. Тобто цим пунктом розкрито сутність принципу свободи підприємницької діяльності. Далі йдеться про обов'язкову державну реєстрацію суб'єктів господарювання, бо саме вона має вирішальне значення для набуття статусу суб'єкта господарювання.

Важливо розуміти, що державний контроль та нагляд є здійснюваним у таких сферах господарювання:

- збереження та витрачання коштів і матеріальних цінностей суб'єктами господарських відносин;
- цін і ціноутворення;
- фінансових, кредитних відносин, валютного регулювання та податкових відносин;
- монополізму та конкуренції;
- земельних відносин;
- виробництва і праці;
- споживання;
- зовнішньоекономічній.

У процесі управління у сфері економіки органи виконавчої влади різноманітної компетенції реалізують контрольні та наглядові повноваження. Функції контролю та нагляду виконують органи виконавчої влади (посадові особи) як безпосередньо в процесі управлінської діяльності, так і через спеціально створювані в системі управління організаційно-правові форми контролю [3].

У сфері економіки контроль (нагляд) тією чи іншою мірою здійснюють фактично всі спеціально створені інспекції, служби та інші органи відповідно до своїх повноважень.

Контроль та нагляд з боку держави за діяльністю господарюючих суб'єктів, за дотриманням ними норм і приписів законодавства, правил та стандартів, якістю виробленої продукції та наданих послуг є одним з важливих заходів у реалізації завдань та функцій держави. Основною метою, з якою є здійснюваними контроль та нагляд з боку держави за господарською діяльністю, є захист навколишнього природного середовища та життя і здоров'я людини. Контроль є тим ефективнішим, чим досконалішим, прозорішим і зрозумілішим для всіх є порядок його здійснення.

Слід наголосити, що державний контроль та нагляд є неможливими без дотримання принципу законності, що є основним принципом діяльності всіх органів виконавчої влади в Україні. Тобто це неухильне та точне дотримання закону всіма органами держави, організаціями, посадовими особами та громадянами. Але щоб забезпечити режим законності та правопорядку (який є невід'ємною частиною законності), держава має створити основу для цього. Основними гарантіями законності можна вважати виконання певних економічних умов, наявність механізму соціального захисту населення, розвиненої політичної системи та ефективного механізму примусу, що працюватиме в рамках законодавства [4, с. 15].

Слід зазначити, що в нашій країні правове регулювання розвитку економіки та господарської діяльності є першочерговим та важливим завданням для різноманітних контролюючих установ і структур [5].

Визначимо закони, що регулюють економічні та господарські відносини в Україні: «Про банки і банківську діяльність» від 07 грудня 2000 р., «Про захист економічної конкуренції» від 11 січня 2001 р., «Про оподаткування прибутку підприємств і організацій» від 28 грудня 1994 р., «Про банкрутство» від 30 червня 1999 р., «Про інвестиційну діяльність» від 18 вересня 1991 р. та ін.

Необхідно додати, що держава для реалізації економічної політики, виконання цільових економічних та інших програм і програм економічного і соціального розвитку застосовує різноманітні засоби і механізми регулювання господарської діяльності.

Такими основними засобами та механізмами, що відображають регулюючий вплив держави на господарську діяльність, у тому числі і на суб'єктів господарювання, можна вважати державне замовлення, ліцензування, патентування, регулювання цін і тарифів, сертифікацію та стандартизацію та ін.

Умови, обсяги, сфери та порядок застосування окремих видів засобів державного регулювання господарської діяльності визначено Господарським кодексом та іншими законодавчими актами.

Дотримання змісту цих документів сприяє ефективній роботі органів державного управління з використання елементів державного контролю та нагляду.

Важливо підкреслити, що система державного контролю та нагляду в Україні нині перебуває в процесі становлення.

Оскільки розвиток цієї сфери не проходить ідеально, слід виділити основні проблеми стосовно державного контролю та нагляду за господарською діяльністю в Україні.

1. Найголовнішою проблемою державного нагляду та контролю в Україні є недосконалість нормативно-правової бази. Законами визначено тільки повноваження наявних контролюючих органів, а підстави та способи здійснення контролю та нагляду прописано підзаконними актами. Тобто правове регулювання є здійснюваним за допомогою відомчих та інших підзаконних актів [6].

2. Україна є доволі молодою державою, тому в ній немає чітко налагодженої системи державного контролю та нагляду.

3. Україні важко відмовитися від постулатів планової економіки і системи господарювання, неможливо миттєво перейти до нового ринкового механізму функціонування економіки.

4. Поширення монополізму в багатьох сферах господарської діяльності.

5. Недостатнє фінансування як державних органів, що проводять контроль, так і соціальних гарантій суб'єктів господарювання.

6. Нестабільна економічна ситуація в країні не дозволяє втілювати перспективні зміни в сфері державного контролю та нагляду за господарською діяльністю.

Можливими шляхами вирішення цих проблем є запровадження заходів, що не порушують чинне законодавство України.

Передусім слід зміцнити правову базу для вирішення проблем стосовно державного контролю та нагляду шляхом прийняття нових законів або вдосконалення чинних.

Потрібно рухатися вперед і без остраху змінювати свої погляди на ринкову економіку. Нині є достатньо практичних прикладів ефективності ринкової економіки, більш суттєвих економічних результатів її дії, ніж планової економіки.

Слід також вирішувати проблему монополізму. Вихід полягає у створенні умов для конкуренції з боку держави на основі розвитку правової бази. Саме така форма впливу допоможе розширити межі для господарської діяльності, зробити діяльність більш безпечною та вигідною.

З бюджету України слід виділяти більшу кількість грошових коштів для державних органів контролю та нагляду. Тоді їх робота стане більш ефективною та дієвою.

Не слід забувати про фінансування соціальних гарантій суб'єктів господарської діяльності. Такі вкладення сприятимуть надалі оптимістичному прогнозу діяльності як контрольних відомств, так і суб'єктів господарювання в цілому.

На жаль, на нестабільну економічну ситуацію в країні досить важко вплинути за сучасних умов. Але терпіння, виваженість у рішеннях і наслідування прикладу успішних світових економік може дати поштовх для розвитку як вітчизняної економіки, так і її складників, зокрема системи державного контролю та нагляду за господарською діяльністю.

За сучасних умов державний контроль та нагляд у сфері господарської діяльності є одним із найбільш ефективних методів правового регулювання діяльності суб'єктів господарювання, що має свої сильні сторони та недоліки, вирішення яких потребує перш за все кваліфікованих кадрів, що в сукупності з цільовим фінансуванням та дієвими рішеннями допоможуть відшукати вірні відповіді на складні економічні та правові питання в різноманітних сферах господарювання.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Саніахметова Н. О. Господарське право України : навч. посіб. / За ред. Н. О. Саніахметової. – Харків : Одіссей, 2005. – 608 с. **2.** Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003

№ 436-IV. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **3.** Контроль за здійсненням господарської діяльності. Порядок проведення перевірок суб'єктів господарювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/1246122048626/pravo. **4.** Вінник О. М. Господарське право : курс лекцій // О. М. Вінник. – Київ : Атіка, 2004. – 624 с. **5.** Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності [Електронний ресурс] : Закон України від 05.04.2007 № 877-V. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws /show/877-16. **6.** Правові аспекти здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності [Електронний ресурс] // Міністерство юстиції України. – Режим доступу : http://www.minjust.gov.ua/24659.

ЛІЦЕНЗУВАННЯ ЯК ЗАСІБ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 351.761 (477)

Пономаренко Т. П.

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

Анотація. *Досліджено сутність ліцензування як засобу регулювання господарської діяльності в Україні. Розглянуто зміст та ознаки цього поняття, а також особливості регулювання законодавством цього питання.*

Ключові слова: *ліцензування, господарська діяльність, правове регулювання, державне регулювання, обіг документації.*

Аннотация. *Исследована сущность лицензирования как средства регулирования хозяйственной деятельности в Украине. Рассмотрено содержание и признаки данного понятия, а также особенности регулирования этого вопроса на законодательном уровне.*

Ключевые слова: *лицензирование, хозяйственная деятельность, правовое регулирование, государственное регулирование, оборот документации.*

Annotation. *Investigated the essence of licensing as a means of regulating economic activity in Ukraine. Examined the content and features of the concepts and analyze the legislation governing this aspect.*

Keywords: *licensing, economic activity, regulation, government regulation, the circulation of documents.*

Господарська діяльність є надзвичайно важливою для України, тому вона вимагає чіткого правового регулювання та охорони, що створюватиме відповідні сприятливі умови для того, щоб вона здійснювалася та розвивалася без перешкод. Ліцензування у такому разі є одним із впливових засобів регулювання господарської діяльності.

Основною функцією ліцензування є узгодження інтересів суб'єктів господарювання та суспільства в цілому [1, с. 110]. Водночас нормативна база регулювання ліцензування, особливо окремих його аспектів, не відповідає сучасним вимогам, тому питання нині є актуальним. Це дослідження дає поштовх до розвитку господарського законодавства, переконуючи в необхідності розробки нових нормативних актів.

Виходячи з недостатньої регламентованості поняття ліцензування та відповідальності учасників відносин цієї сфери, метою статті є регламентування важливості та значущості ліцензування та необхідності внесення змін до законодавства.

Дослідженням цього питання займалися фахівці Вовк В., Яцкова В., Авер'янов В., Михасюк І., Іонова Ж., Галіцина Н., Олійник О., Фетисова С., Шостак Л., Пастух І., Щербина В. та ін.

Відповідно до ст. 14 Господарського кодексу України ліцензування – це засіб державного регулювання господарської діяльності, що має забезпечити єдину державну політику у цій сфері, захистити інтереси держави, як економічні, так і соціальні, а також інтереси окремих споживачів та суспільства в цілому.

© ПономаренкоТ. П., 2015

Ст. 1 Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» визначено, що ліцензування є видачею, переоформленням та анулюванням ліцензій, видачею дублікатів ліцензій, веденням ліцензійних справ, ліцензійних реєстрів, контролем за додержанням ліцензіатами ліцензійних умов, прийняттям рішень щодо усунення порушень у сфері ліцензування.

Таким чином, обидва правові акти визначають ліцензування як документ державного зразка, що засвідчує право суб'єкта господарювання на здійснення певного виду господарської діяльності протягом визначеного строку за умови виконання ліцензійних умов.

Ці поняття та варіації інших понять, що були введені фахівцями, переважно розкривають лише право суб'єкта господарської діяльності, але не розкривають зміст цього права, а також не відображають того, що ліцензування не є відображенням правоспроможності, а є регулюванням законності діяльності суб'єкта. Відтак необхідно точніше визначити поняття «ліцензування».

Згідно із роботами вітчизняних науковців ліцензування може розглядатися як інститут господарського та адміністративного права, діяльність органів держави з приводу надання ліцензій суб'єктам господарювання, умови реалізації певних видів легітимізації господарської діяльності [2, с. 168], засіб реалізації конституційного права на підприємницьку діяльність.

Це є дещо відмінним від світової практики, яка визначає ліцензування як джерело поповнення державних і місцевих бюджетів, засіб, що дозволяє забезпечити високий рівень результатів та якості господарської діяльності, засіб для захисту від недобросовісної конкуренції. Тобто законодавство України не визначає ліцензування засобом державного регулювання, а лише визнає можливість його використання, в той час як в зарубіжній практиці ліцензування є невід'ємною частиною регулювання господарської діяльності, значним впливовим фактором.

Важливо зазначити, що ліцензією є документ державного зразка, що може бути виданий лише уповноваженим державним органом. Ним засвідчено право на здійснення виду господарської діяльності, зазначеного в цьому документі, та визначено межі використання прав [3, с. 113].

З огляду на наведені визначення та дослідницькі роботи:

1) метою ліцензування є видача, переоформлення та анулювання ліцензій, видача їх дублікатів та копій, контроль за додержанням ліцензіатами та органами ліцензування законодавства у сфері ліцензування ліцензійних умов, розпоряджень про усунення порушень законодавства у сфері ліцензування;

2) визначення ліцензування є одним із засобів державного регулювання господарської діяльності (на рівні з патентуванням та квотуванням), що є елементом єдиної державної політики та відображенням зацікавленості суспільства в тому, щоб визнати певні послуги, види робіт офіційними [4, с. 356];

3) ліцензування визначає право суб'єкта господарювання на здійснення господарської діяльності, визначає діяльність уповноважених у встановленому Законом порядку органів ліцензування;

4) ліцензування відображає обіг документації (видачу ліцензій, їх дублікатів, копій, анулювання ліцензій).

Таким чином, одним із найбільш точних визначень цього поняття є визначення за Фетисовою С. В.: «Ліцензування – це діяльність уповноважених державою органів, спрямована на надання в установленому порядку господарюючим суб'єктам дозволу на здійснення певних видів господарської діяльності, на захист прав і законних інтересів громадян, організацій, навколишнього середовища та забезпечення прав держави» [2, с. 170]. Вважаємо за доцільне поправки з урахуванням цього визначення внести до чинного законодавства до ст. 1 Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності».

Крім того, необхідно зазначити важливість ліцензування як невід'ємної частини регулювання господарської діяльності, що є джерелом поповнення бюджетів державного та місцевого рівнів, засобом досягнення високої ефективності господарської діяльності та сприяє більшому впливу правового регулювання останньої.

Основні ознаки ліцензування, його більш детальне визначення, а також особливості, що можуть бути використані для покращення та збільшення рівня захищеності господарської діяльності, мають бути закріплені у законодавстві України.

Науковий керівник – викладач Браславець Ю. Ю.

Література: 1. Пелих А. С. Основы предпринимательства / Под ред. А. С. Пелиха. – М. : Инфра-М, 1996. – 192 с. **2.** Фетисова С. В. Ліцензування як засіб державного регулювання господарської діяльності / С. В. Фетисова // Науковий вісник Національного університету ДПС України. – 2009. – № 4. – 232 с. **3.** Шостак Л. В. Ліцензування як адміністративно-правовий інститут : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.03 / Шостак Людмила Василівна. – Ірпінь, 2005. – 187 с. **4.** Тихомиров Ю. О. Административное право и процесс : полный курс / Тихомиров Ю. О. – М., 1998. – 422 с.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА Й ОСНОВНІ НАПРЯМИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ

УДК 005.332.4

Прутський А. О.

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

Анотація. *Розглянуто способи підвищення конкурентоспроможності підприємств за сучасних економічних умов. Доведено, що стійке зростання конкурентоспроможності підприємства може бути забезпечено тільки за умови довгострокового, безперервного і поступального вдосконалення всіх елементів функціонування підприємств.*

Ключові слова: *частка ринку, конкурентна позиція, конкурентні переваги, конкурентоспроможність, конкуренція, критерії конкурентоспроможності, фактори конкурентоспроможності.*

Аннотация. *Рассмотрены способы повышения конкурентоспособности предприятий в современных экономических условиях. Доказано, что устойчивый рост конкурентоспособности предприятия может быть обеспечен только при условии долгосрочного, непрерывного и поступательного совершенствования всех элементов функционирования предприятий.*

Ключевые слова: *доля рынка, конкурентная позиция, конкурентные преимущества, конкурентоспособность, конкуренция, критерии конкурентоспособности, факторы конкурентоспособности.*

Annotation. *Considers methods of competitiveness impovement of enterprises in the current economic conditions. It is noted that the sustainable growth of enterprises competitiveness can be achieved only under condition of long-term, continuous and sustained improvement of all elements of enterprise functioning.*

Keywords: *market share, competitive position, competitive advantages, competitiveness, competition, competitive criteria, competitiveness factors.*

Сучасна економіка висуває конкретні вимоги до підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства, серед яких ключовим є необхідне оперативне реагування на зміну господарської ситуації задля підтримки рівня ефективності та фінансового стану, постійного вдосконалення організації діяльності відповідно до зміни кон'юнктури ринку. Водночас зростає значення показників конкурентоспроможності підприємства, які слід підтримувати на належному рівні.

Конкурентоспроможність найбільш повно відображає ефективність діяльності економічного суб'єкта. Практика показує, що вирішення задачі підвищення конкурентоспроможності спричиняє значні труднощі через відсутність у організацій чіткої стратегії, фінансово-економічних цілей і критеріїв, складність орієнтації за сучасних умов. Це зумовлює вирішення поточних питань у першочерговому порядку, а проблема підвищення конкурентоспроможності залишається невирішеною. Крім того, наявні форма і зміст інформації про конкурентні позиції підприємства і оперативність її надання не дозволяють використовувати останню для управління.

Дослідженням проблеми підвищення конкурентоспроможності підприємства займалися такі науковці: Драган О. І., Кобиляцький Л. С., Іванов Ю. Б., Реутов В. Е., Фатхудинов Р. А., Янковий О. Г. [1–6]. Проте проблеми підвищення конкурентоспроможності потребують подальшого розвитку та уточнення. Метою цієї статті є теоретичне обгрунтування процесу підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства шляхом запровадження певних заходів.

Проведемо дослідження економічної категорії «конкурентоспроможність підприємства». Так, Миронов М. Г. вважає, що конкурентоспроможність підприємства – це комплексна характеристика суб'єкта господарювання за певний період часу за умов конкретного ринку, що відображає перевагу перед конкурентами за низкою показників [7, с. 212–221]. Криворотов В. В. визначає конкурентоспроможність як відносну характеристику, що виражає ступінь відмінності цього підприємства від конкурентів у сфері задоволення потреб клієнтів [8, с. 44–47].

З точки зору Захарова А. Н. і Зокіна А. А. [9, с. 17], конкурентоспроможність синтезує в собі загальну якість, ресурсомісткість товарів на всіх стадіях їх життєвого циклу, імідж, правову надійність, оперативність і організованість державних органів управління, виготовлювачів, торговельних і сервісних організацій. Без урахування хоча б одного з названих складників неможливо продати свій товар і задовольнити як потреби споживачів, так і власні.

Слід зазначити, що досягнення стійкої конкурентоспроможності підприємства є забезпечуваним за рахунок переваги в декількох факторах конкурентоспроможності. Це дозволяє нівелювати недоліки інших факторів та

© Прутський А. О., 2015

знизити залежність від кон'юнктурних коливань факторів конкурентоспроможності. Крім того, підвищення конкурентоспроможності підприємства не може бути досягнуто одноразово, короткостроково [7].

Зростання ефективності виробництва є основою підвищення прибутковості підприємства за умов конкурентної боротьби, воно має стати пріоритетним завданням внутрішньокорпоративного управління. У довгостроковому плані головним фактором продуктивності є інноваційні зміни в техніці та організації виробництва, що ведуть до зниження його витрат [2]. Слід розрізняти потенційну і реальну ефективність виробництва для кожного підприємства, що впливає на рівень конкурентоспроможності. Рівень потенційної ефективності залежить від зовнішніх умов господарської діяльності (наявності трудових, сировинних, енергетичних ресурсів тощо) і насамперед від загального рівня інноваційного розвитку економічної системи. Реальна продуктивність підприємства є визначуваною рівнем управління та організації виробництва. Вона може зростати через зниження витрат виробництва за рахунок організаційних або технічних нововведень. Проте значним резервом реальної ефективності виробництва є обізнаність, інформованість керівництва підприємства щодо нової техніки або методів організації праці [3].

Ще одним фактором підвищення конкурентоспроможності підприємства є вдосконалення структури власної продукції, постійне її оновлення, оптимізація та диверсифікація структури використовуваних у виробництві ресурсів.

Третім фактором зростання конкурентоспроможності підприємства є концентрація виробництва, економія на ефекті масштабу. Для реалізації цього на практиці керівництво підприємства має збільшити інвестиції в інноваційний розвиток, виконати перестановку трудових ресурсів тощо [4].

Важливість зростання продуктивності для підвищення конкурентоспроможності підприємства нині є беззаперечною. Багато компаній почали впровадження і реалізацію програм підвищення продуктивності.

Інноваційний фактор є важливою умовою зменшення витрат на макрорівні. За сучасних умов інноваційний розвиток підприємства дозволяє формувати структуру виробництва, за якої темпи зростання національного доходу в сукупному суспільному продукті перевищували б темпи зростання споживання матеріальних ресурсів. На перше місце в інтенсифікації виробництва нині виходить скорочення витрат ресурсів, тобто зниження матеріаломіcткості продукції. Витрати ресурсів значно знижуються за впровадження безвідходного та маловідходного виробництва. Величезне значення має повне використання вторинних матеріальних ресурсів.

Ухвалення рішення про використання тієї чи іншої конкурентної стратегії може базуватися на моделі М. Портера, на основі якої можна сформулювати певні рекомендації.

Підприємству з невеликою часткою на ринку слід розробити чітко концентровану стратегію і зосередити свої зусилля на одній конкурентній ніші, навіть якщо її загальна частка на ринку є незначною. Підприємство, що має велику частку на ринку, може здійснювати успішну підприємницьку діяльність завдяки перевагам за загальними витратами або стратегією фокуса.

Державним інститутам та підприємствам доцільно проводити комплексну політику, спрямовану на створення інноваційних конкурентних переваг через застосування фінансово-кредитних важелів стимулювання інновацій; просування системи стандартів якості; кооперацію сил державних органів, бізнесу, університетів у процесі розробки та передачі технологій.

Крім того, реалізація конкурентних переваг може бути здійснювана через створення екологічно чистих технологій у процесі пошуку шляхів зниження вартості виробництва (підвищення технологічних конкурентних переваг фірм); зростання витрат підприємств на підвищення кваліфікації, перепідготовку та підготовку кадрів; створення наукомістких виробництв; науково-технічний обмін; спрямування інвестицій у НДДКР.

Дослідження стану системи конкурентних переваг українських підприємств дозволяє виявити організаційні резерви підвищення їх конкурентоспроможності. Крім того, підприємствам найбільшу увагу слід приділяти функціональним нововведенням (випробування нових форм організації діяльності, нових технологій, більш повне застосування економічних факторів, методів вимірювання та контролю параметрів якості), оскільки системні нововведення вимагають значних витрат і більше часу. Але може настати момент, коли системні нововведення посідатимуть переважне місце. Інакше кажучи, найкращого результату можна досягти за умови оптимального поєднання можливостей загальних і функціональних інновацій.

Таким чином, автором було проведено дослідження, спрямоване на визначення найбільш дієвих заходів, що сприяють підвищенню конкурентоспроможності підприємства у довгостроковій перспективі функціонування.

У подальших дослідженнях автор планує зосередитися на особливостях формування стратегій та вирішення управлінських завдань, що ґрунтуються на результатах визначення конкурентоспроможності за системними показниками підприємства.

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

Література: 1. Драган О. І. Управління конкурентоспроможністю підприємств: теоретичні аспекти : монографія / О. І. Драган. – Київ : Держ. акад. керівних кадрів культури і мистецтв, 2006. – 160 с. **2.** Кобиляцький Л. С. Управління конкурентоспроможністю : навч. посіб. / Л. С. Кобиляцький. – Київ : Зовнішня торгівля, 2003. – 301 с. **3.** Иванов Ю. Б. Конкурентоспособность предприятия: оценка, диагностика, стратегия : монография / Ю. Б. Иванов, А. Н. Тищенко, Н. А. Дробитько [и др.]. – Харьков : ХНЭУ, 2003. – 349 с. **4.** Реутов В. Е. Управление конкурентоспособностью : монография / В. Е. Реутов, Н. З. Вельгош. – Симферополь : Таврия, 2005. – 200 с. **5.** Фатхудинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации : учебник / Р. А. Фатхудинов. – М. : Эксмо, 2005. – 544 с. **6.** Янковий О. Г. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка рівня та напрями підвищення : монографія / За заг. ред. О. Г. Янкового. – Одеса : Атлант, 2013. – 470 с. **7.** Миронов М. Г. Ваша конкурентоспособность / М. Г. Миронов. – М. : Альфа-Пресс. – 2011. – 160 с. **8.** Криворотов В. В. Механизм повышения конкурентоспособности отечественных предприятий / В. В. Криворотов. – Екатеринбург : УГТУ–УПИ, 2013. **9.** Философова Т. Г. Конкуренция и конкурентоспособность : учеб. пособие / Т. Г. Философова, В. А. Быков ; под ред. Т. Г. Философовой. – М. : ЮНИТИ, 2011. – 271 с. **10.** Захаров А. Н. Конкурентоспособность предприятия: сущность, методы оценки и механизмы увеличения / А. Н. Захаров, А. А. Зокин // Бизнес и банки. – 2004. – № 1–2. – С. 1–5.

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПОГОДЖЕННЯМ ІЗ ПРОФСПІЛКОЮ

УДК 331.106

Пятак В. В.

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

Анотація. *Розглянуто основні положення щодо розірвання трудового договору за погодженням із профспілкою згідно зі ст. 43 Кодексу законів про працю (КЗпП) України. Визначено основні завдання та призначення профспілок на підприємствах.*

Ключові слова: *профспілка, Кодекс законів про працю України (КЗпП), працівник, права, захист прав, Служба безпеки України, Державне бюро розслідувань України.*

Аннотация. *Рассмотрены основные положения о расторжении трудового договора по согласованию с профсоюзом согласно ст. 43 Кодекса законов о труде (КЗоТ) Украины. Определены основные задачи и назначение профсоюзов на предприятиях.*

Ключевые слова: *профсоюз, Кодекс законов о труде Украины (КЗоТ), работник, права, защита прав, Служба безопасности Украины, Государственное бюро расследований Украины.*

Annotation. *The basic provisions for termination of employment contract agreement with the union according to Art. 43 of the Labour Code of Ukraine. The basic objectives and purposes of trade unions in enterprises.*

Keywords: *union, the Labour Code of Ukraine, worker rights, protection of rights, the Security Service of Ukraine, the State Bureau of Investigation Ukraine.*

Невід'ємною складовою будь-якого підприємства, організації є профспілка. Нині для захисту своїх прав громадяни об'єднуються в профспілки. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає профспілку як добровільну неприбуткову громадську організацію, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) [1].

© Пятак В. В., 2015

Метою дослідження є визначення прав робітників, а також завдання, призначення профспілкової громадської організації на підприємствах, порядок розірвання трудового договору за погодженням із профспілкою.

Профспілки в Україні є впливовими об'єднаннями. Відповідно до ст. ст. 244, 247, 248 Кодексу законів про працю України на професійні спілки покладено здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю, захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників [2].

Для захисту своїх членів профспілка:

– подає та захищає права на працю, оплату праці, охорону праці, пенсійне забезпечення та соціальне страхування;

– здійснює представництво інтересів працівників у ході розгляду індивідуальних і колективних трудових суперечок;

– здійснює громадський контроль за дотриманням законодавства про працю та про охорону праці, за виплатою заробітної плати, створенням безпечних і відповідних умов праці, належних виробничих і санітарно-побутових умов;

– забезпечує працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального та колективного захисту;

– розслідує причини профзахворювань і нещасних випадків на виробництві та надає висновки про них;

– веде колективні переговори, укладає галузеву угоду від імені працівників, контролює її виконання;

– здійснює громадський контроль у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги, сприяє організації та проведенню періодичних медичних оглядів, здійснює заходи щодо оздоровлення та відпочинку, сприяє розвитку фізичної культури, спорту, туризму;

– надає безкоштовну правову допомогу членам профспілки, представляє їх інтереси щодо реалізації конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів;

– вносить пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним органам державної влади щодо прийняття законів або внесення змін до законів та інших нормативно-правових актів стосовно соціально-трудової сфери, державних соціальних стандартів, підвищення соціального захисту працюючих у галузі тощо.

Профспілка має будуватися на певних принципах.

– Принцип демократичності: діяльність профспілки є цілком підконтрольною її рядовим членам. Саме вони обирають керівників профспілки і мають право їх відкликати. Положення проекту колективного договору визначають і затверджують у остаточному варіанті шляхом обговорення на загальних зборах і голосування. Усі важливі для діяльності профспілки питання вирішують на загальних зборах (конференції).

– Принцип незалежності та автономності: профспілка є організацією, завданням якої є захист інтересів трудящих, і тільки трудящих. Профспілка юридично не залежить у своїй діяльності ні від державних органів, ні від адміністрації підприємства, ні від будь-якої суспільної організації чи політичної партії, ні від будь-кого іншого. Це дозволяє профспілці бути вільною у виборі напрямів, методів і видів діяльності, а також шляхів досягнення визначених цілей.

– Принцип гласності, відкритості та доступності: усі зібрання, їх протоколи, звіти керівних органів і будь-яка інша офіційна документація профспілки має бути доступною для всіх її членів [1].

Існують умови розірвання трудового договору з ініціативи професійного спілки, що передбачено п. 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), пп. 2–5, 7 ст. 40 і пп. 2 і 3 ст. 41 Кодексу законів про працю України у випадках:

– змін у організації виробництва і праці, у тому числі перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

– виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі через недостатню кваліфікацію або стан здоров'я, що перешкоджають продовженню цієї роботи;

– систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше було застосовано заходів дисциплінарного чи громадського стягнення;

– прогулу (у тому числі відсутності на роботі понад три години протягом робочого дня) без поважних причин;

– неявки на роботу протягом більш ніж чотирьох місяців підряд через тимчасову непрацездатність, не враховуючи відпустки з причини вагітності та пологів, якщо законодавством не встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) у разі певного захворювання. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посаду) зберігають до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

– появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

– винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

– вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням ним роботи [3].

Розірвання договору може бути здійснено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав є здійснюваним із прокурором, працівником органу внутрішніх справ, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України чи органу, що виконує контроль за дотриманням податкового законодавства.

Порядок процедури такого узгодження передбачено ст. 43 КЗпП. Розгляд подання у разі відсутності працівника дозволено лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладають до наступного засідання у межах строку, визначеного у ст. 43 КЗпП (тобто п'ятнадцяти днів). У разі повторної неявки працівника без поважних причин подання може бути розглянуто за його відсутності [4].

Якщо виборний орган профспілкової організації не створено, згоду на розірвання трудового договору дає керівник профспілкової організації. Профспілковий орган повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі у триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважають, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору. Якщо працівник одночасно є членом кількох професійних спілок, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган.

Рішення профспілкового органу про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обгрунтованим.

Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніш як через місяць із дня одержання згоди профспілкового органу. Якщо профспілка не дала такої згоди, звільнення на цих підставах відбутися не може. Якщо наказ про звільнення все-таки видано, він є незаконним. У разі звернення до суду свою вимогу про поновлення на роботі слід мотивувати саме відсутністю згоди профспілкового органу на звільнення (нарівні з іншими аргументами, якщо вони наявні) [5].

Якщо серед працівників підприємства, які підпадають під скорочення, немає членів профспілки, то в такому разі немає необхідності в отриманні згоди профспілки на їх звільнення.

Таким чином, відповідно до ст. 43 КЗпП України профспілка виконує важливі для працівника, але непосильні для однієї людини функції:

– бере участь у колективних переговорах, відстоюючи вигідні для працівників умови праці;

– готує таі підписує колективний договір;

– контролює виконання адміністрацією умов колективного договору і виправлення наявних порушень;

– представляє інтереси трудящих перед адміністрацією, у державних органах, судах тощо.

Науковий керівник – старший викладач Браславець Ю. Ю.

Література: 1. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності [Електронний ресурс] : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14. **2.** Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / За ред. С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. – Харків : ФІНН, 2009. – 728 с. **3.** Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників [Електронний ресурс] : Рішення від 29.10.1998 № 14-рп/98. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-98. **4.** Профсоюзы в Украине: основные задачи и роль в жизни трудящихся [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://mojazarplata.com.ua/ru/main/work-legislation/profsojuz. **5.** Законы Украины, последние новости Украины [Електронний ресурс] / Лига Закон. – Режим доступу : http://www.ligazakon.ua/.

СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

УДК 005.35(477)

Пятківська К. В.

Студент 1 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено роль соціальної відповідальності бізнесу у формуванні нового підходу до оцінювання діяльності компаній в українському бізнес-середовищі, а також перспективи розвитку соціальної відповідальності українських підприємств.*

Ключові слова: *соціальна відповідальність бізнесу (СВБ), благодійний фонд, імідж компанії, соціальні інвестиції.*

Аннотация. *Определены роль социальной ответственности бизнеса в формировании нового подхода к оценке деятельности компаний в украинской бизнес-среде и перспективы развития социальной ответственности украинских предприятий.*

Ключевые слова: *социальная ответственность бизнеса (СОБ), благотворительный фонд, имидж компании, социальные инвестиции.*

Annotation. *Defines the role of corporate social responsibility in the formation of a new approach to the assessment of the companies in the Ukrainian business environment, identified prospects of Ukrainian enterprises in the field of social responsibility.*

Keywords: *social responsibility of business, benevolent fund, image of company, social investments.*

Для побудови ефективної ринкової економіки та демократичного суспільства Україні необхідно створити платформу для діалогу між урядом, бізнесом та громадянським суспільством. Соціальна відповідальність бізнесу є одним із ключових факторів для побудови такого діалогу. Ступінь розвитку соціальної відповідальності бізнесу відображає рівень партнерства між компаніями, урядовими структурами та головними дійовими особами громадянського суспільства стосовно вирішення соціальних проблем та прискорення розвитку суспільства.

Метою дослідження є вивчення стану соціальної відповідальності бізнесу в Україні та надання рекомендацій щодо перспектив розвитку.

Об'єктом дослідження є бізнес-процеси на підприємствах, що пов'язані з корпоративною соціальною відповідальністю. Предметом дослідження є розробка рекомендацій щодо перспектив розвитку корпоративної відповідальності бізнесу.

Під соціальною відповідальністю компанії переважно розуміють надання благодійної допомоги громаді, розвиток власного персоналу, чесне ведення бізнесу та дотримання і захист прав людини. Найменше асоціюють із соціальною відповідальністю впровадження принципів і практик підзвітності, прозорості й етичної поведінки, здійснення екологічних проектів та участь у регіональних програмах розвитку [1].

За результатами рейтингу Глобальної конкурентоспроможності 2012–2013 рр. (The Global Competitiveness Index, GCI) Всесвітнього економічного форуму (WEF), до якого належать оцінки 133 країн за 12 критеріями, Україна посіла 73 місце серед 142 країн [2].

Сусідами України в рейтингу Глобальної конкурентоспроможності стали Тринідад, Тобаго, Намібія, Гватемала. Росія у названому рейтингу посідає 66 позицію, Естонія – 33, Литва – 44. Щорічний Глобальний рейтинг конкурентоспроможності (World Competitiveness Yearbook, 2013) Інституту розвитку менеджменту швейцарської бізнес-школи (International Institute for Management Development, IMD) відвів Україні 57 місце з 59 країн світу [3]. Такі оцінки загрожують зафіксувати відставання України, остаточно підірвати іміджеві позиції національних виробників як на міжнародних, так і на національному ринках.

Поряд із економічними факторами все більшу роль у забезпеченні конкурентоспроможності українських компаній у глобальному бізнес- середовищі, зростанні їх продуктивності та прибутковості починають відігравати питання соціальної відповідальності.

Більшість українських компаній (78,1 %) знають про соціальну відповідальність бізнесу. Хоча зазначений рівень є відносно високим, зробити висновок, що це поняття широко відомо всім суб'єктам, було б не вірно, оскільки кожне п'яте підприємство в Україні не інформовано про таку широко розповсюджену у світі практику.

Як показують результати дослідження, поінформованість про соціальну відповідальність бізнесу не залежить від розміру компанії. Майже однакова кількість представників великих, середніх і малих компаній відповіли

© Пятківська К. В., 2015

позитивно на запитання, чи чули вони про соціальну відповідальність бізнесу (відповідно 79,2 %, 78,5 % і 78,1 %). Поінформованість компаній про соціальну відповідальність бізнесу також не залежить від форми власності. Із невеликою перевагою акціонерні компанії (91,5 %) випереджають за цим показником державні (88 %), приватні з кількома власниками (78,5 %) та приватні з одним власником (74,8 %). Найменша поінформованість про соціальну відповідальність бізнесу характерна для підприємств транспорту і тих, що надають побутові та комунальні послуги, – 52.9 % і 57.5 % відповідно. Найбільше поінформовані про концепцію соціальної відповідальності бізнесу компанії фінансового сектора (94 %), виробництва промислових товарів (84,5 %) і торгівлі (83,2 %) [4].

Чи слід бізнесу брати участь у вирішенні соціальних і екологічних проблем, чи це є винятково функцією держави? Класична постановка проблеми соціальної відповідальності бізнесу, що з'ясовує ставлення компаній до своєї участі у вирішенні соціальних питань, показала, що українські компанії схильні більше покладати турботу про суспільство на державу.

Проте українські компанії недостатньо ознайомлені із пов'язаними із корпоративною соціальною відповідальністю вигодами. Відповідно до матриці бізнес-можливостей соціальної відповідальності (Sustain Ability International) для компаній країн, що розвиваються, виділяють такі бізнес-вигоди від застосування у своїй діяльності практик корпоративної соціальної відповідальності:

1) розширення доступу до нових ринків за рахунок використання міжнародних стандартів;

2) формування позитивного іміджу компанії за рахунок підвищення лояльності клієнтів і вартості бренда;

3) налагодження партнерських зв'язків;

4) удосконалення виробничих процесів і зростання продуктивності праці;

5) зростання прибутковості діяльності;

6) економія витрат у процесі використання екологічно безпечного устаткування;

7) стабільність трудових ресурсів;

8) ефективний ризик-менеджмент;

9) залучення коштів спеціалізованих фондів соціальних інвестицій під програми корпоративної соціальної відповідальності для відповідальних бізнес-лідерів [5].

Економічними мотивами застосування корпоративної соціальної відповідальності компаній в українському бізнес-середовищі є підвищення результативності бізнес-структур за рахунок зростання їх конкурентоспроможності, стимулювання сталих інвестицій та позитивного іміджу.

Корпоративна соціальна відповідальність в Україні є відносно новою практикою для вітчизняних бізнес-структур. Її тренд-сетерами є провідні транснаціональні корпорації, що ведуть бізнес на території нашої країни, та вітчизняні компанії – лідери формування трендів корпоративної соціальної відповідальності в українському бізнес- середовищі. Саме вони, маючи соціальну відповідальність за стандарт, звичну практику і філософію діяльності, виступають своєрідними еталонами відповідального лідерства в українському бізнес-середовищі. Це, зокрема, ТНК-ВР Україна, Сіменс Україна, Ніссан Мотор Україна, Тетра Пак Україна, Кока-Кола Бевериджис Україна, Вітмарк Україна, Ернст енд Янг, Хюндай Мотор Україна тощо.

Головною перешкодою у здійсненні програм / заходів із соціальної відповідальності для українських компаній є брак коштів, податковий тиск, недосконалість нормативно-правової бази, що мала б сприяти впровадженню програм / заходів із соціальної відповідальності. Для інших українських підприємств основними перешкодами є недостатність інформації та досвіду щодо впровадження програм / заходів із соціальної відповідальності, відсутність державних та недержавних організацій, які б могли допомогти, а також відсутність або слабкість суспільного інтересу.

Отже, головною проблемою впровадження соціальної відповідальності бізнесу в Україні є недостатня вмотивованість компаній щодо такої діяльності. Виходячи з необхідності мотивації українських компаній, рекомендовано вжити таких заходів:

1) запровадити пільгове оподаткування, що є вкрай важливим для сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу;

2) зменшити адміністративний тиск з боку органів контролю (зокрема, кількість перевірок пожежною службою та санепідемстанцією);

3) місцевій владі вносити пропозиції щодо програм соціальної відповідальності бізнесу;

4) створити банк соціальних програм або банк інформації в регіоні;

5) висвітлювати питання соціальної відповідальності бізнесу у засобах масової інформації;

6) допомагати у налагодженні зв'язків із неприбутковими організаціями;

7) висвітлювати позитивні приклади упровадження програм / заходів із соціальної відповідальності у світі;

8) владі та громаді публічно визнати доцільність соціальної відповідальності для українських компаній;

9) підвищити рівень довіри та лояльності споживачів і громади.

Таким чином, важливим інструментом упровадження соціальної відповідальності бізнесу до бізнес-практики є визначення компанією стимулів, які забезпечують реалізацію розроблених соціальних стратегій: покращення бізнес-процесів, технологій, ділової та загальносуспільної репутації компанії, підвищення мотивації та продуктивності працівників, поліпшення економічних показників компанії.

Формування та розвиток вітчизняної моделі корпоративної соціальної відповідальності дозволить гармонізувати цілі соціальної політики держави та бізнес-цілі компаній українського бізнес-середовища. За умов підтримки держави, наслідування досвіду успішних практик корпоративної соціальної відповідальності міжнародних і вітчизняних компаній партнерство держави та бізнесу перетвориться на потужний ресурс розвитку корпоративної соціальної відповідальності компанії перед навколишнім середовищем, суспільством, громадою, соціально незахищеними верствами населення, а відтак стане передумовою сталого розвитку.

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

Література: 1. Корпоративна соціальна відповідальність в Україні 2005–2010: стан та перспективи розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uniter.org.ua/. **2.** The Global Competitiveness Report 2012–2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www3.weforum.org/maintenance/public.htm. **3.** International Institute for Management Development, IMD [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.imd.org. **4.** Напрями підвищення соціальної відповідальності бізнесу на місцевому рівні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.niss.gov.ua. **5.** Воробей В. А. Корпоративна соціальна відповідальність чи вигода? [Електронний ресурс] / В. А. Воробей // Management.com.ua. Інтернет-портал для управлінців. – Режим доступу : http://www.management.com.ua/cm/cm037.html.

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ПОРТФЕЛЯ ЦІННИХ ПАПЕРІВ БАНКУ

УДК 33.021:330.322.5:336.717.71

Радченко Т. О.

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

Анотація. *Розглянуто сутність поняття портфеля цінних паперів банку та етапи управління ним. Розроблено організаційну модель аналізу портфеля цінних паперів, виокремлено принципи організації аналізу портфеля цінних паперів банку.*

Ключові слова: *цінні папери (ЦП), портфель цінних паперів, банк, інвестиції.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность понятия портфеля ценных бумаг банка и этапы управления им. Разработана организационная модель анализа портфеля ценных бумаг, выделены принципы организации анализа портфеля ценных бумаг банка.*

Ключевые слова: *ценные бумаги, портфель ценных бумаг, банк, инвестиции.*

Annotation. *Refined essence of the concept of «portfolio of the bank» and the stages of portfolio management. The organizational model of the analysis of the securities portfolio and highlights principles of analysis of the securities portfolio of the bank.*

Keywords: *securities, brief-case of securities, bank, investment.*

© Радченко Т. О., 2015

Операції з цінними паперами належать до традиційних видів банківської діяльності. Фінансово-кредитні установи є активними інституційними учасниками фондового ринку, на якому вони виступають у ролі інвесторів, емітентів, фінансових посередників або інфраструктурних учасників. В Україні формується змішана модель організації фондового ринку, на якому комерційним банкам дозволено здійснювати як інвестиційну, так і торговельну (професійну) діяльність. У результаті проведення інвестиційних операцій формується власний портфель цінних паперів комерційного банку.

Серед науковців існує багато підходів до визначення сутності портфеля цінних паперів банку. Особливо актуальними у контексті розгляду питання сутності портфеля цінних паперів є роботи відомих учених: Фабоцці Ф., Лаврушина О. І., Єпіфанова А. О., Маслак Н. Г., Сала І. В., Ігошина Н. В. та ін.

Метою статті є розкриття сутності аналізу портфеля цінних паперів банку та визначення шляхів його удосконалення.

У спеціальній економічній літературі під портфелем звичайно розуміють певну сукупність придбаних (отриманих) банком цінних паперів, що згруповані за типами і призначеннями, право на володіння, користування і розпорядження якими належить банку. Основні підходи до визначення поняття портфеля цінних паперів банку наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Основні підходи до визначення поняття портфеля цінних паперів банку

Джерело	Визначення
Постанова НБУ «Про затвердження Інструкції з бухгалтерського обліку операцій із цінними паперами та фінансовими інвестиціями в банках України» № 358 від 03.10.2005 р. [1]	Згрупована інформація з обліку інвестицій у цінні папери за їх видами і призначенням для складання фінансової звітності
Лаврушин О. І. [2]	Набір цінних паперів, придбаний для отримання доходів і підтримки ліквідності
Єпіфанов А. О., Маслак Н. Г., Сало І. В. [3]	Цілеспрямована сформована сукупність фінансових інструментів, призначена для здійснення фінансового інвестування відповідно до розробленої інвестиційної політики
Ігошин Н. В. [4]	Сукупність коштів, вкладених у цінні папери сторонніми юридичними особами і придбані банком, а також розміщені у вигляді термінових внесків інших банківських і кредитно-фінансових установ, у тому числі кошти в іноземній валюті та вкладення в іноземні цінні папери

Таким чином, можна зробити висновок, що портфель цінних паперів банку є сукупністю придбаних (отриманих) банком сторонніх цінних паперів, право володіти, користуватися та розпоряджатися якими належить банку.

Головною метою формування портфеля є досягнення найбільш оптимального поєднання між ризиком і доходом для інвестора.

Відповідно до Закону України «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні» [5] державне регулювання ринку цінних паперів здійснює Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку.

Відповідно до Закону України «Про цінні папери та фондовий ринок» від 23 лютого 2006 р. №3480-IV до загального балансового портфеля ЦП комерційного банку можуть належати ЦП, що емітовані резидентами та нерезидентами України і допущені до обігу на фондовому ринку України:

1) акції дочірніх та асоційованих компаній;

2) частки участі в господарських товариствах, що оформлені ЦП (крім акціонерних товариств);

3) привілейовані акції акціонерних товариств закритого та відкритого типів;

4) прості акції акціонерних товариств закритого та відкритого типів;

5) облігації дочірніх та асоційованих компаній;

6) облігації підприємств (суб'єктів господарської діяльності);

7) ощадні сертифікати;

8) облігації внутрішньої державної позики;

9) цінні папери, що рефінансуються НБУ;

10) векселі суб'єктів підприємницької діяльності;

11) власні прості й привілейовані акції.

Балансовий портфель ЦП КБ поділяють на портфель ЦП на продаж та портфель ЦП на інвестиції.

Портфель на продаж – це групи ЦП, що придбані для подальшого перепродажу й отримання торговельного доходу як різниці між ціною продажу та його купівлі. Портфель інвестицій – це групи ЦП, придбані для їх утримання до настання строку їх погашення та отримання дивідендів або відсотків доходу.

Організаційне забезпечення аналізу портфеля цінних паперів банку має здійснюватися відповідно до функцій портфельного менеджменту, а саме: стратегічної, організаційної, функції планування, контролю, стимулювання, регулювання й аналізу інвестиційної діяльності.

Вважаємо, що під час проведення аналізу портфеля цінних паперів банку слід дотримуватися певних принципів [6].

Таблиця 2

Характеристика принципів організації аналізу портфеля

Принцип	Характеристика
Урахування законодавчого забезпечення	Законодавство, нормативні вимоги Національного банку України, ті види цінних паперів, що дозволені до обігу в Україні та фактично його здійснюють
Науковість	Усі показники, за якими аналізують портфель цінних паперів банку, є розробленими на базі передового досвіду, наукових методів дослідження
Комплексність і системність	Передбачає розгляд окремих складників складної динамічної системи взаємопов'язаних елементів
Об'єктивність, конкретність, точність	Аналіз портфеля цінних паперів банку має ґрунтуватися на достовірній інформації, а висновки і рекомендації –супроводжуватися точними аналітичними розрахунками
Оперативність	Швидке та своєчасне проведення аналізу, що дає змогу керівництву банку приймати правильні управлінські рішення

Розглянуті принципи організації аналізу портфеля цінних паперів банку є основою раціональної його побудови.

Берг Д. вважає, що до процесу аналізу портфеля цінних паперів належать чотири послідовні етапи:

- збір даних про фінансовий інструмент (портфель цінних паперів);
- обробка даних одним або кількома способами;
- опис даних;
- висновок [7].

Автор відносить власне проведення аналізу до етапу підведення підсумків і не зазначає в етапах прогнозування та оцінювання аналізу.

Отже, вважаємо за доцільне використовувати триетапну модель організації проведення аналізу портфеля цінних паперів. Це попередній, основний і заключний етапи.

На попередньому етапі уточнюють об'єкти, мету і завдання аналізу, складають план аналітичної роботи та визначають відповідальних осіб, що проводитимуть аналіз портфеля цінних паперів.

На основному етапі зібрану інформацію детально аналізують різними методами економічного аналізу банківської діяльності. Проводять безпосередній розрахунок конкретних показників портфеля цінних паперів, порівняння їх із нормативними значеннями, зі значеннями конкурентів, зі значеннями, що є середніми по групі.

На заключному етапі фахівці аналітичного відділу проводять оцінювання проведеної роботи, виявляють резерви підвищення ефективності портфеля цінних паперів або за рахунок структурних зрушень, або за рахунок формування нових видів портфелів, або за рахунок нейтралізації чи усунення факторів, що негативно впливають на результати діяльності з портфелем цінних паперів банку тощо.

Отже, операції з цінними паперами є наскрізними у діяльності банківської установи. Від ефективного управління різними портфелями цінних паперів залежить рівень розвитку та стабільності окремих банків і банківської системи в цілому. Задля удосконалення системи управління необхідно розуміти сутність, роль, класифікацію, функції цінних паперів, що обертаються на фондовому ринку та випускаються банками. Це сприятиме підвищенню надійності та стабільності банківської системи, а також вільній інтеграції України до світового співтовариства.

Науковим результатом дослідження є удосконалення організаційної моделі аналізу портфеля цінних паперів банку, а перспективою подальших досліджень у цьому напрямі – використання економіко-математичних методів.

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

Література: 1. Про затвердження інструкції з бухгалтерського обліку операцій з цінними паперами в банках України [Електронний ресурс] : Закон України від 03.10.2005 № 358. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1265-05. **2.** Лаврушин О. И. Банковское дело : учебник / Под ред. О. И. Лаврушина. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 670 с. **3.** Епіфанов А. О. Операції комерційних банків : навч. посіб. / А. О. Епіфанов, Н. Г. Маслак, І. В. Сало. – Суми : Університет. кн., 2007. – 523 с. **4.** Игошин Н. В. Инвестиции. Организация управления и финансирование : учебник для вузов / Н. В. Игошин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 542 с. **5.** Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 30.10.1996 № 448/96-ВР. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/448/96-%D0%B2%D1%80. **6.** Герасимович А. М. Організація аналітичної роботи в банках [Електронний ресурс] / А. М. Герасимович. – Режим доступу : http://books.br.com.ua/402758. **7.** Берг Д. Анализ ценных бумаг [Електронний ресурс] / Д. Берг. – Режим доступу : http://berg.com.ua/basic/analyzing-securities/.

ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДІВ БАНКІВСЬКОГО КРЕДИТУВАННЯ

УДК 336.76

Pay T. A.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто значення банківського кредиту як головного джерела забезпечення грошовими ресурсами поточної господарської діяльності підприємств незалежно від форми власності та сфери господарювання. Визначено головні використовувані провідними банками країни методи банківського кредитування.*

Ключові слова: *кредит, кредитування, банківське кредитування, метод банківського кредитування, процес кредитування.*

Аннотация. *Рассмотрено значение банковского кредита как главного источника обеспечения денежными ресурсами текущей хозяйственной деятельности предприятия независимо от формы собственности и сферы хозяйствования. Определены главные методы банковского кредитования, используемые ведущими банками страны.*

Ключевые слова: *кредит, кредитование, банковское кредитование, метод банковского кредитования, процесс кредитования.*

Annotation. *Discusses the importance of bank credit as the main source of cash resources of the current course of business, regardless of ownership and economic spheres. Identify the main methods of bank lending, which is used by leading banks of the country.*

Keywords: *credit, lending, bank lending, bank method of lending, the lending process.*

Банківські установи з огляду на пріоритети грошово-кредитної політики, власні інтереси та потреби позичальників можуть застосовувати різні методи кредитування, що визначають форму кредитного рахунка, порядок видачі та погашення кредиту, методи контролю за цільовим використанням кредиту та засоби регулювання заборгованості.

Метод банківського кредитування – це спосіб та процедура надання банківського кредиту [1]. У банківській практиці найпоширенішими методами кредитування є кредитна лінія, контокорентний кредит, овердрафт, разовий строковий кредит.

© Pay T. A., 2015

Кредитна лінія – юридично оформлене зобов'язання банку надати позичальнику протягом визначеного періоду кредит у межах погодженого ліміту. Надання та погашення кредиту може бути здійснене траншами у межах визначеного максимального рівня. Кредитні лінії переважно надають для задоволення короткострокових потреб у обігових коштах: фінансування дебіторської заборгованості, придбання сировини й запасів, купівля готових товарів тощо.

Загальний строк дії договору кредитної лінії визначається за домовленістю сторін, однак, як правило, кредитні лінії відкривають на строк не більше одного року. Укладаючи угоду на кредитну лінію, слід ураховувати, що вона може передбачати низку умов, які обмежують діяльність позичальника. Угода нерідко є супроводжуваною вимогою щодо зберігання клієнтом мінімального компенсаційного залишку (задля підтримки лінії) на поточному (депозитному) рахунку в банку в межах 20–30 % від суми кредитної лінії, або створення резерву кредиту, щоб у разі виникнення сумнівів у погашенні боргу за рахунок цього резерву сплачувати кредитний процент [2].

Вартість кредитної лінії оцінюють за двома критеріями. Першим критерієм є ставка процента, що сплачується за кредитні кошти. Ставки процентів за кредитними лініями можуть бути як фіксованими, так і змінними, що базуються на ставках грошового ринку плюс премія за ризик. Другим критерієм є потреба сплатити комісійні платежі. Фактично це і є ціною банківського зобов'язання тримати лінію чинною.

Вигідність кредитної лінії полягає в тому, що клієнт має доступ до необхідних йому кредитних ресурсів, але сплачує відсоток лише за ту суму, яку фактично позичив на цей момент.

Контокорентний кредит – метод кредитування, за якого банківська установа відкриває клієнту єдиний контокорентний (поточно-кредитний) рахунок, через який здійснюють усі поточні та кредитні операції: за дебетом відображаються виплати з доручення клієнта та отримання банківських кредитів, а за кредитом – грошові надходження на користь клієнта або його внески. Кредитове сальдо рахунка свідчить про наявність у клієнта власних коштів і означає, що він стосовно банку є кредитором. І навпаки, дебетове сальдо свідчить про залучення до обороту банківського кредиту. Отже, контокорент – це договір про взаємне кредитування [3].

У банківській практиці застосовують і надання кредиту у формі овердрафту, що можна розглядати як особливий вид контокоренту. Овердрафт – метод кредитування, за якого банк у межах заздалегідь узгодженого ліміту допускає тимчасову наявність дебетового сальдо на поточному рахунку клієнта. Тобто за використання цього методу кредитування передбачено надання банком короткострокового кредиту, що є реалізовуваним через списання коштів з рахунка клієнта понад залишок на ньому. Відмінність овердрафту від кредитування за контокорентним рахунком полягає в тому, що у разі кредитування за методом овердрафту поточний рахунок клієнта зберігається й існує можливість появи на такому рахунку дебетового сальдо. Це означає, що, не відкриваючи окремого рахунка, клієнт понад свої залишки на рахунку та надходження на нього має право на додаткову оплату розрахункових документів за рахунок ресурсів банку. Такі кредити мають здебільшого короткостроковий характер. Завдяки їм клієнти здійснюють поточні платежі, що тимчасово перевищують надходження коштів на поточний рахунок. Перевагою овердрафтного методу кредитування є те, що він надає можливість здійснювати видачу кредитів у будь-який час, без додаткового оформлення документів у разі необхідності здійснення покупок за умови виникнення тимчасової нестачі коштів на поточному рахунку.

Разовий строковий кредит – це кредит, рішення про надання якого приймає банк окремо за кожною позицією на підставі заяви та інших документів клієнта. У цьому разі надання коштів відбувається однією сумою без траншів [4].

Метою разового строкового кредиту є цільове кредитування договорів, контрактів, що розраховані на повернення вкладених коштів. Отримати їх можуть навіть фірми, які не мають поточних рахунків у банку-кредиторі. Для цього клієнт подає техніко-економічне обґрунтування на підтвердження ефективності запланованої комерційної операції, а в окремих випадках – угоди з постачальниками й покупцями. В обґрунтуванні слід зробити розрахунок необхідної суми кредиту та вказати джерела погашення кредиту. Погашатися кредити можуть або разовим платежем у повній сумі, після закінчення строку користування кредитом, або поступово, періодичними внесками позичальника.

Отже, банківська установа використовує різні методи кредитування позичальників. Вибір банком і позичальником відповідного методу кредитування залежить від характеру кредитної операції, сфери діяльності позичальника, виду кредиту, обсягу кредитних коштів, ризиків діяльності у галузі позичальника тощо. Саме від правильно вибраного методу кредитування залежить прибутковість кредитної операції та ефективність використання позичальником у повному обсязі кредитних коштів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Великий Ю. М.

Література: 1. Кучерявенко М. П. Банківське право : навч. посіб. / М. П. Кучерявенко. – Харків : Торсінг, 1999. – 784 с. **2.** Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/996-14. **3.** Про банки і банківську діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 7.12. 2000 № 2121-III. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2121-14. **4.** Мороз А. М. Банківські операції : підручник / А. М. Мороз, М. І. Савлук, М. Ф. Пуховкіна [та ін.] ; за ред. А. М. Мороза. – Київ : КНЕУ, 2000. – 384 с.

ХАРАКТЕРИСТИКА ІННОВАЦІЙНОГО РИЗИКУ

УДК 005.591.6:005.334

Редзель Д. А.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто поняття «інноваційний ризик», класифікацію інноваційних ризиків за стадіями управління ризиками, функції управління інноваційними ризиками. Наведено характеристику методів управління.*

Ключові слова: *інновація, інноваційний ризик, класифікація, стадії, методи аналізу ризиків.*

Аннотация. *Рассмотрены понятие «инновационный риск», классификация инновационных рисков по стадиям управления рисками, функции управления инновационными рисками. Приведена характеристика методов управления.*

Ключевые слова: *инновация, инновационный риск, классификация, стадии, методы анализа рисков.*

Annotation. *Deals with the concept of innovation risk and considered response. Classification of innovation risks in stages of risk management, management of innovation risks, as well as the characteristic of governance.*

Keywords: *innovation, innovative risk, classification, stages, methods of risk analysis.*

Інноваційність є невід'ємною характеристикою сучасної економіки. Одним з основних факторів, що стримують інноваційну активність підприємств нарівні з браком фінансових ресурсів, слабкою результативністю механізмів державної підтримки, недостатньо розвиненою законодавчою базою, є ризик. У зв'язку із цим проблема ідентифікація ризиків інноваційних проектів є особливо актуальною.

Метою статті є дослідження змісту, сутності, основних якісних і кількісних характеристик інноваційних ризиків.

Вивченню проблеми інноваційних ризиків та інноваційних процесів присвятили свої роботи Кравченко С. І., Мішков А. В., Попова О. Ю., Хобта В. М., Шилова Л. І., Шилова О. Ю., Найт Ф. Інноваційні ризики вивчали такі українські вчені: Наконечний С. І., Клименко С. М., Лук'янова В. В., Баранчеєв В. П., Масленников Н. П., Бовин А. А., Василенко В. О., Шматько В. Г., Заблоцький Б. Ф., Ілляшенко С. М., Волков О. І., Денисенко М. П., Гречан А. П., Стадник В. В.

У епоху високорозвинених інформаційних технологій усе більше підприємств займаються інноваційною діяльністю, яка найбільш пов'язана із ризиком через те що основні проектні завдання вирішують за умов невизначеності витрат, часу та результату. На кожній стадії через невизначеність існує багато різних ризиків, тому підприємству слід постійно проводити контроль, мати гнучку систему управління, щоб у разі виникнення невизначеної ситуації підприємство могло швидко переорієнтуватися, тим самим запобігти виникненню ризикової ситуації. Отже, підприємству необхідно мінімізувати вплив ризиків на результати інноваційної діяльності.

© Редзель Д. А., 2015

Виходячи з проаналізованих визначень, інноваційним ризиком або ризиком інноваційної діяльності є ймовірність отримання негативного результату або невизначених результатів вибраної інноваційної дії на кожній стадії інноваційної діяльності (у ході розробки, упровадження та застосування нововведень), за якого економічний суб'єкт поставленої мети досягає частково або не досягає взагалі [2, с. 9].

Відтак передумовами виникнення інноваційних ризиків є:

1) невідповідність бажання і дійсності, цілей і результату;

2) невизначеність майбутнього, що є пов'язаним із передбачуваним залученням до бізнес-елементів новизни і невизначеності [4, с. 7].

Найбільш повну та систематизовану класифікацію інноваційних ризиків запропонували Глухов В. В., Коробко С. Б. та Мариніна Т. В. [1, с. 76].

1. На стадії проведення пошукових досліджень існує ризик отримання негативного результату або відсутності результату в установлені терміни.

2. На стадії проведення НДДКР (науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи): отримання негативного результату, відсутність результату НДДКР в установлені терміни, відмова у сертифікації результату, отримання непатентоспроможного результату, несвоєчасне патентування.

3. На стадії впровадження результатів НДДКР до виробництва: отримання негативного результату, відсутність результатів упровадження в установлені терміни, екологічні ризики НДДКР.

4. На стадії просування нового продукту, створеного на основі НДДКР, на ринок: відторгнення ринком, нижчі обсяги збуту порівняно із запланованими.

Управління інноваційними ризиками можна звести до п'яти функцій:

1) планування діяльності з управління ризиками проекту, включаючи набір методів, засобів і організації управління ризиками;

2) ідентифікація факторів ризику – визначення ризиків, що є спроможними вплинути на проект, і документування їх характеристик;

3) оцінювання ризиків – якісний і кількісний аналіз ризиків для визначення їх впливу на проект;

4) планування реагування на ризики – розробка заходів, що забезпечуватимуть мінімізацію ймовірності та ослаблення негативних наслідків ризикових подій при загальному підвищенні ймовірності успішного завершення проекту;

5) моніторинг та контроль ризику – моніторинг настання ризикових подій, визначення нових ризиків, виконання плану управління ризиками проекту та оцінювання ефективності дій щодо мінімізації ризиків [5, с. 24].

У ході оцінювання ризиків інноваційної діяльності застосовують такі методи аналізу ризиків [3, с. 198–201]:

1) метод експертного оцінювання (комплекс логічних, математичних і статистичних методів і процедур із переробки необхідної інформації, пов'язаних із діяльністю експерта);

2) SWOT-аналіз – таблиця, що дозволяє наочно протиставляти сильні та слабкі сторони проекту, його можливості та загрози;

3) метод аналогій – дослідження накопиченого досвіду за проектами-аналогами для розрахунку ймовірностей виникнення втрат);

4) «дерево рішень» – метод прийняття статистичних рішень під час вибору одного з альтернативних варіантів і формування оптимальної стратегії;

5) аналіз чутливості – аналіз поведінки критеріальних показників проекту в результаті зміни тільки одного ризикового фактора (однофакторний аналіз);

6) аналіз сценаріїв – аналіз поведінки критеріальних показників проекту в результаті зміни спектра ризикових факторів (багатофакторний аналіз);

7) метод критичних значень – визначення тих значень перевірюваних на ризик змінних (факторів), що призводять розрахункову величину відповідного критерію ефективності проекту до критичної межі.

Таким чином, за умов невизначеності, які завжди існують на будь-якому ринку товарів та послуг, тим більше – на ринку інновацій, підприємство неминуче зіткається із ризиками. Інноваційні ризики являють собою ризик відсутності очікуваного економічного ефекту від вкладання коштів у інноваційні проекти. Для зниження втрат підприємства, що вкладають гроші в інноваційний проект, здійснюють управління ризиками. Цей процес є сукупністю заходів та інструментів впливу, що сприяють зниженню ризиків. Основними завданнями управління ризиками в інноваційній діяльності є прогнозування проявів негативних для інновації факторів, оцінювання їх впливу на інноваційну діяльність, розробка методів зниження ризиків інноваційних проектів та створення системи управління ризиками у ході інноваційної діяльності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Салун М. М.

Література: 1. Глухов В. В. Экономика знаний : учеб. пособие / В. В. Глухов, С. Б. Коробко, Т. В. Маринина. – СПб. : Питер, 2003. – 527 с. **2.** Івченко І. Ю. Економічні ризики : навч. посіб. / І. Ю. Івченко. – Київ : Центр навч. літ., 2004. – 304 с. **3.** Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи : навч. посіб. / С. М. Ілляшенко. – Суми : Університет. кн., 2003. – 278 с. **4.** Волков О. І. Інноваційний розвиток промисловості України / О. І. Волков, М. П. Денисенко, А. П. Гречан [та ін.] ; під ред. О. І. Волкова, М. П. Денисенка. – Київ : КНТ, 2006. – 648 с. **5.** Москвин В. А. Управление рисками при реализации инвестиционных проектов / В. А. Москвин. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 352 с.

АНАЛІЗ ВНЕСЕНИХ У 2015 Р. ЗМІН У ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

УДК 331.104(477)

Роман А. В.

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

Анотація. *Розглянуто внесені в 2015 р. зміни в оформлення трудових відносин та їх вплив на процес працевлаштування. Проаналізовано раціональність цих законодавчих нововведень.*

Ключові слова: *трудові відносини, роботодавець, робітник, держава, працевлаштування, трудовий договір.*

Аннотация. *Рассмотрены внесенные в 2015 г. изменения в оформление трудовых отношений и их влияние на процесс трудоустройства. Проанализирована рациональность этих законодательных нововведений.*

Ключевые слова: *трудовые отношения, работодатель, работник, государство, трудоустройство, трудовой договор.*

Annotation. *Examined changes in the design of employment made in 2015. How do they affect the process of employment. Also innovation compared with the laws adopted in previous years and analyze the rationality of change.*

Keywords: *labor relations, employer, employee, government, employment, labor contract.*

Право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці, не нижчою від установленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, є забезпечуваним державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці та підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних через перехід на ринкову економіку. Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами [1]. Щорічно держава вносить зміни в порядок оформлення трудових відносин та укладення трудового договору. Вивченням цих питань займалися багато науковців: Чанишева Г. І., Стичинський Б. С., Зубта І. В., Романовська З. В.

У 2015 р. було внесено багато змін до Кодексу Законів про працю України, які вплинули на порядок укладення трудових відносин. Так, відповідно до ч. 3 ст. 24 [1], працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної

© Роман А. В., 2015

політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, установленому Кабінетом Міністрів України. Відтепер трудовий договір не вважається укладеним за умови, якщо наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи, тобто ч. 4 ст. 24 [1] вилучено.

У минулому році відповідно до ст. 241 [1] про укладення трудового договору між працівником і фізичною особою фізична особа або за нотаріальним дорученням уповноважена нею особа мала у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. З 2015 р. реєстрація укладеного у письмовій формі трудового договору у державній службі зайнятості не є потрібною у разі його укладення між працівником і фізичною особою, ст. 241 [1] вилучено. Але роботодавець має повідомити Державну фіскальну службу про працевлаштування нового робітника, якщо він цього не зробив, робітник не має права розпочати роботу [3]. Також зміни вплинули і на деякі випадки оформлення трудових книжок. Ч. 2 ст. 48 КЗпП передбачає необхідність уведення трудових книжок на студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації. Ч. 3 ст. 48 КЗпП доповнено вимогою про оформлення трудової книжки не пізніше п'яти днів після початку проходження стажування студентами вищих та учнями професійно-технічних навчальних закладів.

Важливою проблемою для нашої держави є низька забезпеченість робочими місцями молоді. Ст. 196 [1] було передбачено бронювання на прийняття молоді на роботу і професійне навчання на виробництві. Але практично ця норма вже давно застаріла і ніякий роботодавець на неї не звертав уваги. Але відтепер до ст. 196 [1] внесено обов'язкове виконання п'ятивідсоткової квоти на працевлаштування соціально незахищених громадян. Ця квота також прописана в Законі про зайнятість. Вона розповсюджується на:

– молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах;

– звільнених із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і тих, хто вперше влаштовується на роботу,

– дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть як виняток бути прийняті на роботу.

Інші категорії осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, описано у п. 1 ст. 14 Закону про зайнятість [2].

Також внесено зміни у статті, що регулюють фінансові штрафи за порушення трудового законодавства. Ст. 265 КЗпП «Відповідальність за порушення законодавства про працю» викладено в такій редакції. Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, які є винними у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно із чинним законодавством. Юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу, якщо вони фактично допустили працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту). Виконання цього Закону суворо контролюється державою, а при його невиконанні застосовують значні фінансові штрафи. Так, згідно із законодавством за невиконання Закону сплачується штраф у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, установленої Законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. Нині мінімальна заробітна плата становить 1218 гривень, отже, розмір штрафу 36540 гривень [3].

Відтак вважаємо, що зміни в ч. 3 ст. 24 КЗпП є раціональними. Раніше роботодавець мав можливість спостерігати за роботою робітника і, якщо результат його не задовольнить, то він міг просто не заключати договір. Але деякі підприємці використовували це на свою користь. Тому держава захистила потенційних робітників від таких роботодавців. Також позитивною стороною є те, що робітнику зараховується стаж з першого дня роботи. Стосовно стажу в 2015 р. ч. 2 ст. 48 КЗпП передбачено необхідність уведення трудових книжок на студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації. Ця зміна є раціональною з точки зору нарахування стажу молодим спеціалістам.

Держава почала активну політику зайнятості молоді. Як уже зазначалося, за умов ринкової економіки проблема зайнятості молоді стає особливо гострою. Майже половина безробітних у світі – молодь у віці від 15 до 24 років. Молодь є специфічною соціально-економічною групою населення, яка потребує додаткових заходів підтримки ринку праці, що підтверджується аналізом причин молодіжного безробіття. Основною причиною молодіжного безробіття є те, що роботодавці не приймають на роботу без стажу та те, що професійна підготовка багатьох молодих спеціалістів, які закінчили вищі навчальні заклади практично не відповідає вимогам сучасних роботодавців. Система професіональної освіти повністю орієнтована не на потреби роботодавців, а на платоспроможний попит. Більшість навчальних закладів прагнуть готувати фахівців з бухгалтерського обліку, юристів, економістів. Навіть коледжі та технікуми, що традиційно випускають кваліфікованих робітників, отримують

ліцензії на право готувати таких спеціалістів. Насиченість ринку праці цими спеціальностями призвела до того, що молоді люди з дипломом, але без досвіду роботи не можуть знайти роботу за фахом. Тому в 2015 р. до ст. 196 КЗпП внесли обов'язкове виконання п'ятивідсоткової квоти на працевлаштування соціально незахищених громадян. Безумовно, ця зміна є раціональною.

Таким чином, держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці та підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Задля покращення умов трудового процесу та працевлаштування держава щорічно вносить зміни до Кодексу законів про працю. Внесені в 2015 р. зміни є раціональними та позитивно вплинуть на трудовий процес.

Науковий керівник – старший викладач Браславець Ю. Ю.

Література: 1. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс] : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08. **2.** Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17. **3.** Про внесення зміни до Кодексу законів про працю щодо гармонізації законодавства у сфері [...] [Електронний ресурс] : Закон України від 12.11.2015 № 785-VIII. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/785-19.

СУЧАСНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 621: 005.336-045.25

Русановський Д. А.

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

Анотація. *Розглянуто визначення поняття виробничого потенціалу підприємства та основні напрями його підвищення. Проаналізовано переваги та недоліки кожного з напрямів.*

Ключові слова: *виробничий потенціал, методи оцінювання виробничого потенціалу, напрями підвищення ефективності виробничого потенціалу підприємства.*

Аннотация. *Рассмотрены определение понятия производственного потенциала предприятия и основные направления его повышения. Проанализированы преимущества и недостатки каждого из направлений.*

Ключевые слова: *производственный потенциал, методы оценки производственного потенциала, направления повышения эффективности производственного потенциала предприятия.*

Annotation. *The article reveals the definition of the production potential of enterprises. The basic directions for increase the productive potential of enterprises, analyzes the advantages and disadvantages of each.*

Keywords: *productive potential, methods of estimation of productive potential, direction of increase of efficiency of productive potential of enterprise.*

Потенціал підприємства – це сукупність ресурсів, що визначають його можливості здійснювати у майбутньому виробництво товарів і послуг, одержувати доходи і прибуток. Основними видами потенціалу є виробничий, маркетинговий, фінансовий, трудовий та інформаційний.

© Русановський Д. А., 2015

Одним із найвпливовіших видів потенціалу підприємства є виробничий потенціал, оскільки він являє собою сукупність ресурсів виробництва, кількісних і якісних їх параметрів.

Нині ринкові умови діяльності підприємств вимагають прийняття оптимальних управлінських рішень щодо підвищення ефективності виробничого потенціалу підприємства. Ключовим є визначення виробничого потенціалу підприємства як сукупності вартісних і натурально-речовинних характеристик виробничої бази, що виражається в потенційних можливостях продавати продукцію певного складу, технічного рівня й якості в необхідному обсязі.

Ситуація на українському ринку передбачає ефективність використання всіх видів ресурсів підприємства, їх оптимальну структуру, від чого залежать фінансові результати і фінансовий стан підприємства. Ринок вимагає швидкого реагування на зміну господарської ситуації, пов'язаної з використанням ресурсного потенціалу та його впливу на фінансовий стан підприємств. За цих умов зростає роль аналізу саме виробничого потенціалу підприємств.

Значний внесок у дослідження проблеми зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені: Афанасьєв М. В. [1], Бачевський Б. Є. [2], Воронкова А. Е. [3], Дончева Л. М. [4], Краснокутська Н. С. [5] та ін.

Метою статті є визначення сучасних напрямів підвищення ефективності використання виробничого потенціалу сучасних підприємств України.

Основними з показників виробничого потенціалу українських підприємств є фондовіддача, фондомісткість, фондоозброєність, коефіцієнт зносу та коефіцієнт придатності.

Важливим показником, що відображає потенціал сучасного підприємства, є виробничий потенціал. Якщо виробничий потенціал підприємства має темпи зростання, це є свідченням раціонального використання підприємством наявних ресурсів і ефективно організованого процесу виробництва. На жаль, часто за високого рівня наявних ресурсів підприємство не може налагодити гармонійний процес роботи, що знижує виробничий потенціал підприємства і загалом незадовільно позначається на фінансово-економічному стані суб'єкта господарювання.

Одним з основних заходів підвищення виробничого потенціалу є введення нового обладнання. Запровадження однієї чи кількох одиниць обладнання сприятиме зростанню кількості виготовленої продукції, що, у свою чергу, сприятиме зростанню прибутковості підприємства. Але цей захід потребує значних витрат коштів на покупку обладнання та його обслуговування, тому перед таким відповідальним кроком необхідно повністю розрахувати прибутковість та доцільність таких дій.

Після купівлі нового обладнання перед керівництвом підприємства може стати питання перекваліфікації персоналу. Це дуже важливий крок для підвищення загального рівня підприємства, що має озброїти працівників додатковими компетентностями залежно від умов виробництва та зміни їх виробничих функцій. За такого нововведення доцільним є проведення різноманітних лекцій та тренінгів.

Ще одним із напрямів підвищення потенціалу підприємства, зокрема виробничого потенціалу, є рекламна діяльність. Це є не менш важливим кроком, адже для того, щоб завоювати більшу частку ринку і зацікавити споживачів власною продукцією, підприємству необхідно провести ряд рекламних акцій. Для цього слід здійснити маркетинговий аналіз ринку та визначити, на якій території і які споживачі будуть купувати товар підприємства та прорекламувати його різними методами. У разі вдалого рекламного ходу попит на товар має зрости.

Таким чином, можна стверджувати, що запровадження визначених заходів сприятиме підвищенню як виробничого потенціалу, так і загального потенціалу підприємства. Водночас перед тим, як їх застосовувати, слід провести виважені розрахунки та аналіз.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Матвієнко-Біляєва Г. Л.

Література: 1. Афанасьєв М. В. Діагностування потенціалу інноваційного підприємства / М. В. Афанасьєв, Д. О. Тишенко // Проблеми науки. – 2006. – № 7. – С. 16–21. **2.** Бачевський Б. Є. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посіб. / Б. Є. Бачевський, І. В. Заблодська, О. О. Решетняк. – Київ : Центр навч. літ., 2009. – 400 с. **3.** Воронкова А. Е. Потенціал підприємства як основа його довгострокового розвитку / А. Е. Воронкова // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. – 2008. – Вип. 2. – С. 223–235. **4.** Дончева Л. М. О современном предприятии и анализе его потенциала / Л. М. Дончева // Научные труды ДонНТУ. – 2007. – № 311. – С. 235–239. **5.** Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / Н. С. Краснокутська. – Харків : ХДУХТ, 2004. – 287 с.

ОСОБЛИВОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

УДК 331.5(477)

Савич О. Ю.

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

Анотація. *Досліджено проблеми зайнятості молоді на ринку праці України, наведено основні шляхи покращення стану зайнятості молоді в нашій країні.*

Ключові слова: *ринок праці, зайнятість, безробіття, рівень зайнятості, молодіжний центр праці.*

Аннотация. *Исследованы проблемы занятости молодежи на рынке труда Украины, представлены основные пути улучшения состояния занятости молодежи.*

Ключевые слова: *рынок труда, занятость, безработица, уровень занятости, молодежный центр занятости.*

Annotation. *Sanctified to research of problem of employment young at the market labours of Ukraine. On the basis of analysis of data basic directions over of improvement of busy of young people status are brought.*

Keywords: *labor market, employment, unemployment, employment, youth employment center.*

Актуальність цієї теми зумовлена тією важливою роллю, яку відіграє молодь на ринку праці та в економіці країни в цілому, оскільки саме молодь є майбутнім країни. Але, на жаль, рівень безробіття серед молоді становить приблизно 46 % населення у віці від 14 до 35 років. Причиною високого рівня безробіття є передусім відсутність у частини молодих людей необхідних професійних навичок і досвіду роботи, через що молодь не витримує конкурентної боротьби з представниками трудового потенціалу старшого віку.

