

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
КРАСНОАРМІЙСЬКИЙ ІНДУСТРІАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ СУЧАСНИХ ЗНАНЬ**

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО І СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

**регіональної науково-практичної конференції,
присвяченої 55-річчю**

**Красноармійського індустріального інституту
ДВНЗ «ДонНТУ»**

м. Красноармійськ, 19-20 грудня 2013 р.

УДК 330.3+336+658
ББК 65.9 (4УКР)

Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону:
Збірник матеріалів регіональної науково-практичної конференції. –
Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ, 19–20 грудня 2013.
– Донецьк, 2013. – 282 с.

У збірнику опубліковано матеріали науково-практичної конференції з
актуальних проблем економічного і соціального розвитку регіонів України.

Для науковців, викладачів вищих навчальних закладів, фахівців різних
галузей економіки, представників органів місцевого самоврядування, держав-
них службовців, студентів.

Редакційна колегія:

Ляшок Я.О. - к.т.н., доцент, директор КІІ ДонНТУ

Ковальов В.М. - д.е.н., професор

Лизунова О.М. - к.е.н., доцент

Лисенко С.М. - к.е.н., доцент

Школярєнко О.О. - к.е.н., доцент

Публікується згідно з ухвалою Вченої Ради КІІ ДонНТУ
(протокол № 2 від 31.10.2013 р.)

Відповідальний редактор збірника: Коробський Р.В.

Технічні редактори: Новицька О.В., Грязнов І.О.

Відповідальність за достовірність наведених у публікаціях даних та
тверджень несуть їх автори. Стиль і орфографія авторів збережені.

© Красноармійськ, КІІ ДонНТУ, 2013

© Колектив авторів, 2013

ЗМІСТ

1. Актуальні проблеми економіки й соціології праці.

<i>Прудник О.В., Ляшок Н.Ю.</i>	
ПРОБЛЕМИ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	8
<i>Скрипка В.М.</i>	
МЕТОДИКА ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ПРИ ВИБОРІ ФОРМ І СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ НА ВУГІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	10
<i>Тоболкан О.К.</i>	
ДИСБАЛАНС СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА	16
<i>Цветнова О.В.</i>	
ПРАКТИЧНІ ЗАХОДИ ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНКИ СЕРЕДНЬОГО КЛАСУ В УКРАЇНІ	18
<i>Щербак Ю.В., Моїсеєнко Л.М.</i>	
ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ В УКРАЇНІ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ	21
<i>Moskvinova V.V., Bolotskyh T.V.</i>	
PENSION INSURANCE IN UKRAINE: PRO ET CONTRA	24

2. Актуальні проблеми управління персоналом, формування соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки.

<i>Авраменко Г.І., Прудник О.В., Ляшок Н.Ю.</i>	
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ	26
<i>Булатов Ю.В., Цветнова О.В.</i>	
АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	29
<i>Грязнов І.О., Ніколаєнко С.С., Табачкова Н.А.</i>	
ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА	31
<i>Зелінська Т.С., Ляшок Н.Ю.</i>	
ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЯМИ	35
<i>Зеркаль Я.С., Поліщук Н.О.</i>	
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ	37
<i>Коробський Р.В., Шелудько Ю.Ю.</i>	
ЗНАЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-НАВЧАЛЬНИМИ МАТЕРІАЛАМИ	41
<i>Ляшок Н.Ю.</i>	
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМЕ УПРАВЛІННЯ ЗНАНЯМИ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ КРИЗИСОВ	44
<i>Ляшок Н.Ю., Симчук Н.О.</i>	
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ – ГОЛОВНИЙ ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	48
<i>Мамутова А.О., Шумаєва Е.А.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА: ПРОБЛЕМЫ УКРАИНСКОЙ ПРАКТИКИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	51
<i>Панкова Л.І.</i>	
ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ	53
<i>Сергеева Ю.І., Ляшок Н.Ю.</i>	
НЕФОРМАЛЬНІ КОЛЕКТИВИ ТА МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ НИМИ	56

<i>Солодовник Т.В., Коробський Р.В.</i>	
УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	59
<i>Хацько Д.С., Іваненко Л.В.</i>	
ОБЗОР ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА В ИСПОЛЬЗОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА...	62
<i>Хацько Д.С., Цветнова О.В.</i>	
ВЛИЯНИЕ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА ИМИДЖ ПРЕДПРИЯТИЯ	64
<i>Холодова К.С., Ляшок Н.Ю.</i>	
АКТУАЛЬНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ	66
<i>Циганок К.В., Ляшок Н.Ю.</i>	
КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЕЛЕМЕНТ УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА	69
<i>Чернишенко Я.Г., Моїсеєнко Л.М.</i>	
ПРОБЛЕМИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПРАЦЯХ УКРАЇНСЬКИХ НАУКОВЦІВ	71
<i>Щербак Ю.В., Новицкая О.В.</i>	
БЕЗРАБОТИЦА В УКРАИНЕ КАК ЭКОНОМИЧЕСКОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ.....	74
<i>Ярчевская С.Г., Шумаева Е.А.</i>	
ВЛИЯНИЕ КОММУНИКАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ НА УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ	76

3. Теорія фінансового менеджменту, моніторинг і моделювання економічних та суспільних процесів.