Метою роботи є аналіз проблеми зайнятості молоді на сучасному ринку праці України та розгляд можливих варіантів її подолання.

Вагомий внесок у вирішення проблем зайнятості молоді зробили українські вчені Абашина О. В., Ільїч Л. М., Кравченко В. Л., Лібанова Е. М., Онікієнко В. В., Перепелиця М. П., Хмелярчук М. І., Яременко О.О., Метьолкина Н. В., Дроздова Т. В. та ін. [1–4].

Проте існує ще досить широке поле для дослідження проблем підвищення ефективності використання трудового потенціалу молоді. Це пов'язано передусім із наявністю тенденцій підвищення рівня безробіття серед молоді та збільшення чисельності трудових мігрантів.

Нині однією з головних проблем молоді є питання працевлаштування. Через низьку кваліфікацію, відсутність досвіду та високі умови відбору у процесі працевлаштування молодь не має можливості знайти робоче місце і тому не може зробити свій внесок у розвиток економіки України. Ці питання досліджує ринок праці.

Ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язаних із найманням і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем; це також економічний простір – сфера працевлаштування, у якій взаємодіють покупці і продавці праці [2].

Основними показниками зайнятості населення на ринку праці є рівень зайнятості та рівень безробіття.

Відповідно до законодавства України зайнятість населення – це діяльність, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, причому зайнятістю визнано діяльність не тільки на державних підприємствах. В Україні регулювання зайнятості здійснюють на підставі законодавчих актів, основним з яких є Закон України «Про зайнятість населення».

Безробіття – це таке соціально-економічне явище, коли частина економічно активного населення не може знайти застосування своїй робочій силі й стає зайвою [4]. Рівень зайнятості – це відносний показник, який показує її поширеність серед дорослих людей. Його розраховують як відношення чисельності зайнятого населення до загальної чисельності населення віком 15–70 років [5].

За даними Державної служби статистики у 2014 р. рівень зайнятості серед осіб віком 25–29 років становив 71,6 % та був вищим, ніж у середньому серед усіх вікових груп (56,6 %), а серед осіб віком 15–24 роки цей показник склав лише 29,5 %. Низький рівень зайнятості таких осіб обумовлений тим, що молодь у цьому віці навчається та не має стійких конкурентних переваг на ринку праці.

Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), серед молоді віком 25–29 років у 2014 р. становив 11,1 %. Серед осіб віком 15–24 роки цей показник становив 23,1 % та був більш ніж

© Савич О. Ю., 2015

удвічі вищим за цей показник серед усіх вікових груп. Високий рівень безробіття зумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи.

Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», до молоді належать громадяни України віком 14–35 років. Кількість осіб віком до 35 років, які у 2014 р. мали статус безробітного, становила 669,1 тис. осіб, або 46 % загальної чисельності безробітних усіх вікових груп.

Серед безробітних у віці до 35 років, які мали професійний досвід, станом на кінець 2014 р. кожний п'ятий раніше працював в оптовій та роздрібній торгівлі, також у сільському, лісовому та рибному господарстві; у переробній промисловості працювало 16,5 % молодих осіб, у сфері державного управління й оборони – 9,5 %; були залучені до фінансової та страхової діяльності – 7,1 % [6].

Такі показники безробіття зумовлені малою кількістю робочих місць, несприятливими умовами праці, відсутністю кваліфікації. Саме це спричиняє зростання трудової міграції та реалізацію трудової активності в тіньовій економіці. Найбільш поширеними видами зайнятості молоді у неформальній економіці є виробництво, продаж і перепродаж домашньої сільськогосподарської продукції та промислових товарів, випадкові заробітки у приватних осіб.

Загострення соціально-економічних проблем, недосконалість правової і нормативної бази, відсутність дієвих механізмів державної підтримки молоді в період її соціального становлення і розвитку значно ускладнили процеси відновлення інтелектуального потенціалу, трудових ресурсів держави, негативно позначилися на матеріальному становищі молодої сім'ї, здоров'ї, фізичному і духовному розвитку молодих громадян, призвели до зростання безробіття серед молоді, загострення криміногенної ситуації в суспільстві [7]. У зв'язку з цим рекомендовано створити мережу молодіжних центрів праці.

Молодіжний центр праці – це спеціалізована державна установа, яка діє на госпрозрахунковій основі [8]. Завданням молодіжного центру праці є дотримання прав та інтересів молоді; допомога у працевлаштуванні, підготовці та перепідготовці; організація зайнятості молоді; надання інформаційних послуг; залучення до підприємницької діяльності.

Для подолання проблеми безробіття серед молоді державній службі зайнятості доцільно надавати консультативні, інформаційні та профорієнтаційні послуги; створити банк вакансій та пошуку роботи; допомагати молоді в працевлаштуванні, професійній підготовці та перепідготовці; виплачувати допомогу з безробіття.

Нині саме молодь є неконкурентною категорією населення, оскільки роботодавці віддають перевагу більш кваліфікованим працівникам. Безробіття поширюється серед юристів та економістів, через те що впродовж багатьох років випускники шкіл віддавали перевагу саме цим професіям, і тепер ринок має надлишок робочої сили.

За дослідженнями журналу «Фокус», серед професій, що будуть затребувані на ринку праці України у найближчому майбутньому, маркетологи з продаж, ІТ-фахівці та інженери з автоматизації виробництва. Серед сфер економіки – інформаційні технології, телекомунікації та зв'язок, землеробство, виробництво лікарських засобів і аптечний бізнес, банківська діяльність, харчова й переробна промисловість [9].

Таким чином, для вирішення проблеми безробіття серед молоді слід розробити проекти, орієнтовані на фінансування активних заходів зайнятості серед молоді; провести дослідження для виявлення проблеми недостатньої кваліфікації молоді; визначити пріоритетні професії для молоді та надавати про це інформацію; проводити стажування молоді на підприємствах із можливим подальшим працевлаштуванням; створити молодіжну біржу праці; надавати допомогу у навчанні молоді без освіти; сприяти молодим людям, які поєднують роботу та навчання.

Працевлаштування молоді є одним із головних напрямів державної політики зайнятості населення та державної молодіжної політики. Саме тому мають створюватися нові перспективні державні механізми вирішення проблеми зайнятості молоді. Ефективне вирішення проблеми працевлаштування молоді стане вагомим поштовхом до розвитку економіки країни в цілому.

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

Література: 1. Подобєд Н. В. Проблеми зайнятості молоді на ринку праці України / Н. В. Подобєд // Державне управління: удосконалення та розвиток.– 2010. – № 12. **2.** Волкова О. В. Ринок праці : навч. посіб. / О. В. Волкова. – Київ : Центр навч. літ., 2007. – 624 с. **3.** Майсюра О. М. Безробіття та наслідки його впливу на економіку країни / О. М. Майсюра // Економіка та держава. – 2010. – № 8. – С. 60–61. **4.** Ринок праці в Україні : аналіт.-стат. зб. – Київ : Нац. акад. держ. управл. при Президентові України, 2008. – 299 с. **5.** Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543. **6.** Про становище молоді в Україні. Щорічна доповідь Президенту України, Верховній Раді про становище молоді в Україні [Електронний ресурс] / Міністерство молоді та спорту України. – Режим доступу : http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/21176. **7.** Про затвердження Типового положення про молодіжний центр

праці [Електронний ресурс] : Закон України від 24.01.2001 № 40. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/40-2001-%D0%BF. **8.** Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» [Електронний ресурс] : Закон України від 21.10.2010 № 2632-VI. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2632-17.

ОСОБЛИВОСТІ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ІТ-ФІРМАХ

УДК 005.95

Сагайдакова О. С.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано підходи науковців до визначення особливостей підбору персоналу в ІТ-фірмах, переваги та ризики використання ІТ-аутсорсингу та стан сучасного його розвитку в Україні. Визначено характерні аспекти аутсорсингових відносин.*

Ключові слова: *відділ HR, рекрутинг, аутсорсинг, ІТ-фірма, ІТ-фахівці.*

Аннотация. *Проанализированы подходы ученых к выделению особенностей подбора персонала в ИТ-фирмах, преимущества и риски ИТ-аутсорсинга и современное состояние ИТ-аутсорсинга в Украине. Определены характерные аспекты аутсорсинговых отношений.*

Ключевые слова: *отдел HR, рекрутинг, аутсорсинг, ИТ-фирма, ИТ-специалисты.*

Annotation. *Existing scientific approaches to selection features recruitment in IT firms, benefits and risks of IT outsourcing are analyzed. Characteristic aspects of outsourcing relationships are identified. Current state of IT outsourcing in Ukraine are characterized.*

Keywords: *department of HR, recruiting, outsourcing, IT company, IT-specialists.*

Нині сфера інформаційних технологій є однією з найбільш затребуваних і перспективних. У ній задіяно багато компаній, навіть ті, які раніше займалися іншою господарською діяльністю. Однак дійсно грамотних фахівців у цій сфері не так багато. Більшість з них, як правило, їдуть працювати за кордон через те, що наші компанії не можуть конкурувати з ними за рівнем заробітної плати. Тим не менш, і в Україні існують компанії, які є цілком спроможними надати гідні умови праці фахівцям сфери інформаційних технологій.

Головною складністю у такому разі є підбір кваліфікованих фахівців ІТ. Менеджери з підбору персоналу та співробітники штатного відділу HR компанії навряд чи мають навіть близько навички щодо ІТ для адекватного оцінювання рівня підготовки того чи іншого кандидата. Наприклад, підбір Java розробників вимагає знань мов програмування та інших навичок. Зазвичай таких знань у штатних працівників відділу кадрів просто немає. У тих випадках, коли компанія не хоче розширювати штат співробітників, можна найняти на тимчасову проектну роботу ІТ-фахівця через кадрове агентство, що займається аутсорсингом.

Вивченню різних аспектів аутсорсингу в ІТ-сфері вже протягом багатьох років присвячують свої роботи як вітчизняні, так і зарубіжні дослідники. Серед них особливої уваги заслуговують праці Анікіна Б. А., Бєлікової В. М., Готтшталька П. М., Єрмошиної Є. Л., Кузнецової Н. В., Ноздріної Л. В. та ін.

Тим не менш нині далеко не всі проблеми стосовно рекрутингу персоналу підприємства є вирішеними, у тому числі щодо визначення етапів відбору персоналу, видів джерел підбору та їх особливостей.

Метою статті є аналіз підбору персоналу в ІТ-фірмах, переваг та ризиків використання ІТ-аутсорсингу та особливостей його розвитку в Україні.

© Сагайдакова О. С., 2015

Мінімальні умови роботодавця припускають, як правило, наявність у кандидата базової технічної освіти, а також професійних навичок і знань з вакантної позиції, досвіду роботи в ІТ-секторі (бажано не менше двох років на аналогічній посаді). Іноді роботодавці воліють бачити на тій чи іншій ІТ-позиції виключно чоловіка, недооцінюючи сучасних жінок, які є не менш технічно освіченими та амбітними, ніж представники протилежної статі. Усе більшого значення набуває наявність у кандидата сертифікатів провідних постачальників базових інформаційних технологій, що є гарантією певного професіоналізму. Директорам ІТ-відділів, як правило, недостатньо мати тільки бізнес-освіту, необхідними є також базові знання в галузі ІТ. У комп'ютерних компаніях усім фахівцям, навіть якщо їх діяльність не є пов'язаною безпосередньо з ІТ, в ідеалі слід мати дві профільні освіти.

Комп'ютерна тематика є настільки специфічною та складною, що, наприклад, розробити маркетингову програму для цієї області без глибоких знань цього ринку неможливо. Крім традиційних знань і досвіду, велику увагу приділяють ступеню навченості здобувача. Вагомими аргументами є гнучкість і спроможність генерувати нові рішення, що в деяких компаніях розглядають навіть як обов'язок співробітника. Оскільки в оголошеннях часто наявним є формулювання «ненормований робочий день», кандидат має бути фізично витривалим. Проектна форма роботи вимагає від учасників, особливо керівників, глибоких знань у галузі управління всіма ресурсами, задіяними в проекті (фінанси, матеріальні та людські ресурси, час).

У ході підбору ІТ-фахівців однією з головних проблем є оцінювання реальних знань і навичок кандидатів. Щоб знайти професіонала необхідної кваліфікації, необхідно крім інтерв'ю проводити тестування претендентів і перевіряти рекомендації колишніх колег, а також керівників і партнерів компаній, у яких кандидати раніше працювали. У кожній компанії існує власна методика оцінювання професійних знань здобувача: хтось самостійно розробляє спеціальні тести або завдання, хтось задовольняється проведенням інтерв'ю з технічним фахівцем, хтось просить кандидата подати авторський код (хоча на практиці складно перевірити, хто його насправді створив) [1].

Результат функціонування компанії забезпечує велика кількість складових, серед яких вагомим є раціональне та ефективне застосування усіх ресурсів, у тому числі інформаційних. У цьому контексті важливим є вибір моделі управління використанням інформаційних ресурсів. Їх ефективне використання зумовлено:

– високою конкуренцією на ринку, що вимагає від бізнесу активного впровадження сучасного програмного забезпечення, оскільки завдяки прориву в інформаційних технологіях та якості обслуговування клієнтів компанія може здобути конкурентні переваги на ринку;

– обов'язковим упровадженням системи моніторингу та контролю, що передбачає формалізацію не лише використовуваних у процесі прийняття управлінських рішень даних, а й форм, методів і алгоритмів їх прийняття;

– використання відповідних конкурентоспроможних програмних продуктів і спеціалістів [2].

Одним із шляхів виконання завдання ефективного використання інформаційних ресурсів є використання аутсорсингу.

Аутсорсинг (англ. outsourcing – поза джерелом) – виведення за межі компанії визначеної (переважно непрофільної) функції. Як стверджує Єрмошина О., аутсорсинг – це стратегія управління, що дає змогу оптимізувати функціонування організації за рахунок зосередження діяльності на головному напрямі [3].

У цьому зв'язку доцільно проаналізувати характерні ознаки аутсорсингових відносин (табл. 1).

Таблиця 1

Характерні ознаки аутсорсингових відносин [4, с. 18]

Ознака	Сутність
Економічна основа	Поглиблення поділу праці із супутнім йому відповідним поглибленням кооперації
Економічний зміст	Надання аутсорсером замовнику спеціалізованих (адаптованих під специфічні потреби замовника) ресурсів для реалізації необхідних замовнику бізнес-процесів, що відбувається на платній і довгостроковій основі. Адаптація ресурсів може бути здійснена у тому числі і за рахунок передачі профільних підрозділів замовника і пов'язаних із ними активів і компетенцій аутсорсеру
Управлінський зміст	Передача певної функції зовнішньому оператору для зниження витрат і підвищення якості. Аутсорсер бере на себе зобов'язання не тільки щодо якості підсумкового продукту, а й стосовно способу виконання цієї функції, складу й якості залучених ресурсів
Організаційний зміст	Квазіінтерналізація (залучення елементів ієрархії до ринкового обміну між аутсорсером і замовником). Досягають за рахунок довгостроковості співробітництва, контролю над цінами на послуги аутсорсера з боку замовника, відповідності ресурсів аутсорсера запитам замовника, дотримання аутсорсером вимог системи якості замовника тощо. Аутсорсер фактично функціонує як зовнішній підрозділ замовника
Підприємницький зміст	Зниження ризиків для аутсорсера за рахунок роботи під замовлення та гарантії викупу товарів і послуг, для замовника – через відмову від надлишкових основних фондів і персоналу
Маркетингова складова	Формування або посилення конкурентних переваг замовника завдяки використанню специфічних ресурсів і компетенцій аутсорсера

Таким чином, вважаємо за доцільне визначати аутсорсинг як специфічний інструмент підвищення ефективності діяльності підприємства, що є заснованим на залученні на платній і довгостроковій основі ресурсів, сформованих, організованих і керованих зовнішнім оператором, для виконання необхідного замовнику бізнес-процесу. Відношення оператора і замовника у цьому випадку мають як ринкову, так і ієрархічну складові.

Звернемо увагу на такі положення [5, с. 32]:

– аутсорсинг, як і підряд, передбачає співпрацю між підприємствами. Якщо підприємство передає певне завдання фізичній особі, то йдеться не про аутсорсинг, а про трудові відносини. Це дозволяє уникнути розширеного тлумачення аутсорсингу як форми у тому числі залучення тимчасових позаштатних співробітників;

– аутсорсер має право вносити пропозиції в ті чи інші технологічні процеси замовника, якщо це є необхідним для більш якісного виконання переданої йому функції. Наприклад, у ході ІТ-аутсорсингу оператор може рекомендувати замовнику докупити додаткове обладнання або програмне забезпечення, реорганізувати внутрішню мережу тощо;

– часто аутсорсіті передає аутсорсеру свої ліквідовані підрозділи (функції яких віддано аутсорсеру), певні технології та інші компетенції.

ІТ-аутсорсинг є практикою передачі компанії-аутсорсеру всіх або частини ІТ-функцій організації [1, с. 13]. ІТ-аутсорсинг, тобто аутсорсинг інформаційних технологій, охоплює велику кількість сфер, у тому числі розробку різних видів програмного забезпечення, обслуговування технічних і програмних засобів, управління інформаційними системами, системами зв'язку і бізнес-процесами, web-дизайн, електронний бізнес, безпеку ІТ тощо.

Використання ІТ-аутсорсингу забезпечує компанії такі переваги:

– концентрацію всіх зусиль на основному бізнесі. Передача супутніх бізнес-процесів на аутсорсинг дає змогу спрямувати зусилля на основну діяльність компанії;

– залучення стороннього досвіду. Аутсорсингова компанія є спеціалізованою на певному виді діяльності та обслуговує велику кількість фірм, що дає можливість їй досконало володіти всіма поточними питаннями і використовувати напрацьований досвід;

– гнучкість масштабів бізнесу. За збільшення (скорочення) масштабів бізнесу підприємству необхідно буде наймати (скорочувати) працівників, нести витрати на їх навчання, обладнання робочого місця, сплачувати додаткові податки, компенсації, що потребує часу та додаткових витрат і може спричинити зниження мобільності бізнесу і зростання витрат. Для аутсорсингової компанії збільшення або скорочення масштабів бізнесу супроводжуватиметься лише переглядом вартості послуг, які передані на аутсорсинг;

– надійність і стабільність. Аутсорсингова компанія несе відповідальність за роботу, яку виконує згідно із договором на обслуговування та чинним законодавством [7];

– покращення результату бізнесу. Аутсорсинг забезпечує скорочення витрат на виконання ІТ-процесів.

Проте за умови використання ІТ-аутсорсингу існують певні загрози для компанії:

– невиконання умови конфіденційності: аутсорсингова фірма гарантує, що витік інформації про замовника неможливий, але виконання цього пункту не може бути гарантувано стовідсотково;

– банкрутства аутсорсингової компанії: аутсорсингова фірма потенційно може збанкрутувати, що породжує додаткові проблеми з пошуку іншої аутсорсингової фірми та передачі їй усіх справ [7];

– збільшення витрат: вартість аутсорсингу доволі часто може бути вищою за вартість виконання робіт внутрішніми працівниками, особливо за незначних масштабів.

Ураховуючи вищесказане, зазначимо, що прийняття рішення про передачу функцій купівлі ІТ-ресурсів, їх розміщення й управління ними на рівні підприємства є одним із найважчих кроків, який має зробити керівництво організації. На вирішення питання про аутсорсинг впливають такі фактори: зниження виробничих витрат, економія трансакційних затрат, технологічна невизначеність, функціональна складність, трансакційні інвестиції, наявність постачальника, недостатність ресурсів і критичний стан інформаційних ресурсів [1, с. 25–26]. Окрім перерахованих факторів, можуть мати вплив й інші, у тому числі темпи розвитку й упровадження новітніх інформаційних технологій, вагомість інформаційних ресурсів у діяльності суб'єкта господарювання тощо.

На сучасному етапі ринок ІТ-аутсорсингу розвивається швидкими темпами. Аутсорсинг був і залишається найперспективнішим напрямом в ІТ-сфері. Про це свідчить такий факт: у 2014 р. на фоні загального спаду затрат на інформаційні технології сегмент ІТ-аутсорсингу не зменшував темпи росту. Нині аутсорсинг є одним із ключових драйверів зростання українського ринку інформаційних технологій [9]. У цьому контексті розвивається і ринок ІТ-аутсорсингу України, із кожним роком збільшуючи свою частку та обсяги на міжнародному ринку, створюючи нові аутсорсингові компанії та залучаючи більшу кількість спеціалістів до ІТ-сфери. В Україні частка

обсягу на ринку ІТ-аутсорсингу збільшилася з 508 млн євро у 2013 р. до 637 млн євро у 2014 р., тобто на 25,3 %, а кількість вітчизняних ІТ-фахівців у 2014 р. зросла до 20 тис. осіб [10].

Основними факторами, що зумовлюють розвиток ринку ІТ-аутсорсингу в Україні за останні роки, є високий рівень кваліфікації спеціалістів, конкурентні ціни послуг (дешева робоча сила), наявність великої кількості робочої сили, географічне положення країни, наявність великої кількості компаній із західним капіталом, що сконцентровані на профільній діяльності, передаючи процеси автоматизації на аутсорсинг.

Проте важливим завданням у сфері ІТ-аутсорсингу є забезпечення розвитку вітчизняного ринку ІТ-аутсорсингу та його конкурентоспроможності на світовому ринку. Запорукою виконання цього завдання є насамперед удосконалення законодавства, що має безпосереднє відношення до ринку ІТ-аутсорсингу і стосується сфер оподаткування, кібербезпеки та захисту даних; збільшення концентрації зусиль на розвиток зовнішнього ІТ-аутсорсингу та обсягів послуг на зовнішніх ринках; забезпечення спеціальних умов у сфері інформаційних технологій, що передбачає швидке отримання спеціалістами дозволу на роботу, державну програму підтримки і фінансування підготовки та перепідготовки спеціалістів у цій сфері.

Проведені дослідження та виявлені особливості розвитку ринку ІТ-аутсорсингу в Україні є основою для подальшого розвитку теоретичних аспектів аутсорсингу ІТ-проектів та прикладних підходів до його застосування.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Заславська К. А.

Література: 1. Кузнецова Н. В. Подбор и расстановка кадров / Н. В. Кузнецова. – Владивосток : Изд-во Дальневосточного ун-та, 2005. – 267 с. **2.** Матвій І. Є. Особливості розвитку ІТ-аутсорсингу в Україні [Електронний ресурс] / І. Є. Матвій. – Режим доступу : http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/23516/1/27-185-190.pdf. **3.** Ермошина Е. Л. Аутсорсинг / Е. Л. Ермошина // Актуальные вопросы бухгалтерского учета и налогообложения. – 2005. – № 7. – С. 5–9. **4.** Аникин Б. А. Аутсорсинг и аутстафинг. Высокие технологии менеджмента / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. – М. : Инфра-М, 2009. – 320 с. **5.** Бєлікова В. М. Аутстафінг: проблеми застосування та шляхи їх подолання / В. М. Бєлікова // Менеджмент і менеджер. – 2007. – № 6. – С. 4–9. **6.** Готтшальк П. ИТ-аутсорсинг: построение взаимовыгодного сотрудничества / П. Готтшальк, Х. Солли-Сетер ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 394 с. **7.** Ноздріна Л. В. Аутсорсинг ІТ-проектів в Україні [Електронний ресурс] / Л. В. Ноздріна // Тези доповіді VIII Міжнародної науково-практичної конференції. – Режим доступу : www: conference.nuos.edu.ua. **8.** ИТ-аутсорсинг в Украине: перспективы и надежды [Електронний ресурс] // UBR. – Режим доступу : http://ubr.ua /business-practice/own-business/it-autsorsing-v-ukraine-perspektivy-i-nadejdy-117224. **9**. Украина остается в ТОП-30 стран по ИТ-аутсорсингу [Електронний ресурс] // AIN. – Режим доступу : http://ain.ua/2012 /11/16/102437.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

УДК [005.31:005.21]:658.8

Саєнко Ю. А.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто проблеми вдосконалення системи стратегічного планування за рахунок більш повного використання результатів SWOT-аналізу та вдосконалення методології встановлення цілей підприємства для більш точного спрямування його діяльності.*

Ключові слова: *стратегія, планування, SWOT-аналіз, цілі підприємства.*

© Саєнко Ю. А., 2015

Аннотация. *Рассмотрены проблемы совершенствования системы стратегического планирования за счет более полного использования результатов SWOT-анализа и совершенствования методологии определения целей предприятия для более точной направленности его деятельности.*

Ключевые слова: *стратегия, планирование, SWOT-анализ, цели предприятия.*

Annotation. *Considers the problem of improving the system of strategic planning through better use of the results of SWOT-analysis and improvement methodology for setting the mission and goals of the company for more precise directions of its activities.*

Keywords: *strategy planning, SWOT analysis, goals of the enterprise.*

Поглиблення процесу ринкових перетворень в Україні потребує зміни стереотипів господарювання, методів планування та принципів управління. Основою мають стати об'єктивні фактори, пізнання та використання яких залежить від рівня розвитку корпоративної філософії, що є постійно трансформовуваною під впливом змін мікро- та макросередовища.

Певним чином така ситуація є пов'язаною з особливостями сучасного постіндустріального суспільства, ринок якого формується і розвивається на основі глобалізації та ускладнення світової господарської системи. Головною ознакою такого ринку є нестабільність, що суттєво впливає на характер відтворювального процесу в суспільстві. За таких обставин мінливість умов конкуренції швидко знецінює конкурентні переваги, що потребує змін системи управління, насамперед, за допомогою впровадження стратегічних підходів до регулювання розвитку підприємств.

Метою статті є розгляд підходів до вдосконалення системи стратегічного планування та їх фактичного використання на промисловому підприємстві.

Слід сказати про наявність значних труднощів у використанні теоретичних надбань. По-перше, стан конкурентного середовища окремих сфер економіки, галузей, територіальних і товарних ринків залежить від багатьох різноманітних факторів, а тому має місце значний рівень невизначеності. По-друге, кожне підприємство має індивідуальні аналітико-інформаційні й прогностичні можливості пізнання оточення, що додає суб'єктивності до оцінки конкурентного середовища, невизначеність якого через це зростає. З одного боку, це спричиняє постійну неврівноваженість ринку, а з іншого – лабільність межі між пізнанням і непізнанням, переміщення якої слугує одним із механізмів регулювання ринкових відносин.

Питання стратегічного планування є дискусійною темою. Їй присвячено багато публікацій, зокрема, праці Василенко В. А., Ткаченко Т. І., Виханського О. С., Гайдук В. А., Герасимчук В. Т., Крайник О. П., Дробот І. О., Круглова М. І., Смирнова М. М., Тренева Н. Н. [1–10]. У них висвітлено основні ідеї та розкрито базові положення модернізації й удосконалення системи стратегічного планування, обґрунтовано різноманітні механізми розвитку підприємств.

Кожне підприємство здійснює свою господарську діяльність у певному середовищі. Його внутрішнє середовище є джерелом життєвої сили. Воно містить у собі той потенціал, який дає можливість підприємству існувати та виживати у відповідному інтервалі часу. Внутрішнє середовище може бути також джерелом різних проблем і навіть загибелі підприємства у тому випадку, якщо воно не забезпечує його необхідного функціонування.

Зовнішнє середовище постачає підприємству необхідні матеріальні, трудові, фінансові та інші ресурси, споживає його готову продукцію, роботи та послуги. Підприємство постійно взаємодіє із зовнішнім середовищем і забезпечує тим самим можливість свого виживання.

З практики діяльності багатьох підприємств випливає, що типовою ситуацією для багатьох із них є брак часу, людей, грошей та інших засобів. Більше того, уся діяльність підприємств відбувається, як правило, поспіхом, а справи відкладаються на потім. У такій ситуації дуже легко взяти на озброєння стиль діяльності, за якої співробітники сконцентровані виключно на справах та завданнях, що є терміновими і зумовленими поточними потребами або зміною ситуації, забуваючи про справи, що є важливими та пріоритетними для підприємства. Природною схильністю людей є присвячення більшої частини свого часу залагодженню справ, які з точки зору їх значущості для досягнення далекосяжної мети не є вартими уваги. У такому разі відкладеними на пізніше (тобто найчастіше «на ніколи») виявляються справи, значення яких для організації в далекій перспективі є головним, але їх залагодження не є терміновим.

Для всебічного аналізу діяльності підприємства та комплексного висвітлення його переваг та недоліків проводять SWOT-аналіз. SWOT-аналіз є необхідним етапом у розробці стратегії будь-якої компанії, тому що наочно демонструє конкурентоспроможність підприємства. У ході SWOT-аналізу необхідно не тільки розкрити загрози і можливості, але і спробувати оцінити їх з точки зору того, яким важливим для фірми є облік у стратегії свого поводження кожної з виявлених загроз і можливостей. Для такого оцінювання застосовують метод позиціонування кожної конкретної можливості на матриці можливостей.

Під час вироблення стратегії основну увагу слід приділити полю «СіМ», оскільки воно дає можливість для розвитку. Зіставлення на полі «СіМ» можливості виходу на нові ринки за сильними сторонами підприємства ство-

рює сприятливі умови насамперед стосовно доперспективних, із розробленим брендом продуктів. До цих продуктів слід застосувати активну стратегію, що атакує, розширити виробництво і позиціонувати себе у нових цінових сегментах. Стратегічне планування, як будь-який складний процес, у якому задіяним є все керівництво організації, вимагає якісної підготовки. Успіх самого планування залежить від якості підготовки до процесу планування.

Як правило, стратегічний план має охоплювати достатньо великий часовий проміжок, щонайменше 3–5 років, і, хоча існують підприємства, які опрацьовують свій стратегічний план на 7 років, планування на такий довгий відрізок часу часто не є ефективним. Однак, з іншого боку, немає потреби витрачати час на стратегічне планування, якщо немає можливості сконцентруватися на майбутньому, а лише на сучасному стані справ. Вважаємо, що новий стратегічний план найдоцільніше розробляти на три роки.

Стратегічне планування є надзвичайно важливим аспектом діяльності будь-якого підприємства. Відтак цьому питанню й надалі приділятиметься значна увага для впровадження інноваційних підходів до формування стратегічних планів підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Шишмарьова Л. О.

Література: 1. Василенко В. А. Стратегічне управління : навч. посіб. / В. А. Василенко, Т. І. Ткаченко. – Київ : Центр навч. літ., 2003. – 396 с. **2.** Боумэн К. Основы стратегического менеджмента / К. Боумэн. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 210 с. **3.** Виханский О. С. Стратегическое управление / О. С. Виханский. – М. : Гардарика, 1998. – 123 с. **4.** Гайдук В. А. Конкурентоздатність в умовах сучасного ринку / В. А. Гайдук // Економіка та держава. – 2007. – № 2. – С. 16–17. **5.** Герасимчук В. Т. Стратегічне управління підприємством / В. Т. Герасимчук. – Київ : КНЕУ, 2000. – 360 с. **6.** Дробот І. О. Гарантування місцевого самоврядування в Україні : монографія / І. О. Дробот. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2010. – 312 с. **7.** Крайник О. П. Актуальні проблеми розвитку регіону / галузі : навч. посіб. / О. П. Крайник. – Харків : Магістр, 2004. – 144 с. **8.** Круглов М. И. Стратегическое управление компанией : учебник / М. И. Круглов. – М. : Русская деловая лит., 1998. – 111 с. **9.** Смирнов Н. Н. Стратегический менеджмент / Н. Н. Смирнов. – СПб. : Питер, 2002. – 310 с. **10.** Тренев Н. Н. Стратегическое управление : учеб. пособие для вузов / Н. Н. Тренев. – М. : Приор, 2002. – 288 с.

ЗАЩИТА ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

УДК 347.4

Семенова О. О.

Студент 1 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Проанализированы основные актуальные проблемы защиты прав потребителей. Обобщены основные положения Закона «О защите прав потребителей».*

Ключевые слова: *права потребителей, товары, услуги, защита прав потребителей, отношения, договор, законодательство, защита.*

Анотація. *Проаналізовано основні актуальні проблеми захисту прав споживачів. Узагальнено основні положення Закону «Про захист прав споживачів».*

Ключові слова: *права споживачів, товари, послуги, захист прав споживачів, відносини, договір, законодавство, захист.*

Annotation. *Analyzes the main regulatory documents and literature on the problems of consumer protection, as well as the foundations of legal regulation of the Law of Ukraine «On Protection of Consumers Rights». Summarizes the main provisions Law of the and the data. Determine the significance and relevance of the topic in the present.*

Keywords: *consumer rights, goods, services, consumer protection, relationship, agreement, legislation, protection.*

© Семенова О. О., 2015

Защита прав потребителей – одна из важных социально-экономических проблем, главнейший фактор развития экономики. Политика, проводимая в этой сфере, преследует две основные цели: первая – информировать потребителей об имеющихся на рынке товарах и услугах с тем, чтобы правильный выбор способствовал успешному формированию потребительского рынка, вторая – защищать потребителя в том случае, если его положение как слабой стороны ущемляется. Выполнение этих задач позволяет обеспечить, с одной стороны, благосостояние потребителя, а с другой стороны – эффективность экономики в целом.

Проблема заключается в том, что люди имеют неполное представление о тех правах, которые закреплены в Законе «О защите прав потребителей». Он написан сложным юридическим языком, разобрать который способен не каждый. Незнанием потребителями своих прав пользуются продавцы, которым потребители часто доверяют. Порой мы даже не подозреваем, что условия приобретения товара, работы, или услуги ущемляют наши права. Во время работы в магазине мне приходилось быть свидетелем многих спорных ситуаций, связанных с возвратом товара, отсутствием необходимой информации о товарах у продавцов. Эта статья посвящена прежде всего рассмотрению этой проблемы.

Актуальность темы в том, что Закон «О защите прав потребителей» является сравнительно «молодым» законодательством, в него постоянно вносятся коррективы, изменения, дополнения. Он все еще находится на стадии формирования, и потребителям необходимо следить за его стремительным развитием. Для каждого человека поход в магазин – дело обычное, и нередко при этом возникают различные спорные ситуации.

В современном индустриализованном обществе, предлагающем большой выбор товаров и услуг, защита прав потребителей играет все более важную роль. Она охватывает многие сферы деятельности, включая политику, нормы и законодательство, а также стандарты, добровольно взятые на себя производителями, продавцами и поставщиками услуг, которые они предоставляют (или имеют целью предоставлять) потребителям, покупающим товары и услуги для собственного пользования или для семьи, отдыха или транспортировки. Фактором, объединяющим все эти виды деятельности, является эффект защиты. Защита прав потребителей обеспечивает более эффективное функционирование рынка, компенсирует дисбаланс между потребителями и продавцами [1, с. 6]. В большинстве случаев потребителями являются отдельные лица, не обладающие значительными ресурсами или не имеющими постоянного доступа к правительственным органам и судам. Продавцы, в свою очередь, часто обладают более полной информацией, стоимость приобретения которой для потребителей может быть слишком высокой. Если по каким-то причинам отсутствовала правовая защита для компенсации неравности рыночной позиции потребителей и продавцов, рынок не был бы способен удовлетворить пожелания потребителей и мог бы даже погрузиться в состояние полного хаоса. В этом смысле защита прав потребителей имеет общие черты с антитрестовским законодательством в части структурирования рынка для защиты целостности самого свободного рынка [2, с. 50].

Защита прав потребителей – это социальное признание права потребителя на защиту от опасных товаров и преднамеренных попыток продавцов воспользоваться его слабым положением. Режимы защиты прав потребителей призваны защитить потребителя от опасных ошибок из-за недостатка информации о качестве и полезности продукта или услуги, которую они покупают. Возможным результатом этих социально мотивированных форм регулирования является усиление уверенности потребителя в безопасности и справедливости рынка и предупреждение социального недовольства.

В соответствии со ст. 3 Закона Украины «О защите прав потребителей» потребители, находящиеся на территории Украины, во время приобретения, заказа или использования товаров (работ, услуг) для удовлетворения своих бытовых потребностей имеют право на:

1) государственную защиту своих прав;

2) гарантированный уровень потребления;

3) надлежащее качество товаров (работ, услуг), торгового и других видов обслуживания;

4) безопасность товаров (работ, услуг);

5) необходимую доступную, достоверную и своевременную информацию о товарах (работах, услугах);

6) необходимую информацию о количестве, качестве, ассортименте товаров (работ, услуг), а также об их производителе (исполнителе, продавце);

7) обращение в суд и другие уполномоченные государственные органы за защитой нарушенных прав;

8) объединение в общественные организации потребителей (объединения потребителей) [3].

Государство обеспечивает гражданам как потребителям защиту их прав, предоставляет возможность свободного выбора товаров (работ, услуг), приобретения знаний и квалификации, необходимых для принятия самостоятельных решений во время приобретения и использования товаров (работ, услуг) в соответствии с их потребностями. Также государство гарантирует приобретение или получение другими законными способами товаров (работ, услуг) в объемах, обеспечивающих уровень потребления, достаточный для поддержания здоровья и жизнедеятельности.

Потребитель прямо не участвует в конкуренции, но его выбор является мощным рычагом регулирования рыночных отношений и конкуренции. В то же время потребители, которым, как и хозяйствующим субъектам, в результате недобросовестной конкуренции наносится вред, вследствие своего слабого экономического положения требуют дополнительной защиты. Поэтому в новых законодательных актах зарубежного права потребитель практически приравнен к конкурирующим субъектам по объему предоставленных им прав в сфере защиты от недобросовестной конкуренции.

Законодательство о защите экономической конкуренции не уточняет признаки лица потребителя. В обычной деловой практике потребителями являются как физические, так и юридические лица, то есть главным признаком потребителя как участника определенных отношений является функциональный – приобретение и использование товаров для собственных нужд [4].

Защита интересов граждан как потребителей является логическим продолжением норм Конституции Украины ст. 42 [5]. Государство охраняет права потребителей и возникающие общественные отношения по потреблению продукции. Закон Украины «О защите прав потребителей» предусматривает применение административно-хозяйственных санкций в отношении правонарушителей. Защита прав потребителей не зависит от воли самих потребителей и гарантируется государством посредством императивных норм и применением к правонарушителям мер юридической ответственности.

Главной целью законодательства о защите от недобросовестной конкуренции является защита общественных отношений по осуществлению свободной и честной конкуренции. Отношение к продукции потребителя, который отдает предпочтение продукции определенных производителей и фактически определяет их судьбу и место на рынке, является мерой оценки общественных отношений в конкуренции, которая, в свою очередь, влияет на положение самого потребителя.

С учетом важности защиты прав потребителей как «арбитров» конкурентных отношений законодательством предусмотрен сложный механизм их обеспечения с помощью норм различных отраслей права: хозяйственного, гражданского, административного, определяющих механизмы реализации права.

Заключенные и ратифицированные международные договоры составляют неотъемлемую часть национального законодательства и являются приоритетными по отношению к законодательству Украины.

Согласно Закону Украины «О защите прав потребителей» последствия нарушения условий договоров об оказании отдельных видов услуг определяются законом. Следует обратить внимание на то, что это касается только услуг, но не работ, поскольку последствия нарушения условий договора подряда определены самим Законом.

Последствия нарушения некоторых услуг, оказываемых гражданам, определены ГК. Это относится к договорам аренды, перевозки, займа, кредита, банковского вклада и др.

Таким образом, защита прав потребителей играет все более важную роль в современном обществе. Для дальнейшего более эффективного функционирования рынка, а также для компенсации дисбаланса между потребителем и продавцом следует:

1) разработать механизмы реализации некоторых норм законодательства Украины о защите прав потребителей для должного их функционирования на практике;

2) принять ряд мер, направленных на повышение уровня знаний потребителями своих прав;

3) создать условия для насыщения потребительского рынка качественными и безопасными товарами, работами, услугами;

4) повысить уровень защиты здоровья и безопасности потребителей;

5) усовершенствовать законодательство Украины в сфере защиты прав потребителей.

Потребление качественных товаров поднимает планку стандартов уровня жизни, обеспечивает удовлетворение разнообразных потребностей людей. Именно поэтому Конституция Украины гарантирует право граждан на безопасную для жизни и здоровья окружающую среду и свободный доступ к информации об ее состоянии, качестве пищевых продуктов и предметов быта, а также право на ее распространение.

Защита прав потребителей – это гарантированная государством и законодательно закрепленная реальная возможность потребителя в случае существенных нарушений условий договора купли-продажи на защиту своих прав [7]. Государство обеспечивает гражданам как потребителям защиту их прав, предоставляет возможность свободного выбора товаров, приобретения знаний, необходимых для принятия самостоятельных решений во время приобретения и использования товаров в соответствии с их потребностями, и гарантирует приобретение или получение другими законными способами товаров для поддержания здоровья и жизнедеятельности.

Исследование данной темы имеет большое значение для дальнейшего совершенствования способов защиты прав потребителей, расширения прав покупателей в области потребления, а также для совершенствования законодательной базы, обеспечивающей защиту прав потребителей.

Научный руководитель – старший преподаватель Перепелица И. К.

Литература: 1. Казаков В. Кто защитит права потребителей сегодня? – 2003. – 29 марта – 4 апреля. – С. 6. **2.** Сосновски А. Права потребителя – одно из главных прав человека / А. Сосновски, В. Ребецкий // Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000 – № 2. – С. 35–36. **3.** Цивільний кодекс Украины [Электронный ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. – Режим доступа : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/435-15. **4.** Про захист прав споживачів [Электронный ресурс] : Закон України від 12.05.1991 № 1023-XII. – Режим доступа : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1023-12. **5.** Конституція України [Электронный ресурс] : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Режим доступа : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80. **6.** Харитонов Е. О. Гражданский кодекс Украины : комментарий / Под общ. ред. Е. О. Харитонова, О. М. Калитенко. – Харьков : Одиссей, 2003. – 751 с. **7.** Про реалізацію окремих положень Закону України «Про захист прав споживачів» [Электронный ресурс] : Закон України від 19.03.1994 № 172. – Режим доступа : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/172-94-%D0%BF.

DEVELOPMENT OF INVESTMENT PROJECT

UDC 330.322.01

Sibirskova K.

The 4th year student
Management and Marketing faculty of S. Kuznets KhNUE

Annotation. *Devoted to the nature of the investment policy of the enterprise. The term «investment project» is determined. The main stages of investment project in the unity of three phases: pre-investment, direct investment and operational are described. The structure of the investment project and technology implementation are outlined.*

Keywords: *investment, investment project, investment policy, stages of investment project, structure, technology implementation.*

Анотація. *Розглянуто сутність понять інвестиційної політики та інвестиційного проекту. Запропоновано структуру інвестиційного проекту та технології його реалізації.*

Ключові слова: *інвестиції, інвестиційний проект, інвестиційна політика, етапи інвестиційного проекту, структура, технології реалізації.*

Аннотация. *Рассмотрены понятия инвестиционной политики предприятия и инвестиционного проекта. Предложена структура инвестиционного проекта и технологии его реализации.*

Ключевые слова: *инвестиции, инвестиционный проект, инвестиционная политика, этапы инвестиционного проекта, структура, технологии реализации.*

Under market conditions investment projection becomes more important, which is the basis of renovation of fixed assets and the associated production of competitive products.

Currently, the development and implementation of investment projects is crucial for social and economic development of the region's enterprises and employment. Studying of investment strategies in socially important sectors of the regional economy requires special attention. In these circumstances, for companies, which face new conditions of competition, the problem of effective investment policy is crucial for their livelihoods.

The basis for the normal functioning of the economy is the investment activity aimed at improving the efficiency of existing infrastructure and its constant reproduction and renewal.

© Sibirskova K., 2015

The successful functioning of any economic entity implies a periodical investment. At the same time, when the amount of resources is limited, the most urgent question is about their most rational use, which is choosing the best option for investing.

In general, the investment project is a plan or program of capital investment the purpose of which is to gain profit in future. More strictly, it can be said that the term «investment project» is used in two senses.

1. As business, activities, events, suggesting a complex implementation of any actions that achieve certain goals (getting certain results) and requiring investment resources for its implementation [5].

2. As a system of organizational, legal, computational and financial documents for the implementation of any action related with investment, or describing such actions [2].

Form and content of the investment project can be diverse – from the construction plan of new business to the estimation of expediency of the acquisition of real estate. In all cases, however, there is a time lag – the delay between the beginning of the investment and the time when the project starts to generate profit.

The development of this policy includes:

1) the formulation of long-term goals of the firm: a search for new promising spheres of free capital;

2) the development of engineering and technological, marketing and financial forecasts;

3) the formulation of goals and sub-investment activities:

4) study of the market and identifying possible and available projects;

5) economic assessment and sorting options under various constraints (time, resource, with economic and social nature and others);

6) the formation of the investment portfolio; training and periodic refinement of budget capital investments; permanent evaluation of the project; assessment of the implications of completed projects.

Investment project – a document that describes all the main aspects of the future of business, analyze all the problems that it could face, as well as prescribes the ways of solving these issues. Therefore, correctly made investment project ultimately answers the question: is it worth to invest in this business and whether it will provide revenues, which will repay expenditures and funds? Of course, every businessman tries to think through these questions, but it is very important to draw up an investment project on paper in accordance with the specific requirements and make special calculations it helps to identify future problems in advance and understand whether they are surmountable, and where it is necessary to ensure beforehand.

Any completed project is subject to the so-called post-audit, during which the results and consequences are evaluated. Development and implementation of a specific investment project is carried out in several stages (phases): preinvestment, investment, operational.

Stage I. Pre-investment phase. At this stage, within the limits, which are outlined during the development of long-term investment program (it is about finding new opportunities for capital investment and modernization of existing production, its expansion, and so on. It includes:

1) formation of the investment plan. Emergence and preliminary justification of idea, checking the necessary investment requirements, harmonization of idea with federal, regional and municipal authorities.

2) research and evaluation of investment opportunities. Preliminary study of demand, assessment of current and projection prices, preparation of proposals by composition of participants and by legal basis, preparation of initial permissive documentation, documentation for the contact design and research work.

3) the feasibility study (FS):

- conducting a large-scale marketing research;
- preparation of the program of production output;
- preparation of explanatory notes;
- preparation of initial permissive documentation;
- development of technical solutions consisting of general plan and technological solutions (analysis of the state of equipment, expansion of production);
- architecture and urban planning decisions;
- measures for the protection of the environment;
- description of the organization of construction;
- description of the control system;
- assessment of the risks associated with the project;
- scheduling;

– evaluation of commercial efficiency of the project;

– assessment of the budgetary and economic efficiency of the project (if applicable budget investment);

– formulation of the conditions for termination of the project.

Stage II. The investment phase. At the second stage capital investments are implemented, the structure of the optimal ratio of assets is determined (production capacity, inventories, cash etc.), the schedule and expedient sequence of input capacity is specified, connections and contracts with suppliers of raw materials and semi-finished products are established, the methods of current funding provided by the project activity are determined, the selection of personnel is carried out, supply agreements under the project of products are concluded.

1. Purchase or rent of land.

2. Preparation of contract documents.

3. Preparation of project documentation: design estimates.

4. Manufacturers and suppliers of non-standard processing equipment are defined.

5. Implementation of construction and installation works: adjustment of construction, equipment, training, preparation of contracts for the supply of raw materials, equipment.

Stage III. Phase of operation of the facility and monitoring of economic indicators. Third stage is longest in time. During the exploitation of the project, planned results are formed and their evaluation from the perspective of whether to continue or terminate the project is carried out. The main problem at this stage – traditional that ensure the rhythm of production of its sales and financing of current costs.

1. Certification of products.

2. Creation of a dealer network.

3. Establishment of maintenance and repair.

4. Ongoing monitoring of economic indicators of created object.

Mastering the art of developing investment projects (or business plan) is becoming extremely urgent due to three reasons:

– a new generation of entrepreneurs comes into our economy, many of whom have never led any commercial enterprise and therefore poorly represent all the problems facing them in a market economy;

– changing economic environment sets the necessity for experienced business leaders to calculate their future steps in different way and to prepare for the competition, in which there are no trifles;

– receiving foreign investment to lift our economy it is necessary to be able to substantiate own claims and to prove to investors that you are able to calculate all aspects of using of such investments.

The purpose of the investment project is to help entrepreneurs and economists to solve four main objectives:

– explore the capacity and the prospects for future market;

– assess the costs that will be required for the manufacture and marketing of the desired product in this market, and compare them with the prices at which you can sell your products to determine the potential profitability of the planned works;

– detect all the possible «pitfalls» that await a new business;

– identify that signals and indicators, on the base of which it will be able to assess regularly the performance of the enterprise [6].

So, based on all the above it can be concluded that the investment is necessary for economic growth of enterprises and for the development of the economy as a whole. They are the basis for accelerating scientific and technological progress, balanced development of all sectors of the economy, improving the quality and competitiveness of the products of enterprises.

Development and implementation of investment projects helps to realize investment objectives that are formulated on the basis of the investment policy of the enterprise.

Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Blyznyuk T. P.

Literature: 1. Бойко О. Г. Экономический анализ. Финансовый и инвестиционный анализ : метод. рекомендации / О. Г. Бойко. – Тверь : ТвГУ, 2006. – С. 22. **2.** Кайгородцева Е. В. Анализ масштабов фундаментальных и прикладных исследований в промышленно развитых странах / Е. В. Кайгородцева, О. В. Васюхин // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 12 (4). – С. 790–794. **3.** Колмыкова Т. С. Инвестиционный анализ : учеб. пособие / Т. С. Колмыкова. – М. : Инфра-М, 2009. – 204 с. **4.** Levie J. A Final Assessment of Stages Theory: Introducing a Dynamic States

Approach to Entrepreneurship / J. Levie, B. Lichtenstein // University of Massachusetts Boston. – 2009. – № 6. – 58 с. **5.** Воронов К. Коммерческая оценка инвестиционных проектов. Основные положения методики / К. Воронов. – М. : Альт-Инвест, 2004. – 100 с. 6. Yih J. Stages of Investing / J. Yih // Retire Happy. – 2013. – P. 4.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНІСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 338.001.36

Скрипай А. С.

Студент 1 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто сутність поняття соціальної відповідальності, основні переваги та можливості соціально відповідальних підприємств, організацій і установ. Наведено аргументи стосовно впровадження соціальної відповідальності на вітчизняних підприємствах, а також окреслено перспективи їх розвитку в Україні за умов ринкової економіки.*

Ключові слова: *соціальна відповідальність, стейкхолдер, імідж, інвестиційна привабливість.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность понятия социальной ответственности, основные преимущества и возможности социально ответственных предприятий, организаций и учреждений. Приведены аргументы для внедрения социальной ответственности на отечественных предприятиях, а также отражены перспективы их развития в Украине в условиях рыночной экономики.*

Ключевые слова: *социальная ответственность, стейкхолдеры, имидж, инвестиционная привлекательность.*

Annotation. *Deals with the essence of the concept of «social responsibility», reflected the main advantages and opportunities of socially responsible businesses, organizations and institutions; arguments implementation of social responsibility in domestic enterprises, and also reflects the prospects for their development in Ukraine in a market economy.*

Keywords: *social responsibility, stakeholders, image, investment attractiveness.*

Посилення конкурентних переваг підприємства в галузі та сталий його розвиток залежать у тому числі від того, наскільки воно є соціально відповідальним. Актуальність теми дослідження визначається тим, що за допомогою застосування та ефективного компонування методів задоволення соціальних інтересів персоналу та всіх зацікавлених сторін оптимізується емоційний і соціальний клімат у колективі та покращується репутація підприємства. Питання ефективного впровадження соціальної відповідальності на підприємствах України завжди перебуватиме в центрі уваги. Адже якщо персонал задоволений умовами праці, створюється позитивний імідж та покращується репутація, що неодмінно гарантує успіх компанії в своїй галузі.

Теоретичними аспектами концепції соціальної відповідальності, її дефініції присвячено багато наукових праць як зарубіжних, так і вітчизняних учених. Серед них Сандакова О. В. [4], Кірєєва О. Б. [3], Баюра Д. М. [1], Бігняк О. В. [2]. Проте нині не існує єдиного визначення соціальної відповідальності, адже динамічний розвиток суспільства та умов функціонування підприємства формують у дослідників різне сприйняття поняття, що створює певні складнощі щодо однозначності його тлумачення.

Метою дослідження є розкриття сутності та змісту поняття «соціальна відповідальність підприємства» як способу створення позитивного іміджу, покращення репутації, підвищення інвестиційної привабливості для забезпечення ефективності діяльності підприємства.

© Скрипай А. С., 2015

Завдання дослідження полягає у розкритті термінологічної сутності та змісту категорії «соціальна відповідальність», проведенні аналізу основних аспектів соціальної відповідальності, визначенні перспектив розвитку її на підприємствах України.

Об'єктом дослідження є соціальна відповідальність на підприємствах України за умов соціально орієнтованої економіки. Предметом дослідження є компонування методів підвищення соціальної відповідальності на підприємствах України.

Поняття «соціальна відповідальність» характеризує відповідальність компанії за вплив її рішень та дій на суспільство, навколишнє середовище шляхом прозорої та етичної поведінки, яка сприяє сталому розвитку, ураховує очікування зацікавлених сторін, відповідає чинному законодавству та міжнародним стандартам, інтегрується до діяльності підприємства [1, с. 21]. Категорія «соціальна відповідальність» відображає готовність відгукнутися на потреби суспільства, жертвуючи при цьому короткостроковим прибутком [2, с. 151]. Хоуард Боуен розуміє під поняттям «соціальна відповідальність бізнесмена» усвідомлення більш широких соціальних цілей у прийнятті ділових рішень, таких, що можуть нести соціальні й економічні вигоди суспільству. Сандакова О. стверджує, що соціальна відповідальність – це метод ведення бізнесу [4, с. 20]. Однак найбільш поширеним є поняття соціальної відповідальності, узагальнена сутність якого полягає у визнанні взаємозалежності між особами, організаціями й соціальними інститутами, а також поведінкою, що відображає це усвідомлення в межах основи моральних, етичних і економічних цінностей. Відповідь корпорації на вимогу соціальної відповідальності відображає необхідність широкого, добре спланованого, позитивного зусилля, заснованого на конкретних цілях, установлених із урахуванням суспільних інтересів [3, с. 80].

Вважаємо визначення Д. Баюри найбільш конкретним і зрозумілим, оскільки воно найбільш точно визначає взаємозв'язок соціально відповідального підприємства і всіх стейкхолдерів. Разом із тим, недостатньо дослідженим є питання шляхів розвитку соціальної відповідальності вітчизняних компаній, а також шляхи їх залучення до соціального розвитку держави та регіонів.

Соціальна відповідальність є багатозначним терміном. Найбільш точним є визначення поняття соціальної відповідальності як сукупності соціальних добровільних обов'язків компаній, що спрямовані на задоволення інтересів стейкхолдерів задля формування позитивного ставлення до підприємства.

Успішність підприємства, його репутація, імідж, ефективність діяльності залежать від багатьох факторів. Основними серед них є соціальний та економічний розвиток країни, регіону, у якому підприємство функціонує, платоспроможність потенційних клієнтів, стиль управління, упровадження новітніх технологій, результативність діяльності персоналу та рівень його кваліфікації тощо.

Науковці підкреслюють, що за сучасних умов загострення конкурентної боротьби проблеми розвитку підприємства є такими ж важливими, як і питання отримання максимального прибутку. Тому підприємства прагнуть, щоб їхня діяльність стала прикладом, залучаючи до лав однодумців представників різних сфер бізнесу.

Особливу увагу у процесі діяльності, розробки траєкторії стратегічного розвитку підприємства необхідно приділяти саме ефективному впровадженню соціальної відповідальності. Адже саме використання методів і способів підвищення соціальної відповідальності забезпечує довгострокові перспективи розвитку підприємства, сприяє встановленню доброзичливих відносин між підприємцями та іншими членами суспільства, допомагає розв'язувати соціальні проблеми. Крім того, держава має бути зацікавленою в тому, щоб кожне підприємство функціонувало з урахуванням потреб громади. У країнах Європи давно розроблене законодавство стосовно норм соціальної відповідальності для середніх та малих підприємств [3, с. 81]. Нині існує безліч різноманітних методик щодо розробки та впровадження соціальних програм. На території України функціонує приблизно 63 підприємства, які називають себе соціально відповідальними, і їх кількість зростає з кожним роком [5, с. 170].

Таким чином, на кожному вітчизняному підприємстві як виробничої, так і соціальної сфери необхідно розробити програму становлення соціальної відповідальності перед суспільством, державою, конкурентами, партнерами. Слід увести на підприємствах програму «Боротьба з бідністю населення України», адже вирішення проблем бідного населення країни створить позитивний імідж компаніям, підвищить їх конкурентоспроможність (збільшиться попит на товар соціально відповідального підприємства, що посприяє зростання інвестиційної привабливості). Також необхідно розвиненим компаніям створити орган, що займатиметься збиранням необхідної інформації, стане ініціатором благочинних акцій, інформуватиме про проведення благочинних аукціонів (наприклад, допомога переселенцям, дітям-інвалідам, дітям-сиротам).

Хоча застосування різних форм прояву соціальної відповідальності несе за собою певні витрати і сприяє збільшенню собівартості продукції, товарів чи послуг, упровадження соціальної відповідальності на підприємствах України сприятиме створенню позитивного іміджу, покращенню фінансових показників, підвищенню інвестиційної привабливості та залученню найбільш кваліфікованих робітників.

Для забезпечення довгострокового успіху підприємства за умов високої динамічності сучасного ділового світу необхідною є участь підприємства у різних сферах діяльності суспільства.

Таким чином, розглянуто сутність категорії «соціальна відповідальність», сукупність способів укріплення положення підприємства в галузі, досліджено способи підвищення соціальної відповідальності, що дозволяє досягти високих успіхів у сфері управління підприємством та сприяє виходу його на міжнародний ринок. Соціальна ефективність діяльності підприємства залежить від різноманітних факторів. На основі постійного поглиблення пізнання дієвими стають нові фактори, методи, прийоми підвищення конкурентоспроможності підприємства. Кожне соціально відповідальне підприємство, що дійсно піклується про свою репутацію та позицію на ринку, ніколи не залишить осторонь фактори підвищення його конкурентоспроможності та добробуту суспільства. Тому питання розвитку методології стимулювання персоналу, способів покращення здоров'я населення, розвитку місцевої та регіональної інфраструктури, урізноманітнення добровільних акцій завжди буде в центрі уваги і потребуватиме подальших досліджень. Відтак доцільно шукати нові альтернативні способи укріплення позицій підприємства в галузі.

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

Література: 1. Баюра Д. М. Корпоративна соціальна відповідальність у системі корпоративного управління / Д. М. Баюра // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 21–25. **2.** Бігняк О. В. Юридична та соціальна відповідальність суб'єктів підприємництва / О. В. Бігняк // Університетські наукові записки. – 2006. – № 1 (17). – С. 150–154. **3.** Кірєєва О. Б. Соціальне підприємництво як засіб соціального розвитку / О. Б. Кірєєва ; за заг. ред. В. Г. Вікторова // Проблеми управління соц. та гуманіст. розвитком : матеріали III регіон. наук.-практ. конф. – 2009. – С. 79–82. **4.** Сандакова О. Соціальне підприємництво: що це? / О. Сандакова // Наша громада. – 2010. – № 1. – С. 19–24. **5.** Довідник соціально відповідальних компаній України. – Київ : К.І.С., 2007. –170 с.

ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВОГО СТАНУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

УДК 33.021:631.16

Собакар М. В.

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

Анотація. *Розглянуто необхідність та основні завдання аналізу фінансового стану сільськогосподарських підприємств. Визначено систему показників, використовуваних для оцінювання фінансового стану, та основні особливості аналізу фінансового стану аграрних підприємств.*

Ключові слова: *ефективність, ліквідність, показники, фінансова стійкість, фінансовий стан.*

Аннотация. *Рассмотрены необходимость и основные задачи анализа финансового состояния сельскохозяйственных предприятий. Определена система показателей, используемых для оценки финансового состояния, и основные особенности анализа финансового состояния аграрных предприятий.*

Ключевые слова: *эффективность, ликвидность, показатели, финансовая устойчивость, финансовое состояние.*

Annotation. *Deals with the necessity and the basic tasks of the financial condition analysis of agricultural enterprises. It was determined the system of indicators used to assess the financial condition and the main features of this process for agricultural enterprises.*

Keywords: *efficiency, liquidity, indexes, financial stability, financial condition.*

© Собакар М. В., 2015

Сільське господарство в Україні є пріоритетною галуззю економіки, що стабільно приносить дохід державі та становить понад 10 % загального ВВП країни [1]. За сучасних умов ринкової економіки сільськогосподарські підприємства, як і інші суб'єкти господарювання, постійно зазнають комерційних ризиків та мають адаптуватися до мінливих умов зовнішнього середовища. Такі умови вимагають постійного аналізу та оцінювання фінансового стану підприємств, що надає керівництву оперативну та достовірну інформацію про результати діяльності. Це допомагає забезпечити конкурентоспроможність підприємства в процесі реалізації стратегічних цілей розвитку.

Аналіз фінансового стану є необхідною умовою успішної діяльності. Неправильне визначення фінансового стану може спричинити серйозні проблеми в роботі підприємства до його банкрутства. Одним із найактуальніших завдань підприємства є вдосконалення його фінансового стану шляхом достовірного оцінювання та прийняття необхідних управлінських рішень.

Вагомий внесок у розробку методологічних засад оцінювання фінансового стану підприємств зробили такі вітчизняні та зарубіжні науковці: Бутинець Ф. В., Лещук В. П., Калашнікова А. М., Кравчук О. М., Єлисєєва О. К., Решетняк Т. В., Савицька Г. В., Цал-Цалко Ю. С., Слав'юк Р. А., Шеремет О. О. [2–4] та ін. Вчені у своїх роботах рекомендують різні методики та підходи до оцінювання фінансового стану аграрних підприємств, які тим не менш потребують коригування відповідно до особливостей функціонування таких підприємств.

Метою написання статті є дослідження особливостей застосування методики аналізу фінансового стану та визначення його основних показників на сільськогосподарських підприємствах, а також визначення основних шляхів покращення фінансового стану та конкурентоспроможності аграрних підприємств.

Об'єктом дослідження є послідовність процедур оцінювання фінансового стану сільськогосподарських підприємств, предметом дослідження – основні теоретичні, методологічні та практичні аспекти оцінювання фінансового стану підприємства.

Фінансовий стан є узагальненим показником результатів операційної, інвестиційної та фінансової діяльності суб'єкта господарювання, що відображає його спроможність до здійснення подальшої господарської діяльності. Аналіз фінансового стану дозволяє оцінити результати діяльності підприємства та виявити резерви збільшення його прибутковості, рентабельності та платоспроможності. Саме це і зумовлює необхідність проведення цього виду аналізу.

Під час процедури оцінювання фінансового стану сільськогосподарського підприємства основними завданнями є [5]:

– визначення рентабельності та фінансової стійкості;

– оцінювання ефективності використання майна, забезпечення виробничого процесу власними оборотними коштами;

– визначення ефективності використання фінансових ресурсів;

– оцінювання стану та динаміки ліквідності та платоспроможності;

– оцінювання становища суб'єкта господарювання на товарному та фінансовому ринках і кількісне оцінювання його конкурентоспроможності.

Методика аналізу господарської діяльності, у тому числі аналізу фінансового стану сільськогосподарського підприємства, є майже такою, як і аналізу в інших галузях народного господарства. Але ця методика має певні особливості, що спричинено характерними рисами цієї галузі, а саме [6]:

– значним впливом природно-кліматичних умов та якості земельних угідь на результати сільськогосподарського виробництва;

– сезонним характером сільськогосподарського виробництва;

– значною тривалістю виробничого циклу;

– використанням у власному господарстві значної частини готової продукції;

– розрахунком специфічних показників, що характеризують діяльність підприємства (урожайність, продуктивність худоби та ін.);

– віддаленістю місцезнаходження господарства від районних і обласних центрів, автомобільних і залізничних шляхів та підприємств – переробників сільськогосподарської продукції.

До аналізу фінансового стану належать такі основні етапи: збір первинної інформації; обробка зібраної інформації; аналіз зміни статей фінансової звітності; розрахунок фінансових коефіцієнтів, порівняння фактичних результатів із нормативними значеннями та аналіз отриманих відхилень; підготовка висновку про фінансовий стан підприємства.

Традиційно як у міжнародній, так і у вітчизняній практиці у ході аналізу фінансового стану застосовують систему абсолютних і відносних показників, що дозволяють зробити висновок про наявність ресурсів у підприємстві та оцінити його фінансові можливості на основі порівняння їх фактичних значень із нормативними.

Для оптимізації аналізу фінансового стану всі фінансові коефіцієнти розділяють за групами. Проте різні автори використовують подібні групи показників, які можуть включати абсолютно різні коефіцієнти, і навпаки, аналогічні фінансові коефіцієнти можуть бути згруповані в різні групи. В основному всю систему таких показників для оцінювання фінансового стану аграрних підприємств розділяють на такі чотири групи: показники фінансової стійкості; показники ліквідності; показники ділової активності та показники рентабельності. До кожної групи також належить певна кількість коефіцієнтів оцінки фінансового стану, найбільш поширені з яких подано в табл. 1 [7].

Таблиця 1

Показники фінансового стану сільськогосподарських підприємств

Показники оцінки	Нормативне значення
Показники фінансової стійкості	
Коефіцієнт фінансової незалежності	> 0,5
Коефіцієнт фінансової стабільності	> 1
Коефіцієнт фінансової стійкості	> 0,75
Коефіцієнт маневрування власним капіталом	0,3–05
Показники ліквідності	
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,2
Коефіцієнт швидкої ліквідності	1
Коефіцієнт покриття	> 1,1
Показники ділової активності	
Коефіцієнт оборотності активів	зростання
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	зростання
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	зростання
Оборотність дебіторської заборгованості в днях	до 10 днів
Оборотність кредиторської заборгованості в днях	до 15 днів
Тривалість операційного циклу	до 30 днів
Показники рентабельності	
Рентабельність активів	> 0,1
Рентабельність діяльності	> 0, зростання
Рентабельність власного капіталу	> 0,2
Рентабельність оборотних активів	> 0, зростання

Але нині не існує єдиної методики та однозначної думки щодо вибору показників для аналізу фінансового стану. Багато авторів додають свої показники, які, на їхню думку, зможуть достовірно оцінити стан підприємства АПК. Так, Михайлов М. Г. зазначає, що до показників, які визначають і відображають фінансовий стан галузі, належать: виручка від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) за галуззю, фінансові результати діяльності, рентабельність за галуззю, дебіторська заборгованість, кредиторська заборгованість, збитковість підприємства, податкова заборгованість, заборгованість за заробітною платою.

Клочан В. П. пропонує використовувати метод коефіцієнтів із подальшою бальною оцінкою кожного з них для оцінювання фінансового стану. В основі методу лежить розрахунок трьох показників: ліквідності (платоспроможності), коефіцієнта автономії й рівня рентабельності активів; порівняння їхніх значень із нормативами і бальна оцінка кожного з показників. За сукупною кількістю балів діагностують фінансовий стан підприємства. Перевагою цього методу є простота його застосування та використання загальноприйнятих показників, які мають обґрунтовані нормативи [8].

Конкретними заходами покращення фінансового стану можуть стати збільшення виручки від продажу продукції, проведення реструктуризації активів, рефінансування дебіторської заборгованості, зниження собівартості продукції та зниження витрат, що покриваються за рахунок прибутку. Перспективи подальших досліджень полягатимуть у всебічному оцінюванні фінансового стану, що визначає доцільність урахування, поряд із такими напрямами оцінювання, як платоспроможність, фінансова стійкість, ділова активність, прибутковість підприємства.

Отже, фінансовий стан є основним показником економічної діяльності аграрного підприємства. Він відображає конкурентоспроможність товаровиробника та його потенціал у діловому співробітництві, що є одними з найважливіших характеристик за умов ринкової економіки. Тому перспективою подальших наукових досліджень у цьому напрямі є удосконалення аналізу фінансового стану аграрних підприємств із застосуванням економіко-математичних методів.

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

Література: 1. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/. **2.** Бутинець Ф. Ф. Економічний аналіз : навч. посіб. / За ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. – Житомир : Рута, 2003. – 680 с. **3.** Єлисєєва О. К. Методи та моделі оцінки і прогнозування фінансового стану підприємств / О. К. Єлисєєва, Т. В. Решетняк. – Краматорськ : ДДМА, 2008. – 208 с. **4.** Цал-Цалко Ю. С. Фінансовий аналіз : підручник / Ю. С. Цал-Цалко. – Київ : Центр навч. літ., 2008. – 566 с. **5.** Лайко П. А. Фінанси АПК : навч. посіб. / П. А. Лайко, Ю. І. Ляшенко. – Київ : Знання України, 2000. – 225 с. **6.** Мішина С. В. Аналіз у галузях виробництва та послуг : навч. посіб. / С. В. Мішина, О. Ю. Мішин. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2008. – 240 с. **7.** Журавська А. Р. Діагностика фінансового стану сільськогосподарських підприємств: проблеми та перспективи удосконалення / А. Р. Журавська // Вісник ЖНАЕУ. – 2012. – Т. 2. – № 2. – С. 357–365. **8.** Клочан В. П. Використання методу коефіцієнтів для оцінки фінансового стану підприємства / В. П. Клочан, В. Ф. Клочан, Н. І. Костаневич [та ін.] // Економіка АПК. – 2008. – № 7. – С. 54–55.

ФІНАНСОВИЙ МОНІТОРИНГ ЛІЗИНГОДАВЦІВ В УКРАЇНІ

УДК 339.187.6:336.77(477)

Собакар М. В.

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

Анотація. *Розглянуто призначення та необхідність проведення фінансового моніторингу лізингодавців. Подано характеристику системи фінансового моніторингу в Україні, виділено його рівні та види. Проаналізовано основні відмінності між первинним та державним фінансовим моніторингом лізингодавців.*

Ключові слова: *лізингодавець, фінансовий моніторинг, контроль, перевірки, фінансові операції, правопорушення.*

Аннотация. *Рассмотрены назначение и необходимость проведения финансового мониторинга лизингодателей. Представлена характеристика системы финансового мониторинга в Украине, выделены его уровни и виды. Проанализированы основные различия между первичным и государственным финансовым мониторингом лизингодателей.*

Ключевые слова: *лизингодатель, финансовый мониторинг, контроль, проверки, финансовые операции, правонарушения.*

Annotation. *Deals with the purpose and necessity of lessors' financial monitoring. There was presented the characteristic of financial monitoring system in Ukraine, highlighted its levels and types. There was analyzed the basic differences between the initial and state lessors' financial monitoring.*

Keywords: *lessor, financial monitoring, control, checking, financial transactions, offense.*

У процесі інтеграції української економіки до світової економічної системи на вітчизняному ринку з'являються нові інститути, які були нехарактерними для старої системи. До таких нових видів економічних суб'єктів належать лізингові компанії, які є досить поширеними в зарубіжних країнах. Лізингові операції є сучасним видом діяльності, що має переваги перед іншими видами отримання майна.

© Собакар М. В., 2015

Актуальність цієї теми полягає у тому, що сфера фінансових послуг, у тому числі лізингових операцій, є потенційним джерелом отримання коштів незаконним шляхом. Тому необхідним є проведення фінансового моніторингу лізингодавців, дослідження системи таких перевірок та їх удосконалення.

Дослідженням державного регулювання сфери надання послуг з лізингу займалися такі вчені, як Амелін С. К. [1], Артиш В. І., Білинська М. М., Буткевич С. А. [2], Данилишин Б. М., Дєгтяра А. О., Іваницька О. М., Корецький М. Х., Кущик А. П. [3], Ульянченко Ю. О., Шкуратов О. І. та ін.

Метою статті є вивчення системи фінансового моніторингу лізингодавців в Україні та дослідження форм цього виду контрольних заходів.

Згідно із Законом України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» лізингові компанії належать до фінансових установ [4]. За даними Державного реєстру фінансових установ, в останні роки все більше поширюється діяльність лізингових компаній та зростає їх кількість (табл. 1) [5]. В Україні послуги лізингу надають юридичні особи – суб'єкти господарювання та фінансові установи.

Таблиця 1

Динаміка кількості лізингодавців в Україні

Тип установи	2011	2012	2013	2014
Юридичні особи	217	243	254	267
Фінансові компанії, що надають послуги фінансового лізингу	70	115	157	187
Разом	287	358	411	454

Водночас щороку зростала і кількість укладених договорів з лізингу (рис. 1). Лише в 2014 р. мало місце скорочення діяльності лізингодавців, що пов'язано із загальним спадом української економіки.

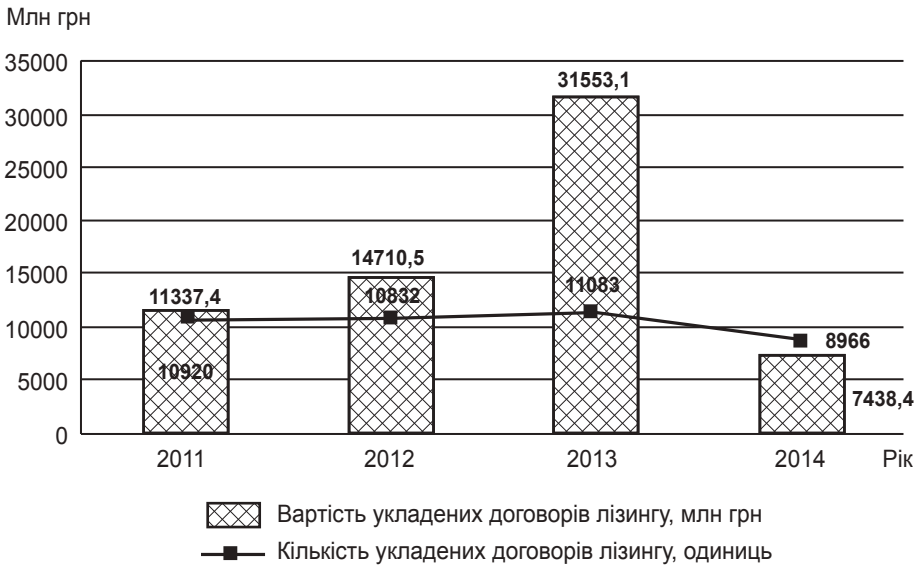

Рис. 1. **Динаміка вартості та кількості укладених договорів лізингу** [5]

Постійне розширення діяльності лізингових компаній вимагає державного регулювання для запобігання незаконним діям шляхом фінансового моніторингу.

Фінансовий моніторинг є відносно новим видом державного контролю в Україні. Він з'явився після прийняття у 2002 р. Закону України «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом». У 2014 р. вийшла нова редакція цього Закону, яка є чинною і нині [6]. Передумовою виникнення фінансового моніторингу був той факт, що чинна на той час система фінансового контролю не могла запобігти збільшенню кількості економічних злочинів. Для запобігання шахрайству проводять фінансовий моніторинг лізингових компаній, оскільки цим Законом установлено, що лізингодавці є первинними суб'єктами фінансового моніторингу.

Фінансовий моніторинг розглядають як систему заходів щодо запобігання отриманню доходів злочинним шляхом. Його здійснюють шляхом проведення державного та первинного фінансового моніторингу. Оскільки державний фінансовий моніторинг здійснюють державні органи, а суб'єктами первинного фінансового моніто-

рингу є самі лізингодавці, доцільно класифікувати ці два види моніторингу як зовнішній та внутрішній. Відтак внутрішній моніторинг полягає у здійсненні перевірок лізингодавцем своїх клієнтів та проведених фінансових операцій, а зовнішній – у перевірці діяльності лізингодавця уповноваженими на це державними органами. Порівняння видів фінансового моніторингу подано в табл. 2.

Таблиця 2

Порівняння зовнішнього та внутрішнього фінансового моніторингу лізингодавців

Ознака	Внутрішній фінансовий моніторинг	Зовнішній фінансовий моніторинг
Суб'єкти	Лізингодавці	Державні органи, а саме: Державна служба фінансового моніторингу (спеціально уповноважений орган) та Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг
Основна мета проведення	Виявлення клієнтів, що здійснюють незаконні фінансові операції та запобігання таким операціям	Контроль та регулювання діяльності лізингодавців
Функції	Організаційно-управлінська, контрольна, аналітична, інформаційна	Регулювальна, аналітична, організаційна, контрольна, нормативно-правова
Документ, що регламентує проведення перевірок	Правила проведення внутрішнього фінансового моніторингу лізингодавцями [7]; Внутрішні правила і програми перевірок, що установлені та затверджені лізингодавцями	Закон України «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом»
Підстава перевірки	Сума фінансової операції понад 150 000 грн; виникнення у лізингодавця підозри, що операція є націленою на порушення законодавства	План роботи органу контролю
Основні обов'язки суб'єктів фінансового моніторингу	– Збір інформації та дослідження діяльності клієнта; перевірка фінансових операцій; – запобігання розголошенню інформації з проведеного фінансового моніторингу; – зберігання документів з питань фінансового моніторингу; – проведення внутрішніх перевірок власної діяльності	– Збір, обробка та аналіз інформації про підозрілі фінансові операції; – контроль діяльності лізингодавців шляхом проведення планових та позапланових перевірок; – надання методичної та іншої допомоги лізингодавцям; – зберігання інформації, отриманої від лізингодавців і правоохоронних органів; – передача інформації про незаконні фінансові операції правоохоронним органам
Відповідальність за порушення	Адміністративна, цивільно-правова та кримінальна відповідальність лізингодавця	Суб'єкти моніторингу встановлюють санкції, що застосовуватимуться до лізингодавця

Таким чином, фінансовий моніторинг лізингодавців необхідно проводити як на внутрішньому, так і на державному рівнях. Розвиток цілісної системи фінансового моніторингу забезпечить виявлення та попередження економічних злочинів, відмивання коштів, підвищить ефективність функціонування лізингових компаній та сприятиме покращенню загального стану української економіки. Перспективами подальшого розвитку є вдосконалення системи фінансового моніторингу шляхом покращення нормативно-правової бази, прийняття закону про фінансовий моніторинг, конкретизації функцій кожного органу державного фінансового моніторингу, удосконалення порядку проведення перевірок державними органами, установлення ефективної системи взаємодії між усіма суб'єктами фінансового моніторингу.

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

Література: 1. Амелін С. К. Напрями вдосконалення державного регулювання фінансового лізингу / С. К. Амелін // Економіка та держава. – 2008. – № 8. – С. 83–87. **2.** Буткевич С. А. Первинний фінансовий моніторинг: сучасний стан і перспективи розвитку / С. А. Буткевич // Збірник наукових праць Науково-дослідного інституту фінансового права. – Київ : Алерта, 2012. – С. 18–21. **3.** Кущик А. П. Сучасний стан та перспективи розвитку лізингу в Україні / А. П. Кущик, Є. І. Гергель // Вісник ЗНУ. – 2010. – № 1 (5). – С. 154–158. **4.** Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг [Електронний ресурс] : Закон України від 12.07.2001 № 2664-III. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2664-14. **5.** Річний звіт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, за 2014 [Електронний ресурс] // Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. – Режим доступу : http://nfp.gov.ua/. **6.** Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню [...] [Електронний ресурс] : Закон України від 14.10.2014 № 1702-VII. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1702-18. **7.** Примірні правила проведення фінансового моніторингу суб'єктами первинного фінансового моніторингу [...] [Електронний ресурс] : Наказ Держфінмоніторингу від 01.02.2011 № 17

// Державна служба фінансового моніторингу України. – Режим доступу : http://www.sdfm.gov.ua/articles.php?cat_id=223&art_id=4771&lang=uk.

АНАЛІЗ ДЖЕРЕЛ ФОРМУВАННЯ ОСНОВНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

УДК 334.716+658.14(477)

Степанова С. І.

Студент 5 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто джерела формування основного капіталу підприємства, подано їх класифікацію. Досліджено роль власних та позикових джерел у забезпеченні ефективної діяльності підприємства. Проаналізовано тенденції та структуру інвестицій у основний капітал вітчизняних підприємств протягом останніх років.*

Ключові слова: *основний капітал, основні фонди, амортизаційні відрахування, чистий прибуток, зовнішні джерела фінансування інвестицій.*

Аннотация. *Рассмотрены источники формирования капитала предприятия, представлена их классификация. Исследована роль собственных и заемных источников в обеспечении эффективной деятельности предприятия. Проанализированы тенденции и структура инвестиций в основной капитал отечественных предприятий за последние годы.*

Ключевые слова: *основной капитал, основные фонды, амортизационные отчисления, чистая прибыль, внешние источники финансирования инвестиций.*

Annotation. *The sources of capital formation companies filed their classification and investigated the role of own and borrowed sources to ensure effective operation of the enterprise. Analyzed the trends and structure of investments in fixed capital of domestic enterprises in recent years.*

Keywords: *capital, fixed assets, depreciation, net income, external sources of investment financing.*

Однією з найважливіших проблем, що стоять перед підприємством, незалежно від його форми власності, є проблема формування основного капіталу підприємства. Перед керівництвом підприємства постає низка завдань, першочерговим з яких є побудова оптимальної структури джерел фінансування. Для цього необхідно детально вивчити ефективність управління джерелами фінансування, зокрема особливу увагу звернути на пошук шляхів збільшення власного капіталу та залучення позикового капіталу.

Сучасні тенденції світового господарювання, високий рівень зношеності устаткування промислових підприємств і потреба запровадження нових технологій визначають актуальність вибраної теми і потребують подальшого вивчення.

Метою роботи є аналіз джерела формування основного капіталу вітчизняних підприємств, пошук методів удосконалення та оптимізації його структури.

Питання джерел формування капіталу підприємства досліджували у своїх працях такі вітчизняні вчені, як Біла О. Г., Бланк І. О., Брігхем Є. Ф., Буряк П. Ю., Івахненко В. М., Кужельний М. В., Поддєрьогін А. М., Сопко В. В., Стасюк Г. А. та ін. Проте поглибленого вивчення потребують питання структури внутрішніх джерел формування основного капіталу підприємства та їх застосування, пошуку шляхів залучення ресурсів для фінансування підприємства та ефективного управління формуванням основного капіталу задля збереження фінансової стабільності [1].

© Степанова С. І., 2015

Важливими є аналіз структури джерел інвестування в основний капітал і вивчення питань управління формуванням фінансових ресурсів задля активізації інвестиційного процесу та забезпечення прискорення технічного переозброєння промисловості.

Управління власним капіталом пов'язане як із забезпеченням ефективного використання вже нагромадженої його частини, так із формуванням власних фінансових ресурсів для забезпечення майбутнього розвитку підприємства. У процесі управління формуванням власних фінансових ресурсів їх класифікують за джерелами формування [2]. До внутрішніх джерел формування власних фінансових ресурсів підприємства належить нерозподілений прибуток, амортизаційні відрахування від використовуваних власних основних засобів і нематеріальних активів та інші внутрішні джерела. Виділяють також зовнішні джерела формування власного капіталу, а саме: залучення додаткового пайового або акціонерного капіталу, отримання підприємством безоплатної фінансової допомоги та інші зовнішні джерела (табл. 1).

Таблиця 1

Джерела формування власних фінансових ресурсів підприємства

№ з / п	Джерела	Склад джерел
1	Внутрішні джерела	1. Прибуток, що залишається в розпорядженні підприємства. 2. Амортизаційні відрахування від основних засобів і нематеріальних активів. 3. Інші внутрішні джерела формування фінансових ресурсів
2	Зовнішні джерела	1. Залучення додаткового пайового або акціонерного капіталу. 2. Одержання підприємством безоплатної фінансової допомоги. 3. Інші джерела формування фінансових ресурсів

Перед тим як вдаватися до зовнішніх джерел формування фінансових ресурсів, мають бути реалізовані всі можливості їхнього формування за рахунок внутрішніх джерел. Оскільки основними плановаими внутрішніми

джерелами формування власних фінансових ресурсів підприємства є сума чистого прибутку і амортизаційних відрахувань, то насамперед у процесі планування цих показників доцільно передбачити можливості їх зростання за рахунок різних резервів.

Однак, здійснення технічного переозброєння виробництва тільки за рахунок власних джерел (чистого прибутку й амортизації) стає неможливим за умови їх обмеженості в обсязі та надмірної зношеності основних виробничих фондів у багатьох галузях економіки, що визначає потребу поглиблення подальшого дослідження в напрямі збільшення власного капіталу шляхом залучення зовнішніх джерел (наприклад, емісії акцій акціонерними товариствами) та використання різних форм запозичення капіталу (залучення кредитів чи випуск облігацій) [3].

Щодо реальної ситуації у вітчизняній промисловості, то за підсумками 2014 р. за рахунок усіх джерел фінансування на промислових підприємствах України освоєно 150,667 млрд грн інвестицій в основний капітал, що на 0,72 % менше порівняно із 2013 р. (табл. 2). При цьому протягом 2006–2012 рр. динаміка інвестицій в основний капітал мала позитивну тенденцію [4].

Головним джерелом інвестування в основний капітал у 2014 р. були власні кошти підприємств і організацій, за рахунок яких освоєно 55,7 % усіх капіталовкладень, проте водночас наявна загальна тенденція до зниження їхньої частки (на 10,07 % порівняно з 2006 р.). Частка інвестицій, що є фінансованими за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів, яка становила у 2006 р. 8,7 %, після коливань протягом останніх років у 2014 р. становила 9,2 %. За наведеними даними видно, що кошти іноземних інвесторів відіграють незначну роль серед джерел фінансування інвестицій в основний капітал і в 2014 р. становили лише 2,3 %, що може бути зумовлено негативним впливом факторів політичного і зовнішньоекономічного характеру, зокрема фінансово-економічною кризою у 2012 р.

Таким чином, тенденцією є зростання інвестицій в основний капітал, освоєних за рахунок кредитів банків, питома вага яких у 2014 р. становила 13,7 %, що є позитивною тенденцією, оскільки свідчить про підвищення ролі банківської системи в кредитуванні реального сектора економіки [4].

Структура джерел фінансування підприємства залежить від таких факторів: оподаткування доходів підприємства, темпів зростання реалізації товарної продукції та їхньої стабільності, структури активів підприємства, стану ринку капіталу, відсоткової політики комерційних банків, рівня управління фінансовими ресурсами підприємства тощо.

Відтак власні кошти підприємств і організацій відіграють основну роль у фінансуванні інвестицій в основний капітал вітчизняних підприємств. Причиною цього є низка характеристик власного капіталу: простота його залучення, відсутність потреби сплачувати відсотки за користування капіталом, забезпечення фінансової стійкості підприємства, його платоспроможності в довготерміновому періоді та зниження ризику банкрутства.

Таблиця 2

Джерела формування основного капіталу

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Вкладення в основний капітал, млн грн	37178	51011	75714	93096	125254	188486	233081	151777	150667
у тому числі за рахунок									
коштів державного бюджету, млн грн	1863	3570	7945	5077	6846	10458	11576	6687	9479
частка у загальному обсязі, %	5,0	7,0	10,5	5,5	5,5	5,6	5,0	4,4	6,3
коштів місцевих бюджетів, млн грн	1365	2095	3544	3915	5446	7324	9918	4161	4357
частка у загальному обсязі, %	3,7	4,1	4,7	4,2	4,3	3,9	4,2	2,7	2,9
власних коштів підприємств та організацій, млн грн	24470	31306	46685	53424	72337	106520	132138	96019	83997
частка у загальному обсязі, %	65,8	61,4	61,7	57,4	57,8	56,5	56,7	63,3	55,7
кредитів банків та інших позик, млн грн	1985	4196	5735	13740	19406	31182	40451	21581	20611
частка у загальному обсязі, %	5,3	8,2	7,6	14,8	15,5	16,6	17,3	14,2	13,7
коштів іноземних інвесторів, млн грн	2068	2807	2695	4688	4583	6660	7591	6859	3429
частка у загальному обсязі, %	5,6	5,5	3,6	5,0	3,7	3,5	3,3	4,5	2,3
інших джерел фінансування, млн грн	3854	5215	6533	9161	4507	7914	10323	6176	7965
частка у загальному обсязі, %	10,4	10,2	8,5	9,8	3,5	4,2	4,4	4,1	5,3

Самофінансування за критерієм фінансової стійкості та міцності завжди краще. Збільшення частки власного капіталу свідчить про зростання рівня фінансової незалежності підприємства і підвищення його резервного позикового потенціалу, тобто спроможності підприємства залучати позикові кошти на вигідніших умовах, що зумовлює перспективи детальнішого вивчення питань управління, передусім власним капіталом.

Таким чином, за ринкових умов важливого значення набуває вибір оптимальної структури джерел фінансування підприємств. Найприйнятнішим для підприємства є комплексний підхід до вибору джерел фінансування. Доцільно пам'ятати, що фінансування за рахунок власного капіталу не веде до виникнення зобов'язань, а фінансування за рахунок позичкового капіталу зумовлює виникнення фінансових зобов'язань.

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

Література: 1. Самойлова Т. А. Джерела формування фінансового капіталу підприємства / Т. А. Самойлова // Облік і фінанси АПК. – 2011. – № 1. – С. 169–174. **2.** Філиппова С. В. Джерела фінансування інвестицій в основний капітал підприємств України / С. В. Філиппова, Н. М. Сімакова // Труды Одесского политехнического университета. – 2007. – Вып. 2 (29). – С. 276–280. **3.** Шкварчук Л. О. Аналіз джерел формування основного капіталу підприємств України / Л.О. Шкварчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19 (7). – С. 219–223. **4.** Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ФОНДОВЫХ БИРЖ В УКРАИНЕ

УДК 336.76:658.14 (477)

Стерина Е. В.

Студент 2 курса
факультета экономики и права ХНЕУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Проанализирована мировая история создания и развития фондового рынка. Исследованы характерные черты фондовых бирж, особенности их становления и динамика развития фондовых бирж в Украине.*

Ключевые слова: *биржа, фондовый рынок, вексель, ценные бумаги.*

Анотація. *Проаналізовано світову історію створення та розвитку фондових бірж. Досліджено характерні риси фондових бірж, особливості їх становлення та динаміку розвитку фондових бірж в Україні.*

Ключові слова: *біржа, фондовий ринок, вексель, цінні папери.*

Annotation. *Explores the history of creation and development of stock exchanges. There are some types of stock exchanges and their characteristic features. Highlighted the features of formation and dynamics of the stock exchanges in Ukraine.*

Keywords: *exchange stock, the stock market, a bill, securities.*

С давних времен купцы собирались в определенном месте, чтобы найти покупателя, получить деловую информацию и сведения о последних ценах на те или иные виды товаров. Такие собрания проходили в Древнем Риме с конца II в. до н.э.

© Стерина Е. В. , 2015

В 1653 г. марсельские купцы стали требовать для себя определенное место, которое было бы помещением для встреч для удобства ведения деловых разговоров и решения дел. Постепенно складывался порядок проведения биржевых торгов. Их участники пришли к выводу, что им не обязательно привозить товар с собой, достаточно договориться о его цене. Все остальное должно быть оговорено в заключенном договоре. На биржевых торгах, помимо купли-продажи, решались вопросы страхования, перепродажи векселей и др. [1].

Предшественниками современной биржи были рынки и ярмарки. На рынках торговля велась регулярно, но, в отличие от биржи, товар продавался наличный, и покупатели обычно являлись потребителями товара [1, с. 56].

Считается, что биржи берут начало от купеческих сделок в итальянских торговых городах XIII-XIV вв. Их появление было связано с переходом от натурального производства и обмена к свободной продаже товаров, что обусловлено потребностями ускорения оборота капитала. Первые биржи были только товарными. Главное их назначение состояло в том, чтобы создать возможность срочных сделок купли-продажи посредством заказа. В этот же период начинают формироваться основы будущих фондовых бирж. Так, в Италии и других странах Европы возникают вексельные ярмарки или постоянные вексельные рынки (Венеция, Генуя, Флоренция, Шампань, Брюгге, Лондон и др.).

Первая в мире фондовая биржа, которая одновременно являлась товарной и фондовой, была открыта в 1602 г. в Амстердаме. Здесь впервые появились срочные сделки, а техника биржевых операций достигла достаточно высокого уровня. На этой бирже, наряду с векселями и государственными долговыми обязательствами, стали проводить публичные подписки на акции, появились первые биржевые лоты, биржевой клиринг обязательств. На этой бирже котировались не только облигации государственных займов Голландии, Англии, Португалии, Испании, но и акции голландских и британских Ост-индских, а позднее и Вест-индских торговых компаний.

В 1773 г. была учреждена Лондонская фондовая биржа, которая до сих пор является одной из крупнейших в мире.

В мире в начале XX в. сформировалось четыре основных типа фондовых бирж (табл. 1).

Таблица 1

Основные типы фондовых бирж [3]

Тип	Характеристика
Биржа как доступное для всех собрание	– могут вообще не иметь законодательного закрепления, регламентирующего их деятельность, либо такая регламентация весьма ограничена; – были распространены в Голландии, Бельгии и Франции
Биржа как замкнутое, всесторонне регламентируемое государством собрание	– биржевая торговля находится под строгим контролем администрации; – биржа имеет лишь характер собрания; – большинство немецких бирж, за исключением ганзейских
Биржа как всесторонне регламентируемая государством корпорация	– посетители биржи объединены в корпорацию, а биржевой комитет избирается из их числа; – этот тип бирж действовал в Австро-Венгрии и России
Биржа как свободная корпорация или частное учреждение	– основана безо всякого вмешательства государства частной корпорацией или акционерной компанией, которая отождествляется с биржей (США) или одной из своих главных целей ставит содержание и руководство биржей (Англия); – специального биржевого законодательства не имеет

Фондовую биржу часто называют олицетворением рыночной экономики, что вполне справедливо. Действительно, биржи возникают там, где существуют развитые рыночные отношения, и процветают в тех случаях, когда происходят стихийные переливы больших масс капитала. В определенном смысле фондовая биржа – это вершина пирамиды, венчающая сложную структуру, именуемую рынком ценных бумаг [4].

Фондовые биржи являются непременным институтом рыночной экономики. Они есть во всех странах с развитыми рыночными отношениями. Следует отметить, что наличие фондовых бирж является признаком права частной собственности на основные средства производства, выраженным в праве владения акциями, что имеет место только при рыночном способе организации экономических отношений [2].

Актуальность выбранной темы определяется недостаточным развитием фондового рынка в Украине.

Первая Фондовая биржа в Украине была создана в 1992 году. Решение о создании Украинской фондовой биржи принималось на учредительной конференции 21 сентября 1991 года. Фондовая биржа должна была стать бесприбыльной организацией и некоммерческим акционерным обществом закрытого типа. Уставный фонд был поделен на 222 простые именные акции, которые распределили исключительно среди юридических лиц, в основном среди торговцев ценными бумагами.

В современных условиях в Украине функционируют 11 фондовых бирж, которые расположены в Киеве, Днепропетровске и Николаеве.

На фондовых биржах осуществляются операции с акциями АО, облигациями предприятий, облигациями внутреннего займа, казначейскими облигациями Украины, сберегательными сертификатами, векселями, а также документами, связанными с движением кредитных ресурсов и валютных ценностей.

Следует отметить, что в биржевом обороте продается относительно небольшая часть от общего количества ценных бумаг, которые оборачиваются на территории государства. Это объясняется тем, что фондовые биржи выдвигают жесткие требования к эмитентам [3].

Со времен основания фондовых бирж Украины не происходило качественных сдвигов, и по этой причине они не выполняют присущие им функций относительно привлечения, перераспределения капитала и его направления в реальный сектор. Неразвитость фондовых бирж в Украине сдерживает экономическое развитие, поступление иностранных инвестиций, повышение эффективности перераспределения средств в экономике. При таких условиях вопрос развития фондовых бирж, обеспечения их прочности и стойкости к внешним факторам остается особенно актуальным.

Динамика и проблемы деятельности фондовых бирж в Украине исследованы недостаточно. Более детального анализа требует вопрос особенностей определения капитализации фондовых бирж, факторов влияния на их развитие, методов обеспечения их экономического роста и возможностей их использования в Украине. Решение проблемы развития фондовых бирж нуждается в разработке государственной программы развития фондового рынка с учетом зарубежного опыта и национальных особенностей.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Лесная И. Ф.

Литература: 1. Зотов И. В. Биржевое дело : учеб. пособие / И. В. Зотов, В. И. Успаленко. – Харьков : Бурун Книга, 2012. – 256 с. **2.** Алигазы Д. Н. История развития фондовой биржи [Электронный ресурс] / Д. Н. Алигазы // Научные статьи Казахстана. – Режим доступа : http://articlekz.com/article/4578. **3.** Берзон Н. И. Фондовый рынок : учеб. пособие / Н. И. Берзон, Е. А. Буянова [и др.] ; под. ред. Н. И. Берзона. – М. : Вита-пресс, 1998. – 396 с. **4.** Проблемы государственного долга Украины [Электронный ресурс] // Новости: финансы и экономика. – Режим доступа : http://uallfinanz.com/news/view_text.php?id=128. **5.** Понятие фондовой биржи и биржевые системы [Электронный ресурс] // Библиотекарь. Ру. – Режим доступа : http://www.bibliotekar.ru/economika-8-2/29.htm.

СУЩНОСТЬ И РОЛЬ ФОНДОВЫХ БИРЖ В УКРАИНЕ

УДК 336.761(477)

Стерина Е. В.

Студент 2 курса
факультета экономики и права ХНЕУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Исследованы современное состояние, сущность и роль фондового рынка в Украине и в мире на макроуровне, а также актуальные проблемы развития фондового рынка на уровне государства.*

Ключевые слова: *биржа, брокер, акция, фондовый рынок, государство, индекс.*

Анотація. *Досліджено сучасний стан, сутність та роль фондового ринку в Україні і в світі на макрорівні, а також актуальні проблеми розвитку фондового ринку на рівні держави.*

Ключові слова: *біржа, брокер, акція, фондовий ринок, держава, індекс.*

© Стерина Е. В., 2015

Annotation. *Devoted to the study of the current state, the nature and role of the stock market not only in Ukraine, but also in the world at the macro level, the identification of actual problems of development of the stock market at the state level.*

Keywords: *exchange, broker, action, fund market, state, index.*

Цель исследования – изучение фондового рынка, его роли как важной составляющей экономики, а также роли этого рынка в рыночных отношениях на макроуровне.

Фондовый рынок является важнейшим инструментом развития экономики, поскольку он призван трансформировать сбережения предприятий в инвестиции не только на микро-, но и на макроуровне.

Основной задачей фондового рынка является распространение информации о товарах и финансовых инструментах, а также об их ценах и условиях обращения.

Рыночная система развивается нестабильно, с чередованием периодов экономического роста и периодов депрессии и стагнации.

В настоящее время фондовые кризисы приобретают все более глобальный, а не только национальный характер. В связи с этим переосмысление моделей регулирования фондовых рынков должно происходить с глобальных позиций.

Для выхода Украины на международный уровень необходимо адаптировать систему украинских экономических отношений под нормы и традиции международных стандартов.

Исследованием состояния и развития фондовых бирж занимались такие известные ученые: Филиппов А., Поршнев А., Редькин И., Шевченко А., Боллен Дж., Хейна Мао и др.

Биржа – один из видов организованного товарного рынка, где собираются покупатели и продавцы для осуществления торговых операций по определенным установленным правилам [2]. В качестве товара на биржах выступают акции, паи, облигации и девизы.

Биржа отличается моментальностью встречи спроса и предложения, сменяемостью ролей и резким ускорением процесса заключения сделки.

Существуют открытые и закрытые биржи. На открытой бирже торговля ведется непосредственно самими участниками хозяйственных отношений – продавцами и покупателями реальных товаров, каждый из которых имеет доступ на торги. На закрытой бирже торговля ведется только специализированными (членами биржи) участниками, всем другим лицам доступ в зал для торговли запрещен [1]. Фондовые биржи относятся к закрытым биржам, значит, на них могут торговать только участники этих бирж.

Фондовая биржа представляет собой определенным образом организованный рынок, на котором владельцы ценных бумаг совершают через членов биржи, выступающих в качестве посредников, сделки купли-продажи. Контингент членов биржи состоит из индивидуальных торговцев ценными бумагами и кредитно-финансовых институтов.

Отдельно следует сказать о значении фондовой биржи в деле прогнозирования макроэкономических процессов. Хозяйственная практика показала, что рыночная система развивается нестабильно, с чередованием периодов экономического роста и периодов депрессий и спадов. Цикличность развития – негативный фактор, и одной из главных задач государства является сглаживание последствий экономических кризисов. В плане решения этой важной задачи роль фондовой биржи весьма значительна, так как биржа в данном контексте выступает в качестве ориентира, своеобразного показателя состояния экономической конъюнктуры [3].

Подобно экономическому барометру биржа заблаговременно указывает на наступление состояния спада или подъема, причем сигналы такого рода биржа посылает упреждающе, опережая наступление событий на 3–5 месяцев. Прогностический механизм фондовой биржи функционирует, основываясь на предположениях и ожиданиях отдельных субъектов рынка. Действуя в совокупности, индивидуальные прогностические оценки трансформируются в тенденцию. Конкретно действие данного механизма проявляется в периодическом росте или падении консолидированного курса акций многих компаний, представляющих разные отрасли экономики [4].

Следует сказать и о развитии страхового бизнеса. Страховые компании в отдельных случаях должны делать крупные выплаты своим клиентам в незапланированные сроки, и в этом случае ликвидный фондовый рынок является для них крайне желательным инструментом.

Эффективным механизмом является биржевой фондовый рынок для государства и при регулировании денежной массы в обращении посредством проведения политики открытого рынка, то есть купли-продажи всеми желающими государственных ценных бумаг. Использование этого инструмента позволяет решить двуединую задачу: государство получает денежные средства в свое распоряжение и одновременно сокращает количество денег в обращении, что ослабляет давление излишних денег на рынок. Кроме того, используя биржевой механизм, государство может продавать свои ценные бумаги конечным инвесторам, а не только коммерческим банкам

и другим посредникам (в том числе нерезидентам), что делает государственные займы более дешевыми и менее обременительными для налогоплательщиков [1].

Непосредственно заинтересованы в наличии результативно действующей фондовой биржи и акционерные общества – эмитенты ценных бумаг. В лице биржи корпорации акционеры получают публичный и ликвидный рынок ценных бумаг: АО с помощью биржи мобилизуют необходимый капитал в пожизненное пользование и могут использовать его для самых разных нужд: на научные исследования, создание новых производств, рефинансирование задолженности. В отличие от банковского капитала, по привлеченному за счет акций капиталу не требуется платить проценты в фиксированные сроки. Акционеры же получают возможность иметь надежную информацию о текущей стоимости (котировках) принадлежащих им ценных бумаг, а также возможность безущербной продажи бумаг в любое удобное для них время.

Таким образом, отметим, что и государство, и производство, и общество непосредственно заинтересованы в развитии биржевого рынка ценных бумаг. Поддержка рынка обеспечивает ускоренный экономический рост, что опосредованно увеличивает уровень занятости и налоговые поступления в бюджеты местных и федеральных образований.

В настоящее время в мире насчитывается около 150 фондовых бирж, из них можно выделить 10 крупнейших: Нью-Йоркская, Лондонская, Токийская, Франкфуртская, Тайваньская, Сеульская, Цюриховская, Парижская, Гонконгская и биржа Куала Лумпур.

Биржа	Объем торговли (%)	Биржа	Объем торговли (%)
Нью-Йоркская	40 %	Сеульская	4 %
Лондонская	15 %	Цюриховская	4 %
Токийская	14 %	Парижская	3 %
Франкфуртская	10 %	Гонконгская	2 %
Тайваньская	6 %	Куала Лумпур	2 %

Рис. 1. **Статистика распределения объемов торговли акциями между крупнейшими фондовыми биржами мира за 2012 г.**

Рассмотрим самую крупную биржу – Нью-Йоркскую (США). Биржевая система этого государства является крупнейшей и самой разветвленной в мире. На Нью-Йоркской фондовой бирже совершается более 70 % всех операций с акциями, там обращаются ценные бумаги, отвечающие самым жестким требованиям листинга:

- компания должна иметь не более 2000 акционерных и 1 млн акций в обращении;
- рыночная стоимость размещенных акций должна составлять не менее 16 млн долл. США;
- прибыль компании до выплаты налогов за последний финансовый год должна быть не менее 2 млн долл. США.

Для облегчения задачи анализа стоимости конкретных ценных бумаг, которые обращаются на фондовом рынке, введены индексы, обобщающие состоянии экономики в различных отраслях. Индексы высчитывают на основании анализа текущего экономического состояния крупных предприятий страны или мира, в том числе по отраслям экономики. Они подвержены влиянию текущих политических событий, уровня развития производства, уровня безработицы в конкретных странах, стихийных бедствий, состояния других биржевых рынков (нефти, газа, валюты).

Сегодня существует большое количество подобных индексов, но среди них есть традиционные международные индексы. При анализе фондового рынка движению таких средних рыночных показателей, как индекс Доу-Джонса и индекс Standarand & Poor's 500, придается колоссальное значение.

Индекс Standarand & Poor's 500 является одним из двенадцати наиболее распространенных опережающих экономических индикаторов, на которые ориентируются финансовые рынки. Фондовый рынок является лучшим из двенадцати опережающих индикаторов [2].

Нью-Йоркская биржа кофе, сахара и какао (CSCE) предложила ввести фьючерсные контракты на четыре экономических индекса, включая индекс числа строящихся жилых домов (Housing Stars) и индекс цен на потребительские товары (Consumer Price Index for Wages Earners).

В Украине принят и действует ряд нормативных актов, заложивших основу для функционирования ценных бумаг. Одним из главных нормативных актов, регулирующих взаимоотношения между всеми участниками, является Закон Украины «О ценных бумагах и фондовой бирже». В соответствии с этим Законом фондовая биржа

создается лишь как акционерное общество. Ее основателями могут быть только торговцы ценными бумагами, и их должно быть не менее 20. Основатели должны внести в уставный фонд биржи определенную сумму.

Фондовые индексы	На 16:00 04.06. 2013	Изменение, %	
		За неделю	С начала года
Dow Jones (Ind.)	10195,91	-0,09	-3,30
S&P500	1116,64	-0,41	0,39
Nasdaq Com.	1960,26	-1,22	-2,99
ETSE-100	4454,0	0,22	-0,91
DAX	3959,67	1,45	-1,05
Nikkel 225	11128,05	-1,61	2,80

Рис. 2. **Изменение мировых фондовых индексов по состоянию на 04.06.2013 г.**

Акционерами фондовой биржи в нашей стране могут стать как предприниматели, крупные банки, так и любой гражданин, вложивший свои сбережения в акции.

Фондовая биржа Украины основывается на бесприбыльных началах и должна действовать на принципах ликвидности, то есть свободного превращения ценных бумаг в деньги без финансовых потерь для владельца, на принципах широкой гласности и доверия. Это позволит ей выполнять роль средства привлечения денежных сумм для инвестиций в производственную и социальную сферы, перераспределения капиталов между различными отраслями и предприятиями, средства централизации капиталов, стабилизации сбережений представителей различных слоев населения, создания условий для развития в стране предпринимательской деятельности [5].

Организацию украинского рынка ценных бумаг и создание необходимых условий для его функционирования приняла на себя Украинская фондовая биржа (УФБ). Среди ее акционеров (всего их около 30) такие крупные республиканские банки, как Укринбанк, Агропомбанк, Укрсоцбанк, Агропромбанк «Украина», Сберегательный банк Украины, региональные банки в Одессе, Днепропетровске, Харькове и Донецке.

Фондовая биржа как важнейшая составляющая экономической жизни страны является субъектом особой государственной регистрации. Ее регистрирует Кабинет Министров Украины. Особенностью государственного регулирования работы биржи является то, что Министерство финансов назначает своих представителей, уполномоченных следить за соблюдением положений устава и правил фондовой биржи и имеющих право принимать участие в работе ее руководящих органов. Такая практика имеет место в странах с развитой экономикой: в Англии, США функционируют государственные комиссии по надзору за фондовыми биржами. Правительство намерено идти на признание правопреемства в отношении ценных бумаг и осуществлять компенсацию потерь от их обесценивания.

Таким образом, фондовые биржи играют важнейшую роль в рыночных отношениях. Фондовый рынок является лучшим индикатором из опережающих экономических индикаторов, на которые ориентируются финансовые рынки. Развитый фондовый рынок обеспечивает ускоренный экономический рост, что опосредованно увеличивает уровень занятости и налоговые поступления в бюджеты местных и федеральных образований.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Пономаренко О. О.

Литература: 1. Зотов И. В. Биржевое дело : учеб. пособие / И. В. Зотов, В. И. Успаленко. – Харьков : Бурун Книга, 2012. – 256 с. **2.** Берзон Н. И. Фондовый рынок : учеб. пособие / Н. И. Берзон, Е. А. Буянова [и др.] ; под. ред. Н. И. Берзона. – М. : Вита-пресс, 1998. – 396 с. **3.** Миркин Я. М. Ценные бумаги и фондовый рынок / Я. М. Миркин. – М. : Перспектива, 1995. – 468 с. **4.** Фінанси України [Электронный ресурс] // Finance.UA. – Режим доступа : http://finance.ua/ua/. **5.** Фондовая биржа и ее роль в рыночной экономике [Электронный ресурс] // Учебные материалы. – Режим доступа : http://works.doklad.ru/view/C4OULXsaHrQ.html. **6.** Галкин В. В. Роль фондовой биржи в современной экономике [Электронный ресурс] / В. В. Галкин. – Режим доступа : http://vadim-galkin.ru/business-basics/stock-exchange/role/.

УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ ЗА РИНКОВИХ УМОВ

УДК 33.054.22:334.716(477)

Суботовський С. О.

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

Анотація. *Проаналізовано динаміку фінансових результатів вітчизняних підприємств за різними видами промисловості. Визначено систему управління прибутком підприємства, сформульовано основні завдання управління формуванням прибутку.*

Ключові слова: *прибуток, фінансова діяльність, система управління прибутком.*

Аннотация. *Проанализирована динамика финансовых результатов отечественных предприятий по разным видам промышленности. Определена система управления прибылью предприятия, сформулированы основные задачи управления формированием прибыли.*

Ключевые слова: *прибыль, финансовая деятельность, система управления прибылью.*

Annotation. *Analyzed dynamics of financial results of domestic enterprises by different types of industries. Determined profit enterprise management system, formulated the basic task of managing the formation of profit.*

Keywords: *income, financial activity, control system by an income.*

Прибуток є найбільш простою й одночасно складною категорією ринкової економіки. Його простота зумовлена тим, що він є стрижнем і головною рушійною силою економіки ринкового типу, основним спонукальним мотивом діяльності підприємців у сучасній економіці. Водночас його складність зумовлена різноманітністю та багатогранністю відтворюваних ним сутнісних сторін, а також роллю, яку він відіграє у розвитку ринкової економіки. Прибуток є головною метою діяльності підприємства та основним фактором, що забезпечує його розвиток. Через це питання формування, використання та розподілу прибутку за ринкових умов набувають особливої актуальності.

Дослідженню теоретичних і практичних аспектів управління прибутком підприємства присвятили свої праці такі науковці: Білик М. Д., Бланк І. О., Буряк Л. Д., Бутинець Ф. Ф., Валуєв Б. І., Поддєрьогіна А. М. та ін. Проте динамічність ринкового середовища та зміни законодавства вносять ряд коректив щодо засад управління прибутком, що й зумовлює необхідність внесення деяких уточнень щодо функціонування цього механізму.

Метою дослідження є визначення динаміки зміни прибутків промислових підприємств та формування структури управління за ринкових умов господарювання.

Сутність прибутку полягає в тому, що він є основним джерелом фінансування розвитку підприємництва, удосконалення його матеріально-технічної бази, забезпечення всіх форм інвестування. Уся діяльність підприємства спрямована на забезпечення зростання прибутку, який є підсумковим показником, результатом фінансово-господарської діяльності підприємства.

Прибуток формується під впливом великої кількості взаємозалежних факторів, що впливають на результати діяльності підприємства по-різному: одні – позитивно, інші – негативно. Серед зовнішніх факторів можна виділити такі: економічні умови господарювання, місткість ринку, платоспроможний попит споживачів, державне регулювання діяльності підприємства тощо [1].

Як свідчить зарубіжний досвід, ринкова економіка вимагає від підприємства бути ефективним і конкурентоспроможним, оскільки збиткове підприємство не має шансів на виживання. Через це отримання прибутку підприємством є визначальним критерієм його діяльності та найбільш загальною характеристикою результативності діяльності підприємств за сучасних умов господарювання. За умови різкого зниження фінансових результатів діяльності промислових підприємств найбільш актуальною є проблема збитковості суб'єктів господарювання в промисловості України, що потребує негайного розв'язання.

Дані Державного комітету статистики дають змогу визначити зміни, що відбулися у співвідношенні вітчизняних промислових підприємств, що отримали прибуток та понесли збитки (табл. 1). Статистичні відомості за визначений період свідчать, що чистий прибуток (збиток) усіх українських підприємств становить – 258794,2 млн грн. Тільки 55,1 % господарюючих суб'єктів отримали прибуток, загальна сума якого становить 106625,9 млн грн. Решта ж 44,9 % підприємств зазнали збитків у розмірі 365420,1 млн грн. Таким чином, бачимо, що майже половина українських підприємств є збитковими.

© Суботовський С. О., 2015

Дослідження дають підстави говорити, що у період за січень–вересень 2014 р. серед великих та середніх підприємств України існувала негативна тенденція до збільшення питомої ваги збиткових підприємств: їх частка збільшилася з 35 % у 2013 р. до 44,9 % за дев'ять місяців 2014 р.

Проаналізуємо прибутковість (збитковість) великих і середніх підприємств за галузями (табл. 1).

Таблиця 1

Чистий прибуток (збиток) великих і середніх підприємств за видами промислової діяльності за січень–вересень 2014 р. (млн грн)

Назва галузі	Чистий прибуток (збиток)	Підприємства, що одержали прибуток		Підприємства, що зазнали збитків	
		у % до загальної кількості підприємств	фінансовий результат	у % до загальної кількості підприємств	фінансовий результат
Сільське, лісове та рибне господарство	-982,6	87,9	193,0	12,1	1175,6
Промисловість	-87731,6	53,4	52069,8	46,6	139801,4
Будівництво	-3702,7	52,5	1929,3	47,5	5632,0
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	-46799,0	57,4	23287,8	42,6	70086,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	-8037,5	51,4	7143,7	48,6	15181,2
Тимчасове розміщування й організація харчування	-3557,1	37,9	106,6	62,1	3663,7
Інформація та телекомунікації	-8534,6	51,5	6357,7	48,5	14892,3
Фінансова та страхова діяльність	-10404,7	65,2	8170,8	34,8	18575,5
Операції з нерухомим майном	-18207,9	45,0	1446,6	55,0	19654,5
Професійна, наукова та технічна діяльність	-67088,9	56,4	3531,5	43,6	70620,4
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	-2480,3	58,0	877,6	42,0	3357,9
Освіта	67,7	70,9	75,5	29,1	7,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	-537,7	64,6	185,7	35,4	723,4
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	-713,9	32,0	1201,7	68,0	1915,6
Надання інших видів послуг	-83,4	58,8	48,6	41,2	132,0

Вивчення динаміки фінансових результатів діяльності великих і середніх підприємств України протягом аналізованого періоду показало, що у 2014 р. існувала негативна динаміка у показниках прибутковості підприємств. Наявною є тенденція до зниження прибутковості у майже всіх досліджених галузях, крім діяльності, пов'язаної з освітою, а найзбитковішою галуззю є промислова (табл. 2).

Таблиця 2

Чистий прибуток (збиток) великих і середніх підприємств за видами промислової діяльності за січень-вересень 2014 р. (млн грн)

Назва галузі	Чистий прибуток (збиток)	Підприємства, що одержали прибуток		Підприємства, що зазнали збитків	
		у % до загальної кількості підприємств	фінансовий результат	у % до загальної кількості підприємств	фінансовий результат
1	2	3	4	5	6
Промисловість	-87731,6	53,4	52069,8	46,6	139801,4
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	11620,1	43,7	22824,0	56,3	11203,9
Переробна промисловість	-85170,8	58,4	26274,2	41,6	111445,0
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	-10089,4	56,6	7060,6	43,4	17150,0

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6
Текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	-247,3	73,1	544,8	26,9	792,1
Виготовлення виробів з деревини, паперу та поліграфічна діяльність	-2658,4	56,3	1310,8	43,7	3969,2
Виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	-5887,6	51,6	683,3	48,4	6570,9
Виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	-23295,9	60,9	1298,1	39,1	24594,0
Виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	827,2	74,2	1435,7	25,8	608,5
Виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції	-8185,9	52,8	1641,4	47,2	9827,3
Металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування	-24777,7	53,2	4587,5	46,8	29365,2
Машинобудування	-11007,1	60,0	6650,3	40,0	17657,4
Виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	-299,8	68,0	329,1	32,0	628,9
Виробництво електричного устаткування	-2771,6	59,0	973,6	41,0	3745,2
Виробництво машин та устаткування, не віднесених до інших угруповань	-1397,8	60,2	2849,2	39,8	4247,0
Виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів	-6537,9	56,3	2498,4	43,7	9036,3
Виробництво меблів, іншої продукції; ремонт і монтаж машин та устаткування	151,3	59,7	1061,7	40,3	910,4

Як бачимо, нестійкість розвитку виробництва та падіння його обсягів за останні роки негативно вплинули на фінансові результати діяльності промислових підприємств. Результати проведених досліджень свідчать про неефективність діючої системи управління прибутком промислових підприємств.

Управління прибутком є процесом розробки та прийняття ефективних управлінських рішень за всіма основними аспектами його формування та розподілу і використання на підприємстві задля максимізації добробуту власників підприємства в поточному та перспективному періодах. Процес управління прибутком підприємства має відбуватися в певній послідовності та забезпечувати здійснення головної мети й основних завдань управління [2].

Отже, основними завданнями управління формуванням прибутку підприємства є забезпечення максимізації розміру прибутку, що формується, і який відповідає ресурсному потенціалу суб'єкта господарювання та ринковій кон'юнктурі; забезпечення оптимальної пропорційності між рівнем прибутку та допустимим рівнем ризику; забезпечення високої якості прибутку; забезпечення постійного збільшення ринкової вартості підприємства; підтримка конкурентоспроможності у довгостроковому періоді; забезпечення ліквідності підприємства та його платоспроможності; підтримка інвестиційної привабливості [6].

Таким чином, найбільш прибутковими в Україні в 2014 р. є добувна промисловість, виробництво фармацевтичних продуктів і препаратів. Слід розвивати систему управління прибутком, яка має бути органічно інтегрованою із загальною системою управління підприємством. Вирішення управлінських завдань у будь-якій сфері діяльності підприємства прямо або опосередковано впливає на рівень прибутку, який, у свою чергу, є основним джерелом фінансування розвитку підприємства та зростання доходів його власників і працівників. Напрямом подальших досліджень є визначення механізму управління прибутком підприємств.

Науковий керівник – докт. екон. наук, доцент Гонтарева І. В.

Література: 1. Білик М. Д. Сутність і оцінка фінансового стану підприємств / М. Д. Білик // Фінанси України. – 2008. – № 3. – С. 117–128. **2.** Бланк И. А. Управление прибылью / И. А. Бланк. – М. : Ника-Центр, 2007. – 768 с. **3.** Буряк Л. Д. Фінансовий менеджмент у малому бізнесі : навч. посіб. / Л. Д. Буряк. – Київ : КНЕУ, 2010. – 432 с. **4**. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник для студентів / Ф. Ф. Бутинець [та ін.] ; за заг. ред. Ф. Ф. Бутинця. – Житомир : Рута, 2009. – 912 с. **5.** Валуєв Б. І. Проблемні питання розвитку науки про бухгалтерський облік / Б. І. Валуєв // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2007. – № 577. – С. 40–46. **6.** Поддєрьогін А. М. Фінанси підприємств : підручник / А. М. Поддєрьогін, М. Д. Білик, Л. Д. Буряк

[та ін.] ; кер. і наук. ред. А. М. Поддєерьогін. – Київ : КНЕУ, 2010. – 552 с. **7.** Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/. **8.** Тігова Т. М. Аналіз фінансової звітності / Т. М. Тігова, Л. С. Сіверстова, Т. Б. Процюк. – Київ : Центр навч. літ., 2012.

УПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ЕНЕРГОЗБЕРІГАЮЧИХ ЗАХОДІВ ДО СИСТЕМИ ТЕПЛОПОСТАЧАННЯ МІСТА

УДК 658.589:628.81

Сухаренко А. С.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто проблеми інноваційного енергозбереження систем теплопостачання міста за рахунок застосування теплових насосних установок. Наведено аналітичний огляд цієї проблематики, визначено основні переваги та недоліки такого напряму.*

Ключові слова: *інновації, енергозбереження, теплопостачання, тепловий насос.*

Аннотация. *Рассмотрена проблема инновационного энергосбережения систем теплоснабжения города за счет применения тепловых насосных установок. Приведен аналитический обзор по этой проблематике, определены основные преимущества и недостатки такого направления совершенствования.*

Ключевые слова: *инновации, энергосбережение, теплоснабжение, тепловой насос.*

Annotation. *Considers the problem of innovative energy saving in heat supply of the city through the use of heat pump units that extract heat from low-grade domestic wastewater. Provides an analytical overview on this problem and identifies the main advantages and disadvantages of this improvement.*

Keywords: *innovation, energy efficiency, heating, heat pump.*

Нині нерідко між підприємствами, що надають послуги з теплопостачання, та кінцевими споживачами спалахують конфлікти. Воно й зрозуміло, адже виробники послуг скаржаться на повільне надходження коштів та погашення заборгованості споживачами з оплати комунальних послуг, а інша сторона вказує на необґрунтовано високу вартість за низької якості надаваних послуг. На свій захист виробники заявляють, що теплопостачальні організації є за своєю суттю збитковими, а отримуваних коштів не вистачає на реконструкцію теплових мереж.

Проте слід зазначити, що досвід світового масштабу свідчить про протилежне. Значна частина сучасної наукової літератури має односторонню негативну спрямованість і крім загальних фраз не дає рекомендацій щодо вирішення наявних проблем тепломереж.

Метою цієї статті є розгляд інноваційних енергозберігаючих заходів у сфері теплопостачання та їх практичне використання у житлово-комунальному секторі.

Теплопостачання є найбільш витратною галуззю комунального господарства, що функціонує за рахунок коштів місцевих бюджетів. Тому постає концептуальне завдання щодо скорочення обсягів фінансування галузі за рахунок використання новітніх технологій та збільшення зацікавленості споживачів послуг до економії енергоресурсів.

Питання ефективного енергозбереження є найбільш дискусійною темою. Останнім часом їй присвячено багато публікацій, у тому числі праці Осипової С. К., Унаспекова Б. А., Панферова С. В., Губаря В. Ф., Дорошен-

© Сухаренко А. С., 2015

ко В. В. [1–5]. Проблемами впровадження інновацій у систему теплопостачання міста займалися Рижкова Д. С., Ковальов А. А., Солдатенков А. С., Кожевнікова С. А., Єсіна В. О. [6–10]. У цих працях висвітлено основні ідеї та розкрито базові положення модернізації й оновлення систем теплопостачання, надано обґрунтування різноманітних механізмів розвитку підприємств галузі.

Оцінюючи наукову значущість робіт названих авторів, слід зазначити, що проблема впровадження інноваційних енергозберігаючих заходів у систему теплопостачання міста і далі потребує ретельного дослідження через необхідність вивчення поточного стану цього питання.

Складна фінансово-економічна ситуація у секторі житлово-комунальних послуг спонукає підприємства з теплопостачання, гарячого водопостачання та постачання пари на технологічні потреби здійснювати відповідні заходи з реконструкції, технічного переозброєння, модернізації тощо.

Зростання цін, як на звичайні енергоносії – вугілля, нафту, газ, так і на поновлювані – біопаливо, дрова, торф, а також хвилювання з приводу екологічної безпеки, що спричинено нераціональним видобутком і спалюванням традиційного палива, спровокували великий інтерес до застосування природних джерел низькопотенційної енергії. Це стало можливим завдяки прогресу в експлуатації теплових насосів.

Енергетична ефективність та технічна можливість використання теплових насосних установок як джерела теплопостачання є підтвердженою вже майже півтора століття тому. Але практичне впровадження ці розробки в Україні одержали лише останнім часом.

Одними з найбільш ефективних технологій енергозбереження в галузі теплопостачання за допомогою теплового насоса є рекуперація теплоти господарсько-побутових стоків. Каналізаційні стічні води є значним джерелом відносно недорогої теплової енергії. Стоки, як правило, мають досить високу температуру вже на початку свого шляху по трубах. До звичайної схеми утилізації тепла стічних вод належать тепловий насос і система встановлених на стоках теплообмінних пристроїв. Тепловий насос, відбираючи від стоків низькопотенційну енергію, підвищує температуру теплоносія на вихідному контурі.

Обсяг вироблених містами стоків протягом року є практично незмінним. Температура стічних вод є нижчою за температуру зовнішнього повітря влітку, а взимку – значно вищою. Це і робить їх оптимальним джерелом тепла для використання в теплових насосах.

Перевагами теплових насосів, що використовують тепло господарсько-побутових стоків, є те, що наявна там теплова енергія являє собою практично необмежене джерело тепла, яке нині є практично ніяк не використовуваним. До того ж теплові насоси є найбільш ефективним із відомих методів використання електрики для надання послуг з опалювання та гарячого водопостачання, оскільки вони не виділяють чадний газ та інші отруйні гази.

Тепловий насос є вибухо- і пожежобезпечним. За відсутності палива не виникає відкритий вогонь, небезпечні гази або суміші. Термін служби теплових насосів триваліший, ніж у класичних джерел тепла. Теплові насоси за умови правильного розрахунку можуть прослужити до 20–30 років, зберігаючи і після цього свою працездатність після заміни зношених вузлів. За надійністю тепловий насос стоїть на щабель вище від електричних та газових котлів.

Для обслуговування теплового насоса не потрібний спеціально підготовлений персонал, оскільки обладнання працює в автоматичному режимі і може певний час залишатися без нагляду, на відміну від традиційних котелень, які потребують постійного контролю.

Слід зазначити, що більшість теплових насосів перестають ефективно працювати у разі встановлення температури низькопотенційного джерела тепла, нижчої від 0°С. З цієї причини доцільним є впровадження до системи теплопостачання міста саме теплових насосів, що використовують тепло господарсько-побутових стоків. Навіть у найхолодніший період року їх температура не опускатиметься нижче 10°С.

Недоліками впровадження інноваційних енергозберігаючих заходів, у тому числі використання теплових насосів у системі теплопостачання міста, є те, що установка теплового насоса є порівняно дорогою і нова система окупиться через тривалий проміжок часу. Окрім цього, мають місце складності у ході установки, що потребує до того ж значної технологічної площі.

Таким чином, теплопостачання є найбільш витратною галуззю комунального господарства, що функціонує за рахунок обмежених коштів місцевих бюджетів. Тому й надалі перед підприємствами існуватиме концептуальне завдання щодо скорочення обсягів фінансування галузі за рахунок упровадження інноваційних енергозберігаючих заходів до системи теплопостачання міста та збільшення зацікавленості споживачів послуг до економії енергоресурсів. Очевидно, що застосування теплових насосів є перспективним інноваційним практичним енергозберігаючим способом надання послуг з опалення та гарячого водопостачання підприємствами, які прагнуть насамперед налагодити ефективне й екологічно чисте виробництво і вирішити свої фінансові проблеми.

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

Література: 1. Осипова С. К. Методы энергосбережения в теплоснабжении Украины / С. К. Осипова // Вестник Національного технічного університету «Харьковский политехнический институт». – 2011. – С. 84–92. **2.** Унаспеков Б. А. Энергосбережение в тепловых пунктах жилых и общественных зданий / Б. А. Унаспеков, К. О. Сабденов, М. Ж. Кокарев [и др.]. // Известия Томского политехнического университета. – 2012. – № 4. – С. 35–37. **3.** Панферов С. В. Некоторые проблемы энергосбережения и автоматизации в системах теплоснабжения зданий / С. В. Панферов, А. И. Телегин, В. И. Панферов // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Компьютерные технологии, управление, радиоэлектроника. – 2010. – № 22 (198). – С. 79–86. **4.** Губарь В. Ф. Проблеми та напрямки енергозбереження в теплопостачанні великого міста / В. Ф. Губарь, В. В. Дорошенко // Економіка будівництва і міського господарства. – 2005. – Т. 1. – № 1. – С. 29–39. **5.** Дорошенко В. В. Проблеми і пропозиції з формування ефективного механізму мотивації енергозбереження в теплопостачанні / В. В. Дорошенко // Економіка будівництва і міського господарства. – 2011. – Т. 7. – № 3. – С. 173–182. **6.** Рыжкова Д. С. Инновации в теплоснабжении: преимущества панельно-лучистого отопления / Д. С. Рыжкова // Молодежь и наука: сборник материалов VIII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, посв. 155-летию со дня рожд. К. Э. Циолковского. – 2012. – С. 102–105. **7.** Ковалев А. А. Инновации в российском теплоснабжении: возможности, барьеры, механизмы / А. А. Ковалев, Л. В. Проскурякова // Форсайт. – 2014. – Вып. 3. – Т. 8. – С. 42–57. **8.** Солдатенков А. С. Инновации в автоматизированных системах централизованного и децентрализованного теплоснабжения зданий образовательного назначения / А. С. Солдатенков, Е. А. Потапенко, А. О. Яковлев // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2010. – Вып. 3, 4. – Т. 12. – С. 618–622. **9.** Кожевникова С. А. Развитие муниципальной инновационной системы на примере топливно-энергетического комплекса / С. А. Кожевникова // Концепт. – 2014. – № 4. – С. 1–7. **10.** Єсіна В. О. Впровадження інноваційних технологій в систему теплопостачання міст / В. О. Єсіна, В. В. Шевчук // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2013. – № 2 (22). – С. 53–64.

РОЗРОБКА НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658:005.61

Суховецький К. К.

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

Анотація. *Розглянуто теоретичні основи економічної сутності ефективності підприємницької діяльності. Запропоновано напрями підвищення ефективності діяльності підприємства.*

Ключові слова: *ефективність, підприємницька діяльність, конкурентоспроможність, сучасне підприємство.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические основы экономической сущности эффективности предпринимательской деятельности. Предложены направления повышения эффективности деятельности предприятия.*

Ключевые слова: *эффективность, предпринимательская деятельность, конкурентоспособность, современное предприятие.*

Annotation. *. Identify areas for improvement of efficient modern enterprises, as well as reveal the essence of the theoretical foundations of economic efficiency of entrepreneurial activity. Summary of work to develop proposals for identification of reserves to improve the efficiency of the activity of the company.*

Keywords: *efficiency, entrepreneurship, competitiveness, modern enterprise.*

© Суховецький К. К., 2015

Економіка України розвивається за законами ринку. Ринок – це сфера, у якій проявляються взаємовідносини між виробниками і споживачами товарів, це найвища стадія розвитку товарно-грошових відносин. Функціонування ринку веде до становлення ринкової економіки, характерною рисою якої є конкуренція та ефективність діяльності.

На ефективність діяльності підприємства впливають чимало факторів. Від їх якості, вартості, технічного рівня, ефективності використання багато в чому залежать результати діяльності підприємства: випуск продукції, її собівартість, прибуток, рентабельність, стійкість фінансового становища.

Теоретичну основу дослідження склали наукові праці зарубіжних та вітчизняних учених: Добровського В. Н., Крамаровського Л. М., Криницького Р. І., Лушкина В. А., Пономарьова В. Д., Ялдина І. В., Ачкасова А. Е., Носової С. С., Савицької та ін. [1–5] Однак існує ще досить проблем стосовно формування, оцінювання та управління діяльністю, що мають суттєве практичне значення для підвищення конкурентоспроможності підприємства за сучасних умов.

Метою цього дослідження є розробка напрямів підвищення ефективності діяльності підприємства в Україні за сучасних економічних умов.

Нині в Україні відбуваються масштабні та глибинні процеси подолання економічної й управлінської криз і перехід до системи ринкових відносин. З огляду на нові умови господарювання в нашій країні можна говорити про нову роль організації невиробничої сфери, що стає відкритою системою, несе відповідальність і контролює всі сфери своєї діяльності.

У науковій літературі використовують різні терміни для характеристики співвідношення результату із визначеними цільовими настановами: результативність, доцільність, економічність, продуктивність, дієвість – це тільки деякі з них [3, с. 450].

Поняття «ефективність» використовують для характеристики в широкому розумінні якісної сторони розвитку суспільства, а також для визначення, за допомогою комбінації яких ресурсів отримано кінцевий результат. Ефективність господарювання будь-якої організації визначають за складовими оцінювання: критерієм ефективності господарювання, ключовими принципами оцінювання: ефективності, показником (системою показників) ефективності, методикою розрахунку ефективності господарювання, організаційно-екологічними заходами щодо запровадження нової системи оцінювання до практики.

У загальному вигляді ефективність передають через співвідношення між результатами, отриманими в процесі діяльності організації, і витратами праці, пов'язаними із досягненням цих результатів. Ефективність є основою побудови кількісних критеріїв цінності прийнятих рішень формування матеріально-ресурсної, функціональної та системної характеристик господарської діяльності.

Нині найбільш повне й послідовне дослідження економічної ефективності господарської діяльності подано в теорії комплексного економічного аналізу, де ефективності присвячено розділи перспективного, поточного й оперативного аналізу, на базі якого оцінюють досягнуту ефективність господарської діяльності, виявляють фактори її змінювання, невикористані можливості та резерви підвищення. Аналіз загальної ефективності господарської діяльності підприємства є прерогативою вищої ланки управлінських рішень, пов'язаних із визначенням ціни послуги (продукту), масштабів і напряму діяльності, заміни устаткування чи застосування нової інформаційної технології. Інші рішення також мають бути оцінені з точки зору загального успіху фірми, характеру її економічного зростання й ефективності [5, с. 66].

За ринкових умов господарювання всі підприємства одержали повну оперативну самостійність у виборі того, яку і скільки випускати продукцію, із ким співпрацювати і кому продавати свої вироби, як організовувати і відповідно планувати всі виробничі процеси. Зрозуміло, що ця свобода дій пов'язана із відповідним урахуванням кон'юнктури ринку, його потреб і вимог.

Будь-яке підприємство прагне до підвищення ефективності своєї діяльності. Але тільки усвідомлення того, від чого це залежить, матиме позитивні наслідки. В економічному розумінні ефективність розглядають як максимально оптимальне застосування всіх ресурсів підприємства. Правильно вибрана стратегія виробництва і належні обсяги випуску продукції забезпечують бажаний обсяг реалізації і відповідні прибутки. Тому виробнича діяльність підприємства є жорстко визначуваною загальною економічною ситуацією, галузевими пропорціями та платоспроможним попитом населення [4, с. 15].

Таким чином, реальним кроком до підвищення ефективності підприємства є досягнення такої ситуації, коли на кожну одиницю ресурсів (витрат) – трудових, матеріальних і фінансових – відбувається максимально можливе збільшення обсягу виробництва (доходу, прибутку). Виходячи з цього, єдиним макроекономічним критерієм ефективності підприємства стає зростання продуктивності суспільної (живої та уречевленої) праці.

Аналізуючи систему показників ефективності у вітчизняній науці і практиці, можна виділити такі групи: узагальнюючі показники ефективності; показники ефективності живої сили (трудових ресурсів); показники ефективності використання основних фондів, оборотних коштів і капітальних вкладень; показники ефективності вико-

ристання матеріальних ресурсів; показники економічної ефективності нової техніки (відображення економічної ефективності нової техніки в планових і звітних показниках) [1, с. 56].

Для всебічної оцінки рівня й динаміки абсолютної економічної ефективності виробництва, результатів виробничо-господарської та комерційної діяльності підприємства (організації) поряд із наведеними основними варто використовувати також і специфічні показники, що відбивають ступінь використання кадрового потенціалу, виробничих потужностей, устаткування, окремих видів матеріальних ресурсів тощо.

Вважаємо за доцільне продовжити дослідження питань оптимального використання всіх ресурсів підприємства та вибору стратегії, що сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємства та досягнення бажаних обсягів реалізації продукції.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Бланк И. А. Финансовый менеджмент : учеб. курс / И. А. Бланк. – Киев : Ника-Центр ; Эльга, 2009. – 656 с. **2.** Бойчик Н. Економіка підприємства : навч. посіб. / Н. Бойчик. – Київ : Атіка, 2004. – 480 с. **3.** Волков О. И. Экономика предприятия : курс лекций / О. И. Волков, В. К. Скляренко. – М. : Инфра-М, 2008. – 280 с. **4.** Носова С. С. Экономический контроль: сущность и формы проявления / С. С. Носова. – М. : Экономика, 1991. – 176 с. **5.** Тян Р. Б. Планирование деятельности предприятия : учеб. пособие / Р. Б. Тян. – Киев : МАУП, 1998. – 156 с.

СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВЕНЧУРНОГО ІНВЕСТУВАННЯ В УКРАЇНІ

УДК 334.74:330.142

Татарова В. С.

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

Анотація. *Розглянуто правовий аспект сучасного стану венчурного інвестування в Україні, а також основні проблеми, що перешкоджають розвитку ризикового підприємництва в Україні. Запропоновано напрями удосконалення законодавчого закріплення діяльності венчурного бізнесу в Україні.*

Ключові слова: *венчурне інвестування, інноваційний розвиток, інтелектуальна власність, законодавство.*

Аннотация. *Рассмотрены правовой аспект современного состояния венчурного инвестирования в Украине и основные проблемы, препятствующие развитию рискового предпринимательства в Украине. Предложены направления совершенствования законодательного закрепления деятельности венчурного бизнеса в Украине.*

Ключевые слова: *венчурное инвестирование, инновационное развитие, интеллектуальная собственность, законодательство.*

Annotation. *Describes the legal aspect of the current state of venture capital investment in Ukraine, the main problems that hinder the development of venture business in Ukraine and suggests ways of improving legislative consolidation of activities of venture.*

Keywords: *venture investment, innovation development, intellectual property legislation.*

© Татарова В. С., 2015

Інноваційна діяльність є одним із визначальних складників науково-технічного процесу та економічного зростання держави. Країни, у яких забезпечено безперервний та якісний трансферт науковий знань у нові технології та вироби, отримують багато переваг, насамперед стійке економічне зростання.

Нині для України першочерговим є завдання забезпечення сталого соціально-економічного розвитку, що неможливо без формування ефективної системи взаємодії науки, освіти, виробництва та фінансово-кредитної сфери у розвитку інноваційної діяльності, оптимального поєднання державного регулювання цього процесу з ринковими механізмами, поглиблення міжнародного співробітництва. Незважаючи на негативні фактори, що спричиняють економічний спад, втрату інвестиційної привабливості країни та кваліфікованих кадрів, Україна має потенціал для генерування нових ідей та втілення їх до життя.

Одним із найбільш важливих механізмів, що забезпечує інноваційні процеси ресурсами для їх розвитку, є венчурне інвестування. Венчурний капітал відіграє важливу роль у прискоренні економічного зростання й створенні нових робочих місць, оскільки сприяє розвитку нових високотехнологічних виробництв та виробленню нової високоякісної продукції.

Принципи венчурного фінансування було закладено ще на початковому етапі становлення венчурного капіталу засновниками цього бізнесу: Т. Перкинсом, Ю. Клейнером, Ф. Кофілдом, Б. Байєрсом та ін. Проблематиці розвитку венчурних фондів присвячено чимало наукових робіт вітчизняних науковців, економістів і юристів: Антонюка Л., Герасимчука В., Литвина І., Осецького В., Петрука О., Поручника А., Лапко О., Бондаренка О., Денисенка Д., Лукашова А., Дзери О., Підопригори О.

Венчурне підприємництво є важливою формою фінансування інноваційних проектів, що не лише стимулює інноваційні процеси на окремо взятому підприємстві, а й позитивно впливає на ринок інновацій у цілому: підвищує рівень конкуренції, стимулює до зростання рівня професіоналізму персоналу та підвищення наукового й виробничо-технічного рівня в країні.

Існують різні підходи до розуміння венчурного капіталу. Так, Стариченко О. [1] зазначає, що за своєю суттю венчурний капітал є посередником між потенційним інвестором та підприємством, яке потребує стартового капіталу чи інвестицій для реалізації інноваційного проекту, шляхом створення венчурних фірм. Інші науковці [1] визначають венчурний капітал як довгостроковий ризиковий капітал, що інвестується в акції нових й швидкозростаючих компаній для отримання великого прибутку після реєстрації цих компаній на фондовій біржі. Із урахуванням цих підходів можна дати таке визначення: венчурний капітал – це високоризиковий пайовий (акціонерний) капітал, що є інвестованим у компанії з перспективами значного зростання, що пов'язані з нововведеннями та є керованими спеціалізованими фірмами; це капітал, що виступає одним із найважливіших джерел фінансування інноваційної діяльності.

Ринок венчурного капіталу заведено поділяти на формальний (інституційний) і неформальний сектори. До інституційного сектора належать передусім фонди венчурного капіталу, а до неформального – індивідуальні інвестори. Відтак суб'єктами ринку венчурного капіталу є інвестори венчурного капіталу – юридичні та фізичні особи, які надають фінансові кошти для ризикових вкладень у компанії; компанії венчурного капіталу – ті, що управляють засобами, одержаними від інвесторів і розміщують їх у різні інноваційні проекти, та реципієнти ризикового капіталу – компанії, що є фінансованими венчурним капіталом. Венчурні підприємці є посередниками між інвесторами та реципієнтами ризикового капіталу. Неодмінною умовою вкладень є наявність інноваційної ідеї й ефективного менеджменту. Інституційними інвесторами ризикового капіталу, як правило, виступають пенсійні фонди, страхові компанії, великі банки, фінансові інститути, корпорації та державні структури. Організаційні структури венчурного капіталу досить різноманітні: публічні фонди венчурного капіталу, венчурні фонди компаній, фонди ризикового капіталу фінансових інститутів, інвестиційні компанії малого підприємництва, державні венчурні фонди. Неформальний ринок венчурного капіталу представлений індивідуальними інвесторами, які вкладають свої фінансові ресурси у розвиток нових і малих підприємств, акції яких не котируються на біржі [2, с. 27].

В Україні функцію венчурних капіталістів виконують компанії з управління активами, які, на відміну від інших країн, створюються середніми інвесторами. Згідно із проектом Закону України «Про венчурну діяльність в інноваційній сфері», юридична особа будь-якої організаційної форми, яка здійснює управління активами венчурних інноваційних фондів, є венчурною інноваційною компанією [3].

Розвиток венчурного бізнесу в Україні започатковано створенням Фонду «Україна» у 1992 р. Нині цей Фонд здійснив інвестиції на загальну суму понад 10 млн дол. США. У 1994 р. на українському ринку з'явився Western NIS Enterprise Fund із початковим капіталом у 150 млн дол., який надав уряд США, а у 1998 р. став працювати Black Sea Fund [4, с. 47]. Після світової кризи 2008 р. у країні припинили свою діяльність приблизно 40 % інвестиційних фондів. Нині найбільшими компаніями є Western NIS Enterprise Fund, Euroventures Ukrainian Fund, Інвестиційна компанія«Інеко». Основною галуззю інвестування є харчова промисловість.

Український ринок венчурного бізнесу є відмінним від зарубіжного сферою вкладання венчурного капіталу. Так, згідно зі статистичними даними від 30.09.2014 [5] приблизно 12 % коштів венчурних фондів інвестовано

в акції. Тобто значні кошти є спрямованими не у високоризикові інноваційні розробки, а просто у цінні папери задля отримання доходів у вигляді дивідендів і відсотків. Інвесторам немає сенсу брати на себе високі ризики інноваційних ідей, адже вони і так мають змогу отримувати високі прибутки. Можна сказати, що венчурний капітал в Україні схильний реалізовувати середньоризикові та короткострокові інвестиційні проекти.

Основною причиною непопулярності інвестування в новітні технології є відсутність нормативної бази для роботи таких фондів. В українському законодавстві існує заборона для пенсійних фондів і страхових компаній на інвестування до венчурних фондів. Це істотно скорочує потенційну інвестиційну базу для венчурних інвестицій. Бурхливий розвиток венчурних фондів у США розпочався саме після того, як пенсійним фондам було дозволено інвестувати до 10 % своїх активів у венчурні проекти.

Слід додати, що в Україні існує багато інших перешкод, що стримують розвиток венчурних капіталовкладень. Як зазначав Пігуль Н. [6], перевагу надають, як правило, традиційним галузям, адже ризик інвестицій у нові технології в Україні є занадто високим. Таким чином, постає проблема активізації ризикового інвестування, на шляху якого виникають перешкоди, зокрема: іноземне походження венчурного капіталу, низький рівень управління венчурними фондами, недооцінка ролі малих інноваційних підприємств у ефективному розвитку економіки країни, дефіцит вітчизняних інвестиційних ресурсів, низька ліквідність венчурних інвестицій, слабка інформаційна підтримка та брак прозорості й відкритості у бізнесі [7].

Таким чином, існує необхідність запровадження заходів щодо удосконалення процесу правового регулювання венчурного фінансування для усунення перешкод на шляху розвитку венчурного бізнесу. У табл. 1 наведено основні заходи щодо удосконалення державного механізму регулювання інвестування в Україні [8].

Таблиця 1

Основні заходи щодо удосконалення державного механізму регулювання інвестування в Україні

Заходи	Інструменти
Досягнення економії витрат енергії	Субсидії венчурним підприємствам для придбання майна (ст. 7 Закону України «Про організаційно-економічний механізм та спеціальний режим функціонування інноваційних підприємств»
Доступ до джерел інвестування інвестицій венчурних фондів	Надання дозволу на інвестування у венчурні фонди для пенсійних фондів і страхових компаній (концепція Закону України «Про венчурні фонди»)
Стимулювання притоку приватних інвестицій у високотехнологічні венчурні фонди	Інвестування у венчурні фонди та передача їм в управління відповідних об'єктів державної власності
Розвиток кадрового та наукового потенціалу	Створення науково-освітньо-виробничих комплексів (Закон України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків»)
Залучення іноземних інвесторів до співпраці з вітчизняними венчурними фондами	Використання державних засобів для рекламно-інформаційної підтримки українського науково-інноваційного потенціалу (Закон України «Про рекламу»)
Зменшення податкового навантаження на інвестиції у підприємства, діяльність яких заснована на прогресивних технологіях	Податкові пільги у разі купівлі передових технологій (запропоновано внесення додаткового пункту до ст. 30 Податкового кодексу України)

До позитивних зрушень, що відбуваються у сфері венчурного інвестування в Україні, науковці відносять розгляд проекту Закону України «Про венчурне інвестування інноваційної діяльності», внесення відповідних змін до суміжних законодавчих та нормативно-правових актів, державних програм і проектів, упровадження пільгового режиму оподаткування венчурних підприємств, що інвестують інноваційні проекти, розробку системи мотиваційних факторів для венчурних інвесторів, створення умов для забезпечення ліквідності наукоємних фірм, тобто можливість продажу їх акцій на фондовій біржі, використання державою спеціальних важелів регулювання інноваційної діяльності [9].

За оцінками експертів, потреба українського ринку в приватному інвестиційному капіталі нині є задоволеною менш ніж на 10 %. Цей ринок динамічно розвиватиметься і надалі, а інвестори, що діють на ньому, безумовно, можуть розраховувати на отримання високих прибутків.

Таким чином, для держави важливим є активне сприяння розвитку венчурного бізнесу, оскільки вигоди, які отримує суспільство від програм підтримки венчурного капіталу, не обмежуються тільки прибутками венчурних інвесторів.

Головними факторами, що сприяють розвитку венчурного бізнесу, є наявність науково-освітньої бази та потужного дослідницького сектора, наукових шкіл; розвиненість фінансових інститутів і ринків страхового й пенсійного секторів; наявність фондового ринку; політична й макроекономічна стабільність, стале економічне зростання; стабільний попит із боку держави та приватного сектора на наукові дослідження й розробки; наявність

вільного капіталу. Нині більшість із цих умов в Україні так чи інакше наявні, однак український венчурний бізнес перебуває лише на стадії раннього розвитку. Для України важливою є наявність галузей, що мають далеко не вичерпаний потенціал зростання, а відтак проектів, що потребують фінансування і є потенційно сприятливими для венчурного інвестора.

Науковий керівник – старший викладач Коршакова О. М.

Література: 1. Андрощук Г. А. Фінансування інновацій і роль венчурного капіталу: бізнес-ангели / Г. А. Андрощук // Інтелектуальна власність. – 2003. – № 9. – С. 25–29. **2.** Проект Закону про венчурну діяльність в інноваційній сфері [Електронний ресурс] : Проект Закону України від 30.11.2007 № 1082. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1082&skl=7. **3.** Баранецький І. О. Особливості та перспективи розвитку венчурного підприємництва в Україні / І. О. Баранецький // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 4 (35). – С. 46–52. **4.** Українська асоціація інвестиційного бізнесу (УАІБ) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.uaib.com.ua/. **5.** Пігуль Н. Г. Венчурний капітал як джерело фінансування інноваційної діяльності підприємств / Н. Г. Пігуль, О. В. Люта // Економіка: проблеми теорії та практики : збірник наукових праць. – 2007. – Вип. 226. – С. 799–804. **6.** Москвін С. О. Венчурні фонди інноваційного розвитку / С. О. Москвін / Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 2. – С. 89–95. **7.** Кальченко О. М. Венчурний бізнес: зарубіжний та вітчизняний досвід / О. М. Кальченко // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. – 2011. – Вип. 44. – С. 78–87. **8.** Мартякова О.В. Венчурне інвестування в системі фінансування інноваційної діяльності в сфері охорони здоров'я / О. В. Мартякова, І. В. Трикоз // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 2. – С. 36–41.

ЗАСТОСУВАННЯ КОНСТИТУЦІЙНИХ ПРИНЦИПІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

УДК 49.2 (447)

Теличко Б. І.

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

Анотація. *Розглянуто конституційні положення, що визначають засади регулювання трудових відносин. Визначено значущість конституційних принципів трудового права для формування та розвитку ринкових відносин, розвитку і захисту всього комплексу соціально-економічних прав та свобод людини у сфері праці, а також забезпечення плідної співпраці між працівниками та роботодавцями.*

Ключові слова: *правове регулювання ринку праці, право на працю, принципи права, конституційні принципи трудового права, загальноправові принципи, спеціально-правові принципи, норма-принцип.*

Аннотация. *Рассмотрены конституционные положения, определяющие основы регулирования трудовых отношений. Определено значение конституционных принципов трудового права для формирования и развития рыночных отношений, развития и защиты всего комплекса социально-экономических прав и свобод человека в сфере труда, а также обеспечения плодотворного сотрудничества между работниками и работодателями.*

Ключевые слова: *правовое регулирования рынка труда, право на труд, принципы права, конституционные принципы трудового права, общеправовые принципы, специально-правовые принципы, норма-принцип.*

Annotation. *Deals with the constitutional provisions governing the regulatory framework of labor relations. Attention is paid to the influence of constitutional principles in the labor law, proved the importance of the constitutional*

© Теличко Б. І., 2015

principles of labor law for the formation and development of market relations, development and protection of the whole complex of social and economic rights and freedoms in the workplace, as well as a fruitful cooperation between workers and employers.

Keywords: *legal regulation of the labor market, the right to work, principles of law, the constitutional principles of labor law, general legal principles, specifically legal principles, norm-principle.*

Чинна Конституція України по-новому визначає зміст основних прав і свобод людини і громадянина, а також основних принципів, що покладено в їх основу. Водночас кожне її положення, кожна норма можуть бути трактовані як визначальні принципи регулювання суспільних відносин.

В юридичній літературі існують різні підходи до нормативного вираження принципів права. Багато вчених вважають, що принципи права мають нормативний юридичний характер [2, с. 40]. Це притаманно більшості представників правової науки радянських часів. Інші вчені вважають, що має превалювати «дух закону, а не буква» і вважають, що носіями цих принципів можуть бути не обов'язково нормативні правові акти, у яких вони є безпосередньо сформульованими. Джерелом може виступати як сукупність юридичних норм, так і законодавство в цілому [8, с. 457]. Тому деякі вчені роблять спроби розмежування принципів права і правових принципів. Правові принципи здебільшого можуть відображатися в нормативних актах як окремі загальні положення (норми-принципи), наприклад: «Кожний, хто працює, має право на відпочинок». Поняття «принципи права» має більш широкий зміст: йдеться про те, що вони створюють основу для норм права і визначають напрям їх розвитку.

Міжнародне право досить часто ці поняття розглядає як синоніми, незважаючи на те, що поняття «принципи права» використовують на більш високому рівні узагальнення, ніж «норми права». Ця позиція є не зовсім прийнятною для вітчизняного розуміння права. Уживання цих термінів у сукупності передбачає усвідомлення, що у формулюванні конкретної норми відіграє роль певна основа (норма-принцип).

Як відомо з літератури, право виступає внутрішньо узгодженою системою і виражається через єдність його правових основ. У такому разі різні погляди на них міжнародного та національного права можуть спричинити порушення узгодженості в системі. Тому конституційні принципи трудового права мають співпадати з міжнародним законодавством, згода на обов'язковість якого надано Верховною Радою України. Тобто міжнародні нормативно-правові акти мають бути частиною законодавства України.

Верховна Рада України Законом України від 14 вересня 2006 р. №137-V ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) [10]. Вона часто називає права людини «правами і принципами». Цим підкреслено значення дотримання державами основних прав як основ правового регулювання [1, с. 36]. Тому права людини, що закріплені в Конституції України, саме з цієї позиції і необхідно розглядати.

Усі конституційні права людини одночасно є конституційними принципами трудового права. Усі нормативно-правові акти, що визначають напрям розвитку правової системи, мають орієнтуватися саме на них. Вони можуть не формулюватися в нормативно-правових актах, але виходити з сукупності конституційних норм. Як приклад, до права кожної людини на відповідні безпечні та здорові умови праці належить і принцип охорони праці.

Залежно від сфери розповсюдження конституційні принципи права можна поділити на загальноправові (поширюються на всі галузі права) та спеціально-правові (поширюються на конкретну галузь права). Існують ще міжгалузеві принципи, дія яких може бути поширеною на декілька галузей права.

До загальноправових конституційних принципів трудового права належать принцип рівності, свободи, єдності юридичних прав і обов'язків, принцип заборони дискримінації, відповідності права загальнолюдським цінностям тощо [7, с. 12].

На трудове право України поширюється весь комплекс загальноправових принципів, які закріплено в Основному Законі. Наприклад, принцип свободи відтворено у таких конституційних положеннях: людина має право вільно вибирати вид і форму діяльності; людина має виключне та невід'ємне право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, що забезпечено державою.

Бугрова Л. Ю. вважає, що слід розглядати свободу праці в юридичному і соціально-економічному аспектах [3, с. 127]. Свобода праці є сукупністю юридичних норм, що виражають ступінь свободи в суспільних відносинах стосовно праці [4, с. 14]. В українському розумінні в юридичному аспекті свобода праці є принципом, у якому виражаються соціально-економічні відносини.

Таким чином, кожна людина має право вільно вибирати місце роботи; розпоряджатися здатністю до праці, реалізовувати її самостійно або на основі трудового договору; вибирати вид діяльності та професію. При цьому права одних суб'єктів можуть бути нереалізованими, якщо відсутнє кореспондуюче право інших суб'єктів. Такий необхідний зв'язок між правами і обов'язками підкреслюють міжнародні документи.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права також є положення про те, що кожна окрема людина має обов'язки щодо інших людей і того колективу, до якого вона належить [11]. У Конституції

Італії, зокрема, закріплено, що Італія є демократичною республікою, заснованою на праці, щоб реалізувати це право. У такому формулюванні закріплено обов'язок працювати. В Україні законодавче закріплення обов'язку працювати неможливе без відповідного механізму його реалізації. В іншому випадку буде легалізована примусова праця.

Відповідно до ч. 2 ст. 9 Конституції України укладати договори, якщо вони суперечать КУ, можна лише після внесення відповідних змін до неї. Відтак національне законодавство може ввести обмеження деяких загальновизнаних принципів міжнародного права. Задля захисту робітників від необгрунтованих звільнень українське законодавство обмежує можливості власника лише чітко визначеними випадками в законодавстві. Це ст. 40 і 41, а в разі незадовільного результату випробування – ст. 28 КЗпП України, що обмежують права підприємців.

До міжгалузевих конституційно-правових принципів належить право на працю. Юридична література розглядає його як один із принципів трудового права. Болотіна Н. Б. зазначає, що право на працю людини в Україні є суб'єктивним правом і воно забезпечене системою юридичних норм окремого трудового права [4, с. 38]. Однак право на працю є пов'язаним з іншими формами праці, що також регулюються цивільним або адміністративним законодавством.

Європейська соціальна хартія зазначає, що в кожного має бути можливість заробляти собі на життя шляхом вільного вибору професії та занять (ст. 1) [12]. Тут право на працю реалізується за трудовими відносинами, інакше це обмеження принципу свободи праці. Примусовою працею є будь-яке її нав'язування приватній особі. В Україні право на працю реалізується громадянами добровільно. Заборону використання примусової чи обов'язкової праці закріплено КЗпП України (ст. 31) [6, с. 123].

У сучасній літературі з трудового права існує позиція, згідно з якою принципи трудового права поділяють на групи: ті, що містять керівні принципи; ті, що визначають правове застосування праці найманих працівників; і принципи, що відображають напрями правової політики [9, с. 23–24].

Принципи, що виражають політику в галузі правового регулювання, є принципами свободи праці і свободи трудового договору. Принципи єдності і диференціації умов праці визначають встановлення умов праці. Принципи стійкості трудових відносин, визначення трудової функції, забезпечення нормальної дисципліни праці, оплати праці визначають застосування праці працівників. Принципи охорони праці та здоров'я працівників визначають охорону трудових прав працівників і гарантують дотримання трудових прав.

Спеціально-правові засади за їх спрямованістю поділяють на три групи:

- залучення до праці та її забезпечення;
- високого рівня умов праці та охорони трудових прав;
- захисту трудових прав і розвитку особистості працівника [5, с. 55].

До першої групи належать забезпечення свободи праці та зайнятості, заборона примусової праці, забезпечення права на працю, захист від безробіття, допомога у працевлаштуванні, підтримка на випадок безробіття, забезпечення рівноправності та заборона дискримінації у праці.

До другої групи належать право на справедливу винагороду за працю; захист від порушень трудового права; забезпечення права на охорону праці; особлива охорона праці робітників, які потребують спеціального захисту; забезпечення права на відпочинок; забезпечення права роботодавця вимагати від працівника виконання обов'язку сумлінно працювати і права працівника вимагати від адміністрації дотримання трудових обов'язків і законодавства.

До третьої групи належать принципи забезпечення захисту трудових прав, колективні трудові суперечки (страйк), забезпечення прав на виробничу демократію та соціальне партнерство.

Оскільки право на працю щодо всіх спеціально-правових принципів трудового права має загальний характер, то, очевидно, є комплексом конституційних принципів, спрямованих на його реалізацію. До таких принципів належать: право на відпочинок і оплату праці, право на безпечні та здорові умови праці і заборона примусової праці.

У разі порушення передбачено конституційні принципи захисту: захист професійними спілками, право на страйк та інші не заборонені законом засоби.

Конституційні принципи трудового права визначають напрям розвитку всієї галузі трудового права. Велике значення мають спеціально-правові конституційні принципи: вони визначають напрям розвитку та основні особливості, що відрізняють галузь трудового права від інших галузей права.

Науковий керівник – викладач Браславець Ю. І.

Література: 1. Братусь С. Н. Предмет и система советского гражданского права / С. Н. Братусь. – М. : Госюриздат, 1963. – 149 с. **2.** Марченко М. Н. Теория государства и права : учебник / М. Н. Марченко. – М. : Проспект ; Велби, 2008. – 648 с. **3.** Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) [Електронний ресурс] : Закон України від 14.09.2006 № 137-V. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/137-16. **4.** Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – Київ : Знання, 2008. – 860 с. **5.** Колодій А. М. Конституція і розвиток принципів права України (методологічні питання) : автореф. дис. … д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Колодій Анатолій Миколайович. – Київ, 2009. – 20 с. **6.** Бугров Л. Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (юридический аспект) / Л. Ю. Бугров. – Красноярск : Изд-во Краснояр. ун-та, 1984. –127 с. **7.** Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л. Ю. Бугров. – Пермь, 1992. – 236 с. **8.** Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [Електронний ресурс] : Пакт, Міжнародний документ від 16.12.1966. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042. **9.** Європейська соціальна хартія [Електронний ресурс] : Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996 № ETS N 163. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua /laws/show/994_062. **10.** Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселев. – М. : Эксмо, 2005. – 608 с. **11.** Смирнов О. В. Трудовое право: учебник / О. В. Смирнов, И. О. Снигирева, Н. А. Бриллиантова. – М. : Проспект, 2013. – 622 с. **12.** Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Харків : Консум, 1998. – 480 с.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 330.322:346 (377)

Ткалич Б. О.

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

Анотація. *Розглянуто проблему правового регулювання інвестиційної діяльності в Україні, причини зниження ефективності інвестиційної політики. Запропоновано шляхи підвищення інвестиційної привабливості України.*

Ключові слова: *інвестиції, інвестиційне право, інвестиційна діяльність, правове регулювання.*

Аннотация. *Рассмотрены проблема правового регулирования инвестиционной деятельности в Украине и причины снижения эффективности инвестиционной политики. Предложены пути повышения инвестиционной привлекательности Украины.*

Ключевые слова: *инвестиции, инвестиционное право, инвестиционная деятельность, правовое регулирование.*

Annotation. *Explains the topicality of the legal regulation of investment activity in Ukraine. The reason of which investment policy is losing its effectiveness is stated. Gives the ways of improving investment attractiveness of Ukraine.*

Keywords: *investment, investment law, investment activity, legal regulation.*

Інвестиційна діяльність – це сукупність послідовних дій суб'єктів інвестиційної діяльності щодо здійснення інвестицій задля отримання доходу або прибутку [1, с. 158].

Ця тема є актуальною, оскільки інвестування є базовим процесом розширеного відтворення та вирішення сучасних проблем економіки будь-якої країни. Приплив інвестицій, у свою чергу, позитивно впливатиме на соціально-політичне становище країни.

© Ткалич Б. О., 2015

Інвестиційна діяльність як одна з форм управлінської діяльності відіграє важливу роль у здійсненні державою своїх функцій.

Для здійснення будь-яких структурних перетворень в економіці України необхідні значні капіталовкладення, що, у свою чергу, передбачає ефективне функціонування інвестиційного процесу. Активізація інвестиційної діяльності, збільшення обсягів інвестування та їх ефективне використання є головною передумовою економічного зростання України, одним із вирішальних факторів успішного реформування її народного господарства.

Слід зазначити, що такі процеси, як структурне чи якісне оновлення виробництва та створення ринкової інфраструктури відбуваються практично повністю за рахунок інвестування.

Згідно із Господарським кодексом України інвестиційна діяльність є одним із пріоритетних напрямів економічної політики держави.

Ця тема є досить важливою і для менеджерів, адже завданням одного з напрямів менеджменту – інвестиційного є регулювання всіх аспектів інвестиційної діяльності: управління інвестиційною діяльністю в державних масштабах, управління окремими інвестиційними проектами, управління інвестиційною діяльністю окремого суб'єкта господарювання.

Найважливішим питанням здійснення такої діяльності є теоретична розробка та подальше нормативно-правове закріплення більш ефективних форм державного управління цією діяльністю.

Вивченню питання правового регулювання інвестиційної діяльності приділяли увагу вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти: Бланк І. А., Булатов А. С., Горфінкель В. Я., Ігоніна *Л. Л.*, Крупка М. І., Жорнокуй Ю. М., Райзберг Б. А., Шишка Р. Б. та ін.

Основними законами, які регулюють інвестиційну діяльність в Україні, є:

– Закон України «Про інвестиційну діяльність», що визначає загальні правові, економічні та соціальні умови інвестиційної діяльності на території України. Він спрямований на забезпечення рівного захисту прав, інтересів та майна суб'єктів інвестиційної діяльності незалежно від форм власності, а також на ефективне інвестування економіки України, розвитку міжнародного економічного співробітництва та інтеграції [2];

– Закон України «Про режим іноземного інвестування» має принципове значення в регулюванні інвестиційної діяльності в Україні. Ним визначено особливості режиму іноземного інвестування на території України із урахуванням цілей, принципів та положень законодавства України, а також види та форми іноземних інвестицій, встановлено державні гарантії, регулюються питання державної реєстрації та контролю за здійсненням іноземних інвестицій. Законом визначено процедуру створення та особливості діяльності підприємств з іноземними інвестиціями, а також інші важливі положення стосовно іноземного інвестування України [3];

– Закон України «Про інститути спільного інвестування» спрямовано на забезпечення залучення та ефективного розміщення фінансових ресурсів інвесторів. Ним визначено правові та організаційні основи створення, проведення та припинення суб'єктами спільного інвестування, особливості управління активами зазначених суб'єктів, а також вимоги до складу, структури та збереження таких активів, особливості емісії, обігу, обліку та викупу цінних паперів інститутів спільного інвестування та порядок розкриття інформації про їх діяльність [4];

– Законом України «Про стимулювання інвестиційної діяльності в пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць» визначено основи державної політики в інвестиційній сфері протягом 2013–2032 рр. щодо стимулювання залучення інвестицій у пріоритетні сфери економіки країни [5];

– Законом України «Про підготовку та реалізацію інвестиційних проектів за принципом «єдиного вікна» регламентовано максимальне спрощення для суб'єктів інвестиційної діяльності порядку отримання послуг, пов'язаних із підготовкою та реалізацією інвестиційних проектів шляхом упровадження принципу «єдиного вікна». Принцип «єдиного вікна» – це спосіб взаємодії уповноваженого органу та суб'єкта інвестиційної діяльності для підготовки та видачі пакета документів, що дає право на реалізацію інвестиційного проекту [6].

Законодавчою базою визначено правовий статус інвесторів, які вирішують питання про внесок власних, позичкових і залучених майнових та інтелектуальних цінностей в об'єкти інвестування. Законодавством передбачено, що всі суб'єкти інвестиційної діяльності незалежно від форм власності та господарювання мають:

– рівні права у здійсненні цієї діяльності;

– право самостійно визначати цілі, напрями, види та обсяги інвестицій;

– право залучати для їх реалізації на договірній основі будь-яких учасників інвестиційної діяльності, у тому числі шляхом організації конкурсів і тендерів;

– право володіти, користуватися та розпоряджатися об'єктами інвестицій, включаючи реінвестиції (додаткове, повторне інвестування, за рахунок прибутку, отриманого з попереднього інвестування) на території України.

Нині проблема правового регулювання суспільних відносин у сфері інвестиційної діяльності є недостатньо дослідженою, що негативно впливає на ефективність залучення та використання як внутрішніх, так і іноземних інвестицій в Україні. Це, у свою чергу, спричиняє зменшення ефективності економічного розвитку країни взагалі.

Сучасні умови економічного розвитку вимагають проведення активної політики щодо залучення іноземних інвестицій. Від ефективності інвестиційної політики залежать стан виробництва, положення та рівень технічного оснащення основних фондів підприємств, вирішення соціальних та екологічних проблем.

Інвестиції є основою для розвитку підприємств, окремих сфер та економіки в цілому. Як свідчать дослідження та аналіз інвестиційного клімату, в Україні він є не досить сприятливим, але інвестор зацікавлений у здійсненні інвестиційної діяльності на території України.

Учені зазначають, що система інвестиційного права в Україні має такі недоліки: відсутність чіткого діючого механізму виконання законодавчо-нормативних актів; суперечливість, неоднозначність, плутанина в чинному законодавстві; відсутність чіткого механізму регулювання відносин між наявними складовими інвестиційної інфраструктури [7]. Щоб подолати проблеми, наслідком яких є відсутність достатньої кількості інвестицій на території України, необхідно перш за все змінити законодавство, що сприятиме покращенню інвестиційних умов на території України.

Переважну більшість заходів державного регулювання іноземного інвестування впроваджують за допомогою правових форм, тому вдосконалення системи та принципів правового регулювання іноземного інвестування є вирішальним фактором пожвавлення надходжень інвестицій на територію країни.

Будь-який нормативний акт має бути спрямований лише на розширення прав та гарантій інвесторів, а не на їх зміну або навіть скорочення. Для багатьох нормативно-правових актів, що регулюють інвестиційну діяльність, характерна наявність прогалин, неточностей, колізій, які необхідно негайно усунути. Законодавча база стосовно цього питання потребує модернізації, хоч уряд і вживає постійно заходів задля удосконалення нормативно-правової бази в сфері інвестиційної діяльності. Необхідними є докорінні зміни в практиці впровадження та механізмах залучення прямих іноземних інвестицій, удосконалення механізмів забезпечення ринкових прав та свобод інвесторів, а також підвищення рівня захисту інвесторів [8, с. 48].

Удосконалення законодавства України в сфері інвестування має здійснюватися шляхом внесення змін та доповнень у підзаконні нормативно-правові акти, якими переважно й встановлюються механізми реалізації прав як іноземних, так і вітчизняних інвесторів.

Проблемою законодавства є також часті зміни: за роки незалежності України воно змінювалося приблизно 10 разів. Така нестабільність законодавства не сприяє надходженню довгострокових інвестицій до стратегічно важливих сфер економіки. Інвестор не є зацікавленим, адже таке інвестування має достатньо високий рівень ризику.

Вирішення цієї проблеми можливе шляхом кардинальної зміни інвестиційного законодавства з урахуванням усіх аспектів інвестиційної діяльності на території України, а також із забезпеченням оптимальних умов для залучення інвестицій.

Особливостями вітчизняного інвестиційного законодавства є те, що окремі аспекти в інвестиційній сфері, окрім вищезгаданих нормативно-правових актів, регулюються також нормами господарського, податкового, валютного, банківського, фінансового, митного, цивільного й земельного законодавства, правовими актами про приватизацію, підприємництво, інноваційну діяльність, цінні папери та фондовий ринок, концесії тощо. Цю проблему можна вирішити шляхом створення Інвестиційного кодексу України, адже наявність додаткових норм, закріплених у законодавствах інших сфер, лише ускладнює процес інвестування, а відтак не робить Україну привабливою для іноземних та вітчизняних інвестицій.

Ще одним напрямом реформування має стати забезпечення прозорості процедур відбору потенційних покупців стратегічно важливих підприємств шляхом установлення рівних умов для участі в такому відборі вітчизняних та іноземних інвесторів.

На думку Крайнюкова В. С., інвестиційне законодавство України потребує подальшого вдосконалення шляхом закріплення для іноземних інвестицій національного режиму діяльності, закріплення державних гарантій захисту іноземних інвестицій, а також подальшого розширення гарантій для іноземних інвесторів [9, с. 26].

Розглядаємо як етапи вирішення проблем правового регулювання інвестиційної діяльності в Україні такі дії:

– відміну чинних обмежень щодо оподаткування реінвестованого прибутку;

– введення податкових канікул строком від 3 до 5 років для підприємств, що впроваджують нові технології та устаткування;

– звільнення від сплати НДС та митних платежів на імпортоване технологічне устаткування [7].

Значною проблемою для регулювання інвестиційної діяльності є несприятливий інвестиційний клімат України. Для вирішення цієї проблеми необхідно здійснити заходи щодо поліпшення умов для припливу іноземних інвестицій.

Неодмінною умовою формування сприятливих умов є розвиток інфраструктури міжнародного бізнесу. Для цього потрібно:

– значно покращити роботу фондових бірж, комерційних банків, страхових компаній, інвестиційних компаній та інвестиційних фондів;

– створити державний реєстр іноземних інвесторів і банк даних про об'єкти іноземного інвестування в Україні;

– створити автоматизовану інформаційну систему, яка б забезпечувала оперативний пошук іноземних та вітчизняних інвесторів та надання консультацій з питань реалізації інвестиційних проектів;

– створити Український банк реконструкції та розвитку;

– здійснити організацію статистичної звітності про іноземних інвесторів;

– здійснити публікацію нормативних актів України та іншої інформації, яка цікавить іноземних інвесторів, іноземними мовами [10, с. 46].

Таким чином, слід сказати, що на території України склався несприятливий інвестиційний клімат. Головною причиною цього явища є недосконале законодавство України, яке досить сильно ускладнює перебіг інвестиційних процесів. Національне законодавство у сфері регулювання інвестиційної діяльності є нестабільним, нормативно-правова база зазнає постійних змін, оскільки в процесі її формування одні нормативно-правові акти приймають, інші відміняють або їх положення знаходять своє відображення в інших нормативно-правових актах.

Разом з тим, незважаючи на цілий ряд проблем, все ж останнім часом проводиться активна робота щодо врегулювання відносин у інвестиційній сфері, а національне інвестиційне законодавство наближається до стабілізації. Стабільність законодавчої бази та гарантії інвестиційної діяльності є необхідними умовами укладання серйозних контрактів, що передбачають багатомільярдні інвестиції в Україну із тривалим строком окупності проектів.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Сергієнко В. В. Інвестиційне право : конспект лекцій / В. В. Сергієнко, М. В. Грузд. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2008. – 276 с. **2.** Про інвестиційну діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 18.09.1991 № 1560-XII. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1560-12. **3.** Про режим іноземного інвестування [Електронний ресурс] : Закон України від 19.03.1996 № 93/96-ВР. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/93/96-%D0%B2%D1%80. **4.** Про інститути спільного інвестування [Електронний ресурс] : Закон України від 05.07.2012 № 5080-VI. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5080-17. **5.** Про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць [Електронний ресурс] : Закон України від 06.09.2012 № 5205-VI. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua /laws/show/5205-17. **6.** Про підготовку та реалізацію інвестиційних проектів за принципом «єдиного вікна» [Електронний ресурс] : Закон України від 21.10.2010 № 2623-VI. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws /show/2623-17. **7.** Гриньова В. М. Інвестування : підручник / В. М. Гриньова, В. О. Коюда, Т. І. Лепейко, О. П. Коюда. – Київ : Знання, 2008. – 458 с. **8.** Блихар М. М. Правовое обоснование инвестиционной деятельности и необходимость ее активизации в Украине / М. М. Блихар // Теория и практика общественного развития. – Краснодар. – 2013. – № 9. – С. 45–49. **9.** Крайнюкова В. С. Інвестиційне законодавство України. Проблеми та перспективи розвитку / В. С. Крайнюкова // Право України. – 2009. – № 5. – С. 25–28. **10.** Решевець О. В. Правове регулювання іноземної інвестиційної діяльності / О. В. Решевець, А. О. Солодка // Державне будівництво. – 2008. – № 2. – С. 46–47.

ШЛЯХИ ЗНИЖЕННЯ КОМЕРЦІЙНИХ РИЗИКІВ

УДК 33.055-044.57:005.334-027.563

Ткаченко Ю. О.

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

Анотація. *Наведено визначення поняття «комерційний ризик», досліджено та розкрито його сутність. Систематизовано фактори, що обумовлюють появу комерційних ризиків. Розглянуто шляхи зменшення впливу комерційних ризиків на фінансові результати та ефективність функціонування підприємства.*

Ключові слова: *комерційний ризик, комерційна діяльність, суб'єкти підприємництва.*

Аннотация. *Дано определение понятия «коммерческий риск», исследована и раскрыта его сущность. Систематизированы факторы, обуславливающие появление коммерческих рисков. Рассмотрены пути снижения влияния коммерческих рисков на финансовые результаты и эффективность функционирования предприятия.*

Ключевые слова: *коммерческий риск, коммерческая деятельность, субъекты предпринимательства.*

Annotation. *Given the definition of «commercial risk», investigated and disclosed his identity. Systematized factors that contribute to the emergence of commercial risks. The ways of reducing the impact of commercial risks on financial performance and efficiency of the enterprise.*

Keywords: *commercial risk, commercial activities, business entities.*

За сучасних умов на економічний розвиток України все істотніше впливає ефективність підприємницької діяльності, що є досить ризикованою з огляду на високий ступінь невизначеності отримання достовірних комерційних та фінансових результатів. Характерні для підприємництва невизначеність і нестійкість, а відтак і можливість неотримання результатів діяльності зумовлюють наявність ризиків втрати часу, ресурсів, прибутку і навіть ймовірність банкрутства.

Ця тема є актуальною, оскільки від результатів оцінювання рівня ризику залежать подальші дії підприємства. Метою статті є дослідження та розкриття сутності поняття «комерційний ризик» і факторів його виникнення та шляхів зменшення його негативного впливу на діяльність підприємства.

Розгляду питання присвятили свої наукові праці Грачов В. І., Гранатуров В. М, Івченко І. Ю., Коць О. О., Шапкін А. С. та ін.

Комерційний ризик – це ризик, що виникає у процесі будь-якої діяльності, пов'язаної із виробництвом продукції, товарів, послуг, їх реалізацією, товарно-грошовими і фінансовими операціями, комерцією, запровадженням соціально-економічних і науково-технічних проектів [1].

Ризик виникає у разі вирішення питання за умов невизначеності, конфліктності і є тісно пов'язаним із творчістю, пошуком нових підходів і методів діяльності. Характерними для ризику є суперечливість, альтернативність, правомірність, невизначеність.

Комерційні ризики пов'язані із:

- реалізацією товару (послуг) на ринку;
- транспортуванням товару (транспортний);
- сприйняттям товару (послуг) покупцем;
- платоспроможністю покупця;
- форс-мажорними обставинами [2; 3].

Причинами виникнення комерційного ризику є:

1) зниження обсягів реалізації товару внаслідок зміни діяльності конкурентів, уведення обмежень на продаж, падіння попиту на товар, який реалізовує підприємство, витиснення його товарами конкурентів;

2) підвищення закупівельної ціни товару в процесі здійснення підприємницького проекту і не передбачене умовами договору про закупівлю;

3) непередбачене зниження обсягів закупівель і реалізації, що зменшує масштаб усієї операції й збільшує витрати на одиницю обсягу реалізованого товару (за рахунок умовно постійних витрат);

© Ткаченко Ю. О., 2015

4) втрати товару під час перевезення, зберігання;

5) втрати якості товару в процесі транспортування та зберігання, що спричиняє зниження його ціни;

6) підвищення витрат обертання, що спричиняє зниження прибутку підприємства;

7) непередбачені мита, відрахування, штрафи, додаткові витрати;

7) постійна нестабільність економічних процесів в усіх країнах світу.

Для визначення ступеня ризику застосовують два основні методи: статистичний та експертний.

В основі статистичного методу лежать прийоми математичної статистики (розрахунок варіації, дисперсії та стандартного відхилення за показниками фінансово-господарської діяльності підприємства чи ринкової кон'юнктури). Статистичний метод є відносно точним, але вимагає значного обсягу ретроспективних даних і водночас не враховує різких змін у діяльності підприємства чи впливу зовнішніх факторів. Для подолання цих недоліків використовують експертний метод. Він оснований на усередненні експертних оцінок ризику. За такого методу, як правило, виявляють ймовірні, малоймовірні та випадкові групи факторів ризику. До ймовірних належать добре відомі очікувані підприємцем обставини; до малоймовірних – відомі фактори, можливість появи яких є надто малою. До групи випадкових належать не враховані експертами фактори [4].

Рівень комерційних ризиків оцінюють за формулою:

$$РР = ЙВ \times РВ,$$

де *РР* – рівень відповідного комерційного ризику,

ЙВ – ймовірність виникнення цього ризику,

РВ – розмір можливих фінансових втрат за цього виду ризику.

Комерційний ризик може бути визначений як в абсолютних, так і у відносних величинах. Найдоступнішим і тому найпоширенішим методом оцінювання ризику є експертний. Кількісне оцінювання ризику здійснюють на основі аналізу кон'юнктури. Мірою ризику виступають показники коливання й стійкості основних параметрів ринку, а також характеристики тенденцій його розвитку. Чим ширшою є варіація показників, тим за інших рівних умов вищим є ризик. Із урахуванням цих та інших даних експерти виставляють бали [4].

Наявність комерційного ризику – це зворотний бік економічної свободи. Подальший розвиток ринкових відносин в Україні дедалі посилюватиме невизначеність, що зумовлюватиме зростання комерційного ризику.

Засобами зниження ступеня ризику є його уникнення та попередження, диверсифікація, страхування, одержання додаткової інформації під час вирішення проблем, створення запасів та резервів [5].

Уникнення ризику означає просте ухилення від певного заходу, що є обтяженим надмірним (катастрофічним) ризиком. Однак уникнення ризику нерідко означає відмову від прибутку, а це пов'язано з ризиком невикористаних можливостей.

Попередження ризику – це досить ефективний засіб, але він тільки в окремих випадках дозволяє зменшити ризик.

Розподіл ризику полягає в тому, щоб, наприклад, покласти певну частку відповідальності за ризик на партнера, який краще, ніж інші, спроможний його контролювати.

Суть страхування ризику полягає в тому, що комерсант готовий відмовитися від частини доходів, тобто він готовий заплатити за зниження рівня ризику до нуля. По суті це передавання певних ризиків страховій компанії.

Лімітування є важливим засобом зниження рівня ризику, застосовуваним зокрема банками під час продажу товарів у кредит, а підприємцем – під час визначення суми вкладання коштів.

Диверсифікація є процесом розподілу коштів між різними об'єктами вкладання, які безпосередньо не є пов'язаними між собою.

Створення резервів, запасів на покриття ймовірних витрат є способом зниження ступеня ризику.

Здобуття додаткової інформації – один із важливих засобів зниження ризику. У разі використання неточних економічних даних доцільним є їх уточнення.

Комерційна діяльність є дуже ризиковою, оскільки дії суб'єктів підприємництва за умов ринкових відносин, конкуренції, функціонування всієї системи економічних законів не можуть бути достовірно розраховані. Неоднозначність тенденцій економічного розвитку і нестабільність механізму ринкового регулювання змушують підприємства здійснювати діяльність, пов'язану із подоланням ризику та невизначеності.

Таким чином, науковим результатом дослідження є систематизація причин виникнення комерційних ризиків, що дасть можливість надалі сформувати дієвий механізм їх попередження.

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

Література: 1. Апопій В. В. Комерційна діяльність : підручник / В. В. Апопій, С. Г. Бабенко, Я. А. Гончарук [та ін.] ; за ред. В. В. Апопія. – Київ : Знання, 2013. – 585 с. **2.** Цвігун Т. В. Класифікація ризиків підприємства / Т. В. Цвігун // Збірник наукових праць. Економічні науки. Луцький національний технічний університет. – 2011. – Вип. 8 (29). – Ч. 4. – С. 385–393. **3.** Івченко І. Ю. Моделювання економічних ризиків і ризикових ситуацій : навч. посіб. / І. Ю. Івченко. – Київ : Центр навч. літ., 2012. – 344 с. **4.** Баканов М. И. Анализ коммерческого риска / М. И. Баканов, В. А. Чернов // Бухгалтерский учет. – 2003. – № 10. – С. 25–28. **5.** Гранатуров В. М. Экономический риск: сущность, методы измерения, пути снижения : учеб. пособие / В. М. Гранатуров. – М. : Дело и сервис, 2002. – 112 с.

ВИКОРИСТАННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.642.6

Токарева А. В.

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

Анотація. *Розглянуто норми і нормативи праці на підприємстві, основні завдання нормування, а також процес проведення хронометражу. Визначено принципи організації та оптимізації системи нормування праці.*

Ключові слова: *організація, нормування, хронометраж, норма, продуктивність.*

Аннотация. *Рассмотрены нормы и нормативы труда на предприятии, основные задачи нормирования, а также процесс проведения хронометража. Определены принципы организации и оптимизации системы нормирования труда.*

Ключевые слова: *организация, нормирование, хронометраж, норма, производительность.*

Annotation. *Identified the need of entering the rules and regulations of work at the company, described techniques, highlighted the main objectives of normalization, and described the process of timing, the principles of organization and optimization of the system of regulation of labor.*

Keywords: *organization, rationing, timing, norm, productivity.*

В сучасній Україні за умов нестабільності та кризи в економіці зростає роль нормування праці як складової частини розвитку підприємства будь-якої організаційно-правової форми.

Головною метою діяльності будь-якої організації є отримання прибутку. Необхідною умовою для отримання максимального прибутку є висока продуктивність праці. Під продуктивністю праці розуміють економічну ефективність трудової діяльності працівників організації. Для збільшення продуктивності використовують методи організації та установлення обґрунтованих норм. Система нормування на підприємстві має забезпечувати позитивне ставлення працівників до нормування.

Теоретичними дослідженнями нормування праці займалося багато вчених-економістів, як вітчизняних, так і зарубіжних. Серед них слід виділити Самойлюка Т., Козирєва В., Ребріна Ю. Водночас тема нормування трудової діяльності в наукових працях розглянута недостатньо і потребує подальшого дослідження та висвітлення.

© Токарева А. В., 2015

Метою роботи є визначення важливості нормування праці для підвищення ефективності діяльності підприємства, а також основних принципів якісного нормування.

Норми праці є основою системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, визначення завдань щодо підвищення продуктивності праці, потреби в кадрах, управління трудовими відносинами на підприємстві. Нормування праці є також і засобом забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою.

За умов ринкових відносин та поглиблення економічної самостійності підприємств нормування праці набуває великого значення як засіб скорочення затрат живої праці, зниження собівартості продукції, підвищення продуктивності праці. Отже, нормування праці є засобом визначення як міри праці для виконання тієї чи іншої конкретної роботи, так і міри винагороди за працю залежно від її кількості та якості [2; 4].

Основними завданнями нормування праці є:

1) розробка та впровадження науково обґрунтованих норм і нормативів з праці;

2) виявлення резервів зростання продуктивності праці, зменшення втрат робочого часу, усунення недоліків в організації праці і виробництва, і на цій основі – розробка організаційно-технічних заходів щодо удосконалення організації праці;

3) упровадження норм праці;

4) контроль за освоєнням норм праці та накопиченням матеріалів для їх перегляду.

Зарубіжні фахівці зазначають, що у разі впровадження нормування праці підприємці отримували значний ефект, передусім збільшення обсягів випуску і підвищення якості продукції (послуг), за умови незмінних виробничих потужностей, зростання прибутку за рахунок скорочення витрат, а також істотний соціальний ефект: зниження плинності кадрів, зменшення числа трудових конфліктів тощо [1].

Кризові явища в економіці спричинили руйнування системи державного регулювання трудової сфери. Кількість служб, які займалися питаннями нормування на підприємствах, значно скоротилася. Для того, щоб нині підтримувати прибутковість підприємства на достатньому рівні, необхідно дуже ретельно відстежувати трудові процеси та шукати шляхи їх оптимізації. Для цього доцільно використовувати наявні методики, нормативну базу, вивчати спеціальну літературу з нормування праці, монографії, зарубіжну пресу та спеціальну літературу з цього питання.

Серед методів нормування розрізняють:

– аналітико-дослідницький: заснований на вивченні витрат робочого часу шляхом спостережень (хронометраж є методом вивчення витрат робочого часу на виконання циклічно повторюваних ручних і машинно-ручних елементів операції, фотографія робочого дня є спостереженням, що здійснюють для вивчення всіх витрат робочого часу протягом зміни або її частини);

– метод моментних спостережень допомагає визначати витрати робочого часу, не вдаючись до їх безпосереднього вимірювання. Його застосовують у ході спостереження за великою кількістю об'єктів;

– розрахунково-аналітичний метод передбачає встановлення норм праці на основі застосування нормативів із праці і розрахункових формул. За його застосування не доводиться вдаватися кожного разу до трудомістких процесів хронометражу і фотографії.

Для визначення більшості нормативів застосовують хронометраж. Для його проведення необхідно здійснити певні кроки.

Крок 1. Підготовка до проведення спостереження полягає в ознайомленні з операцією та умовами її виконання, розчленуванні операції на елементи, створенні умов для стабільного виконання кожного елемента, заповненні відповідних бланків.

Крок 2. У ході проведення спостереження визначають тривалість кожного елемента шляхом реєстрації часу та фіксації дефектних спостережень.

Крок 3. У ході обробки та аналізу результатів спостереження вилучають дефектні спостереження; визначають показники, що є необхідними для аналізу коефіцієнта стійкості хроноряду; число решти членів за кожним хронорядом; суму тривалості виконання елементів операції за кожним хронорядом; середнє арифметичне значення тривалості для кожного хроноряду; загальну середню тривалість операцій; середню величину оперативного часу за певною операцією.

Крок 4. На основі проведеного хронометражу розробляють технічно обґрунтовані норми і формують пропозиції щодо поліпшення виконання операції [3].

Для ефективного нормування слід дотримуватися певних принципів.

1. Обґрунтованості: необхідно враховувати технічні, економічні, соціальні та психофізіологічні розрахунки.

2. Єдності та гнучкості: для однакових найбільш поширених видів робіт розробляють єдині норми праці, що потребуватимуть уточнення у зв'язку із розвитком техніки і технологій.

3. Конкретності: норми праці мають відповідати параметрам виготовленої продукції, умовам праці та іншим характеристикам, що впливають на розрахунок норм праці.

4. Прогресивності: йдеться про найбільш раціональну організацію праці із застосуванням передової техніки та технологій виробництва.

5. Розширення сфери нормування: установлення норм праці для всіх категорій працівників на підприємстві, у тому числі фахівців, службовців, керівників.

6. Участь працівників-виконавців у розробці норм праці є обов'язковою.

7. Легітимності: дотримання відповідних законів та інших правових актів.

8. Задоволенності працею: необхідно розробити таку систему нормування праці, за якої забезпечувалося б добре ставлення працівників до виконуваної роботи, а також до підприємства в цілому.

Таким чином, ефективне нормування праці є вагомим фактором продуктивної діяльності підприємства, необхідним для уникнення матеріальних і часових витрат, підвищення продуктивності праці, а відтак і прибутковості підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Козырев В. М. Основы современной экономики : учеб. пособие / Козырев В. М. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 423 с. **2.** Остапенко Ю. М. Экономика труда : учеб. пособие / Ю. М. Остапенко. – М. : Инфра-М, 2007. – 274 с. **3.** Ребрин Ю. И. Основы экономики и управления производством : учеб. пособие / Ю. И. Ребрин. – Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2000. – 145 с. **4.** Самойлюк Т. А. Особенности нормирования труда управленческого персонала / Т. А. Самойлюк // Интерэкспо ГЕО-Сибирь-2012. – 2012. – Т. 2. – С. 159–163.

АУДИТ КАДРОВОГО ДІЛОВОДСТВА ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ

УДК 005.95:657.6

Топорова Л. Ю.

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

Анотація. *Досліджено значення кадрового аудиту, розглянуто та проаналізовано напрями його перевірки. Визначено роль аудиту кадрового діловодства як складової частини аудиту персоналу та його значення для підприємства.*

Ключові слова: *аудит, аудит персоналу, кадровий аудит, кадрове діловодство, аудит кадрового діловодства.*

Аннотация. *Исследовано значение кадрового аудита, рассмотрены и проанализированы направления его проверки. Определена роль аудита кадрового делопроизводства как составной части аудита персонала и его значение для предприятия.*

Ключевые слова: *аудит, аудит персонала, кадровый аудит, кадровое делопроизводство, аудит кадрового делопроизводства.*

© Топорова Л. Ю., 2015

Annotation. *Investigated the value of personnel audit, reviewed and analyzed the direction of its audit. Defined the role of audit personnel record keeping as a component part audit of staff and ascertained its value to the enterprise.*

Keywords: *audit, audit of staff, HR audit, HR outsourcing, HR audit records.*

Будь-яке підприємство незалежно від його розмірів, форми власності та видів діяльності зіткається з проблемами в галузі управління персоналом. Керівники та співробітники служб управління персоналом не завжди розуміють і реально можуть оцінити потенціал і спроможність персоналу досягти тих чи інших результатів. У такому разі виникає потреба у незалежному комплексному погляді на чинну систему управління персоналом задля розуміння, чи здатна вона та її кадровий потенціал досягти поставлених перед підприємством цілей. Допомогти вирішити цю проблему може аудит персоналу (кадровий аудит).

Серед вітчизняних і зарубіжних вчених, які займалися дослідженням аудиту у сфері праці, слід згадати Кібанова А. [1], Пучкову С. [2], Долініна А. [3], Костенка Ю. [4], Назарову Г. [5], Мішину С. [5]. Але з огляду на постійну зміну економічного зовнішнього середовища питання кадрового аудиту є відкритими для розгляду.

Кадровий аудит є перевіркою кадрового діловодства на відповідність вимогам чинного законодавства, нормам інших правових актів, виявлення й виправлення порушень, а також запобігання негативним наслідкам цих порушень [4].

Аудит персоналу є своєрідним засобом визначення ефективності системи прийняття управлінських рішень і контролю системи ефективності управління персоналом і водночас має неабиякий вплив на рівень організації управління підприємством у цілому [5].

Цей вид аудиту допомагає виявити напрями підвищення ефективності використання трудових ресурсів, а від цього багато в чому залежать важливі показники: обсяг виробництва продукції, рівень собівартості та якості продукції, фінансовий результат, а як підсумок – і економічний потенціал господарюючого суб'єкта, що і визначає актуальність питання за сучасних умов економіки.

Кадровий аудит спрямовано на аналіз і оцінювання стану й ефективності основних напрямів менеджменту персоналу, від планування персоналу до моніторингу соціально-психологічної ситуації на підприємстві. Предметом оцінювання є: облікові кадрові документи, документи статистичної звітності, відповідність чисельності професійно-кваліфікованому складу, дотримання вимог охорони праці та техніки безпеки, відповідність паспортів робочих місць вимогам законодавства, наявність шкідливих умов праці, порядок нарахування та використання коштів соціального страхування, сплачені податки з фонду оплати праці [2].

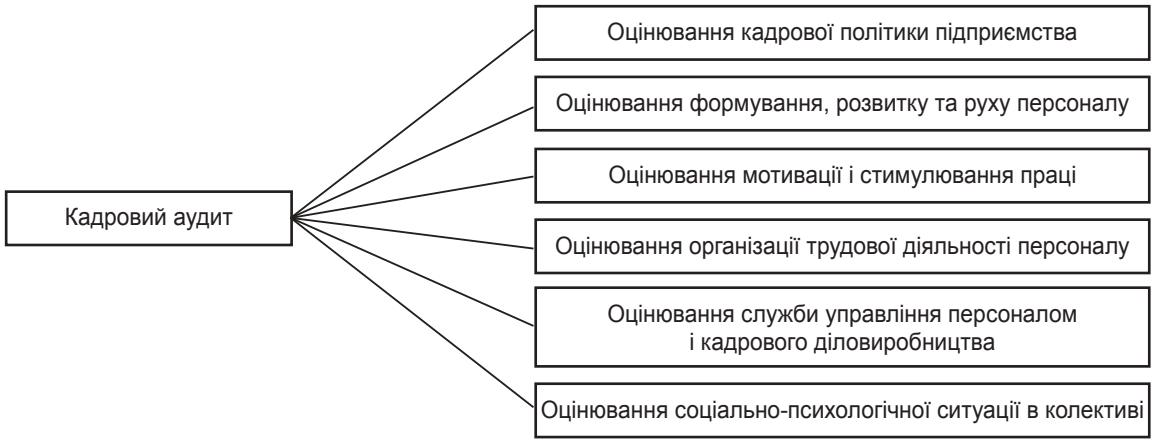

Рис. 1. **Оцінювання кадрового аудиту**

До оцінювання кадрової політики організації належать оцінювання поточного стану кадрової політики, ступеня її узгодження з цілями організації, стратегією її розвитку; оцінювання ступеня зв'язку кадрової політики зі специфікою організації та зовнішніми умовами; оцінювання ефективності використовуваної системи кадрового моніторингу.

До оцінювання формування, розвитку та руху персоналу належать: аналіз планування персоналу, що передбачає оцінювання наявних ресурсів, цілей, умов і перспектив розвитку організації, подальших потреб у персоналі; аналіз наймання персоналу, до якого належать набір і відбір; аналіз профорієнтації та адаптації персоналу; аналіз навчання персоналу; аналіз здійснення ділового оцінювання персоналу; аналіз процесів підготовки керівних кадрів, до якого належать робота з резервом кадрів, планування ділової кар'єри та просування персоналу; аналіз руху і звільнення персоналу.

До оцінювання мотивації і стимулювання праці персоналу належать: аналіз використовуваних форм і систем стимулювання, їх зв'язку з мотивацією персоналу; аналіз рівня та структури оплати праці, частки базової і преміальної ставок; оцінювання відповідності розроблених принципів, структури зарплати і пільг умовам на ринку праці, продуктивності і прибутковості підприємства.

До оцінювання організації трудової діяльності персоналу належать: аналіз умов праці, техніки безпеки й охорони праці; аналіз стану нормування праці в організації; оцінювання ефективності організації робочих місць, розподілу робіт; аналіз вкладень фінансових коштів у цю сферу й оцінювання отриманих результатів.

До оцінювання служби управління персоналом і кадрового діловодства належать уточнення обов'язків і відповідальності працівників кадрової служби, їх внеску в ефективність діяльності організації.

Оцінювання соціально-психологічної ситуації в колективі полягає у діагностиці соціально-психологічного клімату, оцінюванні рівня соціальної напруженості на підприємстві; діагностиці організаційної культури, типу управлінської команди; визначенні потреби в підготовці та створенні ефективних систем комунікацій між співробітниками.

Аудит кадрового діловодства спрямовано на перевірку відповідності ведення кадрової документації організації нормам трудового законодавства та іншим правовим актам, що є обов'язковими для виконання на території України, виявлення та виправлення допущених порушень, а також запобігання негативним наслідкам цих порушень.

Кадрову документацію будь-якого підприємства потрібно вести в установленому законом порядку. Її використовують не тільки співробітники кадрової служби, а й працівники бухгалтерії для розрахунку заробітної плати, преміальних, відпусток, для надання довідок до Пенсійного фонду або для одержання передбачених законом пільг.

Аудит кадрового діловодства проводять, якщо необхідно оцінити ступінь відповідності наявного стану кадрової документації необхідним нормам. До нього належать:

- аналіз укладених підприємством трудових договорів;
- перевірка оформлення первинної облікової документації з обліку праці та її оплати;
- перевірка правильності формування особистих справ працівників;
- перевірка порядку ведення трудових книжок працівників;
- правова експертиза локальних нормативних актів організації на відповідність їх чинному законодавству України і оцінювання їх якості;
- перевірка правильності залучення зарубіжних працівників;
- перевірка цивільно-правових договорів із фізичними особами;
- перевірка систематизації інформації з кадрового обліку [3].

Проведення аудиту кадрового діловодства є масштабною процедурою, що вимагає великої концентрації та уваги. Проте професійне, грамотне і компетентне ведення кадрової документації підприємства є запорукою сприятливого вирішення будь-яких питань у стосунках роботодавця з працівниками.

Таким чином, аудит кадрового діловодства, безперечно, є одним із найважливіших аспектів проведення аудиту персоналу. Упорядкована система кадрового діловодства, що є базованою на створених організаційно-правових принципах, сприяє удосконаленню системи управління персоналом підприємства в цілому. Питання стосовно кадрового аудиту, зокрема аудиту кадрового діловодства, є актуальними і стануть предметом подальшого дослідження.

Науковий керівник – докт. екон. наук, доцент Назарова Г. В.

Література: 1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : Инфра-М, 2010. – 695 с. **2.** Пучкова С. І. Кадровий аудит в умовах кризи / С. І. Пучкова // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. пр. ; за ред. М. І. Звєрякова. – 2011. – Вип. 3 (43). – С. 189–196. **3.** Долинин А. Ю. Кадровый аудит : курс лекций / А. Ю. Долинин. – Рязань : Академия ФСИН России, 2015. – 222 с. **4.** Костенко Ю. Аудит кадрового діловодства / Ю. Костенко // Діловодство та документообіг. – 2012. – № 10. – С. 19–25. **5.** Назарова Г. В. Облік, аналіз і аудит персоналу : навч. посіб. / Г. В. Назарова, С. В. Мішина, В. І. Отенко, О. Ю. Мішин. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2011. – 260 с.

СУТНІСТЬ ПРОЦЕДУРИ РЕІНЖИНІРИНГУ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЯК ІНСТРУМЕНТУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 65.012.23

Трегубенко К. В.

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

Анотація. *Розглянуто сутність та види реінжинірингу в рамках процесно-орієнтованого підходу. Проаналізовано передумови його проведення, визначено етапи та основні ознаки ефективності цієї процедури. Обґрунтовано практичну необхідність використання процедури реінжинірингу як інструменту управління підприємством.*

Ключові слова: *бізнес-процеси, реінжиніринг бізнес-процесів, процесно-орієнтований підхід, імітаційна модель, перепроектування.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность и виды реинжиниринга в рамках процессно-ориентированного подхода. Проанализированы предпосылки его проведения, определены этапы и основные признаки эффективности этой процедуры. Обоснована практическая необходимость использования процедуры реинжиниринга как инструмента управления.*

Ключевые слова: *бизнес-процессы, реинжиниринг бизнес-процессов, процессно-ориентированный подход, имитационная модель, перепроектирование.*

Annotation. *Considers the essence and types of reengineering within process-oriented approach. Preconditions for its implementation are analyzed, defines the stages and the main features of the effectiveness this procedure. The practical necessity of using reengineering as a management tool is substantiated.*

Keywords: *business processes, business process reengineering, process-oriented approach, simulation model, redesign.*

Розвиток економічних відносин, глобалізація міжнародних ринків, постійні зміни у зовнішньому середовищі, посилення конкуренції, зростання впливу інноваційних технологій, зміни потреб споживачів обумовили пошук нових інструментів, методів та підходів стратегічного управління. Одним із таких підходів є процесно-орієнтоване управління підприємством, що з'явилося у 90-х роках XX століття. Цей підхід успішно використовують провідні світові компанії. Нині він набуває популярності у вітчизняних підприємців.

Необхідність проведення реінжинірингу бізнес-процесів на підприємствах розглядають у своїх наукових працях багато вчених: Хаммер М., Чампі Дж., Андерсен Б., Уллах Ф., Робсон М., Харрінгтон Дж., Бабак О., Садловський Р., Чередніченко О. та ін. [1–7].

Метою статті є обґрунтування необхідності проведення реінжинірингу бізнес-процесів на підприємствах.

За сучасних умов функціонування підприємства виникає необхідність пошуку інноваційних методів управління. Автоматизація виробництва, зменшення собівартості продукції, підвищення кваліфікації робітників не дають більше інтенсивного приросту показників. Відтак популярності здобуває процесний підхід до управління підприємствами.

Ідея проведення реінжинірингу бізнес-процесів належить Майклу Хаммеру та Джеймсу Чампі. Вони визначали процес реінжинірингу як фундаментальне переосмислення і радикальне перепроектування бізнес-процесів задля досягнення істотних позитивних змін у таких ключових для сучасного бізнесу показниках результативності, як витрати, якість, рівень обслуговування та оперативність [4].

Уллах Ф. та Робсон М. вважали, що реінжиніринг – це процес створення абсолютно нових і більш ефективних бізнес-процесів на підприємстві [3]. Ця концепція знайшла своє визнання і серед вітчизняних вчених-економістів. Так, під реінжинірингом Чередніченко О. О. розуміє радикальну перебудову (перепроектування) бізнес-процесів підприємства для отримання суттєвих ефектів щодо зниження вартості, підвищення якості та зростанняобсягів продажів продукції та послуг [7].

Садловський Р. В. визначав реінжиніринг як складний комплекс заходів із моделювання бізнес-систем, головним завданням якого є уникнення зайвих компетенцій і функцій, правильний розподіл повноважень і відповідальності між спеціалістами, які мають необхідні компетенції [6]. Підсумовуючи, автор визначає реінжиніринг як процес радикальної перебудови бізнес-процесів підприємства задля зростання не тільки кількісних, а й якісних показників ефективності діяльності підприємства. Рушійною силою реінжинірингу є розуміння потреб клієнта, тобто погляд на підприємство з позиції клієнта.

© Трегубенко К. В., 2015

Ключовим елементом цього визначення є поняття «бізнес-процес». Під бізнес-процесами Хаммер М. та Чампі Дж. розуміють сукупність різних видів діяльності, у межах якоїна вході використовують один або кілька ресурсів, а в результаті цієї діяльності на виході створюється продукт, що має цінність для споживача [4].

Андерсен Б. визначає бізнес-процеси як послідовність логічно пов'язаних повторюваних дій, у результаті яких ресурси підприємства використовують для перетворення об'єкта (фізично чи віртуально) для досягнення певних вимірних результатів або продукції задля задоволення потреб внутрішніх і зовнішніх споживачів [1].

Харрингтон Дж. розуміє бізнес-процеси як логічний послідовний взаємопов'язаний набір заходів із споживанням ресурсів постачальника, що створює цінність та видає результат покупцю [5].

Вважаємо за доцільне визначати бізнес-процеси як систему безперервних взаємозалежних та взаємопов'язаних, відповідним чином упорядкованих і керованих дій (процедур, операцій, виконуваних функцій), завдяки якій вхідні ресурси підприємства перетворюються на продукт із новою цінністю та доданою вартістю, спроможний задовольнити потреби кінцевого споживача.

В економічній літературі виділяють два види реінжинірингу – кризовий та реінжиніринг розвитку. Кризовий реінжиніринг проводять, якщо підприємство перебуває на межі банкрутства. Другий вид використовують для удосконалення та кардинального підвищення ефективності діяльності підприємства. Передумовами для проведення таких радикальних змін можуть бути: упровадження інформаційних технологій у діяльність підприємства; сертифікація системи менеджменту якості; незадовільне функціонування підприємства та невдачі у спробі застосування будь-яких інших методів; перевантаження вищого керівництва та необхідність у перерозподілі прав, функцій та відповідальності; відсутність стратегічного бачення розвитку підприємства; неефективність організаційної структури та системи організації праці; техніко-технологічні зміни; загрози зовнішнього середовища та зростання конкуренції.

До основних ознак проведення ефективного реінжинірингу бізнес-процесів належать: відмова від використання застарілих схем та методів управління; орієнтація на досягнення результату; використання творчого підходу до вирішення питань, що виникають; оптимізація робіт за рахунок спрощення або видалення зайвих елементів; застосування інноваційних технологій [6; 7].

За процесно-орієнтованого підходу підприємство розглядають як систему у вигляді чорного ящика, до якої на вході поступають різні ресурси, а на виході є результат (продукт, послуга). Функціонування такої системи є забезпечуваним завдяки протіканню безлічі бізнес-процесів у ній та навколо неї.

Першим етапом процедури реінжинірингу є побудова імітаційної моделі підприємства, що реально функціонує, із усіма його бізнес-процесами, їх детальним описом, учасниками та їх функціями.

Другим етапом є створення бажаної моделі підприємства, з усіма бізнес-процесами, які мають забезпечити підприємству реалізацію його стратегічних цілей та підвищення ефективності його діяльності.

Третім етапом є порівняння створених двох моделей, виявлення відмінностей між їх бізнес-процесами та аналіз проблем в їх організації. На цьому етапі розробляють заходи, вибирають методи та інструменти для їх реалізації та впроваджують реінжиніринг на підприємстві. Після цього проводять тестування нових бізнес-процесів та оцінюють їх ефективність.

На четвертому етапі відбувається оптимізація нових бізнес-процесів, удосконалення їх організації та оцінювання впливу проведених змін на цільові стратегічні показники підприємства.

На кожному етапі такого процесу слід документувати всі розробки, розрахунки, моделі, показники тощо. Під час проектування імітаційних моделей, їх порівняння та аналізу доцільно велику увагу приділяти кожній деталі, кожній дрібниці, оскільки від цього залежатиме надалі, чи будуть допущені помилки у ході проведення процедури реінжинірингу. Уникнути їх допоможе правильно підібрана команда компетентних спеціалістів як із числа працівників підприємства, так і запрошених.

Досвід провідних світових компаній переконує, що результатами реалізації реінжинірингу є перехід від функціональної структури підрозділів до горизонтальної, що дозволяє вирішити проблему неузгодженості та протиріч між цілями діяльності різних функціональних підрозділів. Робота виконавця стає багатоплановою, зростає різноплановість, робота виконавця наповнюється змістом, що може стати вагомим фактором мотивації його праці; замість контрольованого виконання завдань працівники самостійно приймають рішення і вибирають можливі варіанти досягнення цілей; детальний опис і формалізація бізнес-процесів дозволяють уникнути зайвих процедур, спростити документообіг та управління інформаційно-аналітичними потоками; зростає значення компетентності працівників, що висуває вимоги до підготовки працівників, переходу на безперервну професійну освіту працівників; метою виконавця стає задоволення потреб клієнта, а не керівництва; змінюється функція менеджерів з контролюючої на координуючу. Основним завданням стає допомога у розв'язанні проблем, що виникають у ході виконання бізнес-процесу; зменшується кількість ієрархічних рівнів організаційної структури підприємства, вона стає орієнтованою не на функції, а на процеси [2; 6; 7].

До недоліків цієї процедури належать значні витрати часу і ресурсів на створення та впровадження процедури ре інжинірингу. Очікувані результати не завжди співпадають з реальними; позитивні зміни можна побачити тільки в довгостроковій перспективі.

Таким чином, за своєю сутністю реінжиніринг бізнес-процесів є способом кардинального підвищення ефективності підприємства, розкриття його потенціалу та інструментом антикризового управління.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у розробці методології та практичних рекомендацій щодо здійснення реінжинірингу бізнес-процесів на підприємствах.

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

Література: 1. Андерсен Б. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования / Б. Андерсен ; пер. с англ. С. В. Ариничева. – М. : Стандарты и качество, 2005. – 272 с. **2.** Бабак О. А. Реінжиніринг як сучасний інструмент інноваційної діяльності підприємств / О. А. Бабак // Економічний вісник Переяслав-Хмельницького ДПУ. – 2011. – № 17 (1). – С. 55–60. **3.** Уллах Ф. Практическое руководство по реинжинирингу бизнес-процессов / Ф. Уллах, М. Робсон ; пер. с англ. Н. Д. Эриашвили. – М. : Аудит : ЮНИТИ, 1997. – 224 с. **4.** Хаммер М. Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе / М. Хаммер, Дж. Чампи ; пер. с англ. Ю. Е. Корнилович. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2006. – 287 с. **5.** Харрингтон Дж. Оптимизация бизнес-процессов: документирование, анализ, управление, оптимизация / Дж. Харрингтон, К. С. Эсселинг, Х. Ван Нимвеген ; пер. с англ. – СПб. : Азбука : БМикро, 2003. – 328с. **6.** Садловський Р. В. Реінжиніринг бізнес-процесів [Електронний ресурс]./ Р. В. Садловський, О. П. Осетрова – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/11_EISN_2011/Economics/6_84558.doc.htm. **7.** Чередніченко О. О. Реінжиніринг як один із ефективних способів поліпшення господарської діяльності. / О. О. Чередниченко // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. – 2012. – Вип. 177. – Ч. 4. – С. 209–215.

ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ДІАГНОСТУВАННЯ ЙМОВІРНОСТІ БАНКРУТСТВА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 005.334.4 (477)

Трегубенко К. В.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто особливості зарубіжних підходів до діагностування ймовірності банкрутства підприємств України. Проаналізовано основні переваги та недоліки кожного з них та надано рекомендації щодо використання цих моделей для діагностування ймовірності банкрутства вітчизняних підприємств.*

Ключові слова: *діагностування, ймовірність банкрутства, модель.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности использования зарубежных подходов диагностики вероятности банкротства предприятий Украины. Проанализированы основные преимущества и недостатки каждого из них и предоставлены рекомендации относительно использования этих моделей для диагностики вероятности банкротства отечественных предприятий.*

Ключевые слова: *диагностика, вероятность банкротства, модель.*

© Трегубенко К. В., 2015

Annotation. *Highlights the main aspects of using foreign approaches to diagnose the probability of bankruptcy Ukraine enterprises. It was analyzed the main advantages and disadvantages of each of them and provided recommendations for using these models to the diagnostic probability of bankruptcy domestic enterprises.*

Keywords: *diagnosis, the probability of bankruptcy, model.*

Розвиток ринкової економіки має хвильовий характер, тому періодичність економічних криз є цілком нормальним явищем. Нині фінансовий стан багатьох підприємств в Україні є незадовільним через нестабільність економічної ситуації. Для виявлення симптомів банкрутства слід проводити регулярне діагностування фінансово-економічного стану підприємства.

Питаннями діагностування банкрутства підприємств займались такі вчені та економісти: Костіна О., Майборода О., Попов В., Кадиров Ш., Рзаєва Т., Стасюк І., Рясних Є., Шкілюк Л., Швець В., Клементьева О. та ін. [1–5].

Метою статті є пошук оптимального методичного підходу до визначення ймовірності банкрутства підприємств, застосовуваного для діагностування вітчизняних підприємств.

Під діагностуванням банкрутства підприємства розуміють систему цільового фінансового аналізу, спрямованого на виявлення параметрів кризового розвитку підприємства. На основі результатів діагностування розробляють рекомендації щодо розробки та впровадження необхідної антикризової політики [1].

Найбільш поширеним методом оцінювання ймовірності банкрутства підприємства є Z-модель на основі п'яти факторів, оприлюднена американським економістом Альтманом Е. у 1968 р. (1):

$$Z = 1{,}2\,K_1 + 1{,}4\,K_2 + 3{,}3\,K_3 + 0{,}6\,K_4 + K_5, \quad (1)$$

де K_1 –відношення власного оборотного капіталу до суми активів;

K_2 –відношення суми прибутку до загальної суми активів;

K_3 –відношення суми прибутку до сплати податків до загальної вартості активів (рентабельність активів);

K_4 – відношення ринкової вартості акціонерного капіталу до позикового капіталу (коефіцієнт покриття за ринковою вартістю власного капіталу);

K_5 – відношення обсягу продажів до загальної суми активів.

Коефіцієнти 1,2; 1,4; 3,3; 0,6; 1,0 були вибрані емпіричним шляхом як результат аналізу фінансового стану 66 підприємств [2].

Якщо значення результату $Z < 1{,}81$ – ймовірність банкрутства складає 80–100 %; $1{,}81 \le Z < 2{,}77$ – ймовірність 35–50 %; $2{,}77 < Z < 2{,}99$ – ймовірність 15 – 20 %; $2{,}99 \le Z$ – ймовірність банкрутства майже виключена.

Поруч із моделлю Альтмана Е. існують чимало аналогічних моделей, що мають такий самий принцип розрахунку, серед них чотирифакторні моделі Таффлера Р. та Тишоу Г., Спрінгейта Г., Ліса Р. та ін., коефіцієнти яких було виведено емпіричним шляхом [1].

У 1966 р. фінансовий аналітик Бівер У. запропонував модель, за якою визначають ймовірність банкрутства за п'ятьма фінансовими показниками (табл. 1).

Ця модель дозволяє визначити ймовірність банкрутства за п'ять років, але не враховує вплив кожного з факторів на стан підприємства [2].

Усі перелічені вище моделі створено на основі статистичного аналізу зарубіжних підприємств, що функціонують за інших ринкових умов. Щоб уникнути невірних результатів діагностування підприємств на ймовірність банкрутства, учені близького зарубіжжя почали адаптувати ці моделі під економічні умови у своїх країнах. Важливими є розробки українського дослідника Терещенка О. О. (універсальна дискримінантна модель) та російських науковців Іркутської державної економічної академії (R-модель) Сайфуліна Р. С. та Кадикова Г. Г. (рейтингове число).

Таблиця 1

Модель У. Бівера

Показник	Розрахунок	Значення показника		
		Добрий стан	За 5 років до банкрутства	За рік до банкрутства
1. Коефіцієнт У. Бівера	чистий прибуток + амортизація / активи	0,4–0,45	0,17	-0,15
2. Рентабельність активів, %	чистий прибуток × 100 / активи	6–8	4	-22
3. Фінансовий леверидж, %	позиковий капітал / активи	менше 37	менше 50	менше 80
4. Коефіцієнт маневрування	чистий оборотний капітал / активи	менше 0,4	менше 0,4	менше 0,4
5. Коефіцієнт покриття (загальної ліквідності)	Оборотний капітал / короткострокові зобов'язання	менше 3,2	менше 2	менше 1

Чотирифакторна модель Іркутської державної економічної академії, розроблена у 1997 р., має вигляд (2):

$$R = 8{,}38\ K_1 + K_2 + 0{,}054 \cdot K_3 + 0{,}63 \cdot K_4, \quad (2)$$

де K_1 – відношення власного оборотного капіталу до суми активів;

K_2 – рентабельність власного капіталу;

K_3 – відношення доходу від реалізації до суми активів;

K_4 – частка чистого прибутку на одиницю витрат.

Якщо $R < 0$, то ймовірність банкрутства є максимальною (90–100 %), $0 \le R < 0{,}18$ – високою (60–80 %), $0{,}18 \le R < 0{,}32$ – середньою (35–50 %), $0{,}32 \le R < 0{,}42$ – низькою (15–20 %), $R > 0{,}42$ – мінімальною (до 10 %) [3].

Рейтингове число Сайфуліна Р. С. та Кадикова Г. Г. має вигляд (3):

$$R = 2\ K_1 + 0{,}1\ K_2 + 0{,}08\ K_3 + 0{,}45\ K_4 + K_5, \quad (3)$$

де K_1 – коефіцієнт забезпеченості власним капіталом;

K_2 – коефіцієнт поточної ліквідності;

K_3 – коефіцієнт оборотності активів;

K_4 – рентабельність продаж;

K_5 – рентабельність власного капіталу.

Якщо $R < 1$ – ймовірність банкрутства є високою, а якщо $R > 1$ – низькою [4].

Проблему адаптації зарубіжної методики до практики оцінювання фінансового стану українських підприємств спробував вирішити український економіст Терещенко О. О. Він розробив універсальну дискримінантну функцію із шістьма змінними (4):

$$Z = 1{,}5\ X_1 + 0{,}08\ X_2 + 10\ X_3 + 5\ X_4 + 0{,}3\ X_5 + 0{,}1\ X_6, \quad (4)$$

де X_1 – відношення виручки до поточних зобов'язань;

X_2 – відношення валюти балансу до поточних зобов'язань;

X_3 – відношення чистого прибутку до валюти балансу;

X_4 – коефіцієнт рентабельності продажів;

X_5 – відношення запасів до виручки від реалізації;

X_6 – відношення виручки до валюти балансу.

Якщо $Z < 0$, то підприємство є напівбанкрутом, $0 < Z < 1$ – йому загрожує банкрутство, якщо не здійснити санацію, $1 < Z < 2$ – фінансова стійкість є порушеною, слід запроваджувати антикризові заходи, $Z > 2$ – є фінансово стійким, банкрутство не загрожує [3; 5].

На основі усієї зібраної інформації та аналізу багатьох економічних джерел було узагальнено основні методичні підходи до визначення ймовірності банкрутства вітчизняних підприємств (табл. 2).

Таблиця 2

Методичні підходи до діагностування ймовірності банкрутства вітчизняних підприємств

Модель	Переваги	Недоліки	Умови використання
1	2	3	4
Модель Альтмана Е.	Можливість отримання точного прогнозу: на один рік – точність прогнозу становить 95 %, на два роки – 83 %	1. Не враховує галузеві особливості господарювання. 2. Не враховує показники рентабельності	1. Для діагностування зарубіжних підприємств (передусім американських). 2. Для діагностування великих підприємств, акції яких є на фондовому ринку
Модель Бівера У.	1. Ураховує рентабельність активів. 2. Установлює часові рамки настання банкрутства	1. Відсутність вагомих коефіцієнтів для показників. 2. Відсутність інтегрального показника	1. Придатний для діагностування всіх підприємств, але не дає остаточних прогнозів для прийняття подальших рішень. 2. Не є адаптованою під вітчизняні ринкові умови
R-модель (ІДЕА)	Висока ймовірність отримання точного результату – 81 %, що дає можливість виявлення ризику банкрутства за три квартали	1. Не враховує галузеві особливості господарювання. 2. Побудована на основі чотирьох факторів, що не оцінюють повністю фінансовий стан підприємства	1. Модель є адаптованою під ринкові умови вітчизняних підприємств. 2. Для прийняття ефективних рішень щодо стратегічного розвитку підприємства потрібно проводити додаткові дослідження

Закінчення табл. 2

1	2	3	4
Рейтингове число	1. Використання п'яти факторів для розрахунків. 2. Комплексний підхід до розрахунку	1. Відсутність широкої шкали оцінювання ймовірності банкрутства. 2. Не враховує галузеві особливості господарювання	1. Модель адаптована під ринкові умови вітчизняних підприємств. 2. Для прийняття ефективних рішень щодо стратегічного розвитку слід проводити додаткові дослідження.
Універсальна дискримінантна модель	1. Використання шести факторів для розрахунків. 2. Комплексний підхід до розрахунку. 3. Розроблена на вітчизняних статистичних даних	1. Складність ухвалення рішень за умов багатокритеріальності завдання. 2. Відсутність поглибленої класифікації стійкості фінансового стану	1. Модель розроблена для діагностування вітчизняних підприємств. 2. У разі отримання значень у межах від – 0,9 до 0,9 потрібно проводити додатковий аналіз для ідентифікації стійкості фінансового стану

Таким чином, було узагальнено методичні підходи до діагностування ймовірності банкрутства вітчизняних підприємств, на основі чого зроблено такі висновки:

– існує обмеження застосування дискримінантних моделей на вітчизняних підприємствах через їх невисоку надійність та точність прогнозу;

– для підвищення точності результату прогнозу рекомендовано використовувати одночасно кілька різних методик у динаміці для кращого розуміння загальної ситуації на досліджуваному підприємстві.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у пошуку методик, що враховуватимуть галузеві особливості суб'єктів господарювання, а також у дослідженні експертних методів діагностування ймовірності банкрутства.

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

Література: 1. Костіна О. М. Методи та моделі діагностики кризового стану підприємства / О. М. Костіна, О. Є. Майборода // Вісник СумДУ. Серія «Економіка». – 2012. – № 4. – С. 91–97. **2.** Попов В. Б. Анализ моделей прогнозирования вероятности банкротства предприятий / В. Б. Попов, Э. Ш. Кадыров // Ученые записки Таврического нац. ун-та им. В. И. Вернадского. Экономика и управление. – 2014. – № 1. – Т. 27 (66). – С. 118–128. **3.** Рзаєва Т. Г. Порівняльна характеристика вітчизняної і зарубіжної методик визначення ймовірності банкрутства підприємства / Т. Г. Рзаєва, І. В. Стасюк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 4. – Т. 2. – С. 89–93. **4.** Рясних Є. Г. Моделі діагностики та прогнозування банкрутства / Є. Г. Рясних, Л. О. Шкілюк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2008. – № 2. – Т. 2. – С. 30–33. **5.** Швець В. Я. Зарубіжний досвід прогнозування фінансового стану підприємства / В. Я. Швець, О. Ю. Клементьєва // Економічний вісник Національного гірничого університету. – 2004. – № 1. – С. 56–64.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.332.4

Удод А. О.

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

Анотація. *Проаналізовано визначення понять конкуренції та конкурентоспроможності підприємства. Досліджено основні методи оцінювання конкурентоспроможності підприємства, переваги та недоліки кожного з них.*

Ключові слова: *конкуренція, конкурентоспроможність підприємства, конкурентні переваги підприємства.*

Аннотация. *Проанализированы определения понятий конкуренции и конкурентоспособности предприятия. Исследованы основные методы оценки конкурентоспособности предприятий, преимущества и недостатки каждого из них.*

Ключевые слова: *конкуренция, конкурентоспособность предприятия, конкурентные преимущества предприятия.*

Annotation. *The definition of competition and competitiveness. The basic methods for evaluating the competitiveness of enterprises, analyzes the advantages and disadvantages of each.*

Keywords: *competition, competitiveness of the enterprise, the enterprise competitive advantage.*

Розвиток економіки України є тісно пов'язаним із вирішенням проблеми конкурентоспроможності підприємства, тобто спроможності реалізувати конкурентні переваги, які дають йому змогу ефективно розвиватися порівняно з іншими підприємствами на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Українські підприємства можуть конкурувати не тільки між собою, але й на світовому ринку. Підвищення конкурентоспроможності підприємств є головним завданням кожного підприємства, що гарантує йому зміцнення власних позицій серед конкурентів. Відтак теоретичного та практичного значення набуває оцінювання рівня конкурентоспроможності підприємства, що дасть змогу не тільки з'ясувати конкурентне місце, а й розробити науково обґрунтовану стратегію менеджменту, організаційно-економічний механізм підвищення конкурентоспроможності [1].

Актуальність проблеми оцінювання та забезпечення конкурентоспроможності підприємств зростає у зв'язку із інтеграцією України до міжнародних організацій і подальшим розвитком ринкової економіки.

Дослідженню теоретичних та методичних аспектів діяльності підприємств за умов конкурентного середовища, а також основ формування конкурентних переваг підприємства присвятили свої наукові праці такі вчені: Цобер І. [1], Піддубний І. [2], Іванов Ю. [3], Фатхутдінов Р. [4], Погребняк Д. [5], Портер М. [6]. Але навіть з огляду на велику кількість досліджень недостатньо розглянутим залишається питання управління конкурентними перевагами підприємств.

Метою статті є визначення конкурентоспроможності як основи для формування конкурентних переваг підприємства.

Конкурентоспроможність підприємства залежить від споживчих властивостей товарів, міри маркетингової підтримки, характеристик цільових ринків, поведінки споживачів, потенціалу та ресурсів підприємства.

Фактори, що впливають на конкурентоспроможність підприємства, є настільки вагомими і своєрідними, що практично неможливо запропонувати єдину методику збирання даних стосовно їхнього оброблення та ідентифікації для правильного вирішення відповідних завдань. Звуженню кола факторів впливу сприятиме концентрація уваги на так званих конкурентних перевагах підприємства, тобто таких характеристиках чи властивостях, що забезпечують підприємству переваги над прямими конкурентами.

Нині найважливішою для українських підприємств є проблема їх виживання та забезпечення подальшого розвитку, чому має сприяти формування і реалізація конкурентних переваг. Конкурентні переваги визначають конкурентну позицію підприємства на ринку, що дає змогу їм долати тиск конкурентних сил. Концепція конкурентної переваги має базуватися на попереджувальному, превентивному характері тактичних і стратегічних дій підприємства в конкурентному середовищі.

© Удод А. О., 2015

Конкурентні переваги – це сукупність ключових, відмінних від суперників, факторів успіху, що сприяють забезпеченню підприємству стійкої лідируючої конкурентної позиції на ринку на певний період [6]. Концепція конкурентних переваг вперше була розроблена Портером М.

У своїх роботах він аналізував фактори, дія яких дасть змогу підприємству одержати перевагу перед конкурентами. На його думку, конкурентна перевага виникає як результат визначення та використання унікальних, відмінних від суперників, способів конкуренції, які можуть утримуватися певний період часу [4]. Портер М. виділяє два основні джерела переваг: маркетинг і витрати.

Перевагою в маркетингу є конкурентна перевага в товарах і послугах, що краще задовольняють потреби споживачів, ніж товари конкурентів. Вона заснована на унікальності товару або послуги, чого досягають завдяки стійкій репутації товарної марки, наданню якісніших послуг, технологічному лідерству, пропозиції повного асортименту товарів, створенню унікальних розподільних потужностей.

Перевагою у витратах є конкурентна перевага завдяки більш низьким виробничим і маркетинговим витратам, ніж витрати конкурентів, що дає змогу компанії понизити ціни або використати економію на рекламу і розподіл. Така конкурентна перевага може бути зумовлена економією від збільшення масштабів діяльності, наявністю досвіду ведення справ у цій сфері діяльності, підвищенням продуктивності праці, запровадженням нових технологій тощо. Портер М. також визначив третій шлях досягнення конкурентних переваг – поєднання переваг у маркетингу або витратах у певному ринковому сегменті.

Таким чином, зрозуміло, що конкурентоспроможність підприємству на ринку забезпечує наявність унікальних конкурентних переваг. Завдяки перевагам у ресурсах чи перевагам, що забезпечують операційну ефективність, можна досягти лише тимчасового результату, але нині цього недостатньо. Тому важливим напрямом формування конкурентних переваг є розробка ефективної стратегії розвитку, яка базуватиметься на унікальному позиціонуванні підприємства та орієнтації на унікальні види діяльності. Саме це дасть змогу забезпечити довгострокові конкурентні переваги.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Матвієнко-Біляєва Г. Л.

Література: 1. Цобер І. Ю. Аналіз підходів до оцінювання конкурентоспроможності підприємств / І. Ю. Цобер // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 6 (96).– С.151–155. **2.** Піддубний І. О. Теорія конкурентоспроможності: сучасний стан і предметно-методологічні аспекти розвитку / І. О. Піддубний, Л. І. Піддубна // Економіка України. – 2007. – № 8 (549). – С. 52–60. **3.** Іванов Ю. Б. Конкурентні переваги підприємства: оцінка, формування та розвиток : монографія / Ю. Б. Іванов, П. А. Орлов, О. Ю. Іванова. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2008. – 352 с. **4.** Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Инфра-М, 2000. – 312 с. **5.** Погребняк Д. В. Теоретичні аспекти методів оцінки конкурентоспроможності підприємств / Д. В. Погребняк // Економічний вісник НТУУ «КПІ» : зб. наук. пр. – 2012. – № 9. – С. 230–235. **6.** Портер М. Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей и конкурентов / М. Портер ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 454 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

УДК 347.4

Фартух В. С.

Студент 1 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрена проблема правового регулирования защиты прав потребителей. Раскрыто содержание понятия «защита прав потребителей». Проанализированы актуальность и необходимость полной разработки путей решения проблемы. Определены основные права и обязанности потребителей согласно действующему законодательству.*

Ключевые слова: *потребитель, права потребителей, производитель, торговля, товар, законодательная база, правовое регулирование.*

Анотація. *Розглянуто проблему правового регулювання захисту прав споживачів. З'ясовано зміст поняття «захист прав споживачів». Проаналізовано актуальність та необхідність повної розробки шляхів вирішення проблеми. Визначено основні права та обов'язки споживачів згідно із чинним законодавством.*

Ключові слова: *споживач, права споживачів, виробник, торгівля, товар, законодавча база, правове регулювання.*

Annotation. *The problem of legal regulation of consumer protection is considered. The content of the concept «consumer protection» is opened. Relevance and need of full development of solutions of this problem are analyzed and also basic rights and duties of consumers according to the current legislation are allocated.*

Keywords: *consumer, consumer rights, manufacturer, trade, product, legal framework, legal regulation.*

Защита прав потребителей является одной из актуальных проблем современного общества. Это понятие не так давно появилось в нашей действительности. Работы по правовому и организационному обеспечению защиты прав потребителей выдвинули ее в число основных направлений социально-экономической политики государства. Экономический фактор преобладает во многих сферах общественных отношений, в том числе, и на потребительском рынке. В условиях рыночной экономики практически каждый гражданин, выступая в роли потребителя товаров, работ и услуг, нуждается в правовой защите своих потребительских прав.

Актуальность выбранной темы основывается на том, что, несмотря на достаточно большое количество нормативных актов, регулирующих вопрос защиты прав потребителей, существует множество нарушений и споров, которые нуждаются в правовом регулировании.

Предметом данного исследования являются права потребителей на надлежащее качество товаров, работ, услуг, на информацию об изготовителе; защита прав потребителей при продаже товаров, а также при выполнении работ и оказании услуг; юридическая ответственность за нарушение прав потребителей; процессуальные аспекты защиты прав потребителей.

Объектом исследования является все то, к чему предъявляются требования по качеству, в соответствии с законодательством Украины: это деятельность или процесс, продукция, услуги и др.

К исследованию этой тематики обращались многие авторы. Вместе с тем, в науке гражданского права специальных работ монографического характера, посвященных исследованию проблемных вопросов защиты прав потребителя, не так много. Большинство существующих современных работ носят скорее информативный характер, чем научный. Важнейшие по своей содержательной глубине и перспективному значению разработки в области защиты прав потребителей принадлежат таким ученым: Богдан В., Ермошенко А., Антуха Г. и др. Тем не менее, теоретические и практические аспекты этой проблематики в правовой литературе освещены недостаточно полно. Поэтому в настоящее время существует широкое пространство для научной разработки имеющихся проблем защиты прав потребителей.

Развитие потребительского законодательства связано с принятием Основного Закона – Конституции Украины. С этого момента право потребителя стало одним из основных прав человека, гарантированных Конституцией Украины. Так, согласно ст. 42 Конституции государство защищает права потребителей, осуществляет контроль над качеством и безопасностью продукции и всех видов услуг и работ, оказывает содействие деятельности общественных организаций потребителей. Одним из основных конституционных прав гражданина, реализация которого требует установления определенных гарантий, является право потребителей – право граждан на приобретение товаров надлежащего качества [1].

© Фартух В. С., 2015

Правовой основой защиты прав потребителей является Закон Украины «О защите прав потребителей» от 12 мая 1991 г., введенный в действие 1 октября 1991 г. В настоящее время Закон действует в редакции от 28.12.2014 г. [2]. Это один из первых рыночных законов, имеющих прямое отношение к преобразованию экономики. Значение Закона не только в усилении социальных гарантий гражданина, но и в объективном повышении ответственности производителей, продавцов, исполнителей, импортеров за качество своей работы, что в условиях отсутствия развитой конкуренции способствует повышению качества продукции и услуг. Одновременно с этим Закон вносит существенные изменения в представления о некоторых вопросах в области нормирования качества продукции, о гарантийных и других сроках, связанных с качеством, информацией о продукции, ответственностью за нарушение прав потребителей и др.

Закон Украины «О защите прав потребителей» регулирует отношения между потребителями товаров и услуг и производителями, исполнителями, продавцами, устанавливает права потребителей и определяет механизм реализации государственной защиты их прав.

Защита прав потребителя – это комплекс мер, реализуемых государством и направленных на регулирование общественных отношений, возникающих между потребителем (физическим лицом, приобретающим товар или услугу для личных, семейных домашних и иных нужд, не связанных с предпринимательской деятельностью) и субъектом предпринимательской деятельности – изготовителем, исполнителем, продавцом и включает установление конкретных прав потребителей, формы возможных нарушений прав и механизм их защиты, ответственность за нарушение прав потребителей.

Согласно ст. 4. п. 1 Закона Украины «О защите прав потребителей» при приобретении, заказе или использовании продукции, которая реализуется на территории Украины, для удовлетворения своих личных потребностей потребители имеют право на:

1) защиту своих прав государством;

2) надлежащее качество продукции и обслуживания;

3) безопасность продукции;

4) возмещение вреда (убытков) [3].

Чтобы регулировать отношения купли-продажи, каждое право должно сопровождаться обязанностью. Поэтому согласно ст. 4. п. 3. каждый потребитель обязан:

1) перед началом эксплуатации товара внимательно ознакомиться с правилами эксплуатации, изложенными в предоставленной производителем (продавцом, исполнителем) документации на товар;

2) в случае необходимости разъяснения условий и правил использования товара до начала использования товара обратиться за разъяснениями к продавцу (производителю, исполнителю) или к другому указанному в эксплуатационной документации лицу, выполняющему их функции;

3) пользоваться товаром в соответствии с его целевым назначением и соблюдать условия (требования, нормы, правила), установленные производителем товара (исполнителем) в эксплуатационной документации.

Законом Украины «О защите прав потребителей» закреплено право потребителя на качественный товар. Продавец обязан передать потребителю товар, качество которого соответствует договору (ст. 6 п. 1). Продавец (производитель, исполнитель) на требование потребителя обязан предоставить ему документы, подтверждающие надлежащее качество продукции (ст. 6 п. 2).

При продаже товара по образцу и (или) по описанию продавец обязан передать потребителю товар, который соответствует образцу и (или) описанию. Если стандартом предусмотрены обязательные требования к качеству товара, продавец обязан передать потребителю товар, соответствующий этим требованиям. Четкое определение понятия «качества» имеет большое значение для применения Закона, в особенности в отношении норм об ответственности за продукцию ненадлежащего качества (с недостатками).

Товар, работу или услугу признают качественными в случаях:

- соответствия качества договору;
- пригодности для целей его непосредственного использования, если в договоре отсутствуют условия о качестве товара (работы, услуги);
- пригодности для использования в конкретных целях, оговоренных при заключении договора;
- соответствия образцу и (или) описанию при продаже товара по образцу и (или) описанию.

Гарантийные обстоятельства регулируются ст. 7 Закона Украины «О защите прав потребителей». Гарантийный срок должен быть отмечен в паспорте на продукцию или на этикетке, или в любом другом документе, который прилагается к продукции (п. 2). Срок годности товара исчисляется, начиная от даты изготовления, которая также отмечается на этикетке или в других документах. Срок годности определяется или временем, в течение которого товар является пригодным для использования, или датой, до наступления которой товар является не-

пригодным для использования. Продажа товаров, на которые срок годности не указан или указан с нарушением требований нормативных документов, а также товаров, срок годности которых истек, запрещается.

На сезонные товары (одежда, меховые и прочие изделия) гарантийный срок исчисляется с начала соответствующего сезона, который устанавливается Кабинетом Министров Украины (п. 3). Относительно продукции, на которую гарантийные сроки или срок годности не установлен, потребитель имеет право предъявить продавцу (производителю, исполнителю) соответствующие требования, если недостатки были выявлены в течение двух лет, а к объекту строительства – не позднее десяти лет со дня передачи их потребителю.

Одним из важнейших прав потребителей является право на безопасность товара, предусмотренное ст. 14 Закона «О защите прав потребителей». Потребитель имеет право на то, чтобы продукция при обычных условиях ее использования, хранения и транспортировки была безопасной для его жизни, здоровья, окружающей природной среды, а также не наносила ущерб его имуществу.

При приобретении товара потребитель имеет право потребовать информацию о продукции, которая его интересует. Информация о продукте должна содержать [4]:

1) название товара, наименование или воспроизведение знака для товаров и услуг, по которым они реализуются;

2) сведения о содержании вредных для здоровья веществ;

3) дату изготовления;

4) сведения об условиях хранения;

5) гарантийные обязательства производителя (исполнителя);

6) срок годности (срок службы) товара (результатов работы).

Защиту прав потребителям должно обеспечивать государство. Согласно ст. 5 Закона Украины «О защите прав потребителей» государство предоставляет возможность свободного выбора продукции, получения знаний и квалификации, необходимых для принятия самостоятельных решений при приобретении и использовании продукции в соответствии с их потребностями, гарантирует приобретение или получение продукции другими законными способами в объеме, который обеспечивает уровень потребления, достаточный для поддержания здоровья и жизнедеятельности [5].

Действие этого Закона, как и других нормативных актов по вопросам защиты прав потребителей, распространяется на все предприятия, которые обслуживают население: торговые, сферы услуг, бытового обслуживания, общественного питания. Это значит, что в Украине законодательством урегулированы все сферы, где гражданин является потребителем, т. е. лицом, которое приобретает, заказывает, использует или имеет намерение приобрести или заказать товары (работы, услуги) для личных бытовых нужд.

Таким образом, в Законе Украины «О защите прав потребителей» и других законодательных актах в сфере защиты прав потребителей можно выделить следующие определяющие принципы правового регулирования защиты прав потребителей в Украине:

– установление государственных обязательных требований к качеству товаров (работ, услуг), торгового и других видов обслуживания населения;

– приоритет законодательного регулирования в отношениях между продавцами (исполнителями) и покупателями (заказчиками);

– установление дополнительных обязанностей для продавцов (производителей) и привилегированных прав для потребителей-покупателей (заказчиков) по сравнению с общими основаниями гражданского законодательства;

– установление специальных способов защиты прав потребителей органами по делам защиты прав потребителей и объединениями потребителей, а также упрощенной судебной защиты [6].

Установление этих принципов обусловлено необходимостью усиления защиты прав потребителей в современных условиях бурного развития научно-технического прогресса и предпринимательства, что нередко сопровождается выпуском некачественных товаров, в том числе опасных для жизни и здоровья людей. Потребление и справедливая торговля – основоположные принципы демократичного общества, а защита прав человека как потребителя является объективной необратимой закономерностью развития и одним из важнейших признаков такого общества.

Именно нормативное обеспечение соблюдения этих принципов и постоянное их совершенствование позволяет говорить о наличии в Украине комплексного правового института потребительского права.

Научный руководитель – старший преподаватель Перепелица И. К.

Литература: 1. Конституція України [Электронный ресурс] : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Режим доступа : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80. **2.** Про захист прав споживачів [Электронный ресурс] : Закон України від 12.05.1991 № 1023-XII. – Режим доступа : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1023-12. **3.** Грицяк І. А. Правове регулювання сфери захисту прав споживачів у Європейському Союзі та в Україні (комплексне порівняльно-правове дослідження) / За заг. ред. І. А. Грицяка. – Київ : Атіка-Н, 2006. – С. 60–61. **4.** Зверева О. В. Захист прав споживачів : навч. посіб. / О. В. Зверева. – Київ : Центр навчальної літератури, 2007. – 192 с. **5.** Галянтич М. К. Господарське право України : підручник / М. К. Галянтич, С. М. Грудницька, О. М. Міхатуліна [та ін.]. – Київ : МАУП, 2005. – 424 с. **6.** Дудла І. О. Захист прав споживачів : навч. посіб. / І. О. Дудла. – Київ : Центр навч. літ., 2007. – 448 с.

ПРАВОВОЕ ОБОСНОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И НЕОБХОДИМОСТЬ ЕЕ АКТИВИЗАЦИИ В УКРАИНЕ

УДК 330.322

Фероян А. О.

Студент 2 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены вопросы правового обоснования инвестиционной деятельности, приведены аргументы в пользу необходимости ее активизации в Украине. Обосновано, что нормативно-правовое регулирование инвестиционной деятельности в ключе обеспечения реализации социального назначения инвестиций должно быть направлено на наращивание основного инвестиционного ресурса общества – сбережений населения.*

Ключевые слова: *инвестиции, право, инвестиционная деятельность, государство, административное право.*

Анотація. *Розглянуто питання правового обґрунтування інвестиційної діяльності, подано аргументи на користь необхідності її активізації в Україні. Аргументовано, що нормативно-правове регулювання інвестиційної діяльності стосовно забезпечення реалізації соціального призначення інвестицій має бути спрямоване на нарощування основного інвестиційного ресурсу суспільства – заощаджень населення.*

Ключові слова: *інвестиції, право, інвестиційна діяльність, держава, адміністративне право.*

Annotation. *Explains the topicality of the legal substantiation of the investing activities and gives reasons for its necessary promotion in Ukraine. The author gives arguments for the thesis, that the state's rule-making activity is essential for the efficient and trouble-free investment processes in the country. Moreover, the undertaken research proves that the normative legal regulation of the investing, carried out to ensure the realization of the investments' social purpose, should focus on the increase of the main investment resource of the society, which is the personal savings.*

Keywords: *investment, law, investment, government, administrative law.*

Правовое регулирование инвестиционной деятельности является одним из важнейших условий создания благоприятного инвестиционного климата в стране.

Инвестиционная деятельность представляет собой совокупность практических действий граждан, юридических лиц и государства по реализации инвестиций.

© Фероян А. О., 2015

В Украине, как и в большинстве стран романо-германской правовой системы, основным источником права является нормативно-правовой акт, иначе называемый законом в широком смысле. В узком смысле термин «закон» означает особый уровень нормативных актов, принимаемых законодательной властью страны. Нормативно-правовой акт представляет собой документ, который принят в установленном законом порядке, содержит нормы права и рассчитан на многократное применение в отношении неопределенного круга лиц.

В наше время в Украине практически сформирована правовая база, которая регулирует инвестиционные правоотношения. Вместе с тем современное состояние правового обеспечения инвестиционной деятельности еще не отвечает в достаточной мере требованиям современных общеобразовательных и собственно украинских рыночных отношений и требует глобальной доработки [1, с. 19].

Следует выделить несколько законов, которыми регулируется инвестиционная деятельность.

– Закон Украины «Об инвестиционной деятельности», определяющий общие правовые, экономические и социальные условия инвестиционной деятельности на территории Украины. Он направлен на обеспечение равной защиты прав, интересов и имущества субъектов инвестиционной деятельности независимо от форм собственности, а также на эффективное инвестирование экономики Украины, развитие международного экономического сотрудничества и интеграции.

– Закон «О режиме иностранного инвестирования» имеет принципиальное значение в регулировании инвестиционной деятельности в Украине. Он определяет особенности режима иностранного инвестирования на территории Украины, исходя из целей, принципов и положений законодательства Украины. В Законе определены понятия «иностранные инвесторы», «иностранные инвестиции», «предприятие с иностранными инвестициями» (ст. 1 Закона). Также определены виды и формы иностранных инвестиций, установлены их государственные гарантии, отрегулированы вопросы государственной регистрации и контроля над осуществлением иностранных инвестиций. Закон определяет процедуру создания и особенности деятельности предприятий с иностранными инвестициями, а также содержит другие важные положения, касающиеся иностранного инвестирования на территории Украины.

– Закон Украины «Об институтах совместного инвестирования» направлен на обеспечение привлечения и эффективного размещения финансовых ресурсов инвесторов и определяет правовые и организационные основы создания, деятельности и прекращения деятельности субъектов совместного инвестирования, особенности управления активами указанных субъектов; устанавливает требования к составу, структуре и хранению таких активов; особенности эмиссии, обращения, учета и выкупа ценных бумаг институтов совместного инвестирования, а также порядок раскрытия информации об их деятельности. В качестве следующего этапа Зубченко Л. А. рассматривает окончательное приведение действующего законодательства в соответствие с международными нормами и постепенное упрощение специального законодательства по регулированию иностранных инвестиций [2, с. 84].

– Закон «О стимулировании инвестиционной деятельности в приоритетных отраслях экономики с целью создания новых рабочих мест», который определяет основы государственной политики в инвестиционной сфере в течение 2013–2032 гг. по стимулированию привлечения инвестиций в приоритетные отрасли экономики. Закон направлен на создание условий для активизации инвестиционной деятельности путем концентрации ресурсов государства на приоритетных направлениях развития экономики для внедрения новейших и энергосберегающих технологий, создания новых рабочих мест, развития регионов. Приоритетными отраслями экономики в понимании Закона являются отрасли, направленные на обеспечение потребностей общества в высокотехнологической конкурентоспособной экологически чистой продукции, высококачественных услугах, которые реализуют государственную политику по развитию производственного и экспортного потенциала, создание новых рабочих мест (ч. 1 ст. 2 Закона).

– Закон Украины «О подготовке и реализации инвестиционных проектов по принципу “единого окна”». Регламентирует максимальное упрощение для субъекта инвестиционной деятельности порядка получения услуг, связанных с подготовкой и реализацией инвестиционных проектов путем внедрения принципа «единого окна». Частью национального законодательства Украины являются действующие международные договоры, согласие на обязательность которых предоставлено Верховной Радой Украины (ст. 9 Конституции Украины). Как отмечается в разъяснении Министерства юстиции Украины «Инвестиционное законодательство: состояние, проблемы, перспективы» [3], особенностью отечественного инвестиционного законодательства является то, что отдельные аспекты в данной сфере, кроме вышеуказанных нормативно-правовых актов, регулируются также нормами хозяйственного, налогового, валютного, банковского, финансового, таможенного, гражданского и земельного законодательства, правовыми актами о приватизации, инновационной деятельности, фондовом рынке, концессиях и др. К такому законодательству следует отнести положения Налогового, Хозяйственного, Гражданского, Земельного кодексов и законов Украины. Отмечая смысл Налогового кодекса в нормативно-правовом регулировании инвестиционной деятельности, Бочаров В. В. подчеркивает, что для реального регулирования инвестиционной активности приоритетное значение имеют нормативные акты, определяющие порядок налогообложения предпринимать-

ской деятельности. Ведь именно налоговая среда учитывается инвестором в первую очередь при принятии решения о вложении капитала в конкретный инвестиционный проект [4, с. 44].

Вопросам правового регулирования иностранных инвестиций в системе нормативно-правового регулирования инвестиционной деятельности в Хозяйственном кодексе отведен целый раздел. Вербицкая Ю. М. и Крамаренко А. А. считают этот кодифицированный нормативно-правовой акт главным нормативным документом в нормативно-правовой базе инвестиционно-инновационной деятельности [5].

Впрочем, нормы, которые непосредственно или косвенно отражают правовой аспект инвестиционной деятельности, содержатся также в законах Украины «Об инновационной деятельности»; «О финансовом лизинге»; «О концессиях»; «О соглашениях о разделе продукции»; «О регулировании градостроительной деятельности»; «О комплексной реконструкции кварталов (микрорайонов) устаревшего жилищного фонда»; «О ценных бумагах и фондовом рынке»; «О государственном регулировании рынка ценных бумаг в Украине»; «О хозяйственных обществах»; «Об акционерных обществах»; «О холдинговых компаниях в Украине» и многие другие.

Несовершенство нормативно-правового обеспечения инвестиционной деятельности в Украине отмечается и в специальной литературе. Для многих нормативно-правовых актов регулирования инвестиционно-инновационной деятельности характерно наличие пробелов, неточностей, коллизий, требующих немедленного устранения [5]. Нормативно-правовая база в сфере инвестиционной деятельности, несомненно, нуждается в модернизации, хотя правительство постоянно принимает меры для ее усовершенствования Прежде всего, нужны коренные изменения в практике внедрения и механизмах привлечения прямых иностранных инвестиций, совершенствование механизмов обеспечения рыночных прав и свобод инвесторов, а также повышение уровня защиты инвесторов [6, с. 308].

Таким образом, нормотворческая деятельность государства играет существенную роль в деле обеспечения эффективного и бесперебойного функционирования инвестиционных процессов в стране. Смысл административно-правового регулирования состоит в:

– принятии новых административно-правовых норм в соответствии с потребностями общества и государства;

– благоустройстве и закреплении на основании современных норм права наиболее целесообразных общественных отношений в сфере государственного управления (приватизация государственного и муниципального имущества, регистрация прав на имущество и др.);

– охране урегулированных правом управленческих отношений (в том числе путем установления ответственности за их нарушение);

– развитии новых общественных отношений, соответствующих требованиям объективных законов развития общества (предпринимательства, лицензирования и др.);

– вытеснении из сферы управления общественных отношений, не соответствующих современным условиям (административно-командных, устаревших налоговых отношений) [7, с. 20].

Поскольку активизация инвестиционной деятельности находится в прямой зависимости от законодательства, которое ее регулирует, то административно-правовое регулирование инвестиционной деятельности в направлении принятия новых законов и подзаконных нормативно-правовых актов может осуществляться следующим образом. Поскольку уровень нормативно-правового обеспечения инвестиционной деятельности требует улучшения, сохраняется необходимость в принятии новых административно-правовых норм, регулирующих инвестиционные процессы в соответствии с динамикой потребностей общества и государства. Следует подчеркнуть, что для оптимизации инвестиционного процесса регулирование инвестиционных правоотношений должно носить непротиворечивый, согласованный характер, осуществлять системное регулирование правоотношений, возникающих в ходе административно-правового регулирования инвестиционной деятельности. На данном этапе законодательство, регулирующее административно-правовые отношения в сфере реализации инвестиций, не отличается системностью из-за распыленности административно-правовых норм, регулирующих вопросы инвестиционной деятельности, между рядом нормативно-правовых актов. Для решения этой проблемы целесообразным является принятие Инвестиционного кодекса Украины.

Система общественных отношений претерпевает постоянные изменения. Нормативно-правовое регулирование социально-экономических процессов не существует отдельно от общественных процессов, которые оно регулирует. Как отмечает Морозова Т., государственное регулирование экономики опирается на объективные экономические законы общественного развития. В условиях рыночных отношений это, прежде всего, закон спроса и предложения, закон стоимости и др. Целью государственного регулирования является обеспечение правовой базы функционирования рыночной системы, установление законных и эффективных взаимоотношений между производителями, поставщиками и потребителями продукции. Государственное регулирование является главным регулятором поведения цивилизованного бизнеса, создающим условия для относительного нивелирования социального неравенства населения страны [8, с. 291].

Нормативно-правовое регулирование инвестиционной деятельности для обеспечения реализации социального назначения инвестиций должно быть направлено на наращивание основного инвестиционного ресурса общества – сбережений населения. Как отмечает Кушлина В. И., сбережения населения необходимо рассматривать в контексте рационального использования национального богатства и трактовать как жизненно необходимое условие формирования современной модели социального рыночного хозяйства [9, с. 346]. Будучи преумноженными и сконцентрированными в деньгах или других ликвидных активах, финансовые сбережения формируют капитал, в котором заинтересовано все общество. Это способствует созданию совокупного инвестиционного потенциала как финансового резерва для постепенного развития экономики. Увеличение инвестиционных ресурсов населения за счет роста денежных доходов, которыми оно владеет, является одним из основных факторов активизации инвестиционной активности. Стеченко Д. М. подчеркивает, что ориентирами, которых придерживается государство, являются показатели, характеризующие уровень экономического развития и качества жизни: продолжительность жизни человека, доход на душу населения, уровень занятости, степень реализации прав человека [10, с. 5].

Именно поэтому принятием органами административно-правового регулирования инвестиционной деятельности двух важнейших для экономики и социальной сферы Украины кодифицированных законодательных актов – Инвестиционного и Социального кодексов – государство продемонстрирует свою способность адаптировать законодательство с учетом динамики общественных отношений, реагировать на постоянные изменения в соответствии с требованиями объективных законов развития общества.

Научный руководитель – старший преподаватель Перепелица И. К.

Литература: 1. Алексеев Г. В. Правоведение : учеб. пособие / Г. В. Алексеев. – СПб: СПбГУ ИТМО, 2007. – 144 с. **2.** Зубченко Л. А. Иностранные инвестиции : учеб. пособие / Л. А. Зубченко. – М. : Книгодел, 2006. – 160 с. **3.** Інвестиційне законодавство: стан, проблеми, перспективи [Электронный ресурс] : Мін. Юст. України; Роз'яснення від 08.05.2012. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/n0015323-12. **4.** Бочаров В. В. Инвестиции : учебник для вузов. – СПб. : Питер, 2009. – 384 с. **5.** Вербицька Ю. М. Нормативно-правове забезпечення інвестиційно-інноваційної діяльності: проблеми та шляхи вирішення / Ю. М. Вербицька, О. А. Крамаренко // Економічний форум. – 2012. – № 3.– С. 350–354. **6.** Стефанишин Г. С. Правове регулювання інвестиційної діяльності в Україні / Г. С. Стефанишин, О. І. Лиса // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2011. – № 21. – С. 302–309. **7.** Бородин С. С. Административное право. Общая и Особенная часть : курс лекций / С. С. Бородин, С. С. Громыко. – СПб. : ГУАП, 2007. – 432 с. **8.** Морозова Т. В. Организационно-управленческие аспекты взаимодействия субъектов инновационно-инвестиционной деятельности / Т. В. Морозова // Инновационные технологии в экономике и управлении. – 2006. – № 1. – С. 289–297. **9.** Кушлин В. И. Государственное регулирование рыночной экономики : учебник / Под ред. В. И. Кушлина. – М. : РАГС, 2005. – 834 с. **10.** Стеченко Д. М. Державне регулювання економіки : навч. посіб. / Д. М. Стеченко. – Київ : Знання, 2006. – 262 с.

РОЗВИТОК ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.11.330.341.1

Філенко А. К.

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

Анотація. *Досліджено сутність інноваційного потенціалу підприємства та визначено підходи до трактування поняття інноваційного потенціалу. Запропоновано узагальнене визначення інноваційного потенціалу, його структури та місця в сукупному потенціалі підприємства.*

Ключові слова: *потенціал, інноваційний потенціал, підходи до трактування поняття інноваційного потенціалу, структурні елементи інноваційного потенціалу.*

Аннотация. *Исследована сущность инновационного потенциала предприятия, определены основные подходы к трактовке понятия инновационного потенциала. Предложены обобщающее определение инновационного потенциала, его структуры и места в совокупном потенциале предприятия.*

Ключевые слова: *потенциал, инновационный потенциал, подходы трактовке понятия инновационного потенциала, структурные элементы инновационного потенциала.*

Annotation. *Research of essence of innovative potential of the enterprise and definition of the main approaches to its interpretation. On the basis of certain approaches suggests the generalizing definition of innovative potential, its structure and place in the total potential of the enterprise.*

Keywords: *potential, innovative potential, innovative potential approaches, structural components of innovative potential.*

У сучасній економіці успішне й ефективне функціонування підприємства в конкурентному середовищі все більше залежить від технічних і технологічних зрушень на базі інновацій та активності інноваційної політики. У свою чергу, ефективність інноваційної політики суб'єкта господарювання зумовлена величиною інноваційного потенціалу, що стає вирішальним фактором забезпечення конкурентоспроможності та розвитку підприємства.

Проблеми формування, управління й оцінювання інноваційної діяльності підприємства досліджують як вітчизняні, так і зарубіжні вчені. Для визначення напрямів розвитку інноваційного потенціалу велике теоретичне, методологічне та методичне значення мають праці таких учених, як Геєць В. М., Федулової Л. І., Завліна П. Н., Новікової І. В., Ілляшенка С. М., Гарматій Н. М. Федоніна О. С., Лапіна Н. І., Верби В. А., Краснокутської Н. В., Лузіна А. Є., Гуніна В. Н., Фатхудінова Р. О. та ін. Водночас багато питань стосовно сутності, формування та управління інноваційним потенціалом підприємства залишаються дискусійними і недостатньо дослідженими.

В економічних джерелах існує багато підходів до визначення поняття «інноваційний потенціал», що спричиняє суперечності стосовно визначення цього терміна, висвітлення його сутності та структури. Це зумовлює актуальність детального вивчення поняття «інноваційний потенціал». Тому метою статті є визначення сутності, основних підходів, структури категорії «інноваційний потенціал».

Дослідження питань інноваційного потенціалу потребує попереднього вивчення поняття «потенціал». Буквально воно означає «сила», а ширше його визначають як можливості та ресурси, що є використовуваними і такими, що можуть бути використані, для досягнення запланованого результату.

Сучасні науковці, досліджуючи проблеми інноваційного розвитку, приділяють велику увагу визначенню сутності такого відносно нового в економічній науці поняття, як інноваційний потенціал підприємства. З огляду на це, у сучасній економічній літературі з'явилося багато різних трактувань цього поняття. Через це важливими є чітке визначення і узагальнення цієї категорії, а його сутність потребує уточнення.

Фатхутдінов Р. А. [9], Федулова Л. І. [10] розуміють категорію «інноваційний потенціал» як ступінь готовності організації виконати завдання, що забезпечать досягнення поставленої інноваційної мети. На основі такого роз'яснення можна визначити перший підхід, який базується на ступені готовності до здійснення інноваційної діяльності. Основною перевагою підходу є врахування достатності досягнутого рівня інноваційного потенціалу, а недоліком є те, що в цьому підході не уточнюється структура ресурсів, необхідних для здійснення інноваційної діяльності, наявність компонентів потенціалу.

© Філенко А. К., 2015

Ілляшенко С. М. [5], Верба В. А. та Новикова І. В. [2], Балабанов І. Т. [1], Геєць В. М. [4] під інноваційним потенціалом розуміють ресурсне забезпечення, фактори якого є пов'язаними між собою і створюють умови для оптимального використання таких ресурсів. Відтак можна деталізувати другий підхід – ресурсний, тобто сукупність необхідних для розвитку і функціонування системи різних видів ресурсів. Перевагою підходу є те, що можна виділити слабкі і сильні сторони підприємства, дати оцінку поточної ситуації розвитку інноваційних процесів. Але водночас цей підхід ураховує лише статичну величину наявного ресурсу і не враховує спроможність підприємства до використання наявних та потенційних ресурсів, його готовність до впровадження інновацій.

Кокурін Д. І. [7] , Федонін О. С., Репіна І. М., Олесь О. І. зазначають, що інноваційний потенціал – це сукупні можливості підприємства до генерації, сприйняття та впровадження нових ідей для його системного технічного, організаційного та управлінського оновлення. Таким чином, можна визначити третій підхід, що є пов'язаним із ресурсним, але являє собою сукупність можливостей використання продуктивної сили ресурсу, тобто використані і невикористані, приховані й явні ресурсні можливості. Перевагою такого підходу є врахування можливостей господарчого суб'єкта до здійснення інноваційної діяльності. Основним недоліком є те, що не враховується спроможність та готовність підприємства до використання наявних можливостей.

Лапін Є. В. [8] і Краснокутська Н. С. [6] розглядають інноваційний потенціал як можливість створювати і освоювати інновації, ефективно впроваджувати їх у господарчі процеси наявними силами або залученими ззовні. Виділимо четвертий, системний підхід, що є визначуваним як система дій, заходів до розробки, освоєння та впровадження інновацій. Основною перевагою підходу є те, що тут враховано активну позицію підприємства щодо здійснення інноваційної діяльності, а недоліком є те, що не враховано ресурси, можливості підприємства для здійснення інноваційної діяльності.

Розглянувши вищенаведені підходи, можна зробити висновок, що єдиного підходу до визначення сутності інноваційного потенціалу не існує, бо вчені акцентують свою увагу на різних складових категорії «інноваційний потенціал». Пропонуємо визначати інноваційний потенціал як готовність суб'єкта господарювання до розробки, упровадження та оцінювання нововведень, яка є підкріпленою ресурсним забезпеченням, явними та прихованими сукупними можливостями. Основною перевагою такого підходу є багатогранність визначення поняття. Головним напрямом подальшого дослідження категорії є визначення із урахуванням окремих складових категорії «інноваційний потенціал».

Незважаючи на деякі розбіжності у підходах до трактування категорії «інноваційний потенціал», учені сходяться у визначенні його структурних елементів, серед яких: інформаційний, маркетинговий, фінансовий, інтерфейсний, техніко-технологічний, виробничий, соціальний та організаційно-управлінський. Виділяють також основні складові інноваційного потенціалу: ресурсний, результативний, цільовий, управлінсько-організаційний, інвестиційно-фінансовий [3].

Відповідно до визначення основних елементів структури інноваційного потенціалу визначають і місце категорії в сукупному потенціалі підприємства (рис. 1).

Рис. 1. **Місце інноваційного потенціалу в структурі сукупного потенціалу підприємства** [8]

Застосування такого підходу до визначення місця інноваційного потенціалу є доцільним для комплексного підходу до аналізу поняття. Інноваційний потенціал є невід'ємною частиною сукупного потенціалу підприємства і водночас є цілісною динамічною соціально-економічною системою, складеною із сукупності взаємодіючих елементів різного ступеня складності й організації.

Складність і комплексний характер категорії інноваційного потенціалу, взаємодія з основними складовими сукупного потенціалу підприємства зумовлює аналіз його структури з точки зору наявності управлінсько-організаційної, ресурсної, цільової, інвестиційно-фінансової та результативної складових частин, що дають

можливість відстежувати ресурси, можливості та готовність суб'єкта господарювання до інноваційної діяльності протягом його життєвого циклу.

Науковий керівник – докт. екон. наук, професор Фесенко І. А.

Література: 1. Балабанов И. Т. Инновационный менеджмент : науч. пособие / И. Т. Балабанов, О. А. Бондарь, С. Н. Комаров. – СПб. : Питер, 2011. **2.** Верба В. А. Методичні рекомендації з оцінки інноваційного потенціалу підприємства / В. А. Верба, І. В. Новікова // Проблеми науки. – 2003. – № 4. – С. 22–31. **3.** Гарматій Н. М. Сутність інноваційного капіталу та необхідність його застосування в галузі телекомунікацій / Н. М. Гарматій // Галицький економічний вісник. – 2009. – № 2. – С. 42–46. **4.** Геєць В. М. Інноваційна стратегія українських реформ / В. М. Геєць, А. С. Гальчинський, А. К. Кінах, В. П. Семиноженко. – Київ : Знання України, 2002. – 336 с. **5.** Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи : навч. посіб. / С. М. Ілляшенко, О. А. Біловодська. – Суми : СумДУ, 2006. – 129 с. **6.** Краснокутська П. Е. Дефініція поняття «потенціал підприємства» в контексті розвитку мікроекономічної теорії / П. Е. Краснокутська // Вісник КНТЕУ. – 2008. – № 5. – С. 54–64. **7.** Кокурин Д. И. Инновационная деятельность / Д. И. Кокурин. – М. : Экзамен, 2001. – 575 с. **8.** Лапин Е. В. Экономический потенциал предприятия : монография / Е. В. Лапин. – Сумы : Университет. кн., 2002.– 310 с. **9.** Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент : учебник для вузов / Р. А. Фатхутдинов. – СПб. : Питер, 2011. – 448 с. **10.** Федулова Л. І. Інноваційний потенціал підприємства як фактор забезпечення результативності реструктуризації / Л. І. Федулова, М. О. Колош // Наукові праці МАУП. – Київ : МАУП, 2007. – Вип. 3. – С. 48–51.

DEVELOPMENT OF THE MARKETING PLAN OF AN ENTERPRISE

ГВС 339.138.4

Frolova A. A.

The 4th year student
Management and **м**arketing faculty of S. Kuznets KhNUE

Annotation. *Devoted to practical aspects of content marketing plan and the role of the marketing plan for the enterprise. Identified the concept of «planning», «marketing plan». The process and ways to improve the marketing plan for the enterprise.*

Keywords: *marketing activity, enterprise, marketing planning, planning, marketing research.*

Анотація. *Розглянуто поняття «планування», «маркетинговий план», а також практичні аспекти маркетингового плану та ролі маркетингового плану на підприємстві. Запропоновано шляхи покращення маркетингового плану на підприємства.*

Ключові слова: *маркетингова діяльність, підприємство, маркетингове планування, планування, маркетингове дослідження.*

Аннотация. *Рассмотрены понятия «планирование», «маркетинговый план», а также практические аспекты маркетингового плана и роли маркетингового плана на предприятии. Предложены пути улучшения маркетингового плана на предприятии.*

Ключевые слова: *маркетинговая деятельность, предприятие, маркетинговое планирование, планирование, маркетинговое исследование.*

© Frolova A. A., 2015

In the modern fast changing economic situation it is impossible to achieve positive results, without planning the actions and without predicting consequences. Planning is a definition of the purpose development of the operated object, methods, ways and means of achievement, development of the program, plan action of various extent specifications for the near-term and future outlook.

Purpose of article – formulate the most effective marketing plan for the enterprise.

The planning process allows seeing all complex of future operations of business activity and to prevent that can happen. It is particularly important in the planning of commercial activities that require long-term foreknowledge and preliminary.

In the most general view of marketing planning is a relationship between of two parties: comprehensive studying of the market and potential consumers and comprehensive advance of goods (services) to this potential consumer: «to produce that is bought, but not to sell that is produced» – the main formula of marketing.

One of the components of marketing planning process is to create a marketing plan. According to Balashov V. [1] it is possible to talk about the five most important effects of marketing plan for company: minimizing of business risk, focusing on increasing the turnover and profit of company, monitoring and analysis of company success, determination of methods for achieving goals and improving image of company. Marketing planning is regarded as strategic part of any company, but many companies do not enough emphasize on creating effective marketing plan. Many managers are no table to create good marketing plan and many marketing departments consider marketing plan as necessary administrative formality. Excellently prepared marketing plan also could help company to live through bad conditions.

Marketing plan is one of functional components of business plan. Its primary objective is to improve business results of company through realization effective marketing activities. Its preparation is therefore critically important for companies [3].

Kotler F. [2] defines two types of marketing plan. Strategic marketing plan determines wider marketing objectives and strategies for their achieving. They result from analysis of current market situation and opportunities from external environment of company. Tactical marketing plans set specific marketing tactics and include selected marketing communications tools, pricing, distribution, service portfolio, etc. In terms of time factor, marketing plans can be divided as short-term and long-term. Long-term marketing plans are set for a period 3–5 years and are focused on development of new products, investments into marketing activities, product design and packaging.

Short-term marketing plans are prepared for period 1–2 years. They include market research, sales predictions for coming period, marketing communication tools appropriate for particular phase of product life cycle, pricing, distribution and other marketing activities. Already in the eighties and the nineties of last century, marketing experts have described the necessity of marketing plan. But until nowadays, there have not been determined universal and general contents.

Comparison of marketing planning conceptions clarifies that all authors defined own steps of general planning process which differ each other and they give different attention to particular planning phase. Emphasis determining field of business, but he does not significantly focus on analysis, prognosis, strengths and weaknesses of company, which are very important during marketing plan preparation. Kohler gives more attention to this aspect in his seven-level planning process.

Conceptions and marketing planning phases have significantly changed in comparison with past. Nowadays, they are more oriented on customers and competition and they are also more realistic than in the past. Also there are no longer so significant differences between the views of experts on marketing plan content, as it was in the past.

Through comparison listed above, it can be said, that in general most of marketing plans consists of eight main sections: overall summary, situation analysis or current marketing situation, SWOT analysis and context analysis, marketing objectives, marketing strategies, action programmers, budget, monitoring marketing plan fulfilment.

Individual parts can briefly characterize as following [4]:

Overall summary and brief content. This section presents the whole company and business, its main targets and strategies for defined period of marketing plan. Through it can company management quickly understand the main ideas of plan. At the beginning of planning process, it is appropriate to outline the main idea and subsequently elaborate it. At the end of planning, it is necessary to return to summary and appropriately edit all formulations set at the beginning.

Current marketing situation. This part of marketing plan presents basic data about sales, costs, profits, market, competition and micro-environment of company.

SWOT analysis and context analysis. After collecting data on current marketing situation follows SWOT analysis – identification of main opportunities and threats from external environment, together with determination of strengths and weaknesses of company. It is necessary to analyze everything according to type, size and orientation of company, for example position at market, product portfolio, implementation of quality management tools etc.

Marketing targets. Based on the results of previous analysis, there are determined marketing targets of company. Targets can be seen as future business state, which company wants to achieve. It is important to set goals which are measurable and can be evaluated (it is recommended to focus on 3–4 main goals).

Marketing strategies. Marketing targets determine what company wants to achieve and strategy define how it is possible to reach desired state. Particular parts of marketing mix (product, price, distribution and communication strategies) are set in marketing strategy.

Action programmers represent elaboration of strategy into particular activities and tasks. It is important to address several questions: «What should be done?», «What is main target of activity?», «Who is responsible for the activity?», «When do given activities start and quit?».

Budgeting Anticipated marketing costs are set in budget. Marketing costs consist of costs for fulfilment marketing action programmers, costs for sales and administration connected with sale and marketing. Approved budget is base for elaboration one part of financial plan.

Monitoring: Methods and intervals of monitoring of marketing targets fulfilment are set in this part of marketing plan. Evaluation should be realized quarterly all least, but the most effective as monthly evaluation. Plan with recommendations how to react on unpredictable situations is part of monitoring section. During marketing plan compilation it is necessary to meet basic requirements which include clarity, conciseness, complexity and feasibility of planned activities and optimum range of marketing plan. Extensive research, focused on marketing plan compiling confirmed these useful rules.

Proposed marketing plan should be present in the company and after approval all employees who will implement it should be familiar with its content; because good marketing plan is good and effective if is good and effective its implementation.

Ideal situation is when employees who will implement the plan are also involved in its preparing, because through this, they can better identify with plan; marketing is affair of the whole company and so it is very important to familiarize all employees with plan and even better – involve them into its preparation and get feedback from all parts of company; – Plan is not static document, because environment conditions where it is implemented, change frequently. For this reason, it is necessary to review and update marketing plan regularly in order to respond current conditions and changes in micro-environment a macro-environment of company. Another way is to compile several variants of marketing plan or design flexible marketing plan.

Compilation of good marketing plan is time-consuming and difficult. Company has to avoid ineffective marketing campaigns and tactics; illogical layout of particular parts of plan; uncertainties in specific targets, strategies and tactics; absence of alternative scenarios (reactions to changes); incorrect determination of costs and inefficient set of budget.

Supervisor – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor Mazorenko O. V.

Literature: 1. Балашов В. Система маркетинга на предприятии / В. Балашов // Практический маркетинг. – 2000. – № 3. – С. 7–13. **2.** Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2002. – 646 с. **3.** Вествуд Дж. Маркетинговый план / Дж. Вествуд. – СПб. : Питер, 2001. – 256 с. **4.** Данько Т. П. Управление маркетингом : учебник / Т. П. Данько. – М. : Инфра-М, 2001. – 334 с. **5.** Балашов В. Система маркетинга на предприятии / В. Балашов // Практический маркетинг. – 2000. – № 3. – С. 7–13. **6.** Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2002. – 646 с. **7.** Вествуд Дж. Маркетинговый план / Дж. Вествуд. – СПб. : Питер, 2001. – 256 с.

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

УДК 005.32:331.101.3

Харченко Ю. А.

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

Анотація. *Проаналізовано природу виникнення терміна «трудова мотивація», основні фактори та критерії мотивації. Визначено особливості впливу трудової мотивації на ефективність функціонування системи управління трудовим потенціалом.*

Ключові слова: *трудова мотивація, ефективність, система, потенціал, працівник, управління.*

Аннотация. *Проанализированы природа возникновения термина «трудовая мотивация», основные факторы и критерии мотивации. Определено влияние трудовой мотивации на эффективность функционирования системы управления трудовым потенциалом.*

Ключевые слова: *трудовая мотивация, эффективность, система, потенциал, работник, управление.*

Annotation. *Analyzes the concept and the origin of the term «work motivation», the main factors and criteria, as well as the relationship of the influence of work motivation on the efficiency of the system of labor potential.*

Keywords: *work motivation, performance, system, potential, employee, management.*

Нині в Україні істотною проблемою діяльності підприємств є недосконаліть мотивації, недостатнє фінансування заходів, спрямованих на удосконалення мотивації персоналу, відсутність належної уваги до проблем мотивації. На сучасному етапі все більше уваги приділяють соціально-психологічним аспектам мотивації, що мають створювати умови для досягнення високих результатів виробничо-господарської діяльності з мінімальними витратами.

Дослідженням проблем мотивації присвятили свої роботи такі видатні вчені: Богиня Д., Біленький П., Виханський О., Герасимчук В., Маслоу А., Аткінсон Д., Халл Д.

Метою статті є дослідження поняття «трудова мотивація», а також визначення впливу трудової мотивації на ефективність функціонування системи управління трудовим потенціалом компанії.

Нині недостатня мотивація не дозволяє підприємствам реалізувати свої потенційні можливості, що на практиці спричиняє масове відчуження людей від результатів трудової діяльності, зниження трудової активності, інертність більшості працівників. Тепер недостатньо спонукати працівників тільки до зростання продуктивності праці. Виникає необхідність спонукати працівників до ефективної конкурентоспроможної праці, тобто праці, результатом якої є товари та послуги, що користуються попитом та мають…конкурентні…переваги…на..ринку.

У загальному розумінні мотивація праці – це сукупність заходів, що активізують та спонукають працівника або трудовий колектив до виконання певних дій. Нині існує чимало підходів до мотивації праці. До початку ХХ ст. були досить поширені такі підходи, як владне примушення і стимулювання мінімальним заробітком та метод батога і пряника, який і домінував в Україні на початку економічних перетворень. Однак ці методи мають спільні недоліки: вони практично не стимулюють творчу працю і розвиток працівників; не створюють передумов для дієвої мотивації управлінської праці. Окрім того, вони є спрямованими переважно на задоволення первинних органічних потреб, що для сучасної людини є недостатнім.

Системою мотивації є сукупність взаємопов'язаних заходів, що стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому на досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства (організації).

Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою професійного та службового зростання. Система мотивації має розвивати почуття належності до конкретної організації. Відповідне ставлення до праці та свідома поведінка визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами.

До факторів, що зумовлюють поведінку працівника та які слід ураховувати в практиці мотивації його трудової діяльності, належать передусім фізичний тип особистості (вік, стать), рівень самосвідомості та освіченості, професійна підготовка, психологічний клімат у колективі, вплив зовнішнього середовища тощо.

© Харченко Ю. А., 2015

Методи мотивації результативності діяльності поділяють на економічні прямі, економічні непрямі та негрошові. До економічних прямих належать відрядна оплата, почасова оплата, премії за раціоналізацію, участь у прибутках, оплата навчання, виплати за максимальне використання робочого часу (немає невиходів на роботу). До економічних непрямих належать пільгове харчування, доплати за стаж, пільгове користування житлом, транспортом та ін. До негрошових належать: збагачення праці, гнучкі робочі графіки, програми підвищення якості праці,участь у прийнятті рішень на вищому рівні.

Слід зауважити, що заробітна плата не може бути єдиною метою трудової діяльності. Матеріальне заохочення робить мотивацію праці результативною лише за умови функціонування останньої як системи, що базується на таких основних принципах: комунікація, співробітництво та згода між працівниками та адміністрацією щодо загальних принципів системи; обґрунтована система оцінки робіт та визначення їх обсягу; добре осмислені та обґрунтовані критерії виміру та оцінки; виважені нормативи, контроль за ними, періодичний перегляд; чітке узгодження заохочення з результативністю діяльності; винагородження, особливо додаткове, не за рівень результативності взагалі, а саме за той, що є пов'язаним із якістю.

Отже, вплив мотивів, які виникають у результаті функціонування мотиваційного механізму, визначає конкретні цілі підприємства і практичне використання його трудового потенціалу під час трудової діяльності. Оцінка трудового потенціалу та його відповідність кадровій стратегії підприємства дає змогу сформувати зворотний зв'язок і визначити шляхи удосконалення мотиваційного впливу. Мотиваційний механізм використання трудового потенціалу підприємства являє собою сукупність мотивів, що є притаманними працівникам у результаті дії множини впливів, які і є елементами мотиваційного комплексу, який має забезпечити досягнення цілей підприємства. Дія мотиваційного механізму використання трудового потенціалу дає змогу мобілізувати зусилля, створити необхідну зацікавленість працівників у зростанні як індивідуальних результатів діяльності, так і виробничих результатів підприємства, сприятиме прояву творчого потенціалу робітників, підвищенню рівня їх компетенції.

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

Література: 1. Вилюнас В. К. Психологические механизмы биологической мотивации / В. К. Вилюнас. – М. : Изд-во Москов. ун-та, 1986. – 207 с. **2.** Кузьмін О. Е. Основи менеджменту : підручник / О. Е. Кузьмін, О. Г. Мельник. – Київ : Академвидав, 2003. – 411 с. **3.** Мотивація трудової діяльності [Електронний ресурс] // Библиотека онлайн. – Режим доступу : http://readbookz.com/book/1/92.html. **4.** Менеджмент та мотивація [Електронний ресурс] // Osvita.ua. – Режим доступу : http://ru.osvita.ua/vnz/reports/management/14622/.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АНТИМОНОПОЛЬНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ

УДК 34: 33. 025. 12

Хащівська А. М.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто теоретичні аспекти еволюції конкурентного ринкового середовища у світі та в Україні. Висвітлено основні підходи до формування антимонопольної політики і шляхів її реалізації у різні періоди розвитку ринкової економіки. Визначено особливості й основні проблеми антимонопольного регулювання у сфері роздрібної торгівлі продовольчими товарами. Надано пропозиції щодо їх вирішення.*

Ключові слова: *конкуренція, монополізм, антимонопольна політика, антимонопольне регулювання.*

© Хащівська А. М., 2015

Аннотация. *Рассмотрены теоретические аспекты эволюции конкурентной рыночной среды в мире и в Украине. Проанализированы основные подходы к формированию антимонопольной политики и пути ее реализации в разные периоды развития рыночной экономики. Определены особенности и основные проблемы антимонопольного регулирования в сфере розничной торговли продовольственными товарами и внесены предложения по их устранению.*

Ключевые слова: *конкуренция, монополизм, антимонопольная политика, антимонопольное регулирование.*

Annotation. *Deals with theoretical aspects of the evolution of the competitive market environment in the world and in Ukraine. The basic approaches to the formation of antimonopoly policy and the ways of its implementation in the different periods of the market economy are determined. The features and basic problems of antitrust regulation in the retail food trade are defined and provided suggestions for their removal.*

Keywords: *competition, monopoly, antitrust, anti-monopoly regulation.*

Нині в Україні за умов сучасної економіки ринок сам по собі не може забезпечити економічну стабільність, відтак активну роль в її стабілізації має відігравати держава, запроваджуючи відповідну державну антимонопольну політику, пріоритетними завданнями якої є здійснення державного контролю за додержанням законодавства про захист економічної конкуренції, сприяння розвитку добросовісної конкуренції, обмеження монополістичних зловживань у економіці, демонополізації економіки, що сприятиме ефективному використанню суспільних ресурсів, вільному вступу на ринок підприємців, праву споживачів на вільний вибір товарів широкого асортименту, кращій якості товарів за нижчими цінами. В Україні становлення національного антимонопольного законодавства почалося на початку 90-х років минулого століття і воно є ще «молодим» та не достатньо стабільним. Існує багато недоліків, на які слід звернути увагу для того, щоб їх усунути.

Метою роботи є розкриття основних засад антимонопольного регулювання як особливої форми державного регулювання господарської діяльності.

Завданням роботи є визначення державного впливу на господарську діяльність України та засобів її державного регулювання; розгляд діяльності Антимонопольного комітету України; визначення напрямів удосконалення сучасного антимонопольного законодавства; розгляд міжнародної антимонопольної політики та антимонопольної політики України.

Об'єктом дослідження є відносини, що виникають між антимонопольними органами та суб'єктами господарювання в процесі здійснення контролю у сфері захисту економічної конкуренції. Предметом дослідження є антимонопольне регулювання як особлива форма державного регулювання господарської діяльності в Україні.

Починаючи з 1992 р., коли було прийнято перший спеціальний закон щодо захисту економічної конкуренції – Закон України «Про обмеження монополізму та недопущення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності», в Україні сформовано систему антимонопольного законодавства, що, за оцінками експертів, відповідає європейським стандартам та є адаптованим до законодавства Європейського Союзу [1]. Правові й інституційні засади захисту економічної конкуренції в Україні визначають цілу низку законодавчих актів. Основними з них є Конституція України, ст. 42 якої закріплює гарантії державного захисту економічної конкуренції [2], Закони України «Про Антимонопольний комітет України» від 26.11.1993 р. [3], «Про захист від недобросовісної конкуренції» від 07.06.1996 р. [4], «Про природні монополії» від 20.04.2000 р. [5], «Про захист економічної конкуренції» від 11.02.2001 р.

Держава використовує безліч форм та механізмів для безпосереднього чи опосередкованого впливу на підприємницьку діяльність громадян, у яких проявляються різноманітні аспекти державного впливу. Основні засоби державного регулювання господарської діяльності визначено ст. 12 Господарського кодексу України. До них належать державне замовлення, ліцензування, патентування і квотування; сертифікація та стандартизація; застосування нормативів та лімітивів; регулювання цін і тарифів; надання інвестиційних, податкових та інших пільг; надання дотацій, компенсації цільових інновацій та субсидій [6].

Сучасне антимонопольне законодавство містить нормативні акти, що визначають організаційні та правові засади розвитку конкуренції, заходи попередження, обмеження і припинення монополістичної діяльності та нечесної конкуренції. Антимонопольне законодавство поширюється на всі види товарного виробництва і товарообіг, платні послуги, проектування продукції та технологій, а також наукові розробки, що призначені для використання їх результатів у виробництві та товарообігу, у платних послугах. Для розвитку конкуренції та захисту прав споживачів від монополістичної діяльності господарських суб'єктів відповідним законодавством упроваджується обмеження свободи їхкомерційної діяльності. Зокрема, заборонено:

– обмежувати або припиняти виробництво товарів, а також виробництво та поставку сировини, матеріалів, комплектуючих виробів без попереднього узгодження з основними споживачами;

– скорочувати поставку або затримувати реалізацію товарів для створення, підтримання або збільшення дефіциту та підвищення цін;

– нав'язувати контрагенту невигідні умови договору, включати умови, що не є предметом договору;

– примушувати споживача включати у договір непотрібні йому товари та послуги, вносити інші попередні дискримінаційні умови;

– припиняти чи затримувати поставки товарів або виконання послуг у відповідь на претензії контрагента щодо якості товарів, послуг, виконання інших зобов'язань, передбачених договором;

– підвищувати в односторонньому порядку ціни на товари і послуги, якщо це не обумовлено відповідним поліпшенням їхньої якості згідно з інтересами виробника та споживача – висувати під загрозою припинення поставок, розірвання договору або відмови від його пролонгації (продовження строку дії) нові умови на свою користь, що завдають шкоди інтересам контрагента;

– відмовлятися без певних об'єктивних підстав від укладання або пролонгації договору за профілем своєї діяльності.

Антимонопольним законодавством установлено форми завчасного попередження, відповідальності та компенсації на випадок здійснення заборонених дій.

Контроль за розвитком конкуренції та обмеженням монополістичної діяльності учасників ринкової економіки здійснюють спеціально створені антимонопольні органи. До їх функцій належать:

– розробка заходів щодо розвитку конкуренції, демонополізація виробництва й обігу, розукрупнення високо монополізованих структур;

– комплексний аналіз стану ринків і конкуренції на них;

– експертиза нормативних актів стосовно функціонування ринку;

– підготовка пропозицій з питань удосконалення антимонопольного законодавства.

Існують американська та європейська системи антимонопольного права: американська є спрямованою переважно проти монополії як структурної одиниці, а європейська має регулятивний характер і є спрямованою переважно на протидію негативним проявам ринкової влади монополій [7, с. 260].

Американська система антимонопольного права бере свій початок від закону Шермана (1890), який пізніше було доповнено законом Клейтона (1914), законом про Федеральну торгову комісію (1914) та іншими. Цей закон забороняв не лише різні форми монополій, а й саму спробу монополізувати торгівлю; було заборонено трести і картелі. Наступні закони забороняли злиття компаній.

Антимонопольна політика – це сукупність заходів держави щодо припинення зловживання монопольним становищем з однієї сторони (тобто нагляд за дотриманням антимонопольного законодавства) та створення нових монополій та монополістичних об'єднань – з іншої.

Основними обов'язками держави у її діяльності щодо проведення антимонопольної політики є створення антимонопольного законодавства, яке б регулювало діяльність існуючих монополій, а також прийняття законів, які б не допускали антиконкурентних дій і передбачали відповідальність за недобросовісну конкуренцію.

Ще одним завданням держави в цьому напрямі є створення органу або органів, які б слідкували за дотриманням законодавства, а також вносили пропозиції щодо змін законодавства.

Основні напрями законотворчої діяльності щодо вдосконалення антимонопольного законодавства мають бути спрямованими на підвищення правового забезпечення добросовісної конкуренції, ефективності антимонопольного регулювання та впровадження механізмів демонополізації ринків, а також оптимізації діяльності антимонопольних інституцій. Водночас необхідно акцентувати увагу на практичній спрямованості законотворчої діяльності за визначеними напрямами.

Ефективність антимонопольного законодавства полягає у створенні оптимальної системи інструментів і засобів правового регулювання економічних відносин та функціонування ефективних адміністративних механізмів їх впровадження, що забезпечуватиме стійкий розвиток ринку в державі, а також конкурентоспроможність національної економіки на міжнародному рівні. Основними елементами зазначеної системи є заходи щодо стимулювання та захисту економічної конкуренції [8].

Антимонопольне законодавство України відповідає вимогам світових стандартів. Але при цьому є бажаним і введення на прикладі антимонопольної практики закордонних країн жорсткого контролю за виконанням цього законодавства. У нашій державі приймають непогані закони стосовно регулювання антимонопольної діяльності, але запрвадження їх до життя практично не відбувається.

Основними функціями антимонопольних органів є контрольна та розслідувально-юрисдикційна, що полягають у здійсненні контролю за станом товарних ринків, виявленням монополістів, а також порушень антимонопольно-конкурентного законодавства задля відновлення стану ринків, майнового становища потерпілих від цього осіб та застосування господарських санкцій до правопорушників.

Правопорушенням щодо антимонопольних органів є дії (бездіяльність) суб'єктів господарювання, що створюють перешкоди для здійснення антимонопольними органами своїх функцій і повноважень.

В Україні антимонопольну політику проводять за двома напрямами. До першого з них належать форми і методи регулювання, призначення яких полягає в послідовній лібералізації ринків. Залишаючи осторонь монополію як таку, вони націлені на те, щоб зробити монополістичну поведінку невигідною для великого бізнесу. До такої політики належать зниження митних податків, відміна кількісних обмежень (квот), покращення інвестиційного клімату для іноземних вкладників капіталу, підтримка малого бізнесу, спрощення процедури ліцензування, стимулювання виробництв, продукція яких може конкурувати з товарами монополій, та ін. Зазначені методи утворюють систему антимонопольної профілактики. Інший напрям об'єднує засоби впливу на монополії; їх вживають, коли сукупність заходів першого напряму виявилася безрезультатною і запобігти появі монополій не вдалося.

Проте в Україні антимонопольне регулювання має певні недоліки, через що необхідно запроваджувати певних заходів для покращення становища, деякі з них наведено далі.

1. Удосконалювати систему державних заходів з антимонопольного регулювання шляхом проведення державної антимонопольної політики, ефективного поєднання ринкового механізму і системи державного регулювання. При цьому необхідно враховувати вихідний стан економіки України, у якій не було передумов переходу до вільного ринку.

2. Жорстко реалізовувати державну антимонопольну політику.

3. Здійснювати контроль за ринками з високою концентрацією, олігополістичних ринків, відстежувати можливі змови між учасниками ринку.

4. Стимулювати державними заходами розвиток платоспроможного попиту всіх категорій споживачів: населення, виробничого попиту. Це сприятиме розвитку виробництва, збільшенню кількості товаровиробників і розвитку конкуренції.

5. Посилити контроль за розвитком фінансово-валютного ринку, що полягає в обмеженні валютних спекуляцій, відновленні довіри до фінансової системи (залучення до інвестицій коштів населення).

6. Стимулювати на державному рівні діяльність вітчизняних товаровиробників, захищати внутрішній ринок від імпорту.

7. Запроваджувати державні заходи щодо виконання антимонопольного законодавства: прискорений розгляд у суді, відповідальність суддів за порушення строків розгляду антимонопольних справ.

8. Захищати конкуренцію на ринках усіх товарів.

9. Швидко реагувати на скарги щодо обмеження конкуренції антимонопольних і судових органів.

10. Сприяти розвитку конкуренції як стану ринків, створювати умови для активізації інвестиційних та інноваційних процесів [9].

Таким чином, розвиток національної мережі торговельних підприємств роздрібної торгівлі продовольчими товарами є одним із пріоритетних напрямів відновлення національної економіки та соціальної стабільності. Тому формування сприятливого конкурентного середовища та адекватного антимонопольного регулювання у цій сфері є об'єктивною необхідністю. Одним із найбільш болючих питань щодо регулювання рівня монополізму у сфері торговельної діяльності є установлення факту перевищення умов концентрації капіталів. Підвищення порогового рівня цього показника у чинному законодавстві України дасть змогу більш активно входити на ринок України загальновизнаним великим іноземним торговельним мережам, які мають значний досвід роботи на продовольчих ринках і є спроможними забезпечити створення конкурентного середовища у цій сфері.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Мельниченко О. І. Як боротися з недобросовісною конкуренцією? / О. І. Мельниченко // Юридичний журнал. – 2007. – № 4 (58). – С. 120–126. **2.** Конституція України [Електронний ресурс] : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80. **3.** Про захист від недобросовісної конкуренції [Електронний ресурс] : Закон України від 07.06.1996 № 236/96-ВР. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/236/96-%D0%B2%D1%80. **4.** Про Антимонопольний комітет України [Електронний ресурс] : Закон України від 26.11.1993 № 3659-XII. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3659-12. **5.** Про природні монополії [Електронний ресурс] : Закон України від 20.04.2000 № 1682-III. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1682-14. **6.** Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **7.** Заблоцький Б. Ф. Економіка України: Національна економіка України : підручник для студ. екон. спец. вузів / Б. Ф. Заблоцький [та ін.]. – Львів : Львів. комерц. акад., 1997. –

579 с. **8.** Україна у 2007 році: внутрішнє і зовнішнє становище та перспективи розвитку : експертна доповідь / Національний інститут стратегічних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.niss.gov.ua /content/articles/files/Exp-Officia_final-0106f.pdf. **9.** Черничко Т. В. Оптимізація механізму державного регулювання економіки України / Т. В. Черничко // Університетські наукові записки. – 2006. – № 3–4. – С. 392–396.

НЕОБХІДНІСТЬ ПРОВЕДЕННЯ АУДИТУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

УДК 657.6:330.322.5

Херхадзе А. О.

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

Анотація. *Проаналізовано аудит ефективності як складової державного аудиту, мету та основні завдання аудиту ефективності. Визначено вплив аудиту ефективності на використання бюджетних коштів, аргументовано необхідність його проведення у державному секторі.*

Ключові слова: *аудит ефективності, суб'єкт господарювання, бюджетні кошти, результативність, економічність, ефективність.*

Аннотация. *Проанализированы аудит эффективности как составляющеая государственного аудита, цель и основные задачи аудита эффективности. Определено влияние аудита эффективности на использование бюджетных средств, аргументирована необходимость его проведения в государственном секторе.*

Ключевые слова: *аудит эффективности, субъект хозяйствования, бюджетные средства, результативность, экономичность, эффективность.*

Annotation. *The analysis of performance audit as a part of the state audit. Indicating its differences from other types of audit. We consider the main purpose and for garden-efficiency audit. The effect of the performance audit on the use of budgetary funds and the need for its conduct in the public sector.*

Keywords: *performance audit, the business entity, budget funds, efficiency, economy, effectiveness.*

Нині багато країн світу зіштовхуються з проблемою раціонального розподілу та ефективного використання коштів державного і місцевих бюджетів. Для України ця проблема також є значущою, тому що з кожним роком все більше відчувається проблема неефективного споживання фінансових ресурсів держави, цільового їх витрачання, обгрунтованості планового обсягу видатків, знаходження та залучення резервів додаткових бюджетних коштів.

Вивченням аудиту ефективності та шляхів його вдосконалення займалося багато вітчизняних вчених, таких як Бутинець Ф. Ф., Базилевич В. Д., Дікань Л. В., Сухарьова Л. О., Федченко Т. В., Радіонов Ю. Д., Рубан Н. І., Стефанов С. Є., Ждан О. І. та ін.

Метою статті є аналіз необхідності запровадження аудиту ефективності використання бюджетних коштів як одного з видів державного фінансового аудиту.

Згідно із законодавством України під аудитом ефективності розуміють форму контроля, спрямованого на виявлення ефективності використання бюджетних коштів для досягнення поставлених цілей та визначення факторів, які перешкоджають цьому [1]. Мета аудиту ефективності полягає у здійсненні оцінювання реалізації на-

© Херхадзе А. О., 2015

мічених результатів (показників), встановленні проблем щодо неефективного виконання бюджетної програми та розробки пропозицій, спрямованих на підвищення ефективності використання бюджетних коштів.

Аудит ефективності є базованим на теорії «трьох Е» за назвами основних елементів, які визначають стан використання та управління бюджетними ресурсами кожної держави. До цих елементів належать:

1) економічність (economy) виражає ступінь мінімізації витрат при збереженні якості кінцевого продукту («витрачати менше»);

2) ефективність (effectiveness) є мірою продуктивності та корисності споживання ресурсів для створення певного продукту («витрачати ефективно»);

3) результативність (efficiency) визначає успішність, дієвість та рівень досягнення очікуваного стану (мети) об'єкта, що підлягає бюджетному фінансуванню («витрачати мудро») [2].

Аудит ефективності застосовують у кожному сегменті державного сектора. Цей вид аудиту може проводитися як в центральному уряді та місцевих органів влади, так і в різних урядових структурах органами державної фінансової інспекції за планами, складеними та затвердженими у визначеному законодавством України порядку.

До головних завдань аудиту ефективності належать [3]:

1) оцінювання ефективності виконання програм бюджетів (як державного, так і місцевих) за допомогою зіставлення звітних даних стосовно виконання певної програми (або досягнення певних результативних показників) із запланованими параметрами;

2) виявлення суттєвих недоліків та упущень, які носять організаційний, фінансовий та нормативно-правовий характер і перешкоджають повному та своєчасному досягненню бюджетної програми;

3) установлення ступеня впливу виявлених недоліків та упущень на досягнення запланованих показників;

4) підготовка слушних пропозицій стосовно засобів (шляхів, форм) більш ефективного та раціонального використання державних ресурсів, удосконалення організації виконання бюджетної програми із зазначенням можливості зменшення витрат, підвищення продуктивності самої програми та якості подальшої її реалізації із залученням додаткового (або оптимального) обсягу бюджетних коштів або її припинення.

Застосування аудиту ефективності базується на аналізі:

1) нормативно-правових актів, обґрунтувань та певних розрахунків, методичної документації, видань і публікацій стосовно напряму діяльності в бюджетній програмі, щодо якої проводять аудит ефективності;

2) результатів контрольних заходів, які раніше було здійснено державними контролюючими органами;

3) показників фінансової, оперативної та статистичної звітності;

4) даних стосовно порівняння фактично досягнутих показників виконання бюджетних програм і запланованих у динаміці за декілька років, а також із зарубіжним та вітчизняним досвідом за напрямом діяльності в бюджетній програмі, відповідно якої проводять аудит ефективності;

5) даних анкетування, опитування та інтерв'ювання населення і збирання інформації безпосередньо від юридичних осіб.

Оскільки наша держава має суттєву нестачу фінансових ресурсів, що спрямовані на реалізацію бюджетних програм, такий вид державного фінансового аудиту, як аудит ефективності, є важливим важелем її ефективного функціонування.

Застосування аудиту ефективності є необхідним для:

1) аналізу й накопичення інформації стосовно діяльності господарюючого суб'єкта, а також виявлення його недоліків;

2) зберігання бюджетних ресурсів шляхом внесення доречних виправлень (доповнень) протягом бюджетного року;

3) забезпечення впевненості зовнішніх користувачів у достовірності отриманої інформації про цілеспрямоване та раціональне використання бюджетних коштів і публічного її оприлюднення [4; 5].

В Україні проведення аудиту ефективності використання бюджетних коштів сприяє підвищенню відповідальності й підзвітності діяльності органів виконавчої влади, а також керованості й прозорості державного сектора економіки.

Нині в Україні основним нормативним документом, що регламентує порядок застосування аудиту ефективності щодо виконання бюджетних програм, є наказ Державної фінансової інспекції України «Про вдосконалення проведення аудиту ефективності виконання бюджетних програм». У цьому документі подано методичні рекомендації стосовно проведення органами державної фінансової інспекції аудиту ефективності виконання бюджетної програми.

Передусім аудиторське дослідження у ході аудиту ефективності спрямоване на надання оцінки ефективності використання бюджетних коштів, тобто має на меті визначити рівень віддачі цих коштів, а не тільки оцінити загальний стан. На підставі досліджуваної за допомогою аудиту ефективності проблеми виникають основні гіпотези, тобто визначають причини, які спровокували виникнення саме цієї проблеми, а також доводиться необхідність її усунення [6].

Отже, наявні у системі державного контролю України недоліки спричинили необхідність запровадження аудиту ефективності використання бюджетних коштів, за допомогою якого можна не тільки дати оцінку рівня досягнення запланованих результатів, а також розробити пропозиції щодо ефективного використання ресурсів держави в цілому.

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

Література: 1. Ждан О. І. Механізм фінансового контролю ефективності використання державних коштів / О. І. Ждан // Донецький державний університет управління. – 2010. – № 21. – С. 212–215. **2.** Стефанов С. Є. Аудит ефективності – закономірності виникнення та перспективи розвитку / С. Є. Стефанов // Збірник Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасний стан та перспективи розвитку державного контролю і аудиту» ; за заг. ред. проф. В. Д. Базилевича. – 2011. – С. 211–215. **3.** Дікань Л. В. Державний аудит : навч. посіб. / Л. В. Дікань, Ю. О. Голуб, Н. В. Синюгіна. – Київ : Знання, 2011. – 503 с. **4.** Сухарьова Л. О. Аудит ефективності використання бюджетних коштів: протиріччя формування понятійного апарату / Л. О. Сухарьова, Т. В. Федченко // Фінанси України. – 2010. – № 8. – С. 125–131. **5.** Радіонов Ю. Д. Проблема ефективності використання бюджетних коштів / Ю. Д. Радіонов // Фінанси України. – 2011. – № 5. – С. 47–55. **6.** Федченко Т. В. Процес аудиту ефективності виконання бюджетної програми / Т. В. Федченко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2012. – № 6. – С. 50–56.

РОЛЬ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ НАЛЕЖНОГО ПРОВЕДЕННЯ РЕВІЗІЇ

УДК 657.6

Христенко А. М.

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

Анотація. *Розглянуто можливості використання комп'ютерних інформаційних систем у проведенні ревізії. Наведено основні програми, якими може користуватися ревізор. Проаналізовано переваги та недоліки застосування програм та комп'ютерного забезпечення в діяльності ревізора.*

Ключові слова: *ревізія, інформаційні технології, комп'ютеризація, автоматизація, науково-технологічний прогрес.*

Аннотация. *Рассмотрены возможности использования компьютерных информационных систем в проведении ревизии. Приведены основные программы, которыми может пользоваться ревизор в своей деятельности. Проанализированы преимущества и недостатки применения программ и компьютерного обеспечения в деятельности ревизора.*

Ключевые слова: *ревизия, информационные технологии, компьютеризация, автоматизация, научно-технологический прогресс.*

© Христенко А. М., 2015

Annotation. *Considers the possible use of computer information systems auditing. The advantages and disadvantages of computer software programs and in the work of the Auditor. The basic programs that can use the auditor in carrying out their activities.*

Keywords: *revision, information technology, computerization, automation, scientific and technological progress.*

За умов постійного розвитку нових інформаційних технологій все більше до системи управління господарською діяльністю впроваджують сучасні комп'ютерні технології. Комп'ютеризацію пройшли найбільш розвинені країни Заходу, держави Східної Європи, у тому числі й Україна. Швидкий розвиток електронно-обчислювальної техніки і технологій значно вплинув на ефективність проведення ревізії та вдосконалення її методів. Система комп'ютерних технологій дає змогу автоматизовано збирати та обробляти інформацію, яка є необхідною для оптимізації управління в різних сферах діяльності.

Удосконалення ревізорської роботи відповідно до вимог сучасного етапу розвитку економіки та ринку в цілому істотно залежить від автоматизації аналітичних систем, облікової інформації, комп'ютеризації збереження та видавання потрібної інформації. Тому найбільш ефективним шляхом вирішення проблеми є чітка, своєчасна та достовірна методика перевірки кожного елемента бухгалтерського обліку та фінансової звітності.

Вивченням комп'ютеризації та ефективністю її впливу на ревізійні перевірки займалося багато як зарубіжних, так і вітчизняних вчених та фахівців, а саме: Кудрицький Б. В. [1], Федорова Г. В. [2], Галкін Є. В., Терещенко Л. О., Суворов С. П. Але невирішеним залишається питання практичного застосування методологічних розробок автоматизації ревізії на основі вітчизняного та зарубіжного досвіду.

Метою статті є розкриття сутності автоматизації ревізії та обґрунтування напрямів застосування комп'ютерних програм у діяльності ревізорів.

Глобалізація підприємницької діяльності в Україні, що обумовлена швидкими темпами зростання та розвитку інформаційних технологій, є основною з причин суттєвих змін в економіці країни. Упровадження нових технологій сприяє створенню та розвитку автоматизованих ревізійних програм, що допоможуть ревізорам у ході перевірок. Основною проблемою використання ревізором автоматизованих програм для перевірки є те, що на підконтрольних підприємствах використовують програми різних розробників. Цей факт не дає реальної можливості використовувати автоматизовані програми в повному обсязі, оскільки немає єдиних методологічних вимог щодо інформаційних баз даних та їх оформлення. Це значно ускладнює проведення ревізором автоматизованої перевірки.

Для проведення ревізії в технологічно-інформаційному середовищі ревізору слід бути компетентним у галузі систем обробки економічної інформації та мати практичні навички роботи з різними системами бухгалтерського обліку та спеціальним інформаційним забезпеченням ревізорської діяльності. Якщо у ревізора немає достатніх знань, він зобов'язаний запрошувати експерта в галузі інформаційних технологій, але йому слід мати достатнє уявлення про комп'ютерно-технологічну систему, використовувану клієнтом [4]. Ці знання є необхідними для планування, регулювання та контролювання роботи експерта. Слід пам'ятати, що експерт оцінює систему обробки інформації, а ревізор – вірогідність звітної інформації, сформованої за допомогою цієї системи [5].

Нині ревізорська діяльність не є достатньо забезпеченою комп'ютерними технологіями, на відміну від аудиторської діяльності, для якої розроблено безліч програм для полегшення діяльності. Найпоширенішими програмами серед аудиторських є ЕкспресАудит: ПРОФ 3.0, AuditXP Комплекс Аудит, Audit Expert, Pervasive Audit Master 6.3 20 USER SERVER. Ці програми розроблено для проведення аудиторської діяльності, але деякі функції перелічених програм може використовувати ревізор у своїй діяльності (табл. 1).

Таблиця 1

Можливості застосування комп'ютерних програм у діяльності ревізора

Комп'ютерні програми	Функціональні можливості та переваги в аудиті	Функції, які може використовувати ревізор у своїй діяльності
1	2	3
ЕкспресАудит: ПРОФ 3.0	1. Розробка загального плану. 2. Супроводження на всіх етапах аудиту 3. Розподіл об'єктів аудиту за виконавцями 4.Створення робочої документації аудиту 5. Збирання, систематизація й обробка результатів аудиторської перевірки 6. Формування звітної документації	1. Розробка плану ревізії 2. Організація внутрішнього контролю ревізії 3. Формування документації. 4. Систематизація інформації та її обробка
AuditXP Комплекс Аудит	1. Формування та аналіз вибірки, вибору видів виявлених порушень та автоматичної побудови висновків 2. Контроль якості аудиторської перевірки 3. Можливість автономної роботи на переносних комп'ютерах 4. Редактор бланків під стандарти організації	1. Фінансовий аналіз 2. Аналіз даних бухгалтерського обліку

1	2	3
Audit Expert	1. Система дає змогу привести дані вітчизняної бухгалтерської звітності за різні періоди часу до єдиного вигляду 2. Програма орієнтована на аналітичні процедури аудиту в розрізі фінансового аналізу 3. Формуються аналітичні форми звітності 4. Можливість використовувати дані оборотно-сальдової відомості 5. Проведення порівняльного фінансового аналізу за даними компаній-конкурентів, лідерів галузі 6. Дає змогу переоцінити різні статті активів та пасивів балансу	1. Можливість роботи з аналітичними даними 2. Використання оборотно-сальдових відомостей 3. Оцінка активів та пасивів підприємства
Pervasive Audit Master 6.3 20 USER SERVER	1. Дає змогу підприємству використовувати свою власну методологію 2. Дає змогу узагальнити виявлені порушення 3. Забезпечує можливість взаємозв'язку аудиторських процедур і перевіюваних господарських операцій 4. Можливість опису аудиторських ризиків і контрольного середовища в розрізі господарських операцій	1. Можливість обробки даних господарських операцій

Основними перевагами використання комп'ютерних технологій у ході проведення ревізії є [5]:

- економія часу;
- зменшення вірогідності арифметичних помилок;
- зменшення обсягу оброблюваних уручну даних;
- компактне зберігання та багаторазове використання даних бухгалтерського обліку.

Зрозуміло, що у роботі ревізора важливим фактором є точність. Але з розвитком економіки все більший обсяг інформації підлягає обробці та аналізу. Тому застосування комп'ютерних технологій значно полегшує працю ревізора і дає певну гарантію того, що його висновок буде більш точним, а вірогідність помилки – мінімальною. Середовище інноваційних технологій є динамічною структурою, що постійно розвивається, доповнюється та оновлюється разом із упровадженням нових техніко-технологічних доробок. Основною проблемою є застосування програмного забезпечення у ході інспектування, а саме питання розробки єдиної інформаційної системи, у якій було б об'єднано всю функціональну базу, яку використовує ревізор у ході проведення перевірки. Якщо буде розроблена така система, проведення ревізії перейде на новий інтегрований рівень, що сприятиме позитивним змінам методологічних та організаційних засад проведення інспектування.

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

Література: 1. Кудрицький Б. В. Комп'ютерізація аудиторської діяльності в Україні: проблеми та шляхи подолання / Б. В. Кудрицький // Фінанси, облік і аудит. – 2011. – Вип. 18. – С. 320–327. **2.** Федорова Г. В. Информационные технологии бухгалтерского учета, анализа и аудита : учеб. пособие / Г. В. Федорова. – М. : Омега-Л, 2007. – 304 с. **3.** Канцедал Н. А. Методологічні аспекти розвитку бухгалтерського обліку та аудиту в комп'ютерних інформаційних системах / Н. А. Канцедал, О. Г. Пономаренко // Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії, методології, організації. – 2012. – № 2. – С. 31–33. **4.** Зоріна О. А. Автоматизація аудиту в Україні: проблеми та перспективи розвитку / О. А. Зоріна // Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії, методології, організації. – 2008. – № 2. – С. 25–30. **5.** Швиданенко Г. О. Бізнес-діагностика : навч. посіб. / Г. О. Швиданенко, А. І. Дмитренко, О. І. Олексик. – Київ : КНЕУ, 2008. – 344 с. **6.** Івахненков С. В. Автоматизація аудиту в Україні та світі: підходи і програмне забезпечення / С. В. Івахненков // Аудитор України. – 2007. – № 3. – С. 19–24. **7.** Гаденко А. Д. Проблеми автоматизації аудиту [Електронний ресурс] / А. Д. Гаденко. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/16_ADEN_2010/Economics/68196.doc.htm.

СУТНІСТЬ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 005.334.4

Хрущова К. В.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Розглянуто та проаналізовано основні підходи до визначення сутності антикризового управління підприємством.*

Ключові слова: *криза, антикризове управління, кризовий стан, банкрутство.*

Аннотация. *Рассмотрены и проанализированы основные подходы к определению сущности антикризисного управления предприятием.*

Ключевые слова: *кризис, антикризисное управление, кризисное состояние, банкротство.*

Annotation. *Intended research and analysis approaches to defining the essence of crisis management.*

Keywords: *crisis, anti-crisis management, crisis state, bankruptcy.*

Для поняття антикризового управління, як і для поняття кризи, немає однозначного визначення у дослідженнях сучасних економістів. Нині існує велика кількість наукових джерел, присвячених антикризовому управлінню підприємством. Слід зауважити, що різне розуміння цих понять науковцями країн із розвиненою ринковою економікою та пострадянських країн пов'язано із різницею у досвіді застосування антикризового управління, а також із особливостями функціонування вітчизняних підприємств. За сучасних умов у нашій країні виживання, тобто можливість існувати якомога довше, є найважливішим завданням більшості організацій, тому антикризове управління, безперечно, є складовою менеджменту підприємства в цілому.

У роботах українських науковців можна побачити доволі різні і водночас схожі трактування антикризового управління. Останнім часом окремі питання антикризового управління привернули увагу багатьох науковців, серед них Уткін Е. [7], Градов А. [2], Беляєв С. і Кошкін В. [1], Мінаєва Є. [6], Грязнова А. [3], Король А. [4], Лігоненко Л. [5] та ін.

Так, Беляєв С. та Кошкін В. розуміють антикризове управління як сукупність форм і методів реалізації антикризових процедур стосовно певного підприємства боржника. Антикризове управління є категорією мікроекономічною, що відображає виробничі відносини, які складаються на рівні підприємства у ході його оздоровлення або ліквідації. Антикризові заходи поділяють на стратегічні і тактичні. Стратегічні полягають в аналізі і оцінюванні становища підприємства, визначенні виробничого потенціалу, розробці виробничих програм, політики доходів, інновацій, стратегії, загальної концепції оздоровлення. Тактичні – у визначенні сучасного стану прибутку, збитків, виявленні внутрішніх резервів, залученні кредитних коштів, висококваліфікованих спеціалістів, у структурних кадрових змінах, зміцненні дисципліни тощо [1].

На думку Минаєвої Є., антикризове управління – це комплекс послідовно здійснюваних заходів попередження, профілактики, подолання кризи, зниження рівня її негативних наслідків. Це технологія активної управлінської діяльності в повному комплексі всіх її функцій, засобів і повноважень [6].

Градов А. [2] характеризує антикризове управління як сукупність послідовних укрупнених заходів, серед яких:

- аналіз стану макро- і мікросередовища, вибір відповідної місії підприємства;
- вивчення економічного механізму визначення кризових ситуацій, створення системи сканування зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства для оперативного визначення слабких сигналів про можливе виникнення кризи;
- стратегічний контролінг діяльності підприємства та вироблення стратегії попередження його неплатоспроможності;
- оперативне оцінювання та аналіз фінансового стану підприємства, виявлення загрози виникнення неплатоспроможності (банкрутства);
- вироблення політики дій за умов кризи і виведення підприємства з неї;
- систематичний облік ризику підприємницької діяльності та розроблення заходів для його зменшення.

Дослідник Грязнова А. [3] зазначає, що антикризове управління – це система управління підприємством, яка має комплексний характер і є спрямованою на запобігання або усунення несприятливих для бізнесу явищ за

© Христенко А. М., 2015

допомогою використання всього потенціалу сучасного менеджменту, розроблення та реалізації на підприємстві спеціальної програми, що має стратегічний характер, дозволяє усунути тимчасові труднощі, зберегти і покращити ринкові позиції за будь-яких обставин, із застосуванням переважно власних ресурсів.

Лігоненко Л. [5] у своїй монографії обґрунтовує, що антикризове управління є складовою менеджменту підприємства в цілому. Йдеться про спеціально організоване управління, націлене на найбільш оперативне виявлення ознак кризового стану та створення відповідних передумов для його своєчасного подолання задля забезпечення відновлення життєздатності підприємства, недопущення виникнення ситуації банкрутства.

Таким чином, антикризове управління – це виявлення ознак кризи, її причин та формування відповідних антикризових програм.

Ключовими моментами антикризового управління є попередження кризових ситуацій, тому будь-яке управління має бути антикризовим. Передумовою фінансової стійкості будь-якого підприємства є забезпечення його життєздатності через запровадження системи антикризових заходів.

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

Література: 1. Беляев С. Г. Теория и практика антикризисного управления / С. Г. Беляев, В. И. Кошкин. – М. : Закон и право : Юнити,1996. – 469 с. **2.** Градов А. П. Национальная экономика : учебник / А. П. Градов. – СПб. : Спец. лит., 1999. – 184 с. **3.** Грязнова А. Г. Антикризисный менеджмент / Под ред. А. Г. Грязновой. – М. : Тандем : Экмос, 1999. – 366 с. **4.** Король В. С. Антикризовий менеджмент в умовах ринкової трансформації економіки : автореф. дис. … канд. екон. наук : 08.06.02 / Король Володимир Степанович. – Львів, 2001. – 20 с. **5.** Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством : навч. посіб. / Л. О. Лігоненко, М. В. Тарасюк, О. О. Хіленко. – Київ : КНТЕУ, 2005. – 377 с. **6.** Минаев Э. С. Антикризисное управление : учеб. пособие / Под ред. Э. С. Минаева, В. П. Панагушина. – М. : Приор, 1998. – 432 с. **7.** Уткин Э. А. Антикризисное управление / Э. А. Уткин. – М. : Тандем : Экмос, 1997. – 400 с.

ОСОБЕННОСТИ АНАЛИЗА РАСХОДОВ ОБРАЩЕНИЯ ОПТОВОГО ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

УДК 005.52:330.133.1:339

Худокормова А. А.

Студент 4 курса
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены особенности проведения анализа расходов обращения на оптовых торговых предприятиях и обозначены основные этапы его проведения. Проанализированы факторы, влияющие на изменение расходов обращения оптового торгового предприятия.*

Ключевые слова: *расходы, обращение, анализ, влияние, оценка, прибыль, методика.*

Анотація. *Розглянуто особливості проведення аналізу витрат обігу на оптових торгових підприємствах і визначено основні етапи його проведення. Проаналізовано фактори, що впливають на зміну витрат обігу оптового торгового підприємства.*

Ключові слова: *витрати, обіг, аналіз, вплив, оцінка, прибуток, методика.*

© Худокормова А. А., 2015

Annotation. *Analyzes the peculiarities of treatment costs in the circulation of trade enterprises and marks the main stages of its implementation; gives the task and resources of the analysis; analyzes the factors that influence changes in treatment costs of circulation of businesses.*

Keywords: *costs, circulation, analysis, influence, assessment, profit, method.*

Анализ расходов обращения торгового предприятия направлен на выявление резервов дальнейшего роста эффективности труда за счет более целесообразного применения в процессе хозяйственной деятельности трудовых, материальных и финансовых ресурсов. Поэтому он является неотъемлемой частью при принятии управленческих решений.

Теоретическое и практическое решение проблемы анализа расходов обращения привлекало внимание таких украинских и зарубежных ученых: Ковалева В. [1], Любушина Н. [2], Маркина Ю. [3], Когденко В. [4], Гиляровской Л. [5], Бальжинова А. [6] и др. При этом следует отметить, что в научных работах недостаточно полно отражены современные особенности проведения анализа расходов обращения на оптовых торговых предприятиях.

Целью данной статьи является анализ особенностей анализа расходов обращения оптовых торговых предприятий.

Исходные данные для анализа расходов: данные бухгалтерского учета, статистическая отчетность, материалы документальных ревизий, инвентаризаций, проверок, докладные записки, результаты наблюдений. Перед началом анализа проверяется достоверность данных и обеспечивается сопоставимость отдельных показателей [1].

Расходами обращения считают расходы, связанные с доведением товаров от производителя к потребителю. Они составляют часть расходов сферы товарного обращения и являются одним из основных показателей, характеризующих деятельность предприятия [2].

На расходы обращения влияет ряд факторов. Одни из них вызывают повышение, а другие – снижение расходов обращения.

Факторы бывают внешними и внутренними. К факторам функционирования внешней среды предприятия относятся состояние рынков производства, конъюнктура потребительского рынка, состояние экономики страны, механизм государственного регулирования хозяйственной деятельности.

К факторам функционирования внутренней среды относятся размер товарооборота предприятия, состав товарооборота, структура ассортимента товарооборота, состояние товароснабжения торгового предприятия, состояние и эффективность применения основных фондов и трудовых ресурсов, структура капитала предприятия, оборачиваемость товаров.

Ознакомление с факторами, влияющими на размер расходов обращения, предоставляет возможность определения резервов снижения расходов, является составным элементом системы управления расходами торгового предприятия [3].

Результативность торговой деятельности предприятия, состояние товароснабжения, значимость продажи товаров влияют на время товарного обращения. Регулирование этих расходов дает возможность оптимизировать время товарного обращения, гарантирует относительное снижение расходов, связанных с их формированием [4].

Сумма расходов обращения, взятая без учета объемов товарооборота (расходы по рекламе, обслуживанию покупателей, расходы на ремонт тары), не может объективно характеризовать стоимость торговых услуг и не имеет достаточного аналитического значения. При оценке, анализе и планировании деятельности предприятия применяют показатель расходов, выраженный в процентах к товарообороту, – уровень издержек обращения.

Уровень издержек обращения – важнейший показатель работы торгового предприятия. Он уведомляет руководство, во сколько обходится обеспечение деятельности предприятия. Поскольку величина прибыли предприятия зависит от размера издержек обращения, предприятия торговли должны следить за использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, осуществлять их систематический анализ с целью выявления резервов снижения затрат [5].

На основании анализа источников [1; 3; 6] автором выделены основные этапы анализа.

1. Определение изменения размера и уровня расходов обращения в целом по предприятию.

2. Рассмотрение показателей, характеризующих динамику отдельных статей расходов (транспортные расходы, расходы на оплату труда, расходы на ремонт основных средств, расходы на тару, расходы на рекламу и др.). Обзор показателей динамики удельного веса отдельных статей затрат в общей их сумме дополняет анализ на данном этапе [1].

3. Анализ отклонений в объеме и уровне переменных и условно-постоянных расходов предприятия. Классификация затрат в зависимости от их эластичности к товарообороту необходима для осуществления этого этапа анализа [3].

4. Анализ отклонений в объеме, уровне и составе расходов по другим классификационным признакам.

5. Количественная оценка факторов, влияющих на создание расходов обращения. Важным этапом аналитической работы является количественная оценка влияния отдельных факторов, поскольку она позволяет оценить степень регулирования процесса формирования расходов торгового предприятия, его возможностей по уменьшению объема и уровня расходов за счет мобилизации внутренних резервов.

6. Оценка эффективности руководства процессом формирования расходов обращения торгового предприятия. Данный этап позволяет определить абсолютные и относительные отклонения в размере показателей эффективности управления затратами [6].

Относительные показатели расходов деятельности, а именно уровни расходов, являются основой для анализа расходов обращения торгового предприятия, поскольку абсолютные количественные показатели не дают объективной оценки об их эффективности.

Оптовый товарооборот делится на складской и транзитный с участием в расчетах. Поэтому можно выделить особенности анализа влияния состава и структуры товарооборота на расходы обращения [1].

Учет расходов обращения (расходов на сбыт) в торговле ведется в целом по предприятию. Следовательно, оценить степень воздействия состава товарооборота на расходы обращения в торговле можно только косвенным путем, применяя нормативные показатели соизмеримой расходности составных частей товарооборота, которые разработаны для оптовых баз различного профиля и специализации. Торговый учет товаров является количественно-суммовым и обеспечивает более точные данные о структуре товарооборота.

Расходоемкость транзитного оборота с участием в расчетах в 4–6 раз ниже, чем расходоемкость оптово-складского товарооборота. Рост уровня расходов обращения оптовой базы обусловлен увеличением части складского оборота в общем объеме оптового товарооборота [4].

Однако этого недостаточно при использовании метода элиминирования для оценки воздействия структуры оптового товарооборота на уровень расходов обращения. Также необходимо учитывать изменения, которые имели место в составе складского оборота.

Влияние состава транзитного оборота на уровень расходов обращения является незначительным. Поэтому, элиминируя влияние структурного фактора на уровень расходов обращения оптового предприятия, учитывают только отклонение доли всего транзита в товарообороте, без учета его структуры. При этом показатель сопоставимой расходоемкости транзитного оборота с участием в расчетах берется относительно той товарной группы складского оборота, расходоемкость которой принята за единицу. В остальном методика анализа влияния состава товарооборота на расходы обращения предприятия оптовой торговли с использованием нормативных показателей сопоставимой расходоемкости не отличается от принятой в розничной торговле [4].

Можно также отметить различия в анализе расходов обращения оптовых предприятий, имеющих свою розничную торговую сеть. В таком случае учитываются и анализируются расходы обращения отдельно по оптовой и розничной торговли как в целом, так и по отдельным статьям. Демонстрируя сумму оптового и розничного товарооборота, они выражают средний уровень расходов обращения оптовой и розничной торговли в совокупности к валовому товарообороту предприятия [2].

При анализе выполнения плана и динамики среднего уровня совокупных расходов обращения в оптово-розничных предприятиях рассчитывают воздействие на этот показатель изменения долей оптовой и розничной реализации товаров в валовом товарообороте, а также изменения уровней расходов обращения каждого из этих видов оборота.

Изучение отдельно расходов обращения оптовой и розничной торговли, как по общему их объему, так и по отдельным статьям, осуществляется во время дальнейшего анализа [5].

Таким образом, можно сделать вывод, что анализ расходов обращения на оптовых торговых предприятиях во многом пересекается с анализом расходов обращения на розничных торговых предприятиях, но при этом имеет свои ключевые особенности. Поэтому он является важной неотъемлемой составляющей при принятии управленческих решений руководством предприятия.

Научным результатом данного исследования является уточнение этапов анализа расходов обращения оптового торгового предприятия.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Мишин А. Ю.

Литература: 1. Ковалев В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / В. В. Ковалев, О. Н. Волкова : учебник. – М. : Велби ; Проспект, 2007. – 422 с. **2.** Любушин Н. П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности : учеб. пособие / Н. П. Любушин. – М. : Юнити-Дана, 2006. – 448 с. **3.** Маркин Ю. П. Экономический анализ : учебник / Ю. П. Маркин. – М. : Омега-Л, 2011. – 450 с. **4.** Когденко В. Г. Экономический анализ : учеб. пособие / В. Г. Когденко. – М. : Юнити-Дана, 2011. – 392 с. **5.** Гиляровская Л. Т. Комплексный эко-

номический анализ хозяйственной деятельности : учебник / Л. Т. Гиляровская, Д. В. Лысенко, Д. А. Ендовицкий. – М. : Велби ; Проспект, 2006. – 360 с. **6.** Бальжинов А. В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия : учеб. пособие / А. В. Бальжинов, Е. В. Михеева. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2003. – 119 с.

ОСОБЛИВОСТІ ІНСПЕКТУВАННЯ (РЕВІЗІЇ) НА КОМУНАЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 657.63:658.115.31

Ценко О. В.

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

Анотація. *Розглянуто особливості та етапи проведення інспектування (ревізії) на підприємствах комунальної сфери. Визначено специфіку діяльності житлово-комунальних підприємств та особливості обліку основних засобів на них. Проаналізовано особливості ревізії на підприємствах різних сфер.*

Ключові слова: *інспектування, ревізія, контроль, ревізійна група, комунальне підприємство, основні засоби, амортизація.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности и этапы проведения инспектирования (ревизии) на предприятиях коммунальной сферы. Определена специфика деятельности жилищно-коммунальных предприятий и особенности учета основных средств. Проанализированы особенности ревизионной деятельности на предприятиях разных сфер.*

Ключевые слова: *инспектирование, ревизия, контроль, ревизионная группа, коммунальное предприятие, основные средства, амортизация.*

Annotation. *The features of the inspection (revision) on the utility companies, the analysis comparing the specific issues of audit activities in enterprises of different spheres; established the specificity of activity of housing and utilities, and especially of fixed assets to them; the stages of inspection on utility companies.*

Keywords: *inspection, audit, control, audit group, utilities, fixed assets, amortization.*

Значного розвитку у процесі становлення ринкової економіки набуває ревізійна діяльність. Такий вид контролю є важливим як здійснення державного фінансового контролю за використанням і збереженням державних ресурсів, ефективності використання коштів і майна, станом і достовірністю бухгалтерського обліку і фінансової звітності у органах виконавчої влади, державних фондах, фондах загальнообов'язкового державного соціального страхування [1].

Без відповідного ступеня контролю неможливо організувати раціональне використання всіх видів ресурсів підприємства чи установи, забезпечити збереження активів суб'єктів господарювання всіх форм власності та видів діяльності.

Житлово-комунальні підприємства є важливою галуззю, що забезпечує населення та підприємства (організації) певними послугами, суттєво впливаючи на розвиток економічних відносин у нашій державі. Нині це є значущим показником, що й визначає актуальність цієї статті.

Метою наукового дослідження є обгрунтування особливостей технології інспектування (ревізії) на комунальному підприємстві.

Завданнями дослідження є:

1) аналіз особливостей діяльності підприємств житлово-комунальної сфери взагалі та їх обліку зокрема;
2) дослідження етапів інспектування (ревізії) на підприємствах різних сфер діяльності;
3) визначення особливостей інспектування на підприємствах житлово-комунальної сфери.

© Ценко О. В., 2015

Теоретичними аспектами інспектування (ревізії) як виду контролю займалися такі науковці: Артемьєв С. А., Бурцев В. В., Вознесенський Е. А., Воронов В. А., Дікань Л. В., Кочерин Е. А., Ногіна О. А., Півень В. А., Рабінович Г. Л., Родіонова В. М., Силаєв Н. І., Шлєйніков В. І., Шидловська М. С.

Підприємства житлово-комунальної сфери можуть бути представленими у різних формах власності, що надають різні види комунальних послуг населенню чи підприємствам (установам, організаціям):

1) тепло-, газо-, водопостачання, водовідведення, обслуговування ліфтів (тобто підприємства здійснюють діяльність з надання послуг, за які отримують тарифну плату щомісячно згідно із договором);

2) надають послуги, що є пов'язаними з обслуговуванням житла чи його ремонтом, збирання та перерахування комунальних платежів до відповідних комунальних підприємств та ін.;

3) інші житлово-комунальні підприємства.

Житлово-комунальні установи мають таку специфіку:

- населенню надаються субсидії та пільги, що зумовлює необхідність проведення розрахунків із бюджетом;
- отримані на покриття збитків дотації не обкладаються ПДВ, що потребує додаткових коригувань;
- надають в оренду майно державної чи комунальної власності, приймають на баланс та передають з балансу житлового фонду [2].

Незалежно від форм власності та видів діяльності проведення ревізії складається з п'яти етапів:

1) організація та підготовка до проведення інспектування (ревізії);

2) безпосередньо проведення ревізії;

3) оформлення результатів щодо проведеного інспектування;

4) прийняття рішень за встановленими результатами;

5) перевірка виконання рішень ревізійної групи [3].

Перший етап передбачає видачу «Наказу про проведення ревізії» в установленому порядку за п'ять днів до проведення інспектування. На цьому етапі потрібно встановити тему, період і тривалість інспектування, а також інші законодавчо встановлені вимоги стосовно організації.

Наступний етап починається у той момент, коли ревізійна група прибуває на підприємство, що підлягає перевірці. Керівник групи на об'єкті ревізії уточнює та конкретизує завдання, що є у програмі ревізії. Важливою частиною цього етапу є процес об'єктивного обґрунтування досліджених фактів. Завершеним етап проведення інспектування можна назвати тоді, коли виявлені порушення було усунено, а винних покарано (притягнено до відповідальності) та запроваджено певних заходів щодо виявлених порушень.

На останньому етапі організовують перевірку виконання рішень за результатами проведеної ревізії. Ефективність цього процесу залежить передусім від якості проведення, але також і від організації контролю за виконанням прийнятих за результатами проведеної перевірки рішень [4].

Метою інспектування (ревізії) будь-якого підприємства можна назвати ті питання, що потребують контролю вищими органами та які можуть бути вирішені із використанням спеціальних знань у ході перевірки необхідної облікової чи економічної інформації.

Відмінним у процесі інспектування підприємств, що належать до різних форм власності, є джерела інформації.

На житлово-комунальному підприємстві ревізійна діяльність проходить без істотних відмінностей, але з урахуванням специфіки обліку основних засобів та нарахування на них амортизації.

Слід звернути увагу на те, що на деякі об'єкти основних засобів право власності не визначено. Саме цей факт не дозволяє комунальному підприємству не вести облік певною мірою за такими об'єктами.

Спираючись на статистичну інформацію, можна визначити, що багато підприємств житлово-комунальної сфери віддають перевагу нарахуванню амортизації податковим методом, оскільки у такому разі амортизація на основні засоби невиробничої сфери не нараховується. Така інформація може не фіксуватися у ході податкового обліку, але є обов'язковою при бухгалтерському обліку. Також існують такі основні засоби, амортизація яких нараховується дещо специфічно: суму їх зношення не включають у собівартість послуг, щоб не завищувати її [2].

У ході перевірок ревізійної групи житлово-комунального підприємства виявляють велику кількість різних порушень. Щоб надалі уникнути таких помилок, потрібно покращити контроль керівників підприємства за виконанням робіт, переглянути покарання для відповідальних осіб задля уникнення цілеспрямованого завищення собівартості наданих послуг, а також посилити контроль з боку органів місцевої влади [5].

Таким чином, діяльність підприємств житлово-комунальної сфери може представляти різні форми власності, а специфіка ведення бухгалтерського та податкового обліку на таких підприємствах має свої особливості. Неза-

лежно від форми власності підприємства його перевірка проходить п'ять основних етапів інспектування. Для діяльності підприємств житлово-комунальної сфери характерною є специфіка обліку основних засобів та нарахування амортизації на них податковим методом.

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

Література: 1. Мурашко В. М. Контроль і ревізія фінансово-господарської діяльності : навч. посіб. / В. М. Мурашко, В. М. Сторожук, О. В. Мурашко ; за заг. ред. П. В. Мельника. – Київ : Центр навч. літ., 2003. – 311 с. **2.** Дікань Л. В. Фінансово-господарський контроль : навч. посіб. / Л. В. Дікань. – Київ : Знання, 2010. – 395 с. **3.** Бутинець Ф. Ф. Контроль і ревізія : підручник для студентів / За ред. Ф. Ф. Бутинця. – Житомир : Рута, 2006. – 560 с. **4.** Сотникова Л. В. Внутренний контроль и аудит : учебник / Л. В. Сотникова. – М. : Финанстатинформ, 2010. – 239 с. **5.** Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 26.01.1993 № 2939-XII. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2939-12.

ОПТИМІЗАЦІЯ РОЗПОДІЛУ ДОХОДІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 336.153-048.34

Ценко О. В.

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

Анотація. *Розглянуто поняття доходу, а також вертикальних зв'язків, що можуть виникати при розподілі доходів. Визначено основні причини такого розподілу, особливості його планування та роль держави при розподілі доходів.*

Ключові слова: *дохід, прибуток, валовий дохід, гроші, капітал, податки.*

Аннотация. *Рассмотрены понятие дохода, а также вертикальных связей, которые могут возникать при распределении доходов. Определены основные виды и причины такого распределения, особенности его планирования и роль государства при распределении доходов.*

Ключевые слова: *доход, прибыль, валовой доход, деньги, капитал, налоги.*

Annotation. *The definition of income in the broad and narrow sense, and his views. Proposed definition of vertical relationships that may arise in the distribution of income. The main types and causes of such distribution and planning. The role of the state in the distribution of income.*

Keywords: *income, profit, gross income, money, capital, taxes.*

Одним із найвпливовіших мотивів для діяльності підприємства є його дохід. Підприємство активізує всі свої виробничі джерела (ресурси, як матеріальні, так і трудові, капітал та інші), щоб виготовити продукт чи надати послугу та отримати дохід після реалізації. Відповідно до П(С)БО-15, доходом від реалізації є загальний дохід від реалізації товарів чи послуг, але без вирахування наданих знижок, непрямих податків та зборів [1].

Доходи підприємства є основною фінансовою базою та основою для формування прибутку. Доход і прибуток – основні економічні показники, що характеризують ефективність фінансово-господарської діяльності підприємства, його розвиток та успішність роботи, визначають його фінансовий результат.

Метою статті є виявлення шляхів розподілу доходів підприємства та прийняття виважених економічних рішень щодо їх збільшення.

© Ценко О. В., 2015

Основні питання та аспекти стосовно доходів підприємства та їх розподілу досліджували такі вітчизняні науковці та практики: Бородкіна О., Бутинець Ф., Валуєв Б., Голова С., Єфіменко В., Кужельний М., Лучко М., Петрик О., Пушкар М., Сопко В., а також зарубіжні дослідники: Гаррісон Ч., Друрі К., Ентоні Р., Івашкевич В., Каплан Р., Манн Р., Майер Е., Нідлз Б., Ніколаєва С., Палій В., Ріс Дж., Сатубалдін С., Стуков С., Ткач В., Ткач М., Фостер Дж., Хан Д., Хорнгрен Ч., Шеремет А., Ярутова А. та ін.

Дохід є економічно різнобічною категорією, використовуваною у широкому та вузькому значенні. У широкому – якщо йдеться про дохід як грошові та натуральні надходження до суб'єктів господарювання. А у вузькому розумінні доходом називають потік грошових надходжень у одиницю часу (годину, тиждень, місяць, рік) [2].

Залежно від джерел виділяють такі форми доходу підприємства:

1) звичайний дохід (формується за рахунок грошових надходжень від основної діяльності фірми, а також за рахунок продажу активів не пізніше як через шість місяців після їх придбання);

2) капітальний дохід (дохід від перепродажу матеріальних та фінансових активів, але не раніше, ніж через шість місяців після їх придбання);

3) дивідендний дохід (сума дивідендів, які отримує фірма) [3].

Розподіл доходів пов'язаний із тим, що всі фактори залучені до створення товарів чи послуг. Відбувається він безпосередньо на стадії між виробництвом та споживанням товару чи послуги. Після реалізації продукт перетворюється на грошовий дохід, із якого вирахувано вартість споживаних засобів виробництва [4]. Саме у цьому процесі перетворення виникають зв'язки між державою та суспільством, державою та підприємством, підприємством та підприємством, а саме його працівниками чи найманими робітниками та ін. Під час такого розподілу виникають різні за економічним призначенням форми доходу (загальний дохід підприємства, валовий дохід підприємства, чистий дохід, прибуток, інші) [5].

У першу чергу відбувається розподіл між державою та самим підприємством. Об'єктом виступає прибуток – частина доходу, що залишається після сплати всіх витрат підприємства. Він розподіляється на дві частини:

1) прибуток, що йде на сплату податків та обов'язкових платежів / зборів.

У світовій практиці існує єдиний принцип розподілу прибутку у вигляді податку, розмір якого напряму залежить від розміру прибутку і вилучається як певна частка з прибутку. Але вагому роль відіграє пропорція розподілу. За умови, що частка прибутку до сплати є завеликою, обставини будуть відштовхувати та перестануть заохочувати підприємство до розвитку. Тому важливим є прагнення досягнути оптимального співвідношення у сплаті прибутку, яке б створювало слушні умови для взаємовідносин суспільства та підприємства;

2) прибуток, що залишається в розпорядженні підприємства та може використовуватися ним для матеріального заохочення і соціального розвитку, формування резервного фонду, фондів комерційного ризику, виробничого розвитку, виплати дивідендів, поповнення інших фондів, що формуються за рішенням підприємства [6].

Реалізований продукт перетворюється на грошову форму, що надходить до працівника у вигляді заробітної плати, тобто наявний зв'язок між підприємством та підприємством.

Існують доходи, що не є пов'язаними напряму з оцінкою результату роботи – суспільні фонди споживання. Як правило, вони надходять до суспільства через бюджет або спеціальні фонди.

Мають місце і доходи від власності – це доходи у вигляді дивідендів від акцій, відсотки від депозитів у банках (цей вид є поширеним у останні роки) та ін. [5].

Валовим доходом підприємства є грошова форма чистої продукції підприємства. Складовими такого доходу є змінний капітал та прибуток. Його можна розділити на два види: валовий дохід на фонд оплати праці (ФОП) та прибуток та розподіл прибутку [7].

Важливим є розподіл на ФОП та прибуток, через те що рівень заробітної плати працівника має бути не нижчим, ніж мінімальна заробітна плата, яка з 1 грудня 2015 року складає 1378 грн. Крім того, рівень заробітної плати має бути достатнім для відтворення робочої сили та сприяти ефективній праці.

Окрім того, розподіл валового доходу має бути оптимальним щодо утворення прибутку підприємства. Важливо це через те, що прибуток забезпечує підприємство коштами, які слугуватимуть розширенню виробничих фондів, стимулюватимуть підвищення виробництва тощо.

Залежно від організаційно-правової форми розподіл прибутку має свої відмінності, але планування розподілу має чіткий порядок. По-перше, визначають потреби у прибутку за цілями використання, по-друге, формують цільову структуру розподілу, після чого визначають пріоритети у використанні прибутку за окремими напрямами. Після чого відбувається збалансування потреби у прибутку за напрямами його використання з можливостями отримання прибутку у ході господарсько-фінансової діяльності підприємства [6].

У процесі своєї діяльності підприємство управляє своїми ресурсами. Правильне їх використання є основою отримання доходу. Таким чином, слід підкреслити, що дохід є значущим фінансовим показником – фінансовим підсумком господарської діяльності.

Розподіл прибутку є складовою частиною системи розподільних відносин. Форми і методи розподілу прибутку доволі часто змінюються та удосконалюються із розвитком сучасної економіки. Так, розподіл може відбуватися між державою, власниками підприємства та підприємством. Пропорції розподілу не завжди мають позитивні наслідки.

Як підсумок назвемо такі основні шляхи оптимізації розподілу доходів на підприємстві:

1) удосконалення системи оподаткування;

2) створення такої системи ставок та пільг із податку на прибуток, що виконуватиме функцію стимулювання для розвитку та удосконалення підприємства;

3) скорочення непродуктивних витрат і втрат;

4) удосконалення системи розподілу чистого прибутку на фонди (а саме основну частину на формування фонду нагромадження);

5) розробка низки заходів щодо раціонального та ефективного використання засобів фондів споживання та нагромадження.

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

Література: 1. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку [Електронний ресурс] : Закон України від 29.11.1999 № 290. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0860-99. **2.** Базилевич В. Д. Економічна теорія: Політекономія : підручник / В. Д. Базилевич, В. М. Попов, К. С. Базилевич [та ін.]. – Київ : Знання-Прес, 2007. – 719 с. **3.** Кулішов В. В. Мікро-макроекономіка : підручник / В. В. Кулішов. – Львів : Магнолія 2006, 2008. – 488 с. **4.** Уразов А. У. Основи економічної теорії : навч. посіб. / А. У. Уразов, І. В. Саух, О. І. Вікарчук. – Київ : МАУП, 2005. – 328 с. **5.** Климко Г. Н. Основи економічної теорії: політекономічний аспект : підручник / Г. Н. Климко, В. П. Нестеренко, Л. О. Каніщенко, А. А. Чухно. – Київ : Вища школа, 1999. – 743 с. **6.** Марцин В. С. Економіка торгівлі : підручник / В. С. Марцин. – Київ : Знання, 2008. – 603 с. **7.** Башнянин Г. І. Загальна економічна теорія. Спеціальна економічна теорія / Г. І. Башнянин, П. Ю. Лазур, В. С. Медведєв. – Київ : Ніка-Центр ; Ельга, 2002. – 527 с.

ОЦІНЮВАННЯ ДОСВІДУ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЗАРУБІЖНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

УДК 331.103(477)

Цяпка І. І.

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

Анотація. *Проаналізовано організацію праці та виробництва на зарубіжних підприємствах. Проведено порівняльний аналіз вітчизняних та зарубіжних підприємств.*

Ключові слова: *організація праці, наукова організація праці, гуртки якості, флекс-тайм, грейдинг.*

Аннотация. *Проанализирована организация труда и производства на зарубежных предприятиях. Проведен сравнительный анализ отечественных и иностранных предприятий.*

Ключевые слова: *организация труда, научная организация труда, кружки качества, флекс-тайм, грейдинг.*

© Цяпка І. І., 2015

Annotation. *Analyzed the organization of labor and production in overseas plants, held parallel between domestic and foreign enterprises.*

Keywords: *the organization of labor, organization of work, quality circles, flex-time, grading.*

Проблема організації праці була і залишається предметом вивчення науковців та щоденної практичної зацікавленості працівників підприємств. У своїй основі вона несе значні потенційні можливості підвищення ефективності роботи будь-якого суб'єкта господарювання.

Дослідженням питань організації праці та виробництва на підприємствах займалося багато вчених, серед них Нечаюк Л. І., Телеш Н. О., Салун М. М., Гриньова В. М. та ін. Проте розвиток організаційних відносин потребує подальшого вивчення прогресивного досвіду вітчизняних та зарубіжних підприємств.

Метою цієї статті є оцінка зарубіжного досвіду організації праці та виробництва з можливістю подальшої трансформації проаналізованого матеріалу для використання в практичній діяльності вітчизняних підприємств.

Важливим напрямом забезпечення соціальної направленості ринкової економіки можна вважати коректно побудовану організацію праці на всіх рівнях управління. Нині керівники підприємств зазначають, що наукова організація праця є ключовим фактором зростання продуктивності і зниження витрат виробництва, що надалі стає підґрунтям для конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів ринкової економіки. Але не всі керівники наважуються змінювати заведені принципи організації праці [1].

Характерною особливістю сучасного виробництва за кордоном можна вважати перехід до різноманітних колективних форм організації праці, включаючи спільне виконання окремих завдань (контроль якості, обслуговування робочих місць, навчання).

Серед різних форм групової діяльності, спрямованої на підвищення ефективності виробництва та вдосконалення трудових відносин, слід згадати так звані гуртки якості в Японії. Їх можна вважати неформальною організацією управління виробництвом, що співіснує паралельно з традиційною ієрархічною системою. Це звичайна робоча група, у складі якої від двох до десяти осіб, яка займається конкретним проектом, що має проблему якості, задля її вирішення і ліквідації [2].

Прикладом вдалого використання японських принципів та правил менеджменту є фірми «Ніссан Мотор Україна» та «Тойота Україна». Нині частка всіх японських автомобілів, що продаються в Україні, складає 30 % (у Франції – менше десяти). Причому за минулий рік вона трохи підросла, раніше було 27–28 %, зазначає генеральний директор компанії «Ніссан Мотор Україна» Андрій Нестеренко. Генеральний директор компанії «Літер» Олег Шкула зазначив, що після введення японських методів управління приріст річного обороту групи компаній становив 60 %. Три роки тому компанія обслуговувала один готель, зараз їх уже понад 80 [3].

В організації використання робочого часу у вітчизняних та зарубіжних підприємств є відмінності. До нововведень передусім належать рухомий графік робочого часу, три- та чотириденний робочий тиждень (за умови збереження 40 робочих годин), а також застосування неповного робочого тижня.

Одне з поширених нововведень одержало назву флекс-тайм – можливість вибору виконавцями на свій розсуд часу початку й закінчення робочого дня. Його підготовка є нелегкою передусім з точки зору психології працівників. Проте, якщо це вдається, таке нововведення сприяє суттєвій віддачі: покращується соціально-психологічний мікроклімат, скорочуються невиходи на роботу з поважних причин, знижуються витрати на оплату, підвищується задоволеність роботою та індивідуальна продуктивність праці. Про це свідчить досвід Австрії, Швейцарії, Франції, Італії, США. У Німеччині цією системою охоплено майже 1 млн працюючих [2].

В Україні такий метод організації праці використовують у колл-центрах. Доречний приклад – компанія МТС: через три місяці після запровадження гнучкого графіка роботи цією послугою скористалися 25 % співробітників [4].

Виробнича ефективність є взаємопов'язаною зі здоров'ям робітників. Саме тому на багатьох зарубіжних підприємствах велику увагу приділяють фізичному та психічному здоров'ю працівників. Головними методами покращення самопочуття є кімнати відпочинку, організація занять з аеробіки, перевірки працівників на стреси, контроль за вагою, рекомендації лікарів-дієтологів, боротьба з палінням та зловживанням спиртними напоями. Усі методи мають подвійний позитивний ефект: покращення самопочуття та підвищення ефективності. Деякі німецькі підприємства поєднали цей метод із мотивацією працівників: будь-які негативні звички, такі як паління, зловживання спиртними напоями та навіть зайва вага, впливають на заробітну плату. У працівників в рази підвищується мотивація, особливо якщо це подати у вигляді гри [1].

На жаль, в Україні вищевказані методи не застосовують через їх дорожнечу та відсутність відповідної моральної підготовленості робітників до сприйняття нових умов праці.

Залежність від робочого місця також поступово залишається у минулому. Відмова заради економії коштів на оренду від офісних приміщень стає реальним фактором організації праці. З розвитком мережі Інтернет можливість працювати дома за комп'ютером забезпечує більш зручні для працівника умови. Це повністю

змінює старе уявлення про організацію праці. Найбільшою популярністю такий метод користується в США, де вже більше ста тисяч осіб працюють у такий спосіб [2].

Мотивація залишається одним із найважливіших факторів організації праці. Застосування матеріального заохочення вже доповнюється іншими теоріями і методами для синергічного ефекту. Тепер у багатьох країнах значну увагу приділяють різним формам колективної мотивації поведінки працівників. Набуває актуальності «синтетична модель» організації праці, що створюватиме максимальні можливості для зростання ефективності. Це стосується передусім нематеріального стимулювання, зв'язку з розвитком підприємства, створення кооперативної власності працівників, що зараз популяризують у США [5].

У високорозвинених країнах, таких як США та Німеччина, застосовують зовсім різні підходи до нормування праці, яке також є одним із найважливіших факторів організації праці. У першій країні роблять ставки на індивідуалізм, натомість у другій колективізм є вирішальним фактором. Другий метод змушує виконувати доручення з більшою відповідальністю, вмотивованістю та підвищує безпосередньо скооперованість працівників між собою.

Особливістю сучасних систем оплати праці на Заході є значне поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції. Їх розмір залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки у загальному обсязі виробництва. Як на Заході, так і на Сході переходять до вмотивованості оплати праці індивідуальними показниками. В Україні, за оцінками спеціалістів, набуває популярності система грейдингу, що призначена для побудови механізму стимулювання. У її основі – оцінювання складності роботи для різних посад. За технологією грейдингу здійснюють не тільки розподіл посад за значущістю для підприємства, установлення грейдів та їх тарифікації, але й регулювання меж грейдами і тарифами відповідно до ринкового рівня оплати праці [6].

Отже, організація праці – це приведення трудової діяльності людей до системи, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов цієї діяльності. Досвід зарубіжних підприємств є досить різноманітним. Існує безліч методів, систем більш дієвої, ніж в Україні, організації праці, які варто було б наслідувати. Але водночас необхідно враховувати відмінності в соціально-економічних, культурних та правових умовах, за яких функціонує зарубіжне та вітчизняне підприємство, щоб зважене вирішення проблеми сприяло підвищенню ефективності праці й досягненню бажаного результату.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Доровської О. Ф.

Література: 1. Оранський Я. О. Окремі аспекти управління організацією праці на закордонних підприємствах [Електронний ресурс] / Я. О. Оранський, Г. І. Капінос. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/13_EISN_2014/Economics/10_167652.doc.htm. **2.** Гриньова В. М. Організація виробництва : підручник / В. М. Гриньова, М. М. Салун. – Київ : Знання, 2009. – 582 с. **3.** Резніченко Н. Японська Література: Як японський досвід менеджменту допоміг збільшити річний оборот компанії / Н. Резніченко // Український діловий тижневик «Контакти». – 2007. – № 9. – С. 48–51. **4.** Нечаюк Л. І. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент : навч. посіб. / Л. І. Нечаюк, Н. О. Телеш. – Київ : Центр навч. літ., 2003. – 348 с. **5.** Чемеков В. Грейдинг и управление персоналом [Електронний ресурс] / В. Чемеков // Сто успешных романтиков. – Режим доступу : http://www.cfin.ru/management/people/grading.shtml.

ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА СТАРЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В УКРАИНЕ

УДК 314.18 (477)

Чалый В. В.

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

Аннотация. *Проанализированы современный состав населения и особенности старения населения в Украине. Выявлены основные проблемы и предложены пути решения проблем, связанных с последствиями старения населения.*

Ключевые слова: *демографическое старение, демографическая нагрузка, трудоспособное население.*

Анотація. *Проаналізовано сучасний склад населення та особливості старіння населення в Україні. Виявлено основні проблеми та запропоновано шляхи вирішення проблем, пов'язаних із наслідками старіння населення.*

Ключові слова: *демографічне старіння, демографічне навантаження, працездатне населення.*

Annotation. *Analyzed the current status and characteristics of aging population in Ukraine. Found major problems and consider solutions to problems related to the consequences of an aging population.*

Keywords: *demographic aging, demographic pressure, able-bodied population.*

В будущем старение населения станет тяжелейшей проблемой для Украины, особенно если учесть воздействие на возрастной состав миграционных процессов, эпидемий туберкулеза и ВИЧ / СПИДа, что негативно сказывается на количественном и качественном составе прежде всего групп людей молодого и среднего трудоспособного возраста. Также общественные трансформации совпали по времени с глубочайшим экономическим кризисом. Даже в период роста в 2000-х годах достичь уровня 1990 года не удалось, а с наступлением мирового финансово-экономического кризиса ситуация снова ухудшилась. Экономические трудности заставили многих украинцев искать лучшие условия жизни и более высокие заработки за границей.

Как демографический процесс старение населения хорошо исследовано демографами, социологами, психологами. В отечественной экономической географии эту проблему освещали в контексте общей характеристики территориальных особенностей такие ученые: Старостенко Г., Топчиев А., Фащевский М., Хомра А., Заставный Ф., Джаман В., Яворская В. и др. Значительный вклад внес психолог Ананьев Б., который обосновал необходимость комплексного подхода к процессу старения. Вопросам демографического прогнозирования посвящены многочисленные труды Величко Н. А., Горобец О. С., Либановой Е. М., Назаренко А. М., Герасименко Г. В., Лукьяненко А. И. и др. В своих научных работах они рассматривают подходы к определению понятия «демографический прогноз», делают демографические прогнозы [1].

Целью статьи является анализ современного состояния демографического старения в Украине.

Старение населения, или увеличение доли пожилых людей, происходит из-за снижения рождаемости и снижения смертности детей и людей среднего возраста, а значит, роста средней продолжительности жизни. Демографическое старение обуславливает появление ряда проблем социально-экономического характера: пенсионная реформа, социальная защита, обеспечение активной старости и эффективного использования потенциала старшего поколения в отдельных сферах экономической деятельности, что связано с необходимостью поддержки достойного уровня жизни пожилых людей. В то же время это приводит к сокращению объемов рабочей силы и замедлению экономического роста, к увеличению социальных расходов, предназначенных для пожилых людей, за счет других возрастных групп, росту фискальной нагрузки, сокращению сбережений. Поэтому старение населения является серьезным вызовом финансово-экономической системе, прежде всего, сфере публичных финансов и рынка труда.

По оценкам Международного валютного фонда (МВФ), демографическое старение является главной причиной увеличения социальных расходов по отношению к ВВП. Учитывая глобальный и неотвратимый характер процессов старения, МВФ отмечает, что остановить рост расходов на старость невозможно; в лучшем случае, их удастся поддерживать на стабильном уровне (по отношению к ВВП), но это требует неотложных и существенных структурных реформ. Эффективным мероприятием считается повышение пенсионного возраста. Среди других реформ указываются модификации формулы исчисления размера пенсий, изменения порядка индексации и налогообложения пенсионных выплат, введения процедуры проверки доходов при назначении пенсий с публичных программ [2].

Вместе с тем нужно признать, что необходимость проведения подобных непопулярных реформ сама по себе является большим вызовом для политиков и общества в целом. С другой стороны, продолжение практики экс-

тенсивного охвата пенсионными выплатами в условиях прогрессирующего старения населения также неизбежно приведет к снижению размера пенсий.

В Украине в 2013 г. доля людей в возрасте старше трудоспособного выросла до 21,4 %, а старше 65 лет – до 15,2 %. По прогнозу, в 2061 г. доля детей в населении Украины составит 14,9 %, лиц в возрасте 60 лет и старше – 31,2%.

По уровню демографического старения заметно выделяются северные, центральные и восточные области Украины, в которых рождаемость является самой низкой в стране. Высоким является уровень старения в Черниговской области – 18,7 %, самым низким – в Закарпатской – 11,1 %. Для других областей Западной Украины характерна относительно молодая возрастная структура. В большинстве областей доминирует сельское население, где доля детского населения заметно выше, а для Закарпатской, Волынской и Ровенской областей вообще характерен естественный прирост [3].

По прогнозам Института демографии и социальных исследований им. М. В. Птухи НАН Украины, в 2061 г. в Украине нагрузка пожилого населения на трудоспособных вырастет с 22 % до 45 %. А если брать возрастные рамки трудоспособного возраста не по международному стандарту (15–64 лет), а с учетом национальных юридических и экономических реалий, возрастной интервал трудовой активности сужается до 20–59 лет. Поэтому ситуация выглядит еще более драматичной: индикатор нагрузки (60 + / 20–59), который составляет сейчас 36 %, к концу прогнозируемого периода возрастет до 65 % [4].

Для Украины характерен высокий уровень старения населения. Деформация возрастной структуры населения в пределах страны происходят крайне неравномерно. В направлении с запада на восток интенсивность процесса старения возрастает. Проблема настолько серьезна, что нуждается в отдельном рассмотрении и решении вопросов старения как в общегосударственной, так и в региональной политике. Вместе с тем, страна не завершила переход к рыночной экономике, находится в стадии реформирования и имеет значительный дефицит ресурсов для преодоления негативных последствий старения. Поэтому для экономического роста необходима реформа пенсионной системы. Президент Центра экономического развития Александр Пасхавер отмечал, что у нас «… действует практически только солидарная система, а все остальные накопительные системы крайне слабы, именно поэтому нам приходится тратить такую большую долю доходов государства на пенсионную систему». Александр Иосифович видит выход из сложившейся ситуации в комбинации солидарной и накопительной системы. Директор Украинского центра социальной аналитики Евгений Филиндаш рассказал, каким он видит решение проблем при формировании социальных бюджетов и построении пенсионных систем: «Если вывести значительную часть экономики из тени, то это автоматически значительно увеличит бюджет и позволит снять пенсионную нагрузку и даже понемногу повышать пенсии» [5]. Таким образом, в современных условиях старение населения в Украине может стать существенным препятствием для экономического роста страны.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Иванисов О. В.

Литература: 1. Герасименко Г. В. Наука и социальные проблемы общества: питание, экология, демография : материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. / Г. В. Герасименко. – 2006 – Ч. 2. – С. 268–270. **2.** Демографические прогнозы по Украине, 2012 [Электронный ресурс] // Официальный сайт Института демографии и социальных исследований имени М. В. Птухи НАН Украины. – Режим доступа : http://idss.org.ua/monografii/ popforecast2012. **3.** Монина Лиза. Украина – рай для пенсионеров [Электронный ресурс] / Лиза Монина // Новости Украины From UA. – Режим доступа : http://from-ua.com. **4.** Державна служба статистики України [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ukrstat.gov.ua/. **5.** From Stimulus to Consolidation: Revenue and Expenditure Policies in Advanced and Emerging Economies / Approved by Carlo Cottarelli // Prepared by Fiscal Affairs Department of International Monetary Fund. – 2010. – April, 30. – P. 92.

ПОДАТКОВЕ НАВАНТАЖЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВА В УКРАЇНІ

УДК 336.221.4 (477)

Чалий В. В.

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

Анотація. *Проаналізовано нинішній стан і особливості податкового навантаження на підприємства в Україні. Встановлено основні проблеми та розглянуто шляхи вирішення проблем, пов'язаних із оподаткуванням підприємств.*

Ключові слова: *податки, податкове навантаження, оподаткування.*

Аннотация. *Проанализировано нынешнее состояние и особенности налоговой нагрузки на предприятия в Украине. Установлены основные проблемы и рассмотрены пути решения проблем, связанных с налогообложением предприятий.*

Ключевые слова: *налоги, налоговая нагрузка, налогообложение.*

Annotation. *Analyzed the current status and the tax burden on businesses in Ukraine. The basic problems and the ways of solving problems related to taxation of enterprises.*

Keywords: *taxes, tax burden of taxation.*

Нині однією з головних проблем розвитку економіки України є ефективне управління фінансовою діяльністю підприємств, основним аспектом якої є система податкового навантаження. Тому вирішення цієї проблеми є актуальним, оскільки сприятиме стабілізуванню економічної ситуації.

Ще Адам Сміт вказував на те, що від зниження податкового тягаря держава виграє більше, ніж від непосильного податкового гніту: на звільнені кошти може бути отриманий додатковий дохід, з якого до бюджету надійде податок [1]. Проблему визначення оптимального податкового навантаження досліджували багато вчених, серед них Амоша А. І., Вишневський В. П., Іванов Ю. Б., Крисоватий А. І., Мельник П. В., Опарін В. М., Соколовська А. М., Юткіна Т. Ф. та ін. У теоретичне дослідження проблеми рівня оподаткування економіки вагомий внесок зробили відомі західні економісти А. Лаффер, Г. Менк'ю, А. Сміт, Дж. Стігліц, Ф. Шнейдер та ін.

Корнус В. і Квасов В. розкривають економічний зміст податкового навантаження, вказуючи на те, що це є частиною підприємницького доходу, що держава вилучає у суб'єкта підприємництва через систему податків і зборів до бюджетів різного рівня, або інакше ступінь впливу системи оподаткування на результати діяльності суб'єктів господарювання [2].

Метою цієї статті є аналіз сучасного стану податкового навантаження на підприємства в Україні.

Необхідність оцінювання податкового навантаження на різних державних рівнях (країни в цілому, регіону, окремої адміністративно-територіальної одиниці, підприємства) зумовлено значущістю таких оцінок для виявлення потенційної привабливості розвитку окремих сфер діяльності. З боку держави оцінювання системи оподаткування дозволяє зробити висновки про стан країни чи регіону в конкурентній боротьбі за залучення робочої сили та інвестицій. З точки зору підприємців це – орієнтир у вирішенні питань вкладення інвестицій і розміщення бізнесу.

Оподаткування прибутку в Україні практично не відрізняється від сусідніх країн, але рівень оподаткування праці (ПДФО та ЄСВ) в Україні є одним із найвищих у групі (рис. 1). Безперечно, проблема ЄСВ та зарплати в конвертах усім відома. Однак діаграма показує, що без вирішення цієї проблеми інвестиційна привабливість України буде значно нижчою порівняно з сусідніми країнами. Оскільки зарубіжні інвестори платять «білі» зарплати, приходячи в Україну, вони одразу опиняються в менш вигідному становищі порівняно з вітчизняними компаніями, які використовують «сірі» схеми оплати праці [3]. Зрозуміло, що така ситуація не є привабливою для інвесторів.

Зміна рівня податкового навантаження є важливим елементом конкуренції, якщо ви готові скоротити дохідну частину бюджету заради стимулювання ділової активності, або, навпаки, голосуєте за підвищення податків для досягнення конкретних цілей (наприклад, вирішення деяких інфраструктурних проблем). Високе податкове навантаження спричиняє використання «сірих» схем оплати праці. Відтак економіка держави потрапляє в замкнуте коло. Зарплата в конвертах провокує дефіцит Пенсійного фонду, він все більше фінансується з бюджету країни, останній потрібно поповнювати і – як наслідок – виникає підвищення податків. Це, у свою чергу, провокує все більше прагнення людей не влаштовуватися на роботу офіційно.

© Чалий В. В., 2015

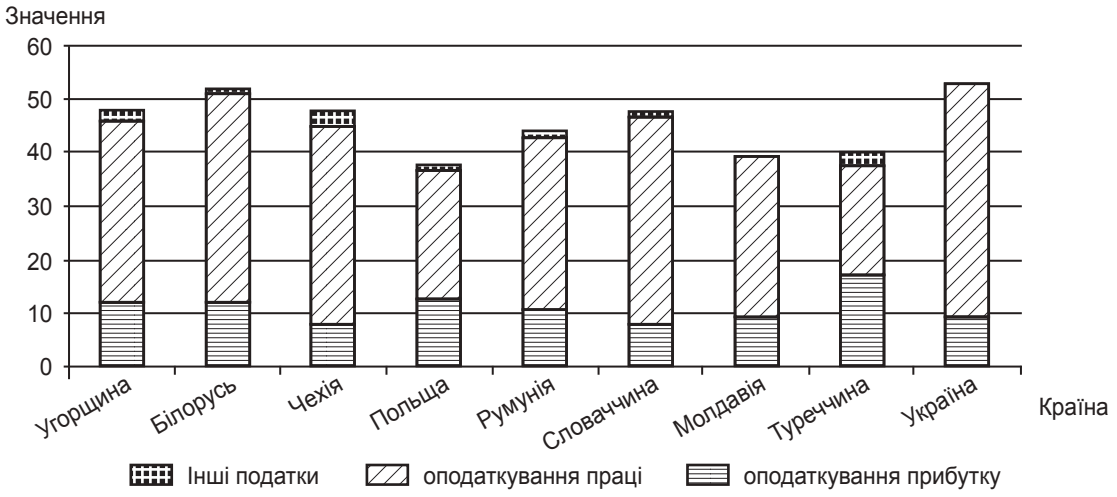

Рис. 1. **Сукупна ставка оподаткування, % прибутку**

За даними щодо більшості країн світу, податкове навантаження на підприємства постійно знижується. У цілому це зниження є результатом проведення більшістю розвинених країн активної політики стимулювання інвестиційної діяльності передусім за рахунок зниження податкового навантаження на підприємства. У США в 1986 р ставка податку на прибуток була знижена з 46 до 34 %, у Німеччині за 1990–2008 рр. – з 56 до 29,8 %, у Великій Британії за 1983–2008 рр. – з 52 до 30 %, у Франції за 1985–2008 рр. – з 50 до 34,4 %, у Росії за 1991–2009 рр. – з 45 до 20 % [4].

Необхідно переглянути розмір ЄСВ насамперед для малого та середнього бізнесу, для якого відрізати 40–50 % від зарплати є непосильним. Тому одним із варіантів реформування ЄСВ може стати перекладення на фізичних осіб відповідальності за сплату прибуткового податку і звільнення роботодавця від його нарахування. При такому розподілі відповідальності «50 на 50» підприємство легко заплатить ЄСВ за ставкою 15–16 %, а співробітник – самостійно сплатить прибутковий податок, не прив'язуючись до мінімальної зарплати [5].

Але, як свідчить національний досвід, само по собі зниження ставок єдиного соціального внеску або податків зовсім не гарантує, що їх будуть більш охоче сплачувати. Запровадження в Україні у 2004 р плоскої шкали оподаткування доходів населення зі зниженою 13-відсотковою ставкою, зменшення у 2006 р розміру пенсійного внеску для роботодавців до 31,8 % не мали ніякого позитивного економічного або соціального ефекту, а тільки спричинили скорочення обсягів відповідних надходжень.

Тому важливим є синхронне запровадження інших заходів. Партнер ЮФ FELIX Оксана Кобзар вважає, що «… перехід до накопичувального пенсійного страхування, ефективне розпорядження пенсійними коштами та створення внутрішнього інвестора у формі пенсійних фондів зробить можливим поступове зниження ЄСВ». Андрій Сидоренко для боротьби зі зловживаннями радить максимально зменшити вплив людського фактора через застосування сучасних комп'ютерних систем або програм, що дозволить податківцям контролювати підприємства в режимі реального часу. Це змусить податкову оперативно реагувати на порушення, а не діяти постфактум. Ще одним важливим пунктом є люстрація працівників фіскальних та контролюючих органів заради ліквідації корупції в оподаткуванні [3].

Таким чином, проблема визначення податкового навантаження є одним із пріоритетних напрямів податкової політики України на етапі вдосконалення системи оподаткування для зростання конкурентоспроможності підприємств та інвестиційної привабливості країни. Податкове навантаження підприємств вимагає ґрунтовного регулювання із застосуванням методів державного управління. Зниженням податків на працю держава створює сприятливі умови для якнайшвидшого розвитку суб'єктів господарювання, що сприятиме зростанню конкурентоспроможності продукції, експорту товарів і послуг, а відтак і підвищенню рівня національного виробництва.

Науковий керівник – викладач Касьмін Д. С.

Література: 1. Корнус В. Оценка налоговой нагрузки на уровне предприятия / В. Корнус, В. Квасов, А. Пономарев // Экономист. – 2007. – № 10. – С. 47–49. **2.** Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит // Антология экономической классики. – М. : Эконов, 1993.– Т. 1. – С. 79–382. **3.** Сологуб І. Чому система оподаткування в Україні повинна стати кращою, ніж в інших країнах [Електронний ресурс] / І. Сологуб // Форбс

Украина. – 2015. – Режим доступу : http://forbes.net.ua/. **4.** Соколов М. М. Некоторые современные тенденции в политике налогообложения : научный доклад / М. М. Соколов. – М. : Ин-т экономики РАН, 2009. **5.** Ульянова Н. Налоговая реформа: попытка № 5 [Електронний ресурс] / Н. Ульянова // Finance.UA. – Режим доступу : http://news.finance.ua/ru/news/-/349151/nalogovaya-reforma-popytka-5.

ВНУТРІШНЬОДЕРЖАВНІ ТА МІЖНАРОДНІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФАКТОРИНГУ

УДК 330.131.7:657.422.1

Чередник А. В.

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

Анотація. *Розглянуто методи правового регулювання факторингу з точки зору українського законодавства та міжнародних нормативно-правових актів.*

Ключові слова: *факторинг, міжнародний факторинг, банківська діяльність, регулювання.*

Аннотация. *Рассмотрены методы правового регулирования факторинга с точки зрения украинского законодательства и международных нормативно-правовых актов.*

Ключевые слова: *факторинг, международный факторинг, банковская деятельность, регулирование.*

Annotation. *Describes methods of legal regulation of factoring with examples in Ukrainian legislation and international legal acts.*

Keywords: *factoring, international factoring, banking, regulation.*

Факторинг є посередницькою угодою, зміст якої полягає у фінансово-розрахункових операціях між учасниками цього договору. Також інколи факторинг передбачає надання третьою стороною інших комерційних послуг.

Факторинг здійснюється у вигляді фінансування однією організацією (фактором) експорту іншої особи, за умови передачі виробником експортованої продукції права отримувати суми від імпортера-боржника фактора. При цьому виробник-експортер має значні переваги: може отримати гроші одразу ж, до того ж постачальника звільнено від контролю за діяльністю боржника.

Факторинг як такий виник у XVIII столітті, коли у процесі колонізації Індії Великобританією використовувалися фактори, які в Індії рекламували британський товар й збирали аванси під подальше постачання товарів до Індії. У XIX столітті в США спостерігався бум факторингових операцій. Значного поширення цей вид договору набув у 50-і роки XX століття.

Незважаючи на те, що договори факторингу є широко поширеними, правове регулювання залишається на низькому рівні. В Україні законодавчого регулювання цієї галузі права не існує, але є підзаконне регулювання в цій галузі. Так, 22 квітня 1992 року було прийнято Методичні рекомендації Національного банку України про надання комерційними банками факторингових послуг.

Господарський кодекс України (далі – ГК) факторингові операції тлумачить як банківське посередництво, здійснюване банком у формі банківських операцій. Відповідно до ч. 1 ст. 339 ГК України фінансове посередництво банки здійснюють у формі банківських операцій. Основними видами банківських операцій є депозитні, розрахункові, кредитні, факторингові та лізингові [1].

Таким чином, у розумінні ГК України факторинг – це придбання банком права вимоги у грошовій формі на поставки товарів або надання послуг із прийняттям ризику виконання такої вимоги і приймання платежів. Це банківська операція, яку здійснюють на комісійних умовах і на договірних засадах.

© Чередник А. В., 2015

Відповідно до ст. 350 ГК України, банк має право укласти договір факторингу (фінансування під відступлення права грошової вимоги), за яким він передає або зобов'язується передати грошові кошти в розпорядження другої сторони за плату, а друга сторона відступає або зобов'язується відступити банку своє право грошової вимоги до третьої особи.

Загальні умови та порядок здійснення факторингових операцій визначаються ЦК України, ГК України, іншими законодавчими актами, а також нормативно-правовими актами Національного банку України та Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг.

Слід зазначити, що визначення, закріплене у ч. 1 ст. 350 ГК України, є досить суперечливим. Суперечливість полягає у тому, що, з одного боку, вказівка на прийняття ризику виконання вимоги має означати договір купівлі-продажу вимоги, з іншого, такий договір виключає здійснення факторингу на комісійних засадах. При цьому на комісійний характер факторингу вказують і правила ч.ч. 2, 3 ст. 350 ГК України, якими передбачено переданя банком коштів у розпорядження клієнта за плату (з чого можна зробити висновок, що йдеться про надання банком клієнту кредиту або позики, а не про купівлю вимог) і надання клієнту додаткових консультаційних та інформаційних послуг [2].

Відповідно до п. 11 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про фінансові послуги і державне регулювання ринків фінансових послуг» факторинг є фінансовою послугою. Остання, у свою чергу, відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про фінансові послуги і державне регулювання ринків фінансових послуг» є операцією з фінансовими активами, що здійснюються в інтересах третіх осіб за власний рахунок чи за рахунок цих осіб, а у випадках, передбачених законодавством, – і за рахунок залучених від інших осіб фінансових активів, задля отримання прибутку або збереження реальної вартості фінансових активів [3].

Відповідно до прийнятого Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України розпорядження «Про віднесення операцій із фінансовими активами до фінансових послуг» від 03.04.2009 р. № 231, факторинговою послугою вважають фінансову послугу, до якої належить сукупність операцій із фінансовими активами:

- фінансування клієнтів – суб'єктів господарювання, які уклали договір із правом грошової вимоги;
- настання відступленого права грошової вимоги, у тому числі права вимоги, що виникне надалі, до боржників – суб'єктів господарювання за договором, на якому базується таке відступлення;
- отримання плати за користування грошовими коштами, наданими у розпорядження клієнта, у тому числі шляхом дисконтування суми боргу, розподілу відсотків, винагороди, якщо іншого способу оплати не передбачено договором, на якому базується відступлення.

Відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 39 Закону України «Про банки і банківську діяльність», факторинг – це придбання банком права вимоги на виконання зобов'язань у грошовій формі за поставлені товари чи надані послуги із прийняттям на себе ризику виконання таких вимог та приймання платежів [4]. Як зазначає Попов Ю., за цим визначенням факторинг є купівлею-продажем грошових вимог, належних первинному кредитору, за поставлені товари чи надані послуги. Незвичне формулювання є очевидним наслідком калькування з англійської, тобто є юридико-технічною помилкою. Утім, сфера застосування цієї норми є досить обмеженою: вона визначає право банків здійснювати купівлю-продаж зазначених вище грошових вимог.

Важливим аспектом є правове регулювання міжнародного факторингу, можливостей його застосування в українських реаліях, пошук напрямів удосконалення регулювання цього інституту.

Український науковець Тараба Н. у дисертаційній роботі «Зовнішньоекономічні угоди з комерційним фінансуванням» поряд із іншими операціями ЗЕД розкриває і деякі аспекти договору міжнародного факторингу. Так, він визначає його як договір, за яким одна сторона (фактор) зобов'язується здійснювати фінансування та супутнє обслуговування іншої сторони (клієнта) під відступлення прав грошової вимоги, що випливають із договору купівлі-продажу, сторони якого мають місце постійного здійснення підприємницької діяльності в різних державах, або місце постійного здійснення підприємницької діяльності фактора розташоване в іншій стосовно сторін договору купівлі-продажу державі.

Регулювання безпосередньо міжнародного факторингу здійснюється Конвенцією УНІДРУА про міжнародний факторинг, укладеною 28 травня 1988 р. у м. Оттаві. Поява цього документа була зумовлена необхідністю уніфікації правовідносин цього виду. Конвенцію підписали 14 держав. Вона набула чинності у 1995 р., коли Італія, Нігерія і Франція ратифікували її [5].

11 січня 2006 р. до цієї Конвенції приєдналася і наша країна, що зробило цю Конвенцію частиною національного законодавства України і мало стати важливим кроком уперед у питанні розвитку факторингу в Україні.

Проте в реалізації можливостей, яких надано Конвенцією, існує проблема. Безумовно, вона є добре розробленим актом, що встановлює стратегію розвитку та деякі принципові положення щодо здійснення факторингу. Водночас вона не визначає багатьох процедурних питань надання факторингових послуг. Таку властивість Конвенції можна розглядати і як перевагу: визначаючи сутність, каркас правового явища, вона дозволяє розвиватися

цьому інституту з урахуванням національних особливостей різних правових систем. Відтак розкриття, подальший розвиток основоположних принципів має відбуватися в українському законодавстві.

Зважаючи на вищевикладене, було б логічним після самого приєднання порівняти правове регулювання інституту міжнародного факторингу у Конвенції та у нормативно-правових актах України, за необхідності – здійснити роботу зі зміни та доповнення останніх. Проте нині ситуація є іншою.

На офіційному сайті Верховної Ради України серед документів, пов'язаних з вищезгаданою Конвенцією, наявні три документи:

1) Міжнародний документ Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН), що визначає статус Конвенції УНІДРУА про міжнародний факторинг від 7 лютого 2001 р.;

2) Конвенція ООН про поступку дебіторської заборгованості в міжнародній торгівлі від 12 грудня 2001 р.;

3) Закон України «Про приєднання України до Конвенції УНІДРУА про міжнародний факторинг» від 11 січня 2006 р. № 3302-IV.

12 червня 2008 р. до Верховної Ради був поданий законопроект № 2638 про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо факторингу. На жаль, серед позитивних моментів він містив ряд протиріч як із нормативно-правовими актами України, так і між власними пропозиціями.

Для усунення цих недоліків Інститутом економіко-правових досліджень НАН України було розроблено альтернативний законопроект із супровідними документами: із урахуванням міжнародних нормативів, до яких приєдналася Україна, практики втілення факторингових відносин, аналізу нормативної бази та наукових надбань із цього питання. Однак у червні 2009 р. у першому читанні був прийнятий проект Закону України № 2638 без жодних змін [6].

Проблемами, що гальмують розвиток міжнародного факторингу в Україні, є недосконалість законодавчої бази; відсутність закріплення в законодавстві чіткої та прозорої процедури здійснення міжнародного факторингу; недостатність роботи із приведення українського законодавства у відповідність до міжнародних документів, до яких приєдналася країна, що спричиняє колізії у національному законодавстві; відрив нормотворчої діяльності від наукової думки, що ще більше поглиблює наявні негаразди [7].

Таким чином, аналіз нормативно-правової бази України в галузі факторингу виявив значну кількість суперечностей і відсутність однозначного трактування в законодавстві сутності факторингової діяльності. У зв'язку з цим користувачі таких послуг піддаються значним юридичним ризикам, пов'язаним із розкриттям конфіденційної інформації, контролем грошових потоків за рахунками та нерівністю сторін у договорах про надання факторингових послуг.

Для активного розвитку факторингу в Україні доцільно: вдосконалити банківське законодавство України; відобразити комплексність і специфіку факторингових відносин у законодавстві; створити відповідну законодавчу базу для існування спеціалізованих факторингових компаній. які б могли успішно конкурувати з іноземними факторинговими компаніями. Вважаємо за доцільне на законодавчому рівні закріпити визначення факторингу як операції, сутність якої полягає в придбанні фактором у постачальника (продавця) права вимоги у грошовій формі на дебіторську заборгованість покупців за відвантажені їм товари (виконані роботи, надані послуги) із прийняттям ризику виконання такої вимоги, а також приймання платежів.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **2.** Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського союзу [Електронний ресурс] : Закон України від 18.03.2004 № 1629-IV. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1629-15. **3.** Про фінансові послуги і державне регулювання ринків фінансових послуг [Електронний ресурс] : Закон України від 12.07.2001 № 2664-III. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2664-14. **4.** Про банки і банківську діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 07.12.2000 № 2121-III. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2121-14. **5.** Конвенція УНІДРУА про міжнародний факторинг [Електронний ресурс] : Конвенція, Міжнародний документ від 28.05.1988. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_210. **6.** Про віднесення операцій з фінансовими активами до фінансових послуг [Електронний ресурс] : Розпорядження від 03.04.2009 № 231. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0373-09. **7.** Тараба Н. В. Зовнішньоекономічні угоди з комерційним фінансуванням : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.03 / Тараба Наталія Вікторівна. – Київ, 2007. – 18 с.

КОМП'ЮТЕРНІ ПРОГРАМИ В ДІЯЛЬНОСТІ РЕВІЗОРІВ

УДК 004.42:657.63

Черкашина О. Г.

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

Анотація. *Розглянуто особливості проведення ревізії із застосуванням комп'ютерних систем. Визначено найпоширеніші автоматизовані системи, що нині є застосовуваними у діяльності ревізорів, виявлено їх основні переваги та недоліки.*

Ключові слова: *автоматизовані інформаційні системи, комп'ютерні програми, облікова інформація, технологія, ревізія, інформаційні бази.*

Аннотация. *Рассмотрены особенности проведения ревизии с использованием компьютерных систем. Определены наиболее часто применяемые автоматизированные системы, используемые в деятельности ревизоров, а также их основные преимущества и недостатки.*

Ключевые слова: *автоматизированные информационные системы, компьютерные программы, учетная информация, технология, ревизия, информационные базы.*

Annotation. *Describes the features of the audit in the conditions of use of computer systems. It identifies the most common automated systems used in enterprises today. The basic advantages and disadvantages of their work.*

Keywords: *automated information systems, computer programs, accounting information technology, audit, information base.*

Нині інформація фактично заволоділа всіма нашими думками та діями. Усе більше ситуацій, коли вкрай важливо вміти віднайти та своєчасно скористатися нею. Із розвитком автоматизованих інформаційних систем розвивається і бухгалтерський облік, запроваджуються нові комп'ютеризовані методи його проведення.

Обробка даних за допомогою комп'ютера ніяким чином не змінює методи бухгалтерського обліку, а тільки удосконалює технологію обробки облікової інформації. Проте методика ревізії тим не менш залежить від методів, які застосовує підприємство чи організація для обробки даних. Відтак це спричинило зміну методики проведення ревізії органами Державної фінансової інспекції України, хоч, безумовно, загальна мета та завдання ревізії є незмінними.

Залучення комп'ютера до обробки великого масиву даних дозволяє скоротити час робити, опрацьовувати великі масиви даних і забезпечувати доступ до них, швидко і точно виконувати математичні обчислення, здійснювати відбір за визначеними критеріями, своєчасно модифікувати й оновлювати їх. Можна сказати, що комп'ютер став незамінним помічником у ході проведення ревізії [1].

Нині в ревізії даних бухгалтерського обліку автоматизовані системи є широко застосовуваними. Це дає можливість більш детально вивчити об'єкт, утворити достовірні звітні та робочі документи, а також здійснювати ефективне управління діяльністю суб'єкта контролю. Очевидна актуальність теми за сучасних умов і спричинила її вибір.

Метою статті є дослідження особливостей проведення ревізії із застосуванням комп'ютерних технологій, а також виявлення їх переваг і недоліків.

Детальним аналізом цього питання займалися такі вчені: Шквір В. Д., Яковлєв Ю. П., Височан О. С., Загородній А. Г. Наукова робота «Аналіз та аудит фінансової звітності підприємств із використанням комп'ютерних технологій» – вагомий внесок у розробку теми, який зробили Крисюк В. І., Шпильовий В. А., Крисюк Б. В. Дослідженням теми займалися також Усач Б. Ф., Дачишин Я. В., Живко З. Б., Франчук В. І., Живко М. О., Штикова Л. М. та ін. [2]

Для того щоб інформаційні системи допомагали в роботі ревізора, вони мають відповідати певним вимогам: бути простими і зрозумілими у використанні; зручними та адаптованими до роботи ревізора; містити всю необхідну інформацію, яка б була розділена на відповідні рівні для більш зручного ведення аналітичного обліку; включати можливість структурування інформації в звіти, що могли бути складені в довільній формі, із урахуванням проводок і оборотів; можливість ведення обліку у разі пересування з одного робочого місця на інше; збереження у архівах інформації за попередні роки; зручність ведення бухгалтерського обліку для двох фірм одночасно за умови використання однієї машини; можливість взаємодії з іншими комп'ютерними програмами;

© Черкашина О. Г., 2015

можливість формування розрахунків і бланків у довільній формі, а також зручність заповнення фінансової та податкової звітності [3].

Нині не існує спеціалізованих комп'ютерних програм, створених саме для автоматизації проведення ревізії. Найбільш застосовуваним програмним забезпеченням для проведення ревізії є пакет автоматизованих програм Microsoft Office.

Для підвищення швидкості і точності роботи з великими базами даних ревізор у своїй роботі задіює автоматизовані програми, що є застосовуваними на підприємствах і в організаціях для полегшення ведення бухгалтерського обліку: 1С «Підприємство» – 65 %; БЕСТ – 7 %; Інфо-бухгалтер – 6 %; Парус – 3%; Турбо-бухгалтер – 3 % та ін. [4].

«1С: Підприємство» є однією з універсальних програм, яку застосовує для полегшення ведення бухгалтерського обліку та податкової звітності чи не кожне друге підприємство в Україні. Вона дозволяє бухгалтеру обробляти великі масиви облікової інформації за допомогою пакета прикладних програм. Переваги програми в тому, що вона є простою у використанні та зрозумілою для користувача. Застосування цієї програми набагато полегшує роботу бухгалтера, оскільки вона допомагає на основі наявних даних формувати автозвіти, будувати діаграми, роздруковувати вже готові форми та бланки документів (рис. 1) [5].

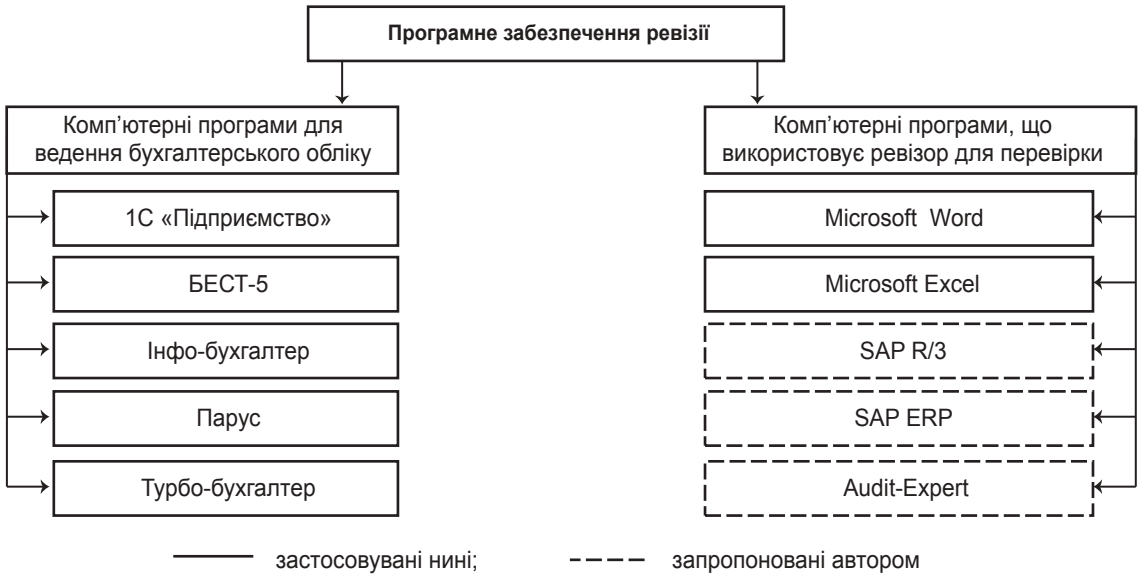

Рис. 1. **Комп'ютерні програми в діяльності ревізора** (за даними літературних джерел)

«БЕСТ-5» – інформаційна система управління підприємством, застосування якої дозволяє реєструвати факти господарської діяльності в оперативному режимі. Ключовим її елементом у ході здійснення управлінських функцій є підсистема бюджетування діяльності та контролю виконання планів (план-фактний аналіз). «БЕСТ-5» має прості настройки, за допомогою яких можна налаштувати параметри програми під діяльність конкретного підприємства без залучення спеціалістів [6].

Широкого застосування набули комп'ютерні програми SAP R / 3, SAP ERP та Audit-Expert. Більш детально розглянемо деякі з них. SAP R / 3 – система, що складається з прикладних модулів, за допомогою яких діють та інтегруються бізнес-процеси на підприємстві у режимі реального часу. До неї належить набір модулів з управління фінансами, основними засобами, проектами, матеріальними потоками, збутом, якістю, персоналом, технічним обслуговуванням, інформаційними потоками, галузевими рішеннями. Нині ця програма набула найширшого застосування, її виділяють серед інших корпоративних програм світові лідери в галузі економіки [7].

SAP ERP – це інтегрована система, що базується на інформаційних технологіях в управлінні зовнішніми та внутрішніми ресурсами фірми. Вона об'єднує всі господарські підрозділи всередині підприємства через інформаційні потоки та зв'язок з іншими фірмами. Ця програма містить засоби системного адміністрування та вирішення питань управління користувачами і централізованого управління даними та web-сервисами.

Audit-Expert є найпотужнішим програмним забезпеченням для аналізу, що охоплює всі напрями фінансової діяльності підприємства. Метою цієї програми є діагностика, оцінювання та моніторинг фінансового стану одного або кількох підприємств на основі даних фінансової та управлінської, у тому числі консолідованої, звітності (табл. 1) [8].

Таблиця 1

Переваги та недоліки використання комп'ютерного програмного забезпечення

Переваги	Недоліки
Економія часу	Висока ціна
Можливість обробляти великі масиви даних	Є досить складними в освоєнні та вимагають спеціального навчання користувачів
Вирішення нестандартних завдань	Існує ризик втрати даних
Зручність для заповнення звітності	Надлишковий реінжиніринг бізнес-процесів
Можливість вести облік, використовуючи одну машину одночасно для двох підприємств (холдинговий облік)	Загроза злому системи
Збереження та багаторазове використання отриманих даних	Можливість несумісності в роботі у разі використання декількох програм одночасно
Підвищення продуктивності праці	
Можливість швидко одержати структуровані дані	
Миттєвий відбір інформації	

Очевидно, що переваг у використанні комп'ютерних технологій у ході роботи ревізорів більше, ніж недоліків, оскільки вони є зручними у застосуванні і дають можливість миттєво відбирати дані.

Нині існує багато інформаційних систем і комп'ютерних технологій, які є широко застосовуваними в бухгалтерському обліку. З огляду на це необхідним є вдосконалення професійних навичок ревізорів, що сприятиме їх переходу на новий рівень проведення контролю фінансово-господарської діяльності. За таких умов постає питання про появу ревізора нового типу. Це має бути спеціаліст, озброєний технічними знаннями та навичками швидкого оброблювання даних за допомогою електронно-обчислювальної техніки.

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

Література: 1. Бутинець Ф. Ф. Контроль і ревізія : підручник / Ф. Ф. Бутинець, Н. Г. Виговська, Н. М. Малюга та ін. – Житомир : Рута, 2002. – 544 с. **2.** Живко З. Б. Контрольно-ревізійна діяльність : навч. посіб. / З. Б. Живко, В. І. Франчук, М. О. Живко. – Львів : Край, 2006. – 156 с. **3.** Шквір В. Д. Інформаційні системи і технології в обліку : навч. посіб. / В. Д. Шквір, А. Г. Загородній, О. С. Височан. – Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2003. – 268 с. **4.** Яковлєв Ю. П. Контролінг на базі інформаційних технологій : навч. посіб. / Ю. П. Яковлєв. – Київ : Центр навч. літ., 2006. – 318 с. **5.** «БЭСТ-5» – информационная система управления производством [Електронний ресурс] // БЭСТ. Программы для бизнеса. – Режим доступу : http://www.bestnet.ru/programs/best-5/. **6.** Автоматизація бізнесу. SAP/R3 (SAP ERP) [Електронний ресурс] // Softline. – Режим доступу : http://www.softline.kiev.ua /ru/avtomatizatsiya-biznesa/erp-sistemy/603-sap-r3.html. **7.** Авдеев В. Audit Expert – мощная программа анализа финансового состояния предприятия [Електронний ресурс] / В. Авдеев // Audit it.ru. – Режим доступу : http: //www.audit-it.ru/shop/finance/151804.html.

АНАЛІЗ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ ВИРОБНИЦТВА ПРОДУКЦІЇ РОСЛИННИЦТВА

УДК 33.021:658.155:630*8

Черкашина О. Г.

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

Анотація. *Визначено сутність поняття рентабельності, розглянуто завдання аналізу рентабельності виробництва продукції рослинництва. Визначено фактори, що є причиною великого розриву між потенційною та фактичною врожайністю сільськогосподарських культур. Виявлено основні резерви збільшення обсягів виробництва продукції рослинництва та поліпшення її якості.*

Ключові слова: *рентабельність, прибуток, сільськогосподарська продукція, врожайність, витрати, резерви, зернові культури.*

Аннотация. *Определена сущность понятия рентабельности, рассмотрены задачи анализа рентабельности производства продукции растениеводства. Определены факторы, являющиеся причиной большого разрыва между потенциальной и фактической урожайностью сельскохозяйственных культур. Выявлены основные резервы увеличения объемов производства продукции растениеводства и улучшения ее качества.*

Ключевые слова: *рентабельность, прибыль, сельскохозяйственная продукция, урожайность, расходы, резервы, зерновые культуры.*

Annotation. *Defines the essence of the concept of profitability, we addressed problems of the analysis of profitability of crop production. The factors that cause a large gap between potential and actual crop yields. The basic provisions to increase crop production and improve its quality.*

Keywords: *profitability, profit, agricultural production, productivity, costs, reserves and crops.*

Нині рослинництво в Україні є провідною та ефективною галуззю, але вона має свої недоліки. Виробники змушені працювати за умов ризику та нестабільності через природно-кліматичні умови. Для подальшого розвитку галузі слід звернути увагу на показники динаміки виробництва продукції рослинництва і провідні напрями підвищення її ефективності.

Метою діяльності кожного підприємства є отримання прибутку. Показник абсолютного ефекту діяльності підприємства – це показник суми прибутку без урахування використаних ресурсів, тому до нього слід долучити показник рентабельності.

Проблему рентабельності виробництва та розвитку галузі рослинництва в Україні висвітлено в роботах таких вчених-науковців: Шеремета А. Д. [1], Лепьохіної О. В. [2], Баринова В. А. [3], Белової С. О. [4], Єфімової О. П. [4] та ін.

Метою статті є удосконалення методичного забезпечення аналізу рівня рентабельності виробництва продукції рослинництва в Україні.

Шеремет А. Д. визначає рентабельність як основний показник ефективності господарської діяльності [1, с. 280].

Лепьохіна О. В. визначає рентабельність як відносний показник ефективності роботи підприємства, який у загальній формі є обчислюваним як відношення прибутку до витрат (ресурсів) та має декілька модифікованих форм залежно від того, які саме прибуток і ресурси (витрати) використовують у розрахунках [2, с. 108].

Барінов В. А. зазначає, що показники рентабельності характеризують прибуток, одержуваний із кожної гривні коштів, вкладених у підприємство [3, с. 263]. Рентабельність слід розглядати в двох аспектах: як об'єктивну економічну категорію і як показник. Як об'єктивна економічна категорія рентабельність характеризує прибутковість, фінансовий результат господарської діяльності [4, с. 59]. Тобто рентабельність є відносною величиною, що характеризує прибутковість діяльності підприємства. Її визначають як відношення суми отриманого (очікуваного) результату до одного з показників (виручки, витрат, середньої вартості основних і оборотних коштів, фонду заробітної плати тощо).

Рентабельність є вартісним та якісним показником, що забезпечує інформацією про рівень віддачі витрат або ступінь використання ресурсів, застосовуваних у господарській діяльності у процесі виробництва та реалізації продукції. За допомогою показника рентабельності можна визначити вигідність для підприємства виробництва тієї чи іншої продукції. Формула для розрахунку рентабельності має такий вигляд:

© Черкашина О. Г., 2015

$$Р = П / З, \quad (1)$$

де *П* – прибуток, грн;

З – витрати на реалізовану продукцію, грн.

Провідними завданнями аналізу рентабельності продукції рослинництва є пошук нових можливостей зростання обсягів продукції, удосконалення її асортименту та якості, мінімізації витрат і скорочення собівартості.

Завданнями аналізу рентабельності продукції рослинництва є покращення планів виробництва продукції рослинництва, систематичний нагляд за виконанням плану виробництва продукції, оцінювання впливу факторів на обсяг виробництва продукції, виявлення внутрішньогосподарських резервів збільшення виробництва продукції. Джерелами інформації щодо аналізу виробництва продукції рослинництва є форми річного звіту: «Реалізація сільськогосподарської продукції» (форма № 7-АПК), «Виробництво і собівартість продукції рослинництва» (форма № 9-АПК), відповідні таблиці бізнес-плану сільськогосподарського підприємства і робочі таблиці до нього, спеціалізовані форми статистичної звітності: форма № 29 «Звіт про збір урожаю сільськогосподарських культур», форма № 50 «Основні економічні показники роботи сільгосппідприємств», дані бухгалтерського й оперативно-технічного обліку, довідкова література [5].

За даними Державної служби статистики, отриманими на початку квітня 2014 р., рівень рентабельності основної діяльності сільськогосподарських підприємств склав 26,3 % у цілому по Україні, що в 2,3 рази більше аналогічного показника за 2013 р. (11,4 %).

Таблиця 1

Показники рентабельності основної діяльності підприємств рослинництва [6]

Види продукції	Чистий дохід (виручка) від реалізації, млн грн	Фінансовий результат від реалізації, млн грн *	Рівень рентабельності, %*	Довідково: рівень рентабельності у 2013 р., %
Рослинництво	6849,7	1840,3	36,7	20,6
Зернові та зернобобові культури	2832,4	625,6	28,4	3,2
Насіння соняшнику	3011,1	944,4	45,7	36,0
Цукрові буряки (фабричні)	3,1	0,7	27,3	–9,4
Картопля	67,8	32,9	94,4	37,2
Овочі відкритого ґрунту	60,7	6,4	11,9	10,0

* – без ПДВ, бюджетних дотацій і доплат, до оподаткування

Відповідно до даних звіту про «Економічні результати сільськогосподарського виробництва за 2014 рік (попередні дані)», фінансовий результат від основної діяльності сільськогосподарських підприємств (крім малих) у 2014 р. становив 34,5 млрд грн прибутку порівняно з 2013 р. (12,3 млрд грн). У середньому на одне підприємство сума прибутку становила 5,8 млн грн. У 2013 р. цей показник відповідав 64,3 % і 3,2 млн грн. Рентабельність продукції у рослинництві склала 36,7 % (2013 р – 20,6 %.).Виробництво соняшнику у 2014 р. принесло підприємствам 625,6 млн грн прибутку; його рентабельність становила 45,7 % проти 36 % у 2013 р. Рентабельність картоплі зросла до 94,4 % (у 2013 р. – 37,2 %), овочів відкритого ґрунту – до 11,9 % (у 2013 р.– 10 %). Виробництво цукрових буряків у 2014 р. стало прибутковим, рентабельність зросла з –9,4 % у 2013 р. до 27,3 % у 2014 р. Для підтримки сільськогосподарського виробництва, за попередніми підсумками, у 2014 р. на рахунки сільськогосподарських підриємств (крім малих) фактично надійшло 2,3 млн грн прямих бюджетних дотацій і 671,3 млн грн – за рахунок повернення їм податку на додану вартість. У цілому за 2014 р. підприємствами отримано 673,6 млн грн бюджетних коштів, або 1106,1 тис. грн у розрахунку на одне підприємство.

Лідерами з рентабельного вирощування соняшника у 2014 р. з відповідними показниками стали: Волинська область – із показником 65,6 %, на другому місці Кіровоградська область – із показником 55 %, на третьому – Черкаська область із 49,1 %. Дніпропетровська область із показником рентабельності 45,7 % опинилася на п'ятому місці.

Найвищими показники рентабельності вирощування зернових і зернобобових культур у 2014 р. були у Хмельницькій області – 40,8 %. Друге місце посіла Сумська область із показником рентабельності 39 %, на третьому – Івано-Франківська область із 36,4 %. Кіровоградська область із показником рентабельності 33,5 % посідає четверте місце.

Для того щоб виробляти достатню кількість сільськогосподарської продукції, необхідно більшу увагу приділити вирощування зернових та олійних культур. Зниження їх врожайності можна пояснити відсутністю у аграріїв чіткого дотримання науково обґрунтованих технологічних рекомендацій. Це в першу чергу стосується

несвоєчасної сортозміни та сортооновлення. Зниження врожайності також спричиняє незбалансоване мінеральне живлення, несприятливі кліматичні умови протягом вегетативного періоду, недостатнє використання засобів захисту рослин. Усі ці фактори є причиною великого розриву між потенційною та фактичною врожайністю сільськогосподарських культур.

Резервом, що може сприяти зростанню обсягів продукції рослинництва, є зменшення її втрат. Головними напрямами збільшення обсягів виробництва продукції рослинництва та вдосконалення її якості є поліпшення родючості земельних ділянок через використання комплексних меліоративних заходів, доведення норм внесення мінеральних добрив до оптимальних значень і можливість їхнього збільшення; своєчасне застосування засобів захисту рослин; комплексну механізацію всіх галузей рослинництва для більш продуктивного виконання робіт; підвищення врожайності шляхом запровадження нових сортів сільськогосподарських культур; запровадження нових продуктивних форм організації та оплати праці; ефективніше використання виробничого потенціалу обслуговуючих підприємств і організацій АПК; запобігання втратам на всіх етапах проходження сільськогосподарської продукції [7].

Таким чином, глибокий аналіз і ретельний підхід до раціонального використання окремих агротехнічних засобів забезпечуватиме зменшення впливу несприятливих факторів зовнішнього середовища на стійкість сільськогосподарських культур, зростання обсягів виробництва та покращення якості сільськогосподарської продукції, а відтак і зростання її економічної ефективності та рентабельності.

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

Література: 1. Шеремет А. Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности / А. Д. Шеремет. – М. : Инфра-М, 2006. – 424 с. **2.** Лепьохіна О. В. Рентабельність підприємства і механізм управління розподілом прибутку підприємств машинобудування / О. В. Лепьохіна // Вісник Університету банківської справи Національного банку України 2011. – № 1 (10). – С. 108–111. **3.** Баринов В. А. Антикризисное управление : учеб. пособие / В. А. Баринов. – М. : ФБК-Пресс. – 2010. – 488 с. **4.** Ефимова О. П. Рентабельность гостиничного комплекса и методика ее оценки / О. П. Ефимова, С. О. Белова // Потребительская кооперация. – 2010. – № 4 (31). – С. 58–62. **5.** Заїка С. О. Аналіз виробництва продукції рослинництва [Електронний ресурс] / С. О. Заїка. – Режим доступу : http://internal.khntusg.com.ua/fulltext/PAZK/UCHEBNIKI/Anal_rasten_2006.pdf. **6.** Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/. **7.** Рентабельність сільського господарства [Електронний ресурс] // Зерно. org.ua. – Режим доступу : http://www.zerno.org.ua/.

ПРИЧИНЫ ДЕМОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

УДК 331.104.22

Чичва Т. Ю.

Магистрант 2 года обучения
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Проанализированы причины и условия возникновения демотивации на различных стадиях работы персонала. Определены факторы, учет которых позволяет стабилизировать уровень трудовой мотивации и повысить эффективность использования человеческого потенциала.*

Ключевые слова: *мотивация, система мотивации, демотивация, управление персоналом.*

Анотація. *Проаналізовано причини та умови виникнення мотивації на різних стадіях роботи персоналу. Визначено фактори, урахування яких дозволяє стабілізувати рівень трудової мотивації і підвищити ефективність використання людського потенціалу.*

Ключові слова: *мотивація, система мотивації, демотивація, управління персоналом.*

© ЧичваТ. Ю., 2015

Annotation. *Analyzes the causes and conditions of motivation at different stages of the staff, identified the factors accounting which helps to stabilize the level of motivation and more efficient use of human resources.*

Keywords: *motivation, motivation system, demotivation, personnel management.*

На данном этапе развития Украины компании находятся в состоянии жесткой конкуренции, поэтому для успешного функционирования и развития, получения прибыли и сохранения конкурентоспособности организации руководство должно оптимизировать использование одного из ключевых факторов успеха, каким является персонал. Эффективное использование потенциала персонала, в свою очередь, в значительной мере обусловлено способностью предприятия обеспечить должный уровень мотивации работников в трудовой деятельности. Являясь источником внутренней активности персонала, мотивация работника позволяет справляться со стоящими перед ним задачами, преодолевать трудности и решать неординарные проблемы на пути к достижению целей. В то же время уровень мотивации работника не является постоянной величиной и при неблагоприятных условиях его изменение ведет к снижению как трудовой активности, так и результативности деятельности. В связи с этим поиск и устранение факторов, негативно влияющих на мотивацию персонала, является актуальной проблемой управления человеческим потенциалом предприятия.

Вопросам мотивации на сегодняшний день посвящено большое количество исследований и научных работ в рамках как психологии, так и менеджмента. В то же время целостное представление о причинах демотивации персонала, позволяющее менеджменту компании эффективно стабилизировать уровень трудовой активности персонала, не сформировано, а лишь фрагментарно представлено в работах таких авторов, как Андреева Т., Бойко В., Занковский А., Пономарев И., Херцберг Ф. [1–6]. Таким образом, существует актуальная потребность в обобщении представлений о факторах демотивации, что позволит проводить как эффективную и своевременную ее профилактику, так и упростит выбор адекватных инструментов для ее устранения.

Цель этой статьи заключается в выявлении причин демотивации производственного персонала для последующего определения методов устранения данной проблемы на предприятии.

В отличие от мотивации, которую принято понимать как совокупность осознанных человеком значимых целей и потребностей, причины демотивации гораздо более разнообразны [1–5]. Существует довольно большое количество причин, способных повлиять на однажды принятое человеком решение и снизить значимость поставленной и принятой цели. В то же время даже при высоких затратах на мотивацию сотрудников отдача от демотивированного персонала будет низкой. При этом низкий уровень мотивации персонала означает вовсе не недостаток мотивационных средств, а то, что эти средства перестали действовать эффективно. А значит, им срочно нужна замена.

Демотивация персонала является следствием недостаточного взаимопонимания и общения с руководством. Если вклад сотрудника недооценен, то это приводит к отсутствию личностной ответственности за успех фирмы. Поэтому руководители должны уметь определять демотивированных сотрудников для предотвращения массовых увольнений и высокой текучести кадров. В конечном итоге данная проблема приводит к снижению качества труда и эффективности производства, что негативно влияет на конкурентоспособность предприятия в целом [1].

Если процесс мотивации персонала – это действия, направленные на побуждение человека к достижению целей, то демотивацию, возникающую как результат неэффективной коммуникации, можно определить как действие или бездействие работодателя, в результате которого внутреннее желание работать у сотрудника снижается [2]. При этом незамеченная менеджером напряженность работника со временем переходит в открытое недовольство, демонстративную агрессивность, невыполнение заданий. При неблагоприятном дальнейшем развитии событий процесс заканчивается увольнением работника.

Исследования, проведенные Герцбергом Ф., показали, что существует несколько причин демотивации работника, основанных на сформированном у работника негативном отношении к определенным элементам рабочей среды, вызывающих у работника ощущение неудовлетворенности. К числу таковых им отнесены: низкая заработная плата, политика администрации, отношения с коллегами, условия труда, стиль руководства [3].

Дальнейшее развитие представлений о влиянии рабочей среды на мотивацию нашло свое воплощение в работах Хакмана Р., Олдхема Д., Пономарева А. Демотивацию, по их мнению, может обуславливать уменьшение в трудовом процессе количества привлекательных для работника характеристик, таких как разнообразие, значимость, законченность, автономность и наличие обратной связи [4].

Рассмотрение теорий мотивации Дж. С. Адамса и В. Врума позволяет добавить к числу возможных причин еще две группы социально-психологических факторов:

– нарушение ощущения справедливости в вознаграждении за затраченные усилия;

– несоответствие требований результата деятельности и величины вознаграждения существующим у работника представлениям о собственных возможностях и желаемом вознаграждении [2].

Демотивация работника может быть обусловлена не только психологическими или социально-психологическими причинами, но и комплексом психофизиологических явлений, одно из которых – эмоциональное выгорание [5].

Синдром эмоционального выгорания – специфический вид профессиональной деформации лиц, вынужденных во время выполнения своих обязанностей тесно общаться с людьми. Это социальный стресс со всеми характерными для него психосоматическими реакциями и этапностью: нервное напряжение – сопротивление и мобилизация – нервное истощение, развивающееся из-за того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным, и, как следствие, возникающие на этом фоне потеря интереса и демотивация [5].

Процесс демотивации не стоит полностью отождествлять с эмоциональным выгоранием: имея сходные проявления, тем не менее, эти явления имеют различную природу возникновения. Эмоциональное выгорание – стрессовая реакция организма, приводящая к потере смысла выполняемой работы. А демотивация – состояние, характеризующееся снижением желания выполнять определенную работу. Она может быть следствием:

– несоответствия ожиданий нового сотрудника реалиям рабочего процесса, что легко устраняется выяснением его ожиданий на этапе кадрового отбора, достаточным и полным информированием об особенностях рабочего места и должностных обязанностях;

– отсутствия возможности реализации собственной инициативы, что обуславливает необходимость учета творческого потенциала и креативности работника;

– отсутствия возможности карьерного продвижения. Формирование у работника представления о том, что любые усилия на рабочем месте не приведут к достижению цели, вызывает устойчивую фрустрацию, и, как следствие, – демотивацию деятельности;

– отсутствия признания среди руководства;

– неадекватной заработной платы;

– отсутствия имиджевой причастности к деятельности компании. Отсутствие представлений о значимых целях в более широком контексте, чем рамки производственного задания, приводит к обесцениванию производственных целей в сознании работника;

– взаимоотношений в коллективе и с работодателем. Излишняя напряженность или конфликтность в отношениях не позволяют сконцентрироваться работнику на достижении производственных задач, что автоматически снижает его индивидуальную и групповую эффективность [6].

Таким образом, следует констатировать, что наиболее актуальные причины демотивации сотрудника – это набор психологических, когнитивных, социально-психологических и психофизиологических факторов, к которым относят:

– нечеткие требования к выполнению функциональных обязанностей при принятии на работу нового сотрудника;

– отсутствие возможности реализации собственных идей и инициатив;

– отсутствие возможности карьерного роста;

– – отсутствие признания среди руководства;

– отсутствие чувства причастности к главным целям компании и важности выполняемой работы;

– отсутствие удовлетворяющих коммуникаций между сотрудниками отдела и менеджментом;

– нарушение представлений работника о справедливости трудового вклада и вознаграждения;

– низкий уровень ожиданий работника относительно возможностей получения результата и вознаграждения;

– эмоциональное выгорание как совокупность психофизиологических нарушений в организме, возникающих вследствие большого количества стрессовых социальных коммуникаций.

Эффективная работа с указанными причинами демотивации сотрудников в работе менеджмента предполагает выбор методов коррекции демотивации с учетом природы выявленной причины. В дальнейших исследованиях целесообразно разработать инструментарий дифференциации уровня мотивационных нарушений и механизм его коррекции на основе применения социально-психологических, организационных и психофизиологических методов воздействия.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Ушкалев В. В.

Литература: 1. Андреева Т. Почему уходят лучшие: проблема демотивации персонала [Электронный ресурс] / Т. Андреева. – Режим доступа : http://www.aup.ru/articles/personal/7.htm. **2.** Занковский А. Н. Организационная

психология : учеб. пособие / А. Н. Занковский. – М. : Флинта ; МПСИ, 2002. – 648 с. **3.** Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Спидерман ; пер. с англ. Д. А. Куликова ; под ред. Е. А. Борисовой. – М., СПб. : Вершина, 2007. – 238 с. **4.** Пономарев И. П. Мотивация работой в организации / И. П. Пономарев. – М. : Едиториал УРСС, 2004. – 224 с. **5.** Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – М. : Филинъ, 1996. – 472 с. **6.** Демотивация персонала [Электронный ресурс] // HR RU. Управление персоналом. – Режим доступа : http://hr-ru.com/2013/03/demotivaciya-personala-chast-1/.

ВИБІР ЗАХОДІВ, СПРЯМОВАНИХ НА ТЕХНІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

УДК 650.5.012.2

Чмутенко Н. В.

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

Анотація. *Розглянуто заходи, спрямовані на технічний розвиток підприємства, у тому числі на підтримку та розвиток техніко-технологічної бази. Досліджено форми технічного розвитку підприємства, їх сутність та результати. Розглянуто основні причини необхідності здійснення технічного розвитку підприємства.*

Ключові слова: *технічний розвиток підприємства, реконструкція, модернізація, технічне переозброєння, розширення виробництва, нове будівництво.*

Аннотация. *Рассмотрены мероприятия, направленые на техническое развитие предприятия, в том числе на поддержание и развитие технико-технологической базы. Исследованы формы технического развития предприятия, их сущность и результаты. Рассмотрены основные причины необходимости осуществления технического развития предприятия.*

Ключевые слова: *техническое развитие предприятия, реконструкция, модернизация, техническое перевооружение, расширение производства, новое строительство.*

Annotation. *Considered measures aimed at technical development of the company, including measures aimed at the maintenance and development of technical and technological base. The shape of the technical development of the enterprise of the nature and outcomes. The main factors are the need for technological development of the enterprise.*

Keywords: *technical development of enterprise, reconstruction, modernization, technical rearmament, expansion of production, new building.*

Фундаментальною базою технічного розвитку будь-якого підприємства стають усі пріоритетні напрями науково-технічного прогресу. Технічний розвиток відображає процес формування та вдосконалення техніко-технологічної бази підприємства, що має бути постійно зорієнтованим на кінцеві результати його виробничо-господарської, комерційної чи іншої діяльності [1] .

Вагомий внесок у дослідження різних аспектів питання технічного розвитку підприємства зробили вчені Бремен Н. П., Василенко В. О., Гаркавенко С. С., Горлачук В. В., Грузинов В. П., Грушин Р. П., Захарова О. В., Головнин С. Д. та ін. [1–8].

Технічний розвиток як об'єкт організаційно-економічного управління охоплює різноманітні форми, що мають відображати відповідні стадії процесу розвитку виробничого потенціалу і забезпечувати просте та розширене відтворення основних фондів підприємства. Із сукупності форм технічного розвитку доцільно виокремлювати такі, що характеризують, з одного боку, підтримування техніко-технологічної бази підприємства, а з іншого – її безпосередній розвиток через удосконалення й нарощування виробництва (рис. 1) [2].

© Чмутенко Н. В., 2015

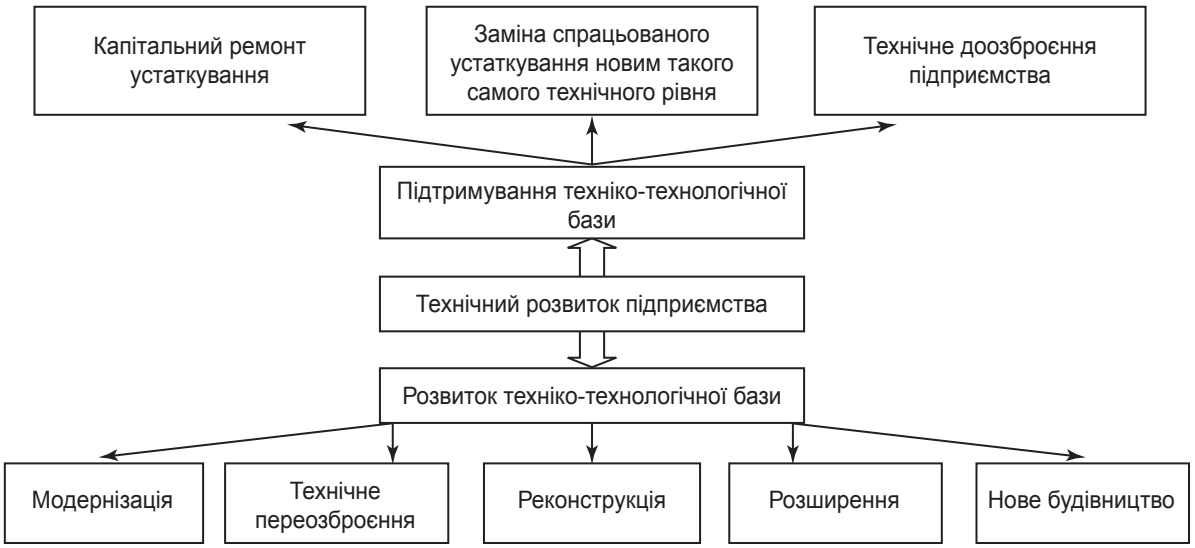

Рис. 1. **Форми технічного розвитку підприємства**

Розглянемо зміст окремих форм технічного розвитку підприємства (табл. 1).

Таблиця 1

Зміст окремих форм технічного розвитку підприємства

Форми технічного розвитку підприємства	Сутність	Результат здійснення
Реконструкція	Здійснюване за єдиним проектом переустаткування виробництва, до якого належать як будівництво нових, так і розширення діючих об'єктів, допоміжного виробництва, але виключає будівництво й розширення об'єктів основного виробництва	Частина раніше створених й тих, що є використовуваними на діючому підприємстві елементів основних засобів зберігається у складі виробничого апарату після реконструкції. Реконструкція може служити засобом подолання вузьких місць на виробництві й охоплює його як цілком, так й частково, зачіпаючи окремі його частині або види
Модернізація	Робота з оновлення обладнання й інших елементів основних засобів	Ефективність модернізації визначається можливістю економії витрат за рахунок використання пасивної частини устаткування. Забезпечує мінімум приведених витрат у порівнянні обсягів виробництва й якості продукції, тривалості проведення робіт з модернізації та заміни, періоду часу, протягом якого виявлятиметься тривалий ефект модернізації й заміни
Технічне переозброєння	Комплекс заходів щодо підвищення техніко-технологічного рівня окремих виробництв, цехів і ділянок на основі запровадження передової техніки і технології, механізації й автоматизації виробництва, заміни застарілого й фізично зношеного устаткування новим, більш продуктивним, а також із удосконалення загальнозаводського господарства й допоміжних служб	Технічне переозброєння – це не тільки засіб удосконалення техніки й технології, але й перш за все засіб формування необхідних значень показників ефективності виробництва
Розширення виробництва	Виходячи з вимог швидкості задоволення потреб у додатковій продукції, може бути досягнуто на базі вже наявної техніки й технології. Розширення виробництва, що проводиться таким чином, означатиме екстенсивний шлях розвитку виробництва. Його можливість визначається наявністю додаткових вільних ресурсів усіх видів для випуску додаткового обсягу продукції	У разі розширення виробництва на екстенсивній основі його ефективність може зрости хоча б за рахунок економії на умовно постійній частині витрат
Нове будівництво	Зведення будинків, споруд, здійснюване на нових площах. Використання ресурсозберігаючої техніки, технології й організації виробництва. Нове будівництво має бути засобом інтенсифікації виробництва	Підвищення показників ефективності виробництва

Показники технічного та організаційного рівня виробництва мають бути відображені в узагальнюючих економічних показниках, передусім у збільшенні прибутку, зниженні собівартості та зростанні продуктивності праці.

Необхідність технічного розвитку підприємства (ТРП) є наслідком дії багатьох факторів, основними з них є [3]:

- зростання складності виробів та їх номенклатури;
- необхідність підвищення якості продукції та її конкурентоспроможності;
- моральне старіння техніки й технології;
- необхідність вирішення завдань соціального розвитку колективу;
- потреба у заощадженні всіх видів ресурсів;
- необхідність охорони навколишнього середовища.

Таким чином, автором було проведено дослідження можливих заходів, спрямованих на підвищення технічного розвитку підприємства. У подальших дослідженнях автор планує зосередити увагу на аналізі економічної ефективності запровадження заходів, спрямованих на технічний розвиток підприємства.

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

Література: 1. Носов Н. П. Управление техническим перевооружением объединения / Н. П. Носов. – М. : Экономика, 1989. – С. 19–25. **2.** Василенко В. О. Інноваційний технічний розвиток : навч. посіб. / В. О. Василенко, В. Г. Шматько. – Київ : Центр навч. літ., 2003. – С. 214–219. **3.** Гаркавенко С. С. Маркетинг : підручник / С. С. Гаркавенко. – Київ : Лібра, 2007. – 720 с. **4.** Горлачук В. В. Економіка підприємства : навч. посіб. / В. В. Горлачук, І. Г. Яненкова. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2010. – С. 111–120. **5.** Грузинов В. П. Экономика предприятия : учеб. пособие / В. П. Грузинов, В. Д. Грибов. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 208 с. **6.** Головнин С. Д. Оценка результатов хозяйственной деятельности / С. Д. Головнин. – М. : Финансы и статистика, 1986. – 64 с. **7.** Захарова О. В. Удосконалення системи показників технічного розвитку промислового підприємства / О. В. Захарова, Н. В. Городничук // Наукові праці Донецького національного технічного університету. – 2014. – № 4. – С. 112–123.

ОБҐРУНТУВАННЯ ТА ВИБІР ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.591.6

Шабєльнікова А. І.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Визначено сутність інноваційної політики підприємства. Розглянуто головні принципи та механізм розроблення інноваційної політики на підприємствах. Запропоновано етапи формування інноваційної політики підприємства.*

Ключові слова: *інновації, інноваційна політика, інноваційна діяльність, управління, стратегія.*

Аннотация. *Определена сущность инновационной политики предприятия. Рассмотрены основные принципы и механизм разработки инновационной политики на предприятиях. Предложены этапы формирования инновационной политики предприятия.*

© Шабєльнікова А. І., 2015

Ключевые слова: *инновации, инновационная политика, инновационная деятельность, управление, стратегия.*

Annotation. *The definition of the nature of innovation policy of the company discussed the main principles of the mechanism of development of innovation policy in the workplace. The stages of formation, and given the formation of innovative enterprise policy.*

Keywords: *innovations, innovative policy, innovative activity, management, strategy.*

На формування та розвиток інноваційних процесів на підприємстві впливає розроблена та впроваджена інноваційна політика, що є довгостроковою стратегією узгодженого розвитку науки і виробництва в інтересах держави, національного капіталу і наукового співтовариства, а також діяльністю, пов'язаною із реалізацією цієї стратегії для цілеспрямованого створення, освоєння у виробництві та просування на ринок техніко-технологічних, організаційно-економічних і управлінських нововведень.

Різні аспекти формування інноваційної політики підприємства досліджували багато науковців: Казанцев А., Санта Б., Гринєв В., Сахала Д., Менсфілд Є., Шумпетер Й., Друкер П., Фатхутдінов Р., Мінделі Л. Вагомий внесок у дослідження загальнотеоретичних питань інноваційної політики зробили вітчизняні вчені: Гриньова В., Стадник В., Бутнік-Сіверський О., Савчук О., Хринюк О., Ілляшенко С., Краснокутська Н., Федулова Л., Чухрай Н., Йохна М., Федулова І. та ін. Однак, незважаючи на множинність публікацій із проблем інноваційної діяльності, на мікроекономічному рівні залишаються недостатньо опрацьованими методичні підходи до процесу формування та оцінювання складових системи інноваційної політики.

Метою статті є обґрунтування підходів і практичних рекомендацій щодо вибору інноваційної політики підприємства.

Інноваційна політика є новою галуззю досліджень, необхідною для ефективного вирішення задач інтенсифікації та прискореного розвитку інноваційної економіки, насамперед, створення, освоєння і поширення різних типів нововведень. Інноваційна політика підприємства – це напрям дій, що сприяє конкурентоспроможності підприємства у довготривалому періоді, до якого належить розробка інноваційної стратегії. На нашу думку, таке визначення більш ґрунтовно розкриває всі аспекти цієї економічної категорії та відрізняється від інших тлумачень.

Головними принципами інноваційної політики є [2]:

- врахування впливу зовнішнього середовища;
- генерованість у трьох площинах: за ієрархічними рівнями управління, із урахуванням інтересів усіх його учасників, у межах великих напрямів інноваційної діяльності;
- безумовна спадкоємність інноваційної політики за ієрархічними рівнями;
- урахування інноваційного потенціалу кожного з учасників нововведень, передбачення їх ефективної взаємодії в процесі проектування, будівництва, освоєння і експлуатації створених основних фондів та нематеріальних активів;
- урахування залежно від типу нововведень їх особливостей;
- створення ефективного організаційно-економічного механізму її реалізації;
- зміни у ринковому середовищі та прогрес у суміжних галузях вимагають постійної актуалізації інноваційної політики, а також безперервної модернізації продукції і продуктивних сил та вдосконалення виробничих відносин;
- передбачення проблемно-орієнтованого підходу до визначення напрямів розвитку і розміщення науково-технічного потенціалу.

Кошкін Л. І., Хачатуров А. Е., Булатов І. С. основною метою планування інноваційної політики вважають об'єднання всіх учасників проекту на виконання комплексу робіт для досягнення кінцевого результату і пропонують механізм розроблення інноваційної політики на підприємствах, до якого належать [8]:

- дослідження попиту на продукцію підприємства, визначення ємності ринку та перспектив його розвитку;
- дослідження ринків необхідних ресурсів;
- планування та організація інноваційної діяльності;
- кадрове забезпечення інноваційної діяльності;
- комплексний аналіз ефективності запровадження нововведень і пов'язаних із ними ризиків.

Формування інноваційної політики підприємств пропонуємо здійснювати на основі процесу, етапність якого подано на рис. 1.

Інноваційна політика підприємства має визначати напрями його змін відповідно до вимог зовнішнього середовища, окреслювати коло можливих інноваційних рішень, формувати інноваційні завдання залежно від типу обраної стратегії, створювати умови для оперативної реалізації інновацій.

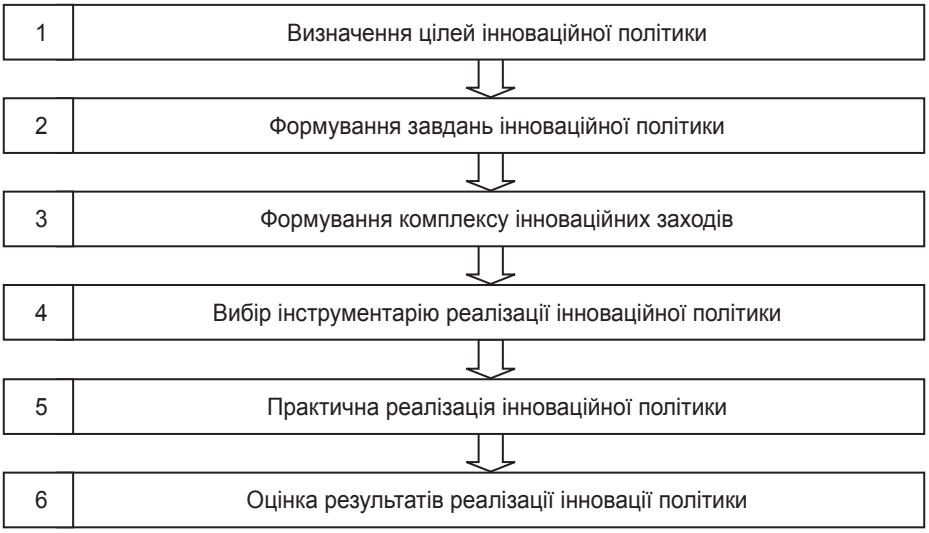

Рис. 1. **Етапи формування інноваційної політики підприємства**

Інноваційна політика має бути спрямована на створення умов для:

1) формування підходів до визначення позиції підприємства на ринку і напрямів його діяльності відповідно до ринкових тенденцій;

2) прогнозування, формування програмно-цільових підходів до прийняття інноваційних рішень для обгрунтування та організаційного супроводу розробленої на перспективу концепції розвитку підприємства;

3) проведення робіт щодо вдосконалення діючої технології та організації виробництва продукції, створення технологічної бази, що уможливлюватиме надалі гнучкішу, швидшу та ефективнішу реакцію на інновації, вимоги і потреби ринку;

4) підвищення ролі людського фактора, стимулювання, мотивація до інноваційної діяльності.

До формування інноваційної політики на підприємстві належать кілька послідовних етапів.

Процес формування інноваційної політики на підприємстві подано на рис. 2.

Таким чином, від інноваційної політики підприємства залежить його спроможність задовольняти потреби споживачів, стабільне становище на ринку, конкурентоспроможність і в кінцевому підсумку прибутковість підприємства. При виборі та обгрунтуванні інноваційної політики підприємства необхідно приділяти велику увагу плануванню відхилень від запланованого перебігу виконання робіт на підприємстві та можливим несподіваним ситуаціям надалі під впливом навколишнього середовища. Це дозволить оперативно й злагоджено реагувати на зміни.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бутенко Д. С.

Література: 1. Говорушко Т. А. Методичні підходи до оцінки інноваційної політики підприємств спиртової промисловості / Т. А. Говорушко, Г. І. Лановська. – Київ : МВЦ «Медінформ», 2013. – 204 с. **2.** Гриньова В. М. Оцінка результативності інноваційної діяльності підприємства : монографія / В. М. Гриньова, Д. С. Бутенко. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2012. – 227 с. **3.** Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи : навч. посіб. / С. М. Ілляшенко. – Суми : Університет. кн., 2003. – 278 с. **4.** Ильенкова С. Д. Инновационный менеджмент : учебник для вузов / С. Д. Ильенкова, Л. М. Гохберг, С. Ю. Ягудин [и др.] ; под. ред. С. Д. Ильенковой. – М. : Банки и биржи : Юнити, 1997. – 318 с. **5.** Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент / Н. В. Краснокутська. – Київ : КНЕУ, 2003. – 504 с. **6.** Лепейко Т. І. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / Т. І. Лепейко, В. О. Коюда, С. В. Лукашев. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2005. – 437 с. **7.** Морозов Ю. П. Инновационный менеджмент / Ю. П. Морозов, А. И. Гаврилов, А. Г. Городнов. – М. : Юнити, 2003. – 471 с. **8.** Ніколайчук А. О. Інноваційна політика як інструмент підвищення ефективності діяльності машинобудівних підприємств / А. О. Ніколайчук, С. В. Ковальчук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 6. – Т. 4. – С. 264–268. **9.** Павленко І. А. Економіка та організація інноваційної діяльності : навч. посіб. / І. А. Павленко, Н. П. Гончарова, Г. О. Швиданенко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 150 с. **10.** Про інноваційну діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 04.07.2002 № 40-IV. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15. **11.** Євтушевський В. Л. Управління інноваціями в сучасній організації / В. Л. Євтушевський, М. О. Канаєва, О. І. Жилінська, Л. М. Названова [та ін.]. – Київ : Нічлава, 2006. – 359 с. **12.** Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент : учебник / Р. А. Фат-

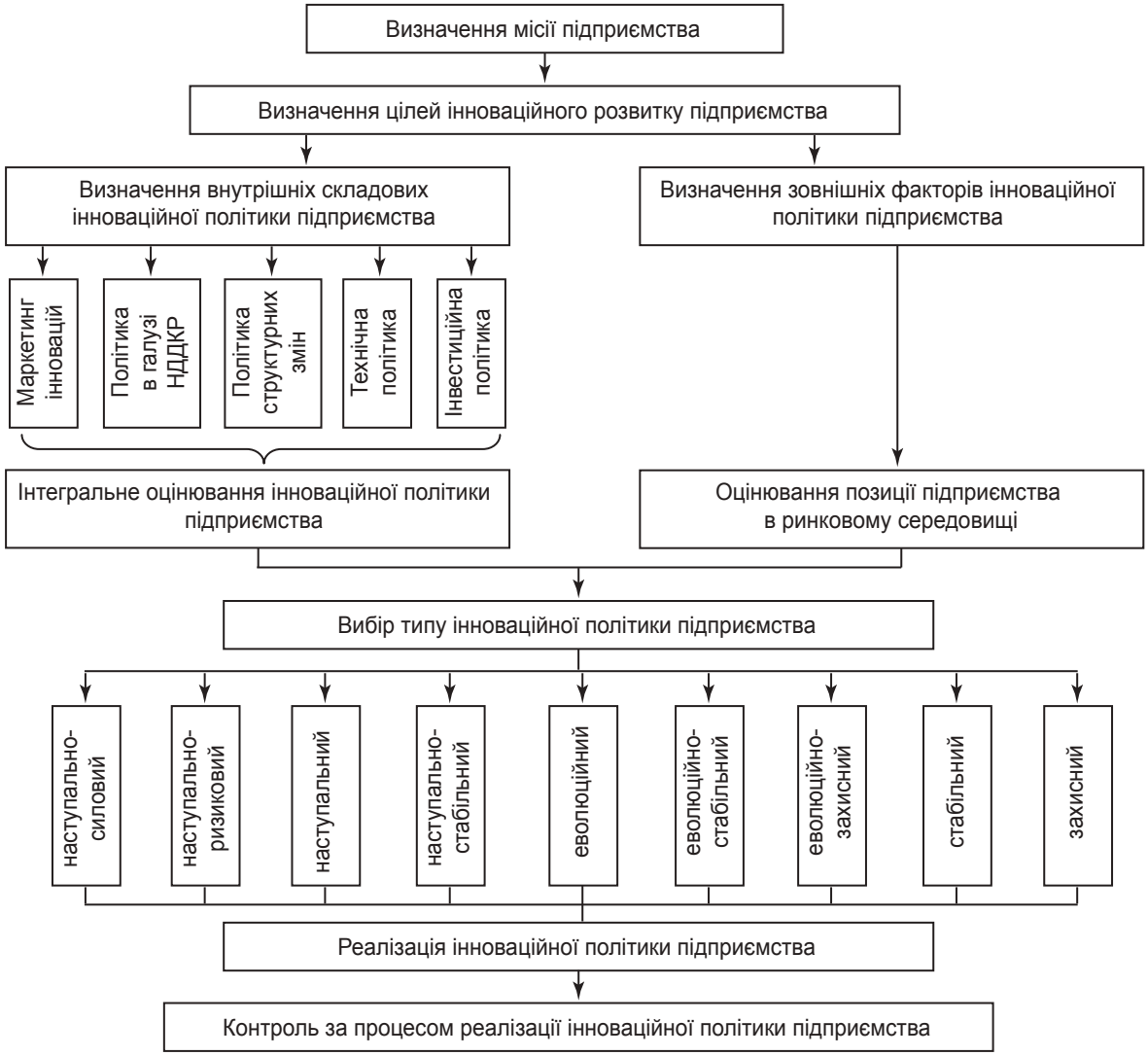

Рис. 2. **Процес формування інноваційної політики підприємства**

хутдинов. – СПб. : Питер, 2003. – 448 с. **13.** Черваньов Д. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України : монографія / Д. Черваньов, Л. Нейкова. – Київ : Знання, 1999. – 514 с.

ВПЛИВ ТІНЬОВОГО РИНКУ ПРАЦІ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ

УДК 331.5 (477)

Шабленко А. І.

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

Анотація. *Проаналізовано сучасний стан тіньового ринку праці та його вплив на економіку України. Виявлено основні проблеми тінізації ринку праці та розглянуто шляхи вирішення проблем, пов'язаних із наслідками виплати зарплат у конвертах.*

Ключові слова: *заробітна плата, неформальна економіка, трудові права, пенсійна система.*

Аннотация. *Проанализированы состояние современного теневого рынка труда и его влияние на экономику Украины. Выявлены основные проблемы тенизации рынка труда и рассмотрены пути решения проблем, связанных с последствиями выплаты зарплат «в конвертах».*

Ключевые слова: *заработная плата, неформальная экономика, трудовые права, пенсионная система.*

Annotation. *The current state of the informal labor market was analyzed and impact of it on the economy of Ukraine. The basic problems of shadowing labor market and the ways of solving the problems associated with the consequences of wages «in envelopes».*

Keywords: *wages, informal economy, labor law, pension system.*

В сучасній Україні нові політичні, економічні та соціальні умови спричинили докорінні зміни, що стосуються і сфери трудових відносин. При цьому ослаблення державного контролю за дотриманням норм трудового законодавства, правовий безлад мають вкрай негативні наслідки. Відтак одним із пріоритетних напрямів державної політики мусить стати зменшення частки тіньової економіки.

Серед науковців-дослідників слід виділити Латова Ю., Радаєва В., Танзі В., Фейга Е., Шнайдера Ф. та ін. Серед вітчизняних дослідників згадаємо Варналія З., Головченка О., Мазур І., Турчинова О. Однак до кінця не визначено, яку роль відіграє тіньова економіка в економіці країни і які масштаби тіньової економіки є оптимальними для національної економіки. Тільки в 70-ті рр. з'явилися спроби отримання перших емпіричних результатів, і тільки нещодавно було зроблено спробу оцінити розмір світової тіньової економіки. Наприклад, у 2010 р. Шнайдер Ф. надав результати своїх розрахунків розміру тіньових економік 162 країн від 1999 до 2007 р. За цими даними середньозважений світовий розмір тіньової економіки дорівнює 17,1 % світового ВВП. Це є свідоцтвом того, що тіньова економіка має досить великий розмір, щоб впливати на процес розвитку не тільки різних держав, а й світу в цілому [1].

Метою статті є аналіз сучасного стану тіньового ринку праці та його вплив на економіку України.

Частка тіньової економіки в українському ВВП є найвищою в Європі та досягає 47 % від офіційного показника ВВП (виходячи з розрахунків професора Ф. Шнайдера з Лінцського університету, які були зроблені для 162 країн світу). Разом із Україною до трійки лідерів за рівнем тінізації економіки входять Білорусь, Молдова та Росія (на четвертому місці).

Нині обсяги тіньової заробітної плати в Україні складають приблизно 145 млрд гривень. Однією з причин тіньового ринку праці та великої кількості неофіційно працевлаштованого населення є високий рівень податкового навантаження. Заробітна плата в Україні обкладається величезним податком. Ні для роботодавця, ні для співробітника це не вигідно, тому й існує проблема зарплат у конвертах. В Україні середній рівень навантаження на оплату праці становить майже 60 % [2].

Деякі підприємства традиційно переводять кошти в готівку для виплати своїм працівникам «сірих», або тіньових зарплат. Для того, щоб подолати проблему тінізації заробітних плат, потрібно, по-перше, зменшити рівень оподаткування на фонд заробітної плати, по-друге, підвищити ціну заробітних плат у конвертах. Як тільки собівартість конвертації наблизиться до витрат на зарплати в чистому вигляді, бізнес втратить економічну доцільність виплат у конвертах [3].

Характерною особливістю українського тіньового ринку праці є нечітко встановлені межі між легальною та нелегальною зайнятістю. З одного боку, відбувається відтік кадрів з легального сектора в нелегальний, а з іншого боку – зайнятість у легальному секторі здебільшого набуває рис масового приховування доходів і недотримання трудового законодавства. Значна частина зайнятих у нелегальному секторі підтримує тісний зв'язок із формальним сектором.

© Шабленко А. І., 2015

Високий рівень вторинної трудової тіньової зайнятості серед осіб, які мають роботу у легальному секторі економіки, зумовлений нестабільністю і низькою заробітною платою в державних структурах, нестабільним становищем багатьох підприємств недержавного сектора. Тіньова зайнятість також є нестабільною, що утримує працівників від звільнення з основного місця роботи навіть за низької заробітної плати.

На думку Кондрата І. та Миндюка Т., до основних механізмів детінізації ринку праці слід віднести значне зниження рівня оподаткування на підприємства, посилення податкового контролю за рівнем витрат виробництва. Також потрібно встановити суворий контроль за виконанням антикорупційних програм і рішень у всіх ланках державного апарату, тобто необхідне здійснення ревізії міністерств, відомств, органів місцевої влади [4].

Основними причинами появи такого явища, як тіньовий ринок праці, є високий рівень оподаткування на доходи громадян і процент відрахувань до соціальних фондів; низький рівень якості державних послуг, у тому числі медичного обслуговування, освіти, послуг комунальних служб; високий рівень корупції; відсутність довіри населення до державних установ.

Нагальним завданням нині є вирішення проблеми «сірих» зарплат в Україні. Існує однозначна необхідність змінити ситуацію та зійти з «тіньового» шляху розвитку економіки України, інакше зіткнення із ще більшими складнощами є неминучим. На шляху євроінтеграції вирішення поставлених проблем є вкрай необхідним заходом.

До заходів задля подолання тінізації ринку праці та заробітних плат «у конвертах», що мають сприяти скороченню частки тіньової економіки в українському ВВП на державному рівні, належать:

- зменшення відрахувань до соціальних фондів;
- спрощення податкового законодавства та заборона внесення змін протягом п'яти років;
- зменшення кількості податкових пільг;
- покращення якості державних послуг;
- більш жорстка та прозора демонстрація соціальних ризиків громадян, які отримують зарплату «у конвертах» та не роблять відрахування до соціальних фондів;
- проведення масових опитувань громадськості щодо виявлення масштабів цього явища;
- ліквідація наявних можливостей уникнення сплати податків;
- підвищення уваги з боку суспільства до цієї проблеми, рівня поінформованості громадян країни щодо можливих негативних наслідків тіньових схем оплати праці та можливих ризиків;
- зменшення податкового навантаження на ФОП.

Слід також ще раз підкреслити, що боротьба з таким явищем, як тіньовий ринок праці, має проходити на рівні загальної боротьби з тіньовою економікою.

Нелегальний сектор зменшує зниження рівня життя населення та зростання безробіття. Разом із цим нелегальний сектор зайнятості породжує безліч соціальних проблем. Тут відсутні соціальні гарантії, контроль за умовами праці, якістю наданих товарів і послуг, зайняті працівники втрачають кваліфікацію і професійні навички. Прихована зайнятість створює додаткові умови для розвитку кримінального середовища.

Втрата державою значних коштів є результатом приховування доходів від оподаткування. Ця проблема має вирішення тільки на основі системних комплексних державних заходів, дотримання необхідних законів ринкової економіки і створення всіх необхідних умов для праці із дотриманням законів.

Науковий керівник – викладач Касьмін Д. С.

Література: 1. Schneider F. New Estimates for the Shadow Economies all over the World / F. Schneider, A. Buehn, C. Montenegro // International Economic Journal. – 2010. – Vol. 24 (4). – P. 443–461. **2.** Ткаченко Л. Конкурентні межі зростання оплати праці в Україні / Л. Ткаченко // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2 (10). – С. 115–124. **3.** Карпіщенко О. І. Оплата праці як чинник конкурентоспроможності національної економіки / О. І. Карпіщенко, К. В. Ілляшенко, Т. О. Ілляшенко // Вісник СумДУ. Економіка. – 2007. – № 1. – С. 120–129. **4.** Кондрат І. Ю. Тіньова економіка: сутність та сучасний стан в Україні / І. Ю. Кондрат, Т. П. Миндюк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20 (2). – С. 186–190. **5.** Мандибура В. О. Тіньова економіка України та напрямки законодавчої стратегії її обмеження / В. О. Мандибура. – Київ : Парламентське вид-во, 1998. – 136 с.

ПРАВОВА ОХОРОНА НЕТРАДИЦІЙНИХ ОБ'ЄКТІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ У КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 347.77/.78

Шеховцева К. В.

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

Анотація. *Розглянуто сутність та класифікацію нетрадиційних об'єктів інтелектуальної власності. Проаналізовано сучасний стан нормативно-правової бази України у сфері інтелектуальної власності. Розглянуто питання щодо вдосконалення наявних механізмів правового захисту нетрадиційних об'єктів інтелектуальної власності у контексті інноваційного розвитку національних підприємств.*

Ключові слова: *інтелектуальна власність, нетрадиційні об'єкти інтелектуальної власності, інноваційний розвиток, правовий захист.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность и классификация нетрадиционных объектов интеллектуальной собственности. Проанализировано современное состояние нормативно-правовой базы Украины в сфере интеллектуальной собственности. Рассмотрен вопрос совершенствования действующих механизмов правовой защиты нетрадиционных объектов интеллектуальной собственности в контексте инновационного развития национальных предприятий.*

Ключевые слова: *интеллектуальная собственность, нетрадиционные объекты интеллектуальной собственности, инновационное развитие, правовая защита.*

Annotation. *The essence and classification of non-traditional intellectual property are considered. The current state of Ukrainian legal framework in the field of intellectual property is analyzed. The question of improving existing mechanisms of legal protection of non-traditional intellectual property in the context of innovative development of national enterprises is considered.*

Keywords: *intellectual property, innovative intellectual property, innovative development, legal protection.*

Нетрадиційні об'єкти інтелектуальної власності є основою для створення нових наукоємних технологій сучасних українських підприємств. Вони сприяють розвитку та удосконаленню науково-технічних здобутків і стимулюють появу нових рішень у різних сферах людської діяльності. Більшість розвинених держав визнає необхідність правового регулювання нетрадиційних об'єктів інтелектуальної власності та пов'язаних із ними суспільних відносин. Україна як держава, що рухається шляхом інноваційного розвитку, створила законодавчу систему регулювання об'єктів інтелектуальної власності (далі – ІВ). Тим не менш, зазначена система є відносно слабкою у контексті правового захисту нетрадиційних об'єктів ІВ. Отже, проблематика її вдосконалення є актуальним питанням для розвитку національної економіки.

Теоретичні основи захисту інтелектуальної власності висвітлили у своїх наукових роботах вітчизняні вчені Андрощук Г., Дахно І., Підопригора О., Цибульов П., а також Сергєєв О., Джермакян В., Шестіміров А.

Метою цієї роботи є аналіз та оцінка сучасного стану правового захисту нетрадиційних об'єктів інтелектуальної власності. Об'єкт дослідження – чинна нормативна база України стосовно охорони прав інтелектуальної власності. Предметом є теоретико-практичні відносини з приводу забезпечення механізму охорони нетрадиційних об'єктів ІВ.

Об'єкти права інтелектуальної власності визначено ст. 420 Цивільного Кодексу України. Для зручності їх поділено на три групи: об'єкти промислової власності, об'єкти авторського права і суміжних прав та нетрадиційні об'єкти інтелектуальної власності. Згідно з цією класифікацією, виділяють шість різновидів нетрадиційних об'єктів інтелектуальної власності: сорти рослин, породи тварин, компонування (топографія) інтегральних мікросхем, комерційні таємниці, раціоналізаторські пропозиції та наукові відкриття. Однак точки зору науковців щодо складу цієї категорії є дещо відмінними. Так, Базилевич В. Д. [1, с. 18] виділяє ноу-хау як окремий нетрадиційний об'єкт ІВ, хоч більшість вчених відносять його до складової частини комерційної таємниці.

Уведення терміна «нетрадиційні об'єкти» має умовний характер і відображає певну недостатність правового матеріалу, необхідного для визнання цих об'єктів самостійними традиційними об'єктами інтелектуальної власності. Їх правовий режим є відмінним від режиму традиційних об'єктів, що охороняються авторським і патентним правом.

© Шеховцева К. В., 2015

Булат Є. [2, с. 117] визначає, що інститут авторських і суміжних прав захищає форму, а не зміст творів, у той час як цінність компонування інтегральних мікросхем та селекційних досягнень криється саме у їх змісті. Інститутом патентного права як об'єкти охороняються продукт, процес, спосіб у будь-якій сфері технології, а нетрадиційним об'єктом охорони наукового відкриття є закономірності, властивості й явища матеріального світу.

Булат-Корнійчук Є. та Іванов В. [3, с. 46] визначають, що процедура експертизи і реєстрації цих об'єктів побудована по-різному, а матеріальне стимулювання творців ґрунтується на специфічних засадах. Саме тому жодний із зазначених інститутів не може забезпечити надійної та ефективної правової охорони нетрадиційних об'єктів ІВ.

Таким чином, очевидною є необхідність детального дослідження об'єктів інтелектуальної власності для всебічного та повного захисту кожного з них.

Відповідно до Законів України «Про охорону прав на сорти рослин» та «Про племінну справу у тваринництві», селекційними досягненнями є результати науково-практичної діяльності зі створення сортів і гібридів рослин та порід тварин із заданими ознаками. Можливість використовувати нові покращені сорти рослин є дуже важливою для сільського господарства та садівництва, бо забезпечує конкурентоспроможність галузі. Нові сорти рослин з'являються як наслідок багаторічної праці висококваліфікованих фахівців та значних капіталовкладень. Але досягнення селекціонерів дуже вразливі: рослини здатні до самовідтворення і, якщо випустити навіть невелику кількість садивного матеріалу нового сорту, то він стає доступним для всіх. Як справедливо зазначає Верба І. [4, с. 210], селекціонер не може забезпечити таку прибутковість від першого випуску сорту, що компенсує втрачені кошти та час. Виключне право селекціонера на використання нового сорту стимулює приватні інвестиції у селекцію рослин.

В Україні, як і в більшості країн світу, селекційні досягнення розглядають як особливі об'єкти ІВ. Їх правова охорона здійснюється законами «Про охорону прав на сорти рослин» та «Про племінну справу у тваринництві». За результатами експертизи на патентоспроможність сорту, Урядовий орган державного управління здійснює його державну реєстрацію, вносячи до Державного реєстру сортів України. Після реєстрації Урядовий орган протягом одного місяця видає авторові (авторам) свідоцтво про авторство на сорт, а заявнику – патент. Термін дії патенту залежить від конкретного об'єкта патентування.

Однак існування нормативно-правових актів у цій галузі не вирішує всіх питань, пов'язаних з охороною прав на результати творчої діяльності селекціонерів. Отже, чинна система охорони потребує вдосконалення, що дозволить підвищити соціально-економічну значущість наукової творчості селекціонерів за непростих умов агропромислового комплексу.

Наступним важливим об'єктом ІВ, що потребує дослідження та правового врегулювання, є топології інтегральних мікросхем, які є найважливішою складовою електронних приладів і використовуваними у виробництві напівпровідникових чипів. Із розвитком науково-технічного прогресу число компонентів, розміщених на одній пластинці, постійно зростає і нині налічує мільйони компонентів.

Топологія (топографія) інтегральних мікросхем – це зафіксоване на матеріальному носії просторово-геометричне розміщення сукупності елементів інтегральної мікросхеми і з'єднань між ними. Виключні права на використання топології інтегральних мікросхем належать автору. Майнові права можуть передаватися повністю чи частково іншим особам за договором, переходити у спадок.

Міжнародна практика свідчить про те, що охорона топології (топографії) інтегральних мікросхем має змішану форму і може базуватись як на нормах права щодо охорони промислової власності, так і на нормах авторського права [1, с. 20]. Права на топографії інтегральних мікросхем в Україні охороняються Законом України «Про охорону прав на топографії інтегральних мікросхем». Охоронним документом, що засвідчує право власності на топографію, є свідоцтво, яке, відповідно до ст. 4 Закону, діє протягом десяти років від дати подачі заявки на реєстрацію чи від дати першого використання топографії. Реєстрацію здійснюють шляхом занесення до Державного реєстру України топографії інтегральних мікросхем.

Особливе місце серед об'єктів ІВ посідає комерційна таємниця, яка виконує важливу функцію у забезпеченні конкурентоспроможності товарів і послуг. Тому правовласник, безумовно, має право на захист її від неправомірного використання. Але, незважаючи на високу і безупинно зростаючу значущість цього об'єкта ІВ, відсутня його пряма правова охорона. Нині немає закону України про охорону комерційної таємниці. Основною перешкодою до розроблення закону є те, що інформація про комерційну таємницю через її конфіденційність не підлягає реєстрації. З цієї причини охоронних документів на неї ніхто не видає. До того ж виявити неправомірне використання такої інформації майже неможливо, встановити порушення і порушника дуже складно.

Частково правова охорона комерційної таємниці може бути здійснена в рамках законів України «Про інформацію» і «Про науково-технічну інформацію» у частині, що стосується нерозкритої інформації. Однак варто мати на увазі, що нерозкрита інформація може бути об'єктом правової охорони доти, поки вона зберігає свою конфіденційність. Більш надійним способом охорони такої інформації може бути застосування заходів, що га-

рантують збереження її конфіденційності. Цибульов П. М. [5, с. 77] зазначає, що умови конфіденційності, зокрема, можуть охоронятися договором.

До важливих і розповсюджених нетрадиційних об'єктів інтелектуальної власності належить також і раціоналізаторська пропозиція. Актуальність охорони цього об'єкта є безперечною, оскільки наукова творчість працівників є, по суті, стимулюючим фактором діяльності підприємства, від застосування якого воно отримує потужний економічний ефект [2, с. 119].

Джерелом права щодо охорони раціоналізаторських пропозицій є Указ Президента України від 18 вересня 1992 р. «Про тимчасове положення про правову охорону об'єктів промислової власності і раціоналізаторських пропозицій».

Для оформлення прав на раціоналізаторську пропозицію автор подає заявку на неї тому підприємству, діяльності якого відповідає пропозиція. Заяву реєструють у журналі реєстрації заяв на рацпропозицію за формою, затвердженою Державним комітетом статистики України. На підприємстві пропозиція підлягає своєрідній експертизі. Якщо пропозицію визнано раціоналізаторською, її приймають для використання. По закінченні місяця після ухвалення позитивного рішення автору видають охоронний документ-свідоцтво встановленої форми. Свідоцтво підписується керівником підприємства і затверджується печаткою. Це свідоцтво закріплює за автором немайнові і майнові права. До останніх належить право на винагороду.

Зауважимо, що нині закони України щодо правової охорони наукових відкриттів ще не розроблено [5, с. 79]. Наукове відкриття вважається надбанням усього людства, відтак відповідно до його специфіки виключного права на нього встановити не можна. Йдеться лише про комплекс особистих немайнових прав, які виникають у автора відкриття у зв'язку з його створенням: право авторства – право вважатися першовідкривачем певних знань; право на ім'я – право надати відкриттю своє ім'я або спеціальну назву. Автор також має право на отримання диплома на нього і одноразової матеріальної винагороди.

Варто відзначити, що нині в Україні державна експертиза, реєстрація та відповідний правовий захист відкриттів не здійснюються. Існує громадська структура на основі Російської академії природничих наук та Міжнародної асоціації авторів наукових відкриттів, яка реєструє заявки, видає дипломи та здійснює публікації у наукових виданнях [4, с. 207].

З іншого боку, наукове відкриття є базою для створення на його основі численних патентоспроможних рішень, які є основою для розвитку нових наукоємних технологій. Результати наукових фундаментальних досліджень українських учених, що втілюються у наукові відкриття, збагачують науку новими здобутками, корисними для суспільства.

Таким чином, нетрадиційні об'єкти права інтелектуальної власності потребують такого ж рівня правового захисту, як і традиційні, оскільки вони по суті мають спільні риси із останніми. Однак нині жодний із інститутів права ІВ не може забезпечити належну правову охорону цих об'єктів та відповідних прав їх авторів. Тому нині постає питання створення ефективної системи охорони нетрадиційних об'єктів ІВ, яка б дозволяла удосконалювати і підвищувати рівень наукових досягнень і зацікавленості суспільства у подальших технологічних розробках. Поліпшення системи правового захисту нетрадиційних об'єктів інтелектуальної власності є запорукою створення нових технологій та інноваційного розвитку національних підприємств.

Науковий керівник – старший викладач Коршакова О. М.

Література: 1. Базилевич В. Д. Інтелектуальна власність : підручник / В. Д. Базилевич. – Київ : Знання, 2006. – 431 с. **2.** Булат Є. А. Деякі аспекти правової охорони нетрадиційних об'єктів інтелектуальної власності / Є. А. Булат // Право і суспільство. – 2012. – № 1. – С. 117–119. **3.** Булат-Корнійчук Є. А. Інститут права на наукове відкриття в Україні і перспективи його розвитку на сучасному етапі / Є. А. Булат-Корнійчук, В. А. Іванов // Інтелектуальна власність. – 2006. – № 6. – С. 45–48. **4.** Верба І. І. Основи інтелектуальної власності : навч. посіб. / І. І. Верба, В. О. Коваль ; за ред. С. В. Чікіна. – Київ : НТУУ«КПІ», 2013. – 262 с. **5.** Цибульов П. М. Основи інтелектуальної власності / П. М. Цибульов. – Київ : Держ. ін-т інтел. власн. і права, 2005. – 112 с.

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ АНАЛИЗА ВЫПОЛНЕНИЯ СМЕТЫ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

УДК 33.021:33.07

Широносова А. О.

Студент 4 курса
факультета консалтинга и международного бизнеса ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрены особенности деятельности бюджетных учреждений, а также система выполнения показателей оценки доходов и расходов общего и специального фондов. Представлены основные направления анализа исполнения смет бюджетными учреждениями.*

Ключевые слова: *бюджетное учреждение, смета, общий фонд, специальный фонд, доходы, расходы.*

Анотація. *Розглянуто особливості діяльності бюджетних установ, а також систему виконання показників оцінки доходів і видатків загального і спеціального фондів. Наведено основні напрями аналізу виконання кошторисів бюджетними установами.*

Ключові слова: *бюджетна установа, кошторис, загальний фонд, спеціальній фонд, доходи, видатки.*

Annotation. *The features of the activities of public institutions. The system performance indicators to measure the income and expenditure of general and special fund. The main directions of the analysis of the financial performance of budgetary institutions.*

Keywords: *budget organization, the budget, the general fund, the special fund, revenues, expenses.*

В современных условиях дефицита бюджета вопрос целесообразности использования государственных средств и повышения эффективности управления своими расходами бюджетными организациями приобретает особую актуальность. В связи с этим статья посвящена анализу исполнения смет бюджетными учреждениями.

Значительный вклад в развитие теоретических и практических аспектов анализа исполнения смет бюджетными учреждениями внесли Назарова К. О. [1], Измайлова К. В. [2], Отенко И. П., Мишина С. В., Мишин А. Ю. [3].

Целью статьи является исследование особенностей деятельности бюджетных учреждений и методического обеспечения анализа фондов учреждения.

Объектом исследования является процесс анализа сметы бюджетного учреждения, предметом, в свою очередь, является методика проведения анализа исполнения сметы.

Согласно ст. 2 Бюджетного кодекса Украины бюджетные учреждения – это органы государственной власти, органы местного самоуправления, а также организации, созданные ими в установленном порядке, которые полностью содержатся за счет соответствующего государственного или местного бюджета [4].

Бюджетные учреждения имеют ряд особенностей деятельности (рис. 1).

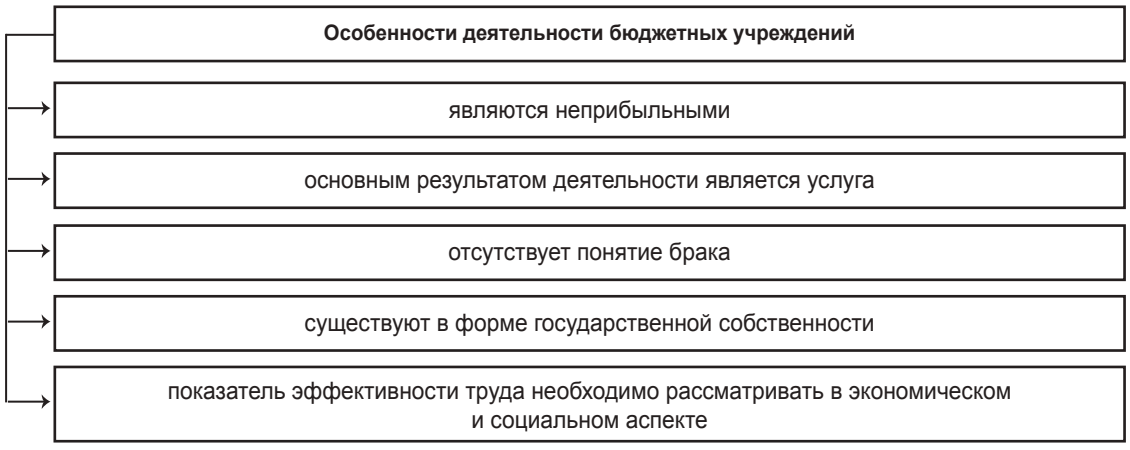

Рис. 1. **Особенности деятельности бюджетных учреждений**

© Широносова А. О., 2015

Основным финансовым документом бюджетного учреждения является смета – финансово-плановый акт, в котором определяются объем, целевое направление и распределение ассигнований, выделяемых из бюджета для исполнения бюджетным учреждением своих функций. Вопрос составления и выполнения смет регламентируется Порядком составления, рассмотрения, утверждения и основных требований к выполнению смет бюджетных учреждений, утвержденным постановлением КМУ от 28.02.2002 № 228 [5].

Смета состоит из двух частей: общего и специальных фондов. Общий фонд включает поступления из общего фонда бюджета и распределение расходов по полной экономической классификации на исполнение бюджетным учреждением своих основных функций. Специальный фонд сметы включает поступления из специального фонда бюджета на конкретную цель и их распределение по полной экономической классификации на осуществление соответствующих расходов в соответствии с законодательством, а также на реализацию приоритетных мероприятий, связанных с исполнением учреждением основных функций. Доходы специального фонда формируются за счет предоставления платных услуг [3].

Бюджетные учреждения обязаны предоставлять органам Государственного казначейства Украины и главным распорядителям бюджетных средств отчетность по выполнению смет доходов и расходов, налоговую и статистическую отчетность. Данные регистры являются информационной базой для дальнейшего анализа.

Целью анализа является сопоставление плановых и фактических показателей использования бюджетных средств и определение резервов повышения эффективности деятельности бюджетных учреждений.

Анализ выполнения сметы включает оценку структуры и динамики доходов и расходов и анализ соотношения кассовых и фактических расходов.

Анализ расходов бюджетных учреждений как по общему, так и по специальному фондам осуществляется в разрезе статей расходов, представленных на рис. 2.

Рис. 2. **Состав расходов бюджетного учреждения**

Детализировать полученные результаты можно при помощи факторного анализа. Факторные модели анализа расходов бюджетных учреждений [1]:

1) факторная модель анализа расходов на оплату труда:

$$В_{от} = Ч \times ЗП,$$

где *Ч* – среднесписочная численность работников;

ЗП – среднегодовая зарплата одного работника.

2) факторная модель анализа расходов на питание:

$$В_{п} = ЧД \times П \times Д,$$

где *ЧД* – среднесписочная численность детей (студентов / больных);

П – расходы на питание одного лица на год;

Д – количество дней работы учреждения за год.

3) факторная модель анализа расходов на медикаменты:

$$В_м = Ч \times НМ,$$

где *Ч* – численность контингента больных;

НМ – норматив расходов на медикаменты на одного больного.

4) факторная модель анализа расходов на аренду – произведение размера арендованной площади и арендной ставки.

Факторный анализ доходов специального фонда от предоставления платных услуг осуществляется с использованием приемов элиминирования по формуле:

$$Д = О \times С,$$

где *О* – объем платных услуг (в натуральном выражении);

С – стоимость единицы услуг.

Анализ интенсивности движения средств специального фонда осуществляется с использованием таких показателей:

1) баланс движения средств специального фонда:

$$О_н + П = И \times О_к,$$

где $О_н$, $О_к$ – остаток средств специального фонда на начало / конец года;

П – поступление средств специального фонда за год;

И – использование средств специального фонда за год.

2) коэффициент оборота поступления средств в специальный фонд: где?

$$К_{оп} = \frac{П}{О_н + П};$$

3) Коэффициент оборота использования средств специального фонда:

$$К_{ои} = \frac{П}{О_н + П}.$$

Положительным считается превышение коэффициента поступления над коэффициентом использования средств специального фонда.

Научным результатом исследования является уточнение теоретических аспектов анализа выполнения смет бюджетными учреждениями. Перспективой дальнейших научных исследований в этом направлении является усовершенствование методики анализа деятельности бюджетных учреждений.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Мишин А. Ю.

Литература: 1. Назарова К. О. Аналіз діяльності бюджетних установ : навч. посіб. / К. О. Назарова, Т. А. Кумченко. – Київ : КНТЕУ, 2006. – 208 с. **2.** Ізмайлова К. В. Фінансовий аналіз : навч. посіб. / К. В. Ізмайлова. – Київ : МАУП, 2001. – 152 с. **3.** Мішина С. В. Аналіз у бюджетних та кредитних установах : конспект лекцій / С. В. Мішина, О. Ю. Мішин. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2007. – 143 с. **4.** Бюджетний кодекс України [Электронный ресурс] : Закон України від 08.07.2010 № 2456-VI. – Режим доступа : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2456-17. **5.** Про затвердження Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ [Электронный ресурс] : Закон України від 28.02.2002 № 228. – Режим доступа : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/228-2002-%D0%BF.

ФАКТОРИ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА СУЧАСНИХ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 658.330

Шитов С. С.

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

Анотація. *Проаналізовано підходи до проведення диверсифікації на підприємстві, а також критерії, що визначають доцільність й можливості диверсифікації на українських підприємствах. Запропоновано шляхи розвитку диверсифікації для українських підприємств.*

Ключові слова: *диверсифікація, диверсифіковане виробництво, проблеми розвитку українських підприємств.*

Аннотация. *Проанализированы подходы к проведению диверсификации на предприятии, а также критерии, определяющие целесообразность и возможности диверсификации на украинских предприятиях. Предложены пути развития диверсификации для украинских предприятий.*

Ключевые слова: *диверсификация, диверсифицированное производство, проблемы развития украинских предприятий.*

Annotation. *Analyzes the existing approaches to diversification of the company, proposed the development of diversification for Ukrainian enterprises. It summarizes the factors that determine the feasibility and effectiveness of diversification. It shows the objective need and diversification opportunities in Ukrainian enterprises.*

Keywords: *diversification, diversified production, development issues of Ukrainian enterprises.*

За сучасних умов обмеженості фінансових ресурсів, нестачі оборотних коштів на вітчизняних підприємствах та падіння платоспроможного попиту населення важливого значення набуває проблема падіння доходів українських підприємств та їх виживання в цілому. Диверсифікація виробництва може збільшити сумарний попит на продукцію підприємств, збільшити чистий прибуток підприємства без значних витрат.

Теоретичні основи сучасної методології диверсифікації виробництва та підходи до дослідження факторів, що її обумовлюють, були закладені у класичних працях А. Сміта, К. Маркса, Дж. Кейнса. Суттєвий внесок до розвитку теорії диверсифікації зробили такі вчені: Аакер Д. [1], Котлер Ф. [2], Армстронг Г. [2], Вонг В. [2], Сондерс Дж. [2], Зуб А. [3], Томпсон А. [4], Ансофф І. [5] та ін.

У роботах цих науковців головну увагу приділено дослідженню питання взаємозв'язку диверсифікації й рівня конкурентоспроможності. Утім, залишаються недостатньо дослідженими питання урахування факторів, що обумовлюють ефективність диверсифікації підприємств за сучасних кризових умов у країні.

Метою роботи є аналіз видів диверсифікації та уточнення факторів, що впливають на їх вибір сучасними українськими підприємствами.

Проблема виживання постає перед вітчизняними підприємствами досить гостро, оскільки вони мають значні доларові зобов'язання перед іноземними інвесторами, а через девальвацію гривні не можуть їх сплачувати. Підприємствам потрібно знаходити шляхи подальшого розвитку, без залучень значних коштів іноземних інвесторів.

Одним із можливих варіантів поведінки підприємства за таких умов є шлях диверсифікації виробництва. Аакер Д. у своїй роботі «Стратегічне ринкове управління» дає таке визначення: «Диверсифікація – це стратегія виходу на товарний ринок, інший від поточних товарних ринків фірми. Вона знаходить своє вираження у двох стратегіях зростання – розширення товарного асортименту та розширення ринку» [1, с. 384].

Зазвичай підприємства вдаються до диверсифікації виробництва, коли бажають збільшити стабільність компанії: нові продукти можуть не приносити надприбутку, проте бути підставою для подальшого розвитку компанії; сприяти її стабільності, допомогти підприємству вистояти перед подальшими кризами.

Аакер Д. виділяє такі види диверсифікації: споріднена та неспоріднена. За спорідненої диверсифікації нова сфера бізнесу має багато спільного з основною діяльністю фірми. Наявність такої спільності означає наявність потенціалів ефекту масштабу або синергізму від обміну активами та навичками. Неспорідненою формою диверсифікації зазвичай є вертикальна інтеграція – у такому разі частіше за все спільність старого і нового видів бізнесу є відсутньою [1].

© Шитов С. С., 2015

На нашу думку, обидва види диверсифікації, а саме споріднена й неспоріднена, можуть мати місце на сучасних українських підприємствах. Продукт, одержаний за допомогою спорідненої диверсифікації, може стимулювати попит на основну продукцію підприємства та сприяти збільшенню прибутковості.

Неспоріднена диверсифікація, незважаючи на відсутність явних переваг, може тим не менш сприяти стабільності бізнесу, оскільки він уже не буде перебувати в значній залежності від конкретного постачальника ресурсів, цільової аудиторії продукції підприємства, стану окремої галузі виробника взагалі.

Котлер Ф. виділяє такі види диверсифікації виробництва:

1) концентрична диверсифікація виробництва: підприємство починає виробляти товари, що є в той або інший спосіб пов'язаними із вже наявним асортиментом продукції;

2) горизонтальна диверсифікація виробництва: підприємство починає виробляти товари, що не є пов'язаними із вже наявним асортиментом, проте ті, що можуть стимулювати попит на основну продукцію підприємства;

3) конгломеративна диверсифікація виробництва: товари ні в який спосіб ані в технологічному, ані в жодному з варіантів ніяк не є пов'язаними з іншою продукцією підприємства, не мають спільних технологій виробництва та спільних ринків збуту [2].

Доцільність вибору того чи іншого виду диверсифікації може бути подана як міра його відповідності можливостям підприємства та особливостям ситуації, у якій воно опинилося. Узагальнене уявлення про види диверсифікації, умови їх застосування, переваги та недоліки подано в табл. 1.

Таблиця 1

Характеристика видів диверсифікації та умов їх застосування [3; 4]

Вид диверсифікації	**Вплив факторів на перебіг та результати диверсифікації**	
	Умови застосування	**Фактори впливу**
Концентрична	– Занепад основної діяльності; – сезонні спади продажів; – можливість випуску товарів, що є пов'язаними із наявними; – додавання нових, але пов'язаних із наявними, товарів, що значно стимулює продажі наявних товарів	– Висококонкурентні ціни нових товарів; – балансування сезонних спадів; – стимулювання продажів супутніми товарами
Конгломеративна	– Неперспективність основної продукції підприємства; – організація має капітал і талановитих керівників для успішної конкуренції в новій галузі виробництва; – організація має можливість придбати не пов'язане з нею підприємство, що є привабливою можливістю вкладення коштів	– Криза на ринках основної продукції; – існує фінансова синергія між фірмою та новою продукцією; – прагнення зменшити залежність від антимонопольного законодавства; – перенасиченість наявних ринків основною продукцією підприємства
Горизонтальна	– Зменшення попиту на основну продукцію підприємства; – підприємство бажає збільшити стабільність, мати щось «на чорний день»; – наявні ринки для реалізації основної продукції організації є насиченими; – законодавство, що обмежує конкуренцію, може бути використане проти організації, яка історично була сконцентрована в одній галузі	– Необхідність стимулювання попиту на основну продукцію підприємства; – пошук нових ринків збуту; – збільшення стабільності компанії; – децентралізація виробничих потужностей підприємства

Утім, успішність диверсифікації підприємства обумовлюється не тільки стратегічно вірним вибором її виду. Так, Ансофф І. виділяє критерії диверсифікації відповідно до етапів її проведення: терміновість; успішність попередніх спроб диверсифікації; передбачуваність; успішність диверсифікації в цілому [5]. Відтак слід ураховувати також тактичні цілі та завдання диверсифікації, що мають бути узгоджені із стратегією диверсифікації.

Таким чином, урахування впливу зазначених факторів відповідно до вибраного виду диверсифікації за умови об'єктивної оцінки відповідності стану підприємства ситуації, у якій воно перебуває, надасть можливість забезпечити ефективність управління процесом диверсифікації протягом усього періоду її реалізації. У подальших дослідженнях доцільно визначити методи оцінювання ваги зазначених факторів, що обумовлюють ефективність різних видів диверсифікації.

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

Література: 1. Аакер Д. Стратегическое рыночное управление / Д. Аакер ; пер. с англ. ; под ред. С. Г. Божук. – СПб. : Питер, 2007. – 496 с. **2.** Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г. Армстронг [и др.]. – М. : Вильямс, 1998. – 1200 с. **3.** Зуб А. Стратегический менеджмент: теория и практика : учеб. пособие / А. Зуб. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 415 с. **4.** Томпсон А. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа : учеб. пособие / А. Томпсон, Дж. Стрикленд ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2007. – 928 с. **5.** Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М. : Экономика, 1989. – 303 с.

СУЧАСНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСНОВНОГО ВИРОБНИЦТВА НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

УДК 658.5(477)

Шишко І. В.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Проаналізовано можливості удосконалення організації основного виробництва шляхом запровадження гнучких автоматизованих систем. Розглянуто основні переваги, перспективи та можливі проблеми на шляху налагодження гнучкого виробництва підприємствами України.*

Ключові слова: *основне виробництво, організація, удосконалення, конкурентоспроможність, гнучке виробництво.*

Аннотация. *Проанализированы возможности совершенствования организации основного производства путем внедрения гибких автоматизированных систем. Рассмотрены основные преимущества, перспективы и возможные проблемы на пути налаживания гибкого производства предприятиями Украины.*

Ключевые слова: *основное производство, организация, совершенствование, конкурентоспособность, гибкое производство.*

Annotation. *Gives the generalized possibilities for improvement of the organization of primary production through the introduction of flexible automated systems. It also reviewes the basic advantages, prospects and challenges towards establishing flexible production by enterprises of Ukraine.*

Keywords: *primary production, organization, improvement, competitiveness, flexible production.*

Ефективна організація основного виробництва завжди була запорукою успішної роботи підприємства. До недавнього часу головним напрямом удосконалення виробництва було збільшення можливого обсягу випуску продукції. Однак за умов сучасного ринку основу конкурентоспроможності складає не кількість продукції, яку випускають, а відповідність її потребам споживачів і останнім науковим досягненням. Саме тому нині є актуальним питання удосконалення організації основного виробництва, що дозволило б підприємству швидко перенаалагоджуватися на випуск нової продукції.

Дослідженням питань організації основного виробництва займалося багато вчених. Адамецкі К., Непорент О., Каценбоген Б. розробляли теорії щодо організації виробництва у часі та графіки переміщення деталей [1; 6; 9]. Петерсен Е., Саймон Г., Слоун А. першими запропонували використовувати як теорію організації виробництва конкретний досвід управління певних підприємств [10; 15; 16]. Значний внесок у розвиток сучасної організації виробництва зробили японські вчені, зокрема Я. Окамото, К. Акагі, М. Цутія, які вивчали можливості поєднання гнучкості та жорсткого регулювання задля ефективної роботи підприємства [3; 8; 12; 14].

© Шишко І. В., 2015

Сучасні тенденції розвитку промислового виробництва в Україні характеризуються тим, що на провідних підприємствах масове виробництво залишається у минулому. Промислові підприємства змінюють орієнтир на виготовлення продукції невеликими партіями задля диверсифікації виробництва. У зв'язку з цим вимоги до гнучкості та швидкості переналагодження виробництва різко підвищилися. Задовольнити їх можна, лише запроваджуючи інноваційні для українських підприємств процеси, методи організації та устаткування.

За даними державної служби статистики, кількість підприємств, що запроваджують інновації, починаючи з 2009 р. зростала, зазнавши незначного спаду у 2013 р. Придбання нового обладнання та програмного забезпечення має найбільшу частку у витратах на інноваційні запровадження і складає приблизно 60–70 %.

Таблиця 1

Витрати на інноваційну діяльність [5]

Рік	Питома вага підприємств, що займалися інноваціями, %	Загальна сума витрат, млн грн	У тому числі за напрямами, %					
			дослідження і розробки	у тому числі		придбання нових технологій	придбання обладнання та програмного забезпечення	інші витрати
				внутрішні НДР	зовнішні НДР			
2007	14,2	10850,9	9,09	7,31	1,78	3,03	68,85	19,03
2008	13,0	11994,2	10,37	7,99	2,37	3,52	63,90	22,21
2009	12,8	7949,9	10,65	7,97	2,68	1,46	62,58	25,32
2010	13,8	8045,5	12,38	10,17	2,21	1,76	62,79	23,07
2011	16,2	14333,9	7,53	5,81	1,72	2,27	73,18	17,02
2012	17,4	11480,6	10,42	8,41	2,01	0,41	70,13	19,04
2013	16,8	9562,6	17,13	13,72	3,41	0,91	58,00	23,96

Однією з головних причин придбання нового інноваційного обладнання є можливість автоматизувати виробництво, що сприятиме зниженню виробничих витрат. Але правильне проектування автоматизованих систем також може забезпечувати швидке їх переналагодження.

Гнучке виробництво – це передова організація виробництва, що є ґрунтованою на широкому застосуванні інформаційних технологій в управлінні. Хоча процес гнучкої автоматизації є складнішим і дорожчим за звичайний, він надає підприємству стратегічну перевагу та гарантує вищу конкурентоспроможність. На думку багатьох зарубіжних спеціалістів, компанії, що не можуть швидко реагувати на зміни протягом короткого часу, суттєво втрачають свої позиції [7].

Саме до поняття гнучкості належать можливість зміни продукції, виробничого процесу, здатність виробничої системи переналагоджувати технологічне устаткування заради пристосування до коливань попиту. Висока результативність гнучкої автоматизації має забезпечуватися комплексним підходом, тобто здійснюватися паралельно з удосконаленням виробничого процесу, налагодженням роботи всіх елементів системи, підготовкою персоналу. Таке виробництво допомагає скоротити час виходу на ринок нових виробів, прискорити їх модернізацію. Таким чином, гнучкість має два види: статична гнучкість, що дозволяє підлаштовуватися під зовнішні фактори, і динамічна, що відповідає за можливість удосконалення продукції та технології її виробництва.

Гнучка автоматизована технологія та створені на її основі гнучкі автоматизовані виробництва органічно поєднують комплексну автоматизацію із всебічною економією трудових ресурсів.

Гнучка виробнича система (ГВС) є сукупністю технологічного обладнання та системи забезпечення його функціонування в автоматичному режимі, що є спроможною до автоматизованого переналагодження у ході виробництва виробів довільної номенклатури в межах установленого класу певних діапазонів їх характеристик.

Основою створення гнучких автоматизованих систем є роботи, маніпулятори, транспортні засоби та обчислювальна техніка. За ступенем автоматизації розрізняють два види таких систем: гнучкий автоматизований комплекс і гнучке автоматизоване виробництво.

У гнучких автоматизованих виробництвах реалізуються такі фундаментальні принципи наукової організації виробництва, як концентрація, спеціалізація та універсалізація, безперервність, ритмічність, паралельність. Різко зростає роль принципу пропорційності, оскільки у гнучкій системі має бути ретельно пов'язаною пропускна спроможність не тільки всіх основних виробничих підрозділів підприємства, але й пов'язаних із ними допоміжних.

Таким чином, гнучка виробнича система може забезпечити такі переваги:

1) швидке реагування на зміну вимог споживачів;
2) зростання продуктивності праці;
3) підвищення якості продукції завдяки автоматизації виробництва;

4) скорочення виробничого циклу;

5) зниження обсягу незавершеного виробництва;

6) скорочення чисельності персоналу.

Узагальнення практики вітчизняних і зарубіжних компаній дозволяє сформулювати основні напрями досягнення конкурентоспроможності шляхом підвищення рівня гнучкості виробничої системи [12; 13]. До технічного напряму відносять стандартизацію дизайну продукції, мінімізацію технологічних процесів і скорочення часу налагодження, що дозволяє пристосувати обладнання для диференційованого продукту та одночасно знизити витрати і скоротити час поставки.

Існує також організаційний напрям, коли конкурентоспроможності досягають за рахунок оволодіння певними навичками гнучкості планування й управління виробничою різноманітністю, а також створення компетенцій у галузі організації гнучкого виробництва. Основою конкурентних переваг є підвищення ефективності виробництва шляхом реалізації на практиці програм підвищення рівня стратегічної та оперативної гнучкості системи, реалізації принципів саморегулювання і логістичної синергії, гнучких форм і методів організації виробництва.

У соціально-економічному напрямі конкурентоспроможності досягають за рахунок накопичення знань та досвіду у прийнятті рішень та управлінні змінами, резервування виробничих потужностей, створення кадрових резервів. У цьому разі конкурентна перевага базується на зниженні витрат на управління виробництвом та освоєнні нових продуктових ліній, що створює певну цінність для виробника.

Гнучкі виробничі системи мають забезпечити підприємству низку переваг, але у разі їх запровадження українські підприємства можуть зіткнутися з певними проблемами.

По-перше, ГВС може не досягти поставлених цілей за рентабельністю, тобто виявитися занадто дорогою порівняно з отриманими перевагами. Виявлено, що основною причиною високої вартості обладнання найчастіше є витрати на пристосування та транспортну систему. Значних коштів потребує також розробка та запровадження до експлуатації комплексної системи [2].

Українським підприємствам не вистачає досвіду у цій сфері, тому вибір відповідного типу системи та обладнання стає дуже складною проблемою. Та й сама експлуатація такого обладнання потребує наявності певної кваліфікації персоналу. Конструктивні елементи ГВС, зокрема верстати, системи управління та периферійні пристрої, часто виявляються невідповідними до системи і спричиняють зайві проблеми.

Деякі системи можуть виявитися недостатньо гнучкими, тому що забезпечення швидкого переналагоджування виробництва потребує насамперед конструкційної однорідності виробів, тобто не лише заміни обладнання, але й підлаштування технології. Залучення гнучких автоматизованих систем потребує перегляду роботи всіх інших систем [4].

Нині всебічна автоматизація виробничих процесів на базі найновіших технічних засобів отримує у світі значний вплив на різні види діяльності. Застосування гнучких технологій сприяє переходу до нової моделі управління підприємством і є важливим кроком до прогресивних методів організації виробництва. Подальшого вивчення у цьому напрямі потребують питання ефективності застосування гнучких систем на виробництвах різного типу та за різних обсягів номенклатури, практичні методи підвищення гнучкості та впливу удосконалення організації на підприємство.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Салун М. М.

Література: 1. Адамецки К. О науке управления / К. Адамецки ; пер. с польс. – М. : Экономика, 1972. – 191 с. **2.** Блехерман М. Х. Гибкие производственные системы. Организационно-экономические аспекты / М. Х. Блехерман. – М. : Экономика, 1988. – 221 с. **3.** Гибкие производственные системы Японии / Пер. с яп. А. Л. Семенова ; под ред. Л. Ю. Лищинского. – М. : Машиностроение, 1987. – 230 с. **4.** Сталий розвиток промисловості та суспільства [Електронний ресурс] // Матеріали міжнар. наук.-техн. конф. – 2014. – Т. 1. – Режим доступу : http://journal.knu.edu.ua/st1.pdf. **5.** Методологічні положення зі статистики інноваційної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/metaopus/2015/1-2_07_02_01_2015.htm. **6.** Каценбоген Б. Я. Оперативно-календарное планирование на машиностроительном заводе / Б. Я. Каценбоген. – М. : Машгиз, 1958. – 183 с. **7.** Коттер Дж. Лидерство Мацуситы. Уроки выдающегося предпринимателя XX века / Дж. Коттер; пер. И. Минервина. – М. : Альпина Паблишер, 2011. – 254 с. **8.** Наумова И. Ю. Третий венчурный бум в Японии: перспективы мелкого предпринимательства инновационного типа [Електронний ресурс] / И. Ю. Наумова // Известия Восточного института. – 1999. – № 4. – Режим доступу : http://cyberleninka.ru/article/n/tretiy-venchurnyy-bum-v-yaponii-perspektivy-melkogo-predprinimatelstva-innovatsionnogo-tipa. **9.** Непорент О. И. Эволюция планирования производства за десять лет / О. И. Непорент // Предприятие. – 1927. – № 10 (50). – С. 21. **10.** Саймон Г. Науки об искусственном / Г. Саймон. – М. : Едиториал УРСС, 2004. – 144 с. **11.** Соломенцев Ю. М. Управление гибкими производственными системами / Ю. М.Соломенцев, В. Л. Сосонкин. – М. : Машиностроение, 1988. – 352 с. **12.** Управление фирмами в Японии / Под общ. ред. С. Б. Русецкого ; пер. В. Б. Рамзеса. – М. : Прогресс, 1969. – 454 с.

13. Фроман Б. ГПС в механической обработке / Б. Фроман, Ж.-Ж. Лезаж. – М. : Машиностроение, 1988. – 120 с. **14.** Kunio A. Inter Communication [Електронний ресурс] / A. Kunio // Mediamatic Magazine. – 1992. – Режим доступу : http://www.mediamatic.net/8387/en/akagi. **15.** Peterson E. Conversations That Win the Complex Sale / E. Peterson, T. Riesterer. – New York : McGraw-Hill Education, 2011. – 272 p. **16.** Sloan A. My Years with General Motors Paperback / A. Sloan. – New York : Crown Business, 1990. – 496 p.

АНАЛИЗ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В УКРАИНЕ

УДК 332.1

Шпакова В. В.

Студент 3 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеца

Аннотация. *Рассмотрена проблема убыли численности населения Украины. Проанализированы факторы, влияющие на среднюю численность населения; с помощью построенной корреляционно-регрессионной модели выделены наиболее значимые из них.*

Ключевые слова: *демографическая проблема, убыль населения, эконометрическая модель, экономическое благосостояние.*

Анотація. *Розглянуто проблему зменшення чисельності населення України. Проаналізовано фактори, що впливають на середню чисельність населення; за допомогою побудованої кореляційно-регресійної моделі виділено найбільш значущі з них.*

Ключові слова: *демографічна проблема, зменшення чисельності населення, економетрична модель, економічний добробут.*

Annotation. *Devoted to the problem of population decline in Ukraine. Analysis of factors affecting the average population. With built-correlation regression model marked the most important factors.*

Keywords: *demographic problem, decrease of population, econometric model, economic welfare.*

На Украине самая высокая смертность в Европе (15,7 умерших на 1000 человек, по оценке ЦРУ США на 2014 г.), страна занимает второе место в мире по уровню смертности (после ЮАР) и первое в мире по уровню естественной убыли населения (–6,3 ‰ или 6,3 убывших на 1000 жителей) [1].

Согласно статистической оценке [2], на конец 2014 г. население Украины составляло 42 773 039 человек. За 2014 г. население Украины уменьшилось приблизительно на 2 472 861 человек. Учитывая, что население Украины в начале года оценивалось в 45 245 900 человек, годовой прирост составил –5.47 %. Причина такой высокой убыли населения Украины в 2014 году – фактическое присоединение территории Крымского полуострова (Республики Крым и Севастополя) к территории Российской Федерации.

В 2015 г. численность населения Украины уменьшится на 227 980 человек и в конце года будет составлять 42 545 059 человек. Естественный прирост населения будет отрицательным и составит 224 131 человек. За весь год родится примерно 449 117 детей и умрет 673 248 человек. Если уровень внешней миграции останется прежним, то вследствие миграции численность населения изменится на –3 850 человек. Таким образом, суммарное количество людей, покидающих страну (эмигрантов), будет преобладать над количеством людей, въезжающих в страну с целью долгосрочного пребывания (иммигрантов).

Скорость убыли населения Украины в 2015 г. будет 625 человек в день.

© Шпакова В. В., 2015

Таким образом, в Украине имеет место демографическая проблема [3]. Этим вопросом занимаются как отечественные, так и зарубежные специалисты [4–6]. Какие факторы, кроме рождаемости, смертности, миграции и политических изменений влияют на численность населения Украины [7], определим, построив эконометрическую модель с использованием следующих показателей: количество лечебных заведений, впервые зарегистрированных случаев заболевания, обнаруженных преступлений и средний размер месячной пенсии. Для анализа были использованы данные официальной статистики за 2008–2014 гг. (табл. 1).

Таблица 1

Факторы, влияющие на численность населения в стране [8]

Год	Численность населения, тыс. чел.	Количество лечебных заведений, тыс.	Количество впервые зарегистрированных случаев заболевания, тыс.	Обнаружено преступлений	Средний размер месячной пенсии, грн
2008	46372,7	2,8	32807	408170	776
2009	46143,7	2,9	32467	390162	934,3
2010	45962,9	2,8	33032	439459	1032,6
2011	45778,5	2,8	33080	505371	1151,9
2012	45633,6	2,5	32381	520218	1253,3
2013	45553	2,4	31162	4471471	1470,7
2014	45426,2	2,2	31024	563560	1526,1

В результате вычислений было получено уравнение множественной регрессии. Показательно, что значимым фактором является x_4, средний размер месячной пенсии, факторы x_1, x_2, x_3 не имеют значительного влияния на результативный признак Y и должны быть отсеяны. После отсеивания этих переменных значение переменной P меньше 0,05, а соответственно вычисленное значение tp больше, чем табличное, и можно утверждать, что модель является статистически значимой.

Сравнив расчетные значения t-критерия Стьюдента с табличным $t(0{,}05; 5) = 2{,}57$, можно говорить о значимости параметров модели.

Полученная модель имеет коэффициент детерминации 98,58 %, что означает, что вариация результативного признака Y на 98,58 % объясняется одним фактором – средним размером месячной пенсии.

Модель имеет следующий вид:

$$y = 51136{,}8 + 1{,}51042\, x_4.$$

Коэффициент регрессии $b_2 = 51042$ показывает, что при увеличении средней месячной пенсии на 100 грн численность населения увеличится в среднем на 1,51042 человека. Статистика Дарбина–Уотсона $DW = 2{,}45$ указывает на отсутствие автокорреляции, что означает, что эту модель можно использовать для прогнозирования. Если фактор x_4 примет значение 1621,1, то результативный признак будет 53585,3.

Таким образом, проведя по статистическим данным регрессионно-корреляционный анализ зависимости средней численности населения от количества лечебных заведений, впервые зарегистрированных случаев заболевания, обнаруженных преступлений и среднего размера месячной пенсии, можно сделать вывод, что для решения демографической проблемы на Украине следует прежде всего обратить внимание на экономическое благополучие населения.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Яхкинд В. П.

Литература: 1. Счетчик населения Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://countrymeters.info/ru/Ukraine. **2.** Новини України на ТСН [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://tsn.ua/ukrayina. **3.** Панышко О. В. Демографическая ситуация в Украине [Электронный ресурс] / О. В. Панышко, Н. И. Долженко. – Режим доступа : http://www.rusnauka.com/32_PWMN_2009/Psihologia/55202.doc.htm. **4.** Как решить демографическую проблему в Украине [Электронный ресурс] // Платинова Буковина. – Режим доступа : http://bukovina.biz.ua/news/25087/. **5.** Настоящий кризис в Украине – демографический [Электронный ресурс] // LB. ua. – Режим доступа : http://economics.lb.ua/state/2014/12/22/290148_nastoyashchiy_krizis_ukraine_.html. **6.** Статистика населення України [Электронный ресурс] // Населення України. – Режим доступа : http://database.ukrcensus.gov.ua/MULT/Dialog/statfile_c.asp. **7.** Державна служба статистики України [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ukrstat.gov.ua/.

СПОСОБЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ И ИЗБЕЖАНИЯ ПРИЗНАНИЯ СУБЪЕКТА ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ БАНКРОТОМ

УДК 347.736

Шрестха К. К.

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

Аннотация. *Рассмотрены процедуры для предотвращения ликвидации неплатежеспособного субъекта хозяйствования в случае признания его банкротом. Предложены меры предотвращения состояния неплатежеспособности, что особенно актуально для Украины.*

Ключевые слова: *субъект банкротства, санация, мировое соглашение.*

Анотація. *Розглянуто процедури задля запобігання ліквідації неплатоспроможного суб'єкта господарювання у разі визнання його банкрутом. Запропоновано заходи запобігання стану неплатоспроможності, що нині є особливо актуальним в Україні.*

Ключові слова: *суб'єкт банкрутства, санація, мирова угода.*

Annotation. *Devoted to the issue of procedures which can prevent the liquidation of the insolvent entity declaring him as a bankrupt. Particular attention is appealed to the prevention of insolvency, which is especially important in the current economic situation in Ukraine.*

Keywords: *subject of bankruptcy, reorganization, settlement.*

В настоящее время украинская экономика переживает наибольшие трудности со времен трансформации 1990-х. В таких условиях для предприятий очень важно быстро адаптироваться к изменениям рыночной среды. Экономике понадобится не меньше года, чтобы полностью приспособиться к новым реалиям. По прогнозам аналитика «SP Advisors» Виталия Ваврищука, падение ВВП продлится до конца первого полугодия 2015 г. В таких условиях многие предприятия не смогут далее существовать на рынке, поэтому актуальным является рассмотрение порядка предотвращения банкротства [1].

Какие же субъекты предпринимательства наиболее подвержены банкротству? Малые предприятия с небольшими оборотными средствами более подвержены банкротству, нежели крупные. В связи с многоплановой деятельностью в различных сегментах рынка у диверсифицированных компаний вероятность убыточности меньше.

Кроме того, предприятия, ориентированные на выпуск одной продукции и участвующие в одном сегменте рынка, полностью зависят от его конъюнктуры и в случае уменьшения спроса могут обанкротиться. И наоборот, крупное предприятие, выпускающее широкий ассортимент продукции, в случае уменьшения спроса на какую-то отдельную продукцию несет незначительные убытки [2].

Согласно анализу, проведенному Европейскими компаниями, банкротству больше подвержен малый и средний бизнес. Об этом свидетельствуют следующие результаты: 98 % всех разорившихся фирм в 1998 г. – предприятия с числом занятых меньше 50 человек. Анализ также показал, что чаще разоряются недавно созданные предприятия.

Согласно Закону Украины «О восстановлении платежеспособности должника или признания его банкротом» субъектом банкротства может являться только субъект предпринимательской деятельности, и таковым он признается в случае неспособности выполнить свои денежные обязательства перед другими лицами, территориальной общиной или государством [3]. Понятия неплатежеспособности и банкротства различаются. Первое означает неспособность субъекта предпринимательской деятельности выполнить после наступления установленного срока уплаты денежные обязательства иначе как путем восстановления платежеспособности. А банкротство – это уже признанная хозяйственным судом неспособность должника восстановить свою платежеспособность и удовлетворить признанные судом требования кредиторов не иначе как путем применения ликвидационной процедуры. Таким образом, субъект предпринимательства, оказавшись в состоянии неплатежеспособности и признанный должником, все еще может избежать ликвидации путем принятия некоторых процедур:

- распоряжение имуществом должника;
- мировое соглашение;
- санация (восстановление платежеспособности) должника;
- ликвидация банкрота [4].

© Шрестха К. К., 2015

Рассмотрим подробнее процедуру санации и мирового соглашения.

Согласно Закону Украины «О восстановлении платежеспособности должника или признания его банкротом» процедура санации предусматривает систему мероприятий по восстановлению платежеспособности должника, которые может осуществлять учредитель должника – участник, акционер, собственник имущества должника, кредитор должника и другие лица с целью предотвращения банкротства путем проведения организационно-хозяйственных, управленческих, инвестиционных, технических, финансово-экономических, правовых мероприятий [3].

Что же касается санации государственных предприятий, то она осуществляется за счет средств Государственного бюджета Украины, государственных предприятий и других источников финансирования.

Инициировать процедуру санации должника до возбуждения дела о банкротстве имеют право должник или кредитор. Хозяйственный суд может по заявлению управляющего санацией снять арест с имущества должника или иные ограничения по распоряжению его имуществом в случае, если такие аресты или ограничения препятствуют выполнению плана санации, хозяйственной деятельности должника и восстановлению его платежеспособности. С целью восстановления платежеспособности и удовлетворения требований кредиторов должника план санации может предусматривать продажу имущества должника как целостного имущественного комплекса.

По результатам такой продажи предприятие может либо выйти из состояния санации, либо предстанет перед угрозой признания его банкротом. Если полученной суммы будет достаточно для погашения задолженности перед кредиторами в полном объеме, то дело о банкротстве должника прекращается хозяйственным судом. В противном случае, если полученных средств будет не достаточно для погашения задолженности, то управляющий санацией может предложить заключить с кредиторами мировое соглашение. Если же оно не будет заключено, то хозяйственный суд признает должника банкротом и начнет ликвидационную процедуру.

Перед применением санации проводят анализ, во время которого осуществляется экспертная диагностика финансово-хозяйственного состояния предприятия, определяются его сильные и слабые стороны. На основании результатов делают вывод о санационной способности предприятия, а следовательно, и о целесообразности или нецелесообразности санации этой хозяйственной единицы [5]. Таким образом, если предприятие находится в глубоком кризисе, не совместимом с дальнейшим его существованием, то принимают решение о консервации и ликвидации субъекта хозяйствования. Если же, наоборот, предприятие имеет действительно реальные шансы на исправление положения, принимают решение о разработке концепции санации с целью проведения финансового оздоровления с одновременным определением целевых ориентиров.

Согласно Закону Украины «О восстановлении платежеспособности должника или признания его банкротом» под мировым соглашением в деле о банкротстве понимают договоренность между должником и кредиторами относительно отсрочки и / или рассрочки, а также прощения кредиторами долгов должника, которая оформляется путем заключения соглашения между сторонами [3].

Важно, что не подлежат прощению (списанию), отсрочке и / или рассрочке по условиям мирового соглашения следующие виды задолженностей:

1) по заработной плате перед работающими и уволенными работниками банкрота;

2) денежные компенсации за неиспользованные дни ежегодного отпуска и дополнительного отпуска работникам, которые имеют детей; 3) средства, причитающиеся работникам в связи с оплачиваемым отсутствием на работе (простой не по вине работника, выполнение государственных или общественных обязанностей, гарантии и компенсации при служебных командировках и т. п.);

4) выходное пособие;

5) по уплате страховых взносов на общеобязательное государственное пенсионное страхование и иное социальное страхование [3].

Мировое соглашение обязательно заключается в письменной форме, подлежит утверждению хозяйственным судом и является обязательным для должника (банкрота) и кредиторов.

Мировое соглашение может быть расторгнуто в случае невыполнения должником условий мирового соглашения в отношении не менее трети требований кредиторов в рамках дела о банкротстве. Признание мирового соглашения недействительным или расторжение мирового соглашения являются основанием для возобновления дела о банкротстве. В таком случае требования кредиторов, относительно которых были предоставлены отсрочка и / или рассрочка платежей или прощение (списание) долгов, восстанавливаются в полном размере в неудовлетворенной части.

Если участники хотят решить вопрос погашения долга, то они могут использовать мировое соглашение на любой стадии процедуры банкротства. Задачей мирового соглашения как судебной процедуры является достижение согласия между кредиторами и должником по урегулированию долга и восстановлению платежеспособности хозяйствующего субъекта. Наряду с обязательными условиями мировое соглашение может использо-

вать такие меры по финансовому оздоровлению должника, как обмен долгов на акции, исполнение обязательств третьими лицами и др. Мировое соглашение – это такая же реабилитационная процедура, как и санация, но с меньшей эффективностью, поскольку реализация условий мирового соглашения осуществляется уже вне контроля комитета кредиторов и хозяйственного суда. Мировое соглашение более выгодно должнику, чем санация, поскольку он не теряет контроль над субъектом хозяйствования; оно предусматривает списание долгов (в полном объеме или только его части), и в результате его подписания прекращается дело о банкротстве. Санация же, наоборот, представляет собой систему мероприятий, включающих такие процедуры, как реструктуризация, изменение прав собственности, финансовая поддержка должника. Т. е. она предусматривает изменение прав собственности, что уже само по себе предполагает полную или частичную потерю контроля над субъектом.

Субъектам предпринимательства следует обращать больше внимания на финансовое состояние предприятия, чтобы иметь возможность улучшить свое положение, не доводя ситуацию до судебного дела о банкротстве. Постоянный анализ финансового состояния и принятие эффективных мер при появлении первых сигналов тревоги – главные инструменты и предпосылки успешной деятельности. Банкротство – процесс далеко не сиюминутный: как правило, о предстоящем кризисе свидетельствует целый ряд характерных признаков, таких как дефицит оборотного капитала, устаревание внедренных технологий, увеличение доли заемного капитала, обострение конкуренции, потеря позиций на рынке и др.

Существует целый комплекс эффективных мер, направленных на оздоровление предприятия и выход из кризиса: оптимизация рыночной стратегии, пересмотр ассортиментной политики, рациональное использование всех возможных источников дохода, анализ статей расходов и минимизация затрат, пересмотр маркетинговой политики и др. [6].

В настоящий момент в украинской рыночной экономике наблюдается спад промышленности, отсутствие инвестиций, ужесточение денежно-кредитных отношений, финансовый экономический кризис. Это, несомненно, приводит и будет в будущем приводить к несостоятельности хозяйствующих субъектов.

Таким образом, актуальность и практическая значимость темы обусловлена тем, что в условиях массовой неплатежеспособности украинских хозяйствующих субъектов особое значение приобретают меры по предотвращению кризисных ситуаций, а также мероприятия, направленные на восстановление платежеспособности предприятия и стабилизацию его финансового состояния.

Научный руководитель – старший преподаватель Перепелица И. К.

Литература: 1. Нікітін Ю. В. Мирова угода. Особливості банкрутства окремих категорій суб'єктів підприємницької діяльності : підручник / Л. С. Сміян, Б. М. Грек, О. М. Костенко [та ін.] ; за ред. Л. С. Сміяна. – Київ : КНТ, 2009. – 464 с. **2.** Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом [Электронный ресурс] : Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII. – Режим доступа : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2343-12. **3.** Господарський кодекс України [Электронный ресурс] : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. – Режим доступа : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/436-15. **4.** Вихорева Н. І. Об'єктивна необхідність фінансової санації підприємств в Україні [Электронный ресурс] / Н. І. Вихорева. – Режим доступа : http://www.rusnauka.com/4_SWMN_2010/Economics/58620.doc.htm. **5.** Что делать, чтобы избежать банкротства? [Электронный ресурс] // РЕС-ЛЕКС. Сопровождение банкротства. – Режим доступа : http://bankrotctvo.com/articles/kak-izbezat-bankrotstva/.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ БАНКРУТСТВА В УКРАЇНІ

УДК 346.93

Штомпель О. О.

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

Анотація. *Розглянуто основні аспекти правового регулювання банкрутства та найбільш поширені заходи щодо запобігання банкрутству в Україні. Проаналізовано проблеми сучасного українського законодавства та загальний стан підприємств, що перебувають на межі банкрутства.*

Ключові слова: *банкрутство, санація, мирова угода, кредитор, боржник, ліквідація підприємства.*

Аннотация. *Рассмотрены основные аспекты правового регулирования банкротства и наиболее часто применяемые меры предотвращения банкротства в Украине. Проанализированы проблемы современного украинского законодательства и общее состояние предприятий, находящихся на грани банкротства.*

Ключевые слова: *банкротство, санация, мировое соглашение, кредитор, должник, ликвидация предприятия.*

Annotation. *Discussed the main aspects of the legal regulation of bankruptcy and the most common ways to prevent bankruptcy in Ukraine. Analyzed the problems of the contemporary Ukrainian legislation and general businesses that are on the verge of bankruptcy.*

Keywords: *bankruptcy, reorganization, peace agreement, the creditor, the debtor, the liquidation of the company.*

Банкрутство підприємств в Україні є поширеним явищем сьогодення. Світова економічна криза, нестабільність економічного та політичного середовища в країні, недосконалість господарського та податкового законодавства призвели до збільшення кількості неплатоспроможних підприємств, які прямують до банкрутства, що призводить у більшості випадків до їх ліквідації.

Загалом банкрутство є регулятором ринкової економіки, основне призначення якого полягає у відсіюванні неефективних, неплатоспроможних та збиткових суб'єктів підприємницької діяльності. На жаль, можна констатувати, що рівень банкрутства в Україні є досить високим.

Актуальність проблеми банкрутства підприємства в Україні є особливо очевидною у зв'язку із кризовими явищами в економіці країни як в цілому, так і на рівні кожного окремого підприємства. Багато вітчизняних науковців висвітлювали в останні роки цю тему, серед них Бланк І. О., Подольська О. В., Терещенко О. О., Штангрет А. М., а також Андрушко О. Б., Гук О. В., Коломієць Н. І., Матвійчук А. В, Шапурова О. О. та ін. Активізація наукових досліджень банкрутства підприємств підтверджує актуальність теми та наявність невирішених проблемних питань, що потребують подальшого дослідження. Необхідно зазначити, що недостатньо уваги приділено визначенню основних проблем банкрутства підприємства на макроекономічному рівні, тобто на рівні держави.

Банкрутство – визнана господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність за допомогою процедур санації та мирової угоди і погасити встановлені грошові вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури. Провадження у справах про банкрутство регулюється Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 14.05.1992 № 2343-XII. Цей Закон встановлює умови та порядок відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом та застосування ліквідаційної процедури для повного або часткового задоволення вимог кредиторів [2].

Банкрутство є крайнім заходом виведення підприємства з невигідної ситуації, тому держава розробила спеціальні заходи щодо запобігання банкрутству боржника та позасудові процедури. Основними такими заходами є санація та мирова угода.

Відповідно до ст. 1 Закону «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», санація – це система заходів, що є здійснюваними під час провадження у справі про банкрутство для запобігання визнанню боржника банкрутом та його ліквідації, спрямована на оздоровлення фінансово-господарського становища боржника, а також задоволення в повному обсязі або частково вимог кредиторів шляхом кредитування, реструктуризації підприємства, боргів і капіталу та (або) зміни організаційно-правової та виробничої структури боржника [2].

Підставою для винесення ухвали про запровадження процедури санації є клопотання, що подане до суду згідно із рішенням комітету кредиторів. Особи, які бажають взяти участь у санації боржника (інвестори), можуть подати розпоряднику майна заяву про участь у санації боржника та свої пропозиції щодо санації чи план санації.

© Штомпель О. О., 2015

Розпорядник майна зобов'язаний розглянути заяви інвесторів, довести їх до відома суду, кредиторів та боржника незалежно від часу їх надходження.

Особа, що подала заяву про участь у санації, набуває прав та обов'язків учасника провадження у справі про банкрутство, у тому числі право на оскарження судових актів стосовно його прав та обов'язків.

Санація вводиться на строк не більше дванадцяти місяців. За клопотанням комітету кредиторів чи керуючого санацією або інвесторів цей строк може бути продовжено судом до шести місяців або скорочено.

Протягом трьох місяців із дня винесення ухвали про санацію боржника керуючий санацією зобов'язаний надати комітету кредиторів для схвалення план санації боржника. План санації має містити заходи щодо відновлення платоспроможності боржника, умови участі інвесторів (за їх наявності) у повному або частковому задоволенні вимог кредиторів, зокрема, шляхом переведення боргу на інвестора, строк та черговість виплати боржником або інвестором боргу кредиторам та умови відповідальності інвестора за невиконання взятих згідно із планом санації зобов'язань, строк відновлення платоспроможності боржника [3, с. 252].

План санації розглядається комітетом кредиторів, який скликає керуючий санацією. Комітет кредиторів після розгляду плану санації може прийняти одне з рішень: схвалити план санації та подати його на затвердження господарського суду; відхилити план санації і звернутися до господарського суду із клопотанням про визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури; відхилити план санації, звернутися до господарського суду із клопотанням про звільнення керуючого санацією від виконання ним обов'язків та про призначення нового керуючого санацією.

Схвалений комітетом кредиторів план санації та протокол засідання комітету кредиторів керуючий санацією подає до господарського суду на затвердження. Господарський суд затверджує план санації боржника, про що виноситься ухвала, що може бути оскаржена в установленому порядку.

Іншою судовою процедурою у справі про банкрутство є мирова угода. Мирова угода – це домовленість між боржником і кредиторами щодо відстрочки та (або) розстрочки, а також прощення (списання) кредиторами боргів боржника, що оформляється як письмова угода сторін. Мирова угода може бути укладена тільки щодо вимог, забезпечених заставою, вимог другої та наступних черг, визначених ст. 31 Закону «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом». Не підлягає прощенню (списанню) за умовами мирової угоди заборгованість із сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інші види загальнообов'язкового державного соціального страхування [5].

Якщо умови мирової угоди, укладеної згідно із установленими Законом правилами, передбачають розстрочку чи відстрочку або прощення (списання) боргів чи їх частини, орган стягнення зобов'язаний погодитися на задоволення частини вимог із податків, зборів (обов'язкових платежів) на умовах такої мирової угоди заради забезпечення відновлення платоспроможності підприємства. При цьому податковий борг, який виник у строк, що передував трьом повним календарним рокам до дня подання заяви про порушення справи про банкрутство до господарського суду, визнається безнадійним і списується, а податкові зобов'язання чи податковий борг, які виникли у строк протягом трьох останніх перед днем подання заяви про порушення справи про банкрутство до господарського суду календарних років, розстрочується (відстрочується) або списується на умовах мирової угоди. Зазначену мирову угоду підписує керівник відповідного податкового органу за місцем знаходженням боржника.

Мирова угода може бути укладена на будь-якій стадії провадження у справі про банкрутство. Вона набирає чинності у разі затвердження її господарським судом, про що виносять відповідну ухвалу. Рішення про укладення мирової угоди ухвалюється: від імені кредиторів – комітетом кредиторів більшістю голосів за умови наявності письмової згоди на це всіх кредиторів, вимоги яких забезпечено заставою; від імені боржника – керівником боржника або арбітражним керуючим, які виконують повноваження органів управління боржника.

Для конкурсних кредиторів, які не брали участі в голосуванні або проголосували проти укладення мирової угоди, не можуть бути встановлені умови, гірші, ніж для кредиторів, які висловили згоду на укладення мирової угоди, вимоги яких віднесено до однієї черги.

Мирова угода є обов'язковою для боржника (банкрута), кредиторів, вимоги яких забезпечені заставою, кредиторів другої та наступних черг. З дня затвердження мирової угоди боржник приступає до погашення вимог кредиторів відповідно до умов мирової угоди. Винесення господарським судом ухвали про затвердження мирової угоди є підставою для припинення провадження у справі про банкрутство і відповідно припинення повноважень арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора).

У разі незатвердження господарським судом мирової угоди (якщо було порушено порядок укладення мирової угоди або мирова угода містить умови, що суперечать Закону), таку угоду вважають неукладеною.

Мирова угода може бути розірвана за рішенням господарського суду у разі невиконання боржником умов мирової угоди щодо не менше ніж третини вимог кредиторів або провадження боржником дій, що порушують права та законні інтереси кредиторів. У разі невиконання мирової угоди кредитори можуть висунути свої вимоги до боржника в обсязі, передбаченому мировою угодою [5].

Таким чином, санація та мирова угода є достатньо ефективними заходами щодо запобігання банкрутству боржника. У свою чергу, банкрутство є необхідним і дійовим інструментом ринкової економіки. Воно є одним із засобів реструктуризації заборгованостей підприємства, відновлення платоспроможності боржника. Власне, це механізм, за допомогою якого вирішують питання щодо неплатоспроможності суб'єкта підприємницької діяльності.

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, а кредитори не отримують у повному обсязі свої кошти. Однією з причин такого стану є неврегульованість законодавства [6].

За даними Світового банку і Міжнародної фінансової корпорації, позиція України у рейтингу «Ведення бізнесу» за індикатором «Закриття бізнесу» є низькою порівняно з іншими країнами світу і за останні роки не змінилася на краще. Низький рейтинг України за показником «Закриття бізнесу» свідчить про наявність в українському законодавчому полі, яке регулює правові аспекти процедури банкрутства суб'єктів господарської діяльності, певних перешкод, а також про відсутність в останні три роки прогресивних реформ у цій сфері державного регулювання [7].

Отже, чинне законодавство України необхідно переорієнтувати таким чином, 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 сказане вище, можна виділити найбільш актуальні та невирішені проблеми банкрутства підприємств, а саме:

– недостатність законодавчої бази для регулювання питання банкрутства підприємств, що потребує вдосконалення;

– відсутність методики визначення та попередження банкрутства підприємств за галузями господарювання;

– недостатній контроль держави за рівнем банкрутства підприємств в Україні та здійснення заходів щодо його зниження;

– відсутність консультаційних центрів допомоги для неплатоспроможних підприємств [8].

Відтак наявність значної кількості невирішених проблем щодо банкрутства підприємств в Україні є причиною її низького рейтингу стосовно ведення бізнесу в світі і, як наслідок, недостатньої інвестиційної привабливості українських підприємств. Крім того, наявність проблем у сфері регулювання банкрутства підприємств має негативні соціально-економічні наслідки для країни в цілому, чим і зумовлено необхідність їх негайного вирішення та подолання.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Процедура банкрутства в Україні [Електронний ресурс] // Z-Україна. – Режим доступу : http://zet.in.ua/news/procedura-bankrutstva-v-ukra%D1%97ni/. **2.** Вінник О. М. Господарське право : навч. посіб. / О. М. Вінник. – Київ : Правова єдність, 2009. – 766 с. **3.** 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. **4.** Жук Л. А. Господарське право : навч. посіб. / Л. А. Жук, І. Л. Жук, О. М. Неживець. – Київ : Кондор, 2003. – 400 с. **5.** Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом [Електронний ресурс] : Закон України від 14.05.1992 № 2343-XII. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2343-12. **6.** Нікітін Ю. В. Мирова угода. Особливості банкрутства окремих категорій суб'єктів підприємницької діяльності : підручник / Л. С. Сміян, Б. М. Грек, О. М. Костенко [та ін.] ; за ред. Л. С. Сміяна:. – Київ : КНТ, 2009. – 464 с. **7.** Пріоритети державної політики сприяння посиленню фінансової стійкості суб'єктів підприємництва України в умовах фінансово-економічної кризи [Електронний ресурс] // Національний інститут стратегічних досліджень. – Режим доступу : http://www.niss.gov.ua/articles/238/. **8.** Штангрет А. М. Антикризове управління підприємством : навч. посіб. / А. М. Штангрет, О. І. Копилюк. – Київ : Знання, 2007. – 335 с.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТОВАРНОГО АСОРТИМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.62

Щербина О. Е.

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

Анотація. *Розглянуто теоретичні основи сутності товарного асортименту, складові його структури, а також методики, за допомогою яких проводять аналіз наявного асортименту підприємства.*

Ключові слова: *товар, товарний асортимент, структура, стратегія, асортиментна група, гармонійність, широта, довжина, глибина.*

Аннотация. *Рассмотрены теоретические основы сущности товарного ассортимента, составляющие его структуры, а также методики, с помощью которых проводят анализ ассортимента предприятия.*

Ключевые слова: *товар, товарный ассортимент, структура, стратегия, ассортиментная группа, гармоничность, широта, длина, глубина.*

Annotation. *Describes the theoretical foundations of the essence of product assortment and its component structures. Particular attention is paid to the various methods that can be used to analyze the existing range of businesses.*

Keywords: *commodity, commodity assortment, structure, strategy, assortment group, harmoniousness, breadth, length, depth.*

Завдяки новітнім прогресивним тенденціям на ринку попиту та пропозиції спостерігається постійне зростання кількості виробників продукції, розширюється її асортимент. Широта товарного асортименту, як відомо, визначається передусім метою підприємства. Через різноманіття асортименту перед споживачем постає проблема вибору товару. Як наслідок, немає єдиного підходу, який би дав можливість визначити, які саме товари є необхідними споживачеві у певний період часу. Відтак потрібно визначити такий підхід, який, у свою чергу, дасть можливість поєднати попит споживача із цілями та завданнями підприємства.

Дослідженням поняття товарного асортименту, питанням планування, формування, подальшої оптимізації асортименту займалося багато вчених-економістів, серед них Ассель Г., Дихтль Е., Котлер Ф., Джобер Г., Берман Б., Балабанова Л. та ін. Увага авторів до цієї проблеми пояснюється тим, що товар є основним елементом товарної політики. Водночас найбільше уваги приділено питанням формування перспективного асортименту товарів через застосування різних методів. Цими питаннями займалися такі науковці: Аганбегян А., Абдрахимов Д., Акофф А., Бірман Л., Бабкін А., Бродський М., Гончаров Е., Єфимов А., Канторович Л. та ін.

Метою статті є розгляд теоретичних аспектів товарного асортименту підприємства, визначення основних властивостей формування товарного асортименту підприємства оптимальної асортиментної структури, а також визначення ефективного маркетингового підходу.

Підходи зарубіжних та вітчизняних авторів до визначення сутності поняття товарного асортименту досить значно різняться. Так, учені Федько В. П. та Федько Н. Г. визначають товарний асортимент як групу товарів, пов'язаних між собою або спільністю використання і функціонування, або таких, що продаються через одні й ті самі торговельні точки, або у межах однакового діапазону цін [2].

Балабанов Л. В. визначає товарний асортимент (productmix) як сукупність товарів підприємства, пов'язаних між собою функціональним призначенням [2].

Зарубіжні вчені Армстронг Г. та Котлер Ф. визначають товарний асортимент як групу товарів, тісно пов'язаних між собою схожістю принципів функціонування, продажами одним й тим самим групам покупців, реалізацією через аналогічні канали збуту або належністю до одного й того самого діапазону цін [3].

Ламбен Ж. Ж. вважає, що, з одного боку, асортимент, пропонований виробником, значною мірою визначається вимогами технічної однорідності у виробництві, застосовуваними сировинними матеріалами, технологічними знаннями, тоді як асортимент, що цікавить покупця, продиктований ситуацією споживання і взаємодоповнюваністю товарів [3].

Кожна фірма сама вибирає, який тип продукції вона вироблятиме. На основі цього їй необхідно визначити номенклатуру та товарний асортимент – групу товарів, які вона пропонуватиме на ринку.

До структури товарного асортименту належать:

- вид товару (товарна номенклатура);

© Щербина О. Е., 2015

– асортиментна група;

– асортиментна позиція (одиниця) [3].

Вид товару – це сукупність товарів, які відрізняються від інших своїм індивідуальним призначенням. Асортиментною називають групу товарів одного призначення, кожний з яких має свою властивість, ціну та якість. Асортиментна позиція – це різновид товару.

Важливу роль у товарній політиці відіграє управління асортиментом (номенклатурою), головним завданням якого є його оптимізація. Характеристиками товарного асортименту, на яких слід зосередити управлінський вплив, є:

1) широта – сума складових частин асортиментних груп, що дозволяє орієнтуватися на різні вимоги споживачів і стимулювати здійснення купівель в одному місці ;

2) довжина – загальна кількість усіх вироблених та реалізованих товарів, яка передбачає наявність як кожного різновиду і виду товарів, так і наявність усіх різновидів;

3) глибина – характеризує ступінь диференціації кожного виробу або різновиду товару, сприяє кращому задоволенню потреб різних груп споживачів стосовно одного товару, перешкоджає появі конкурентів, поліпшує організацію продажів;

4) гармонійність – характеризує ступінь однорідності асортименту стосовно переваг кінцевого споживача, торговельного посередника, характеру виробничого процесу тощо; широка номенклатура споживчих товарів може бути гармонізована по каналах збуту, а асортимент продукції – за кінцевим споживачем [2].

У процесі вирішення питань щодо ширини, глибини, довжини та гармонійності фірмі необхідно звертати увагу на потреби споживачів і на основі цього вибирати необхідну стратегію. За твердженням відомого фахівця у сфері маркетингу Котлера Ф., «...асортимент є надто вузьким, якщо можна збільшити прибуток, доповнивши його новими виробами, і є надто широким, якщо прибуток можна збільшити, скоротивши його». Отже, вибір тієї чи іншої асортиментної стратегії має ґрунтуватися на оцінці змін грошових потоків, спричинених зміною асортименту, а також на підставі прогнозу стану грошових потоків у перспективі [3, с. 89].

Формування асортименту товару є одним із інструментів підвищення конкурентоспроможності підприємства, а також отримання прибутку.

Формування асортименту може здійснюватися:

– створенням параметричного ряду (productline) – горизонтальна стратегія;

– диференціацією товару, призначенням кожного разу нового варіанта для конкретного ринкового сегмента – концентрична стратегія;

– диверсифікованістю виробництва та розробкою товарної номенклатури (productmix) – конгломеративна стратегія [1].

У процесі формування товарного асортименту доцільно дослідити ринок і визначити конкурентів. Цей процес має свої особливості і залежить від певних факторів:

– спеціалізації підприємства;

– місця розташування, транспортних зв'язків;

– рівня конкурентного середовища;

– підбору кадрів, їх професійного рівня.

Можуть мати місце зміни у товарному асортименті, до яких належать: власні науково-дослідні і дослідно-конструкторські розробки; зміни в товарному асортименті конкурентів; необхідність збільшення збуту; наявність вільних виробничих потужностей; необхідність використання побічних продуктів виробництва. Але для кожного підприємства товарний асортимент є індивідуальним.

Отже, для того щоб підприємство мало найбільший економічний ефект, воно намагається задовольнити свого споживача краще, ніж його конкуренти, тим самим отримуючи бажаний прибуток на короткострокову та довгострокову перспективу. Тому нині формування товарного асортименту є ключем до успіху. За всіх інших рівних умов споживач віддає перевагу тим місцям, де є різноманітний асортимент товарів, виробник має позитивну репутацію, ціна і сервісне обслуговування є оптимальними, існує гарантія на товари. Нині асортимент товару є одним із найважливіших факторів, що визначає переваги споживачів на ринку. Відтак товарний асортимент необхідно планувати та визначати стратегію продажів.

Таким чином, підприємство досліджує ситуацію на ринку, ураховує можливості появи нових товарів або технологій, коливання моди та поведінку споживачів. Для цього підприємство проводить маркетингове дослідження, щоб вийти на нові ринки, зайняти конкурентну позицію на конкретному ринку в певний період часу шляхом пристосування його продукції до потреб і вимог споживачів.

Управління товарним асортиментом передбачає прийняття рішень за трьома напрямами:

1) розширення, а саме збільшення кількості товару, що випускається. До збільшення свого асортименту зазвичай прагнуть підприємства, для яких важливо позиціонувати себе на ринку як постачальників повного товарного асортименту, збільшувати свою частку на ринку;

2) насичення, тобто збільшення різновидів товару за рахунок додавання нових моделей до вже наявних і працюючих. У разі насичення асортименту часто виникає проблема однотипності моделей. Щоб її уникнути, підприємство має обов'язково переконатися, що нові моделі значно відрізняються від вже наявних;

3) оновлення товарного асортименту. Оновлення асортименту є доцільним у випадках, коли кількість пропонованих товарів достатня, а якість товару вимагає або модернізації наявних моделей, або створення абсолютно нових. Оновлення товару має бути поступовим, воно дозволить підприємству визначити реакцію покупців на зміни асортименту.

Щодо методів управління асортиментом, то нині їх кількість є значною через те, що управління асортиментом продукції на підприємствах найчастіше здійснюється інтуїтивно, а не із використанням наукових методів.

Розглянемо найбільш застосовувані методи управління асортиментом.

Вибір методів управління асортиментом залежить від рівня, на якому здійснюється процес управління: на стратегічному чи на тактичному. На стратегічному рівні, як правило, приймають рішення, що є пов'язаними з вибором стратегії управління асортиментом відповідно до ринкової кон'юнктури. На тактичному рівні здійснюють вибір конкретних асортиментних позицій із урахуванням рівня попиту та економічних показників. Розглянемо методи управління на цих двох рівнях.

Стратегічні методи управління асортиментом товарів поділяють на три групи:

1) методи аналізу ринкової ситуації: SWOT-аналіз, концепція життєвого циклу товару, концепція кривої досвіду, модель п'яти сил конкуренції Портера М.;

2) методи формування стратегії управління асортиментом: матриця «товар–ринок» Ансоффа І., матриця Абеля Д., Ковалева М., Клавдієвої Е. та матриця родових стратегій Портера М.;

3) методи оптимізації стратегії управління асортиментом: матриця BCG, матриця A.D. Little, матриця Hofer, матриця McKinsey та матриця Shell / DPM.

Подані методи дозволяють сформулювати альтернативи асортиментної стратегії, виходячи з цільових установок підприємства. Плюс таких матриць у тому, що вони спрощують процес формування альтернативи асортиментної стратегії.

Для формування альтернатив асортиментної стратегії доцільно використовувати ряд інструментів, які допомогли б визначити рамки між тим, що в асортименті має бути змінено для забезпечення зростання і розвитку підприємства, а що, навпаки, має бути збережено для зниження ризику і поглиблення компетенції підприємства.

Тактичні методи управління асортиментом товарів також поділяють на три групи:

1) методи дослідження визначення намірів споживачів, а саме експертні та статистичні методи;

2) методи економічного аналізу асортименту: ABC-аналіз, XYZ-аналіз, матриця «Маркон», метод Дибба–Симкіна;

3) методи розробки плану продажів: лінійне програмування, нелінійне програмування, динамічне програмування та методи стохастичної оптимізації.

Призначення цих груп методів – оптимізувати товарний асортимент не тільки стосовно зовнішнього середовища і цілей підприємства, але і з урахуванням його ресурсів і можливостей.

До запропонованої типології методів управління асортиментом на підприємстві належать шість груп, кожна з яких призначена для прийняття рішень у галузі асортименту продукції залежно від рівня управління асортиментом. Така типологія показує методи управління асортиментом в комплексі, що наявно демонструє взаємозв'язок між ними.

Таким чином, на етапі планування варто враховувати, який вплив на діяльність компанії матиме просування на ринок нового товару, тому до цього питання слід ставитися максимально ретельно. Оскільки конкуренція із кожним днем посилюється, підприємству слід приділяти увагу повноті свого асортименту, його новизні, методам просування товару на ринок та обслуговуванню. Формування товарного асортименту є найбільш важливим питанням діяльності підприємства. Задля стабільного успішного функціонування підприємство має пропонувати конкурентоспроможний товарний асортимент із широким комплексом послуг.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Астахова І. Е.

Література: 1. Балабанова Л. В. Маркетинг підприємства : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, В. В. Холод, І. В. Балабанова. – Київ : Центр навч. літ., 2012. – 612 с. **2.** Максимова Т. С. Основи маркетингу : навч. посіб. / Т. С. Максимова, Н. М. Голубєва, Г. О. Цопа. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 167 с. **3.** Марченко О. І. Асортимент продукції підприємства як важливий фактор зростання прибутку / О. І. Марченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 8 (63). **4.** Кардаш В. Я. Товарна інноваційна політика : навч. посіб. / В. Я. Кардаш, І. А. Павленко, О. К. Шафалюк. – Київ : КНЕУ, 1999. – 124 с.

СУТНІСТЬ ОЦІНЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 330. 341. 1

Щербініна С. С.

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

Анотація. *Розглянуто сутність понять потенціалу, інновації, інноваційного потенціалу, а також методи оцінювання інноваційного потенціалу.*

Ключові слова: *потенціал, інновація, інноваційний потенціал, оцінювання, методи оцінювання.*

Аннотация. *Рассмотрены сущность понятий потенциала, инновации, инновационного потенциала, а также методы оценки инновационного потенциала.*

Ключевые слова: *потенциал, инновации, инновационный потенциал, оценка, методы оценивания.*

Annotation. *Essence of the concept of innovation, innovation potential and the company. The approaches to determining the potential and highlighted its components. The described methods for evaluating innovative potential.*

Keywords: *potential, innovations, innovative potential, estimation, evaluation methods.*

Інноваційний потенціал є рушійною силою економічного та соціального розвитку. Саме інноваційна діяльність сприяє переходу світової спільноти до кожної нової, вищої сходинки розвитку. Інновації застосовують майже скрізь. Вони є темою бесід як на побутовому, так і на професійному рівні, на рівні глав держав та міжнародних організацій.

Важко уявити наше життя без сучасних гаджетів, мобільних телефонів, комп'ютерів та новітньої техніки, яка, на жаль, замінила нам живе спілкування. Вони стали нашим звичним сьогоденням. Починаючи день, ми перевіряємо свою електронну пошту, занурюємося у соціальні мережі, а протягом дня тісно працюємо з Інтернетом.

Поняття «інновації» з'явилося в дослідженнях культурологів 19 століття, коли йшлося про введення деяких елементів однієї культури до іншої. Поняття «нововведення» в технічних та прикладних науках з'являлося на сторіччя пізніше. Започаткував уживання терміна австрієць із американським корінням, відомий економіст Йозеф Шумпетер у своїх працях «Теорія економічного розвитку» (1912) та «Капіталізм, соціалізм і демократія» [1].

На думку Шумпетера Й., інноваційний потенціал – це сукупність взаємопов'язаних інноваційних ресурсів, необхідних факторів і процедур, що створюють умови для оптимального використання цих ресурсів заради досягнення економічних результатів [2]. Новікова І. В. під інноваційним потенціалом розуміє цілеспрямовану комбінацію інноваційних ресурсів та каталізаторів, які уможливлюють використання цих ресурсів для досягнення цілі інноваційної діяльності, підвищення рівня конкурентоспроможності та стратегічного успіху підприємства [3].

© Щербініна С. С., 2015

Краюхін Г. А. описує потенціал як сукупність кадрових, матеріально-технічних, інформаційних і фінансових ресурсів, які обслуговує відповідна інфраструктура, для реалізації нововведень [4].

Основна сутність будь-якого процесу чи явища розкривається через його складові. Виділяють три складові частини інноваційного потенціалу: ресурсну, результативну та внутрішню, які співіснують, обумовлюють та виявляють себе як триєдина сутність.

Від інноваційного потенціалу залежить рівень розвитку підприємства. Якщо на підприємстві є необхідні ресурси для роботи, кваліфіковані кадри та розвинена матеріально-технічна база, то воно почне конкурувати з іншими, через що мають розроблятися нові інновації. Задля кращого функціонування підприємства слід підвищувати кваліфікацію співробітників та матеріально підтримувати їх.

Показники, що характеризують інноваційний потенціал, поділяють на дві групи: ті, що визначають інноваційну активність підприємства, і показники, що характеризують потенційні можливості підприємства. Відповідно показники, що характеризують активність інновацій підприємства, поділяють на групи: витратні, часові, показники оновлюваності, структурні. До першої групи належать витрати на науково-дослідницькі та конструкторські розробки, на придбання інноваційних фірм та всього необхідного для них. Часові показники характеризують динаміку розвитку інноваційного процесу. Вони потрібні для розрахунку точного часу на створення та запровадження на ринок нового продукту. Показники оновлюваності характеризують кількість розробок, динаміку портфеля оновлюваності, загальну масу досягнень. Головною задачею структурних показників є висвітлення складу та кількості структурних підрозділів, чисельності осіб на підприємстві, залучених до створення інноваційних продуктів.

Найчастіше використовують показники, що відображають витрати підприємства у науково-дослідницьких та конструкторських розробках у загальному обсязі продажів наукових підрозділів. Рідше беруть до уваги структурні показники, що показують характер інноваційних підрозділів. Такі показники наявні передусім у спеціальних аналітичних оглядах. У ході проведення оцінювання потрібно, щоб існувала необхідна база порівняння із минулими показниками (роками), де зазначено показники підприємств – лідерів у цьому регіоні або країні [5].

Розвиток та запровадження терміна «інноваційний потенціал» припадає на 80-і роки 20 століття. Приблизно тоді виділили чотири категорії:

– базовий потенціал забезпечує можливості для реалізації інноваційної діяльності, досягнення цілей, створення економічних цінностей та одержання прибутків від діяльності. Базовий потенціал пов'язаний із конкурентними перевагами підприємства. Підтримка і розвиток базового потенціалу на рівні відповідності інноваційній активності дають змогу одержати стійку конкурентну перевагу на ринку;

– прихований потенціал – активи, що не мають конкретної переваги на сучасному етапі, але можуть набути ознак базових коштів (кадровий потенціал, накопичений досвід роботи тощо). Якщо прихований потенціал досягає певного рівня, він може бути реалізований у вигляді нового напряму бізнесу, удосконалення продукції або процесів поліпшення;

– збитковий потенціал виявляється у споживанні ресурсів без прибутку від діяльності (за нераціональної структури можуть виникати витрати на дублювання функцій);

– пересічний потенціал – активи, що забезпечують використання інших складових потенціалу (ефективна система збуту, система управління фінансами).

Відтак під інноваційним потенціалом розуміють можливості організації за допомогою кадрових (колектив, наявність висококваліфікованих робітників), матеріально-технічних (оснащення техніки), інформаційних (забезпеченість науковою інформацією), фінансових ресурсів, цільових програм і проектів забезпечувати інноваційну діяльність.

У економічній літературі виділяють такі види інноваційного потенціалу:

– управлінський – навички та можливості управління на підприємстві, створення належних умов для праці, умов функціонування колективу;

– маркетинговий – дії, максимально спрямовані на задоволення потреб споживача (аналіз попиту на товари, започаткування їх виробництва, продажі та запровадження нових товарів на ринку);

– логістичний – максимальна продуктивність та ефективність підрозділів, які пов'язані з переміщенням, транспортуванням та доставкою, зберіганням вантажу;

– організаційний – система механізму управління, що організовує роботу функціональних систем підприємства та їх взаємодію.

Окреме місце посідає інфраструктурний потенціал. Основним його завданням є забезпечення інформаційних зв'язків із громадськістю, обробка інформації та подальший розподіл [6].

Важливим показником ефективного розвитку та функціонування підприємства є кількість створених ним інновацій та інноваційних проектів, що виходять на ринок. Інноваційний потенціал підприємства формується

ще в процесі розвитку і потребує моніторингу та оцінювання. Моніторинг забезпечує підприємству ефективну реалізацію планів через деякий період часу та показує напрями, можливості та методи подальшого розвитку. За його результатами підприємство розробляє стратегію розвитку для досягнення цілей і завдань. Проводячи комплексне оцінювання, підприємству слід проаналізувати поточний стан. Його визначають шляхом аналізу внутрішнього середовища підприємства із урахуванням минулих, майбутніх та нинішніх позицій підприємництва. Іншим важливим показником є аналіз потенціалу інновацій відносно поточних конкурентів у точному (певному) періоді часу. Наступним етапом оцінювання є аналіз відхилень, що планувалися на майбутнє.

Оцінювання інноваційного потенціалу проводять за допомогою методів наукових досліджень, серед них:

– порівняльний – використовують при висвітленні сильних і слабких сторін виробництва інновацій;

– статистичний – використовують для оцінювання внутрішнього середовища підприємства за допомогою статистичних даних;

– метод експертних оцінок є необхідним у процесі оцінювання якісних показників на всіх стадіях виробництва;

– факторний – забезпечує оцінювання виробництва за допомогою факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, що безпосередньо впливають на нього [7].

Після вибору потрібного методу слід сформувати систему критеріїв інноваційного потенціалу.

Оцінювання потенціалу спрямоване на фактори, що впливають на розвиток, запровадження та вдосконалення інновацій на підприємстві. Тому у ході оцінювання потенціалу слід ретельно аналізувати фактори внутрішнього середовища підприємства, що створюють виробничо-господарську систему. Виділяють такі групи факторів:

– продуктові – діяльність підприємства, результат якої використовують у вигляді продукту, товару чи проекту;

– функціональні – діяльність працівника фірми, що є пов'язаною із перетворенням продукту чи товару на послугу;

– ресурсні – комплекс усіх ресурсів підприємства (трудових, матеріальних, інноваційних, технічних, інформаційних);

– організаційні – структура внутрішнього середовища, до якої належать стосунки в колективі, спілкування співробітників, технологія процесів по функціях;

– управлінські – система управління на підприємстві, керівництво організації [8].

Таким чином, під інноваційним потенціалом підприємства розуміють можливості організації за допомогою кадрових, матеріально-технічних, інформаційних, фінансових ресурсів, цільових програм і проектів забезпечувати інноваційну діяльність. Для проведення інноваційних процесів фірмі потрібні ресурси: кошти для фінансування та просування нових розробок, розвинена матеріально-технічна база для організації виробництва, кваліфіковані творчі співробітники, які б генерували неординарні ідеї та рішення.

Оцінювання діяльності проводять для повного аналізу стану підприємства, його виробничого, кадрового, фінансово-економічного потенціалу та готовності до запровадження новинок. Розробка системи оцінювання є спрямованою на вироблення рекомендацій щодо стимулювання інноваційної активності не тільки фірми, а й регіональної та національної економіки в цілому.

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

Література: 1. Авсянников Н. М. Инновационный менеджмент : учебник / Н. М. Авсянников. – М. : Инфра-М, 2002. – 185 с. **2.** Анализ развития отдельных отраслей промышленности [Електронний ресурс] // Оборудование, инструмент. – Режим доступу : http://www.informdom.com/metalloobrabotka/2007/6/analiz-razvitiya-otdelnyh-otraslei-promyshlennosti.html. **3.** Бездудный Ф. Ф. Сущность понятия «инновация» и его классификация / Ф. Ф. Бездудный, Г. А. Смирнова, О. Д. Нечаева / Инновации. – 1998. – № 2. – С. 3–13. **4.** Верба В. А. Методичні рекомендації з оцінки інноваційного потенціалу підприємства / В. А. Верба, І. В. Новікова // Проблеми науки. – 2003. – № 3. – С. 22–31. **5.** Гайдук Л. А. Управління інноваційним потенціалом підприємств України : автореф. дис. … канд. екон. наук : 08.02.02 / Гайдук Любов Адольфівна. – Донецьк, 2006. – 20 с. **6.** Гунин В. Н. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров / В. Н. Гунин, В. П. Баранчеев, В. А. Устинов [и др.]. – М. : Инфра-М, 1999. – 328 с. **7.** Про інноваційну діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 04.07.2002 № 40-IV. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/40-15.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ДЕБІТОРСЬКОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ

УДК 336.27

Яцун Ж. М.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Обґрунтовано доцільність управління дебіторською заборгованістю. Наведено основні проблеми, із якими зіткаються підприємства та організації. Запропоновано етапи управління дебіторською заборгованістю, а також матриця, що враховує критерії оцінювання контрагентів та дає можливість їх класифікувати.*

Ключові слова: *дебіторська заборгованість, управління дебіторською заборгованістю, кредитна політика, критерії якості контрагента.*

Аннотация. *Обоснована целесообразность управления дебиторской задолженностью. Рассмотрены основные проблемы, с которыми сталкиваются предприятия и организации. Предложены этапы управления дебиторской задолженностью, а также матрица, учитывающая критерии оценки контрагентов и позволяющая их классифицировать.*

Ключевые слова: *дебиторская задолженность, управление дебиторской задолженностью, кредитная политика, критерии качества контрагента.*

Annotation. *The feasibility of accounts receivable management, the basic problems faced by companies and organizations. The stages accounts receivable management. To implement an individual approach in dealing with future partners offer a matrix that takes into account the criteria for evaluating counterparty and helps to classify them.*

Keywords: *accounts receivable, accounts receivable management, credit policy, quality criteria counterparty.*

Підприємство у процесі господарської діяльності незмінно слідкує за рухом грошових засобів. Багато організацій зіткаються з проблемою управління дебіторською заборгованістю. Управління дебіторською заборгованістю підприємства – це процес цілеспрямованого комплексного систематичного запровадження заходів щодо оптимізації обсягів дебіторської заборгованості та забезпечення своєчасної інкасації боргу, що досягається шляхом розробки ефективної кредитної політики, використання сучасних форм рефінансування, здійснення моніторингу за дебіторською і кредиторською заборгованостями, урахування впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, і спрямоване на максимізацію прибутку та підвищення рівня фінансової безпеки підприємства.

Метою статті є аналіз підходів до управління дебіторською заборгованістю та формування ефективних рекомендацій.

Основними проблемами управління дебіторською заборгованістю, із якими зіткаються підприємства та організації, є [2]:

- відсутність чіткої інформації щодо термінів погашення зобов'язань підприємствами-дебіторами;
- не розроблено регламент та методику роботи із простроченою дебіторською заборгованістю;
- недостатність даних, а іноді їх повна відсутність, про зростання витрат, пов'язаних із збільшенням розміру дебіторської заборгованості;
- не здійснено оцінювання фінансового стану дебіторів і ефективності надання відстрочок платежів.

Для вирішення цих проблем необхідно визначити чітку методику та етапи управління дебіторською заборгованістю.

У своєму дослідженні щодо управління дебіторською заборгованістю Блакита Г. В. та Бровко О. Т. пропонують такий алгоритм [3]:

1-й етап: створення контролюючого органу за рухом дебіторської заборгованості;

2-й етап: аналіз стану дебіторської заборгованості;

3-й етап: формування принципів кредитної політики стосовно покупців;

4-й етап: розробка індивідуальних умов надання комерційних кредитів різним покупцям.

На основі цього дослідження було розроблено власний варіант етапів управління дебіторською заборгованістю. Він відрізняється відсутністю третього етапу попереднього алгоритму. Основною причиною є те, що на реалізацію розробки індивідуальних умов впливає чинна кредитна політика на підприємстві стосовно кожного

© Яцун Ж. М., 2015

контрагента: вона може бути сформована ще до цих заходів і залежить від ставлення менеджменту організації до ризику.

Для забезпечення формування й запровадження організаційно-економічного механізму управління дебіторською заборгованістю необхідно призначити особу (орган), відповідальну (відповідальний) за формування, рух та стягнення дебіторської заборгованості.

Другим етапом є аналіз дебіторської заборгованості за попередні періоди. Основними параметрами, що характеризують стан дебіторської заборгованості, є її середньорічний розмір, середній термін погашення та частка в структурі доходу від операційної діяльності. Слід проаналізувати кількісний та якісний склад заборгованостей, коефіцієнти оборотності, співвідношення заборгованостей по сумах та строках оплати, їх вплив на фінансові результати підприємства. Якість дебіторської заборгованості означає ймовірність одержання цієї заборгованості в повній сумі. Показником цієї ймовірності є термін утворення заборгованості, а також питома вага простроченої заборгованості в загальній сумі. Практика діяльності господарських суб'єктів свідчить: чим більший строк дебіторської заборгованості, тим нижча вірогідність її одержання.

Реалізація третього етапу дозволить розробити індивідуальні умови надання комерційних кредитів різним покупцям. Для цього потрібно сформувати систему стандартів оцінювання покупців, формування експертизи інформаційної бази проведення оцінювання кредитоспроможності покупців, вибір методів оцінювання окремих характеристик кредитоспроможності покупців, групування покупців за рівнем кредитоспроможності, диференціація кредитних умов відповідно до рівня кредитоспроможності. На прийняття рішення щодо майбутньої співпраці з контрагентом впливає як його характеристики, так і в цілому кредитна політика, сформована на підприємстві. Тип кредитної політики визначається на основі співвідношення рівнів прибутковості і ризику кредитної діяльності підприємства. Розрізняють три типи кредитної політики підприємства стосовно покупців продукції: консервативний, помірний і агресивний [1].

Консервативний (або жорсткий) тип кредитної політики підприємства спрямований на мінімізацію кредитного ризику. Механізмом реалізації політики такого типу є скорочення кола покупців продукції в кредит за рахунок груп підвищеного ризику; мінімізація термінів надання кредиту і його розміру; ускладнення умов надання кредиту та підвищення його вартості; використання жорстких процедур інкасації заборгованості.

Помірний тип кредитної політики характеризує типові умови її здійснення і є орієнтованим на середній рівень кредитного ризику під час продажу продукції з відстроченням платежу.

Агресивний (або м'який) тип кредитної політики підприємства має на меті збільшення додаткового прибутку за рахунок розширення обсягу реалізації продукції в кредит, незважаючи на високий рівень кредитного ризику, який супроводжує ці операції.

Рішення про надання відстрочки платежу чи знижки має виноситися за результатами об'єктивного аналізу діяльності контрагента на підставі його фінансового стану й якості партнерських відносин. Аналіз проводять за кожним контрагентом на постійній основі. У своєму дослідженні Голдобін Г. С. пропонує виділяти п'ять категорій контрагентів. За результатами аналізу кожному контрагенту присвоюють категорію якості обслуговування дебіторської заборгованості [4].

Фінансове становище оцінюють за звітністю на останню звітну дату. Воно залежить від того, збитковою чи прибутковою є діяльність контрагента, від питомої ваги позикового капіталу та кредитів у валюті балансу. Залежно від цього існує три категорії становища: погане, середнє, добре.

Партнерські відносини оцінюються на дату проведення аналізу і можуть бути визначені як погані, добрі, середні. Цей критерій має на увазі строки оборотності дебіторської заборгованості за даним контрагентом (погані – більше 120 днів, добрі – менше 30).

Згідно із фінансовим становищем і станом партнерських відносин контрагенту присвоюють категорію якості, яка формується на перетині в матриці. Залежно від цього сформовано п'ять категорій.

Упровадження такого алгоритму на підприємстві одразу допоможе збільшити обсяги реалізованих товарів, покращити господарську діяльність, знизити рівень непогашення заборгованості, сприятиме фінансовій стійкості.

Таким чином, структура та склад дебіторської заборгованості впливають на загальний стан підприємства. Систематизація управління нею дозволить покращити господарську діяльність, проаналізувати не лише показники, які характеризують заборгованість, а й контрагентів, а також визначити шляхи зміцнення фінансової стійкості за рахунок власних резервів організації.

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

Література: 1. Чорнобривець М. М. Управління дебіторською заборгованістю підприємства / М. М. Чорнобривець // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23 (13). – С. 241–247. **2.** Бєлозерцев В. С. Проблеми управління дебіторською заборгованістю підприємств оптової торгівлі [Електронний ресурс] / В. С. Бєлозерцев // Ефективна економіка. – 2012. – № 10. – Режим доступу : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1839. **3.** Блакита Г. В. Актуальні питання управління дебіторською заборгованістю / Г. В. Блакита, О. Т. Бровко // Збірник наукових праць ВНАУ. Економічні науки. – 2012. – № 3 (69). – С. 23–29. **4.** Голдобин Е. С. Управляем дебиторской задолженностью эффективно / Е. С. Голдобин // Справочник экономиста. – 2014. – № 2. – С. 24–30. **5.** Єдинак Т. С. Проблеми управління дебіторською заборгованістю підприємств в умовах фінансово-економічної кризи / Т. С. Єдинак // Економіка та підприємництво. – 2009. – № 3. – С. 54–57. **6.** Рибалко О. М. Деякі аспекти ефективного управління дебіторською заборгованістю / О. М. Рибалко // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2011. – № 1 (9). – С. 164–169.