<i>Коробський Р.В.</i>	
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ АНАЛІЗ ДАНИХ В СИСТЕМАХ ПІДТРИМКИ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ	80
<i>Невзгода Я.Д., Коробський Р.В.</i>	
ІНТЕРАКТИВНІ МАРКЕТИНГОВІ КОМУНІКАЦІЇ В СУЧАСНІЙ РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	84
<i>Прудник О.В., Табачкова Н.А.</i>	
УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РИЗИКАМИ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	87
<i>Симчук Н.О., Моїсеєнко Л.М.</i>	
ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ НАУКОВИХ ПЕРІОДИЧНИХ ВИДАНЬ	90
<i>Стельмаш А.О., Коробський Р.В.</i>	
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ БЕНЧМАРКІНГУ В ПРОМИСЛОВOSTІ УКРАЇНИ	92
<i>Холодова К.С., Моїсеєнко Л.М.</i>	
КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ОБ'ЄКТ НАУКОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	96
<i>Щербак Ю.В., Коробський Р.В.</i>	
ФІНАНСОВІ ПОТОКИ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ РИНКОВИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ	100
<i>Щербакова К.О., Ляшок Н.Ю.</i>	
ДОЦІЛЬНІСТЬ МАТЕМАТИЧНОЇ ФОРМАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ	102

4. Системні основи інноваційно-інвестиційного розвитку регіонів.

<i>Водолаженко О.В., Лизунова О.М.</i>	
ПРОБЛЕМИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙ В ІННОВАЦІЇ І МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	106
<i>Водолаженко О.В., Школярєнко О.О.</i>	
ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ.....	108

<i>Жеребцова В.О., Зубенко Ю.Д.</i> АКТИВІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ЯК ШЛЯХ ДО СТАБІЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ	111
<i>Зубенко Ю.Д.</i> ДИДАКТИЧЕСКОЕ РЕШЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ЗАДАЧИ ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ	114
<i>Зубенко Ю.Д., Соколенко С.І., Холодна А.О., Ушкварок Д.А., Савельєв Є.С.</i> ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ США В РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ІСНУЮЧИХ ПРОБЛЕМ В УКРАЇНІ	118
<i>Ищенко Д.В., Школярєнко О.О.</i> ОБЗОР ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ ПОДДЕРЖКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРАН МИРА	122
<i>Карпунько І.А., Ляшок А.Я.</i> ПРОБЛЕМЫ АКТИВИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА УКРАИНЫ	126
<i>Лисенко С.М., Зелінська Т.С.</i> ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ В УКРАЇНІ: ОЦІНКА ФАКТОРІВ РИЗИКУ	130
<i>Ляшок Н.Ю., Чернишенко Я.Г.</i> ЗАСТОСУВАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ УПРАВЛІННЯ В АГРАРНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ	138
<i>Москвинова В.В., Зубенко Ю.Д.</i> ФОРМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ В УКРАИНЕ	140
<i>Перечосова Г.В., Щербакова К.О., Зубенко Ю.Д.</i> ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ ПРОЕКТІВ ЯК ПРИКЛАД ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ	143
<i>Сергеева Ю. И., Зубенко Ю. Д.</i> ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРСА СТУДЕНЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ ПО ПРОБЛЕМЕ: «ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ»	146
<i>Сіренко Ю.І., Лисенко С.М.</i> ЕФЕКТИВНИЙ ВИБІР МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ВУГЛЕДОБУВНОГО ПІДПРИЄМСТВА ПАТ ШУ «ПОКРОВСЬКЕ»	149
<i>Солодовник Т.В., Стельмаш А.А., Фомина А.А., Фомина А.А., Чугунова А.И., Зубенко Ю.Д.</i> АНАЛИЗ ПЕРСПЕКТИВ ВТОРИЧНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГОРНЫХ ОТВАЛОВ НА ТЕРРИТОРИИ ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТИ	157
<i>Стрелец Н.А., Конова Л.А., Зубенко Ю.Д.</i> ОСОБЕННОСТИ НАУЧНО - ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА ПО ПРОБЛЕМЕ: «ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ЮЖНОЙ АМЕРИКИ»	160
<i>Холодок Є.І., Іноземцева А.Р., Плужнікова Н.В., Прудник В.В., Гриценко Д.А., Зубенко Ю.Д.</i> ТЕОРІЇ ТА КОНЦЕПЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ: СУТЬ, ЗНАЧЕННЯ ТА ГЕНЕЗИС...	162
<i>Цыганок Е.В., Зубенко Ю.Д.</i> ПОСЛЕДСТВИЯ ВСТУПЛЕНИЯ УКРАИНЫ В ЕВРОСОЮЗ	166
<i>Школярєнко О.О., Соколенко С.І.</i> МАЛЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В СФЕРІ ТОРГІВЛІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ	168

5. Особливості функціонування сучасної фінансово-кредитної системи України.

<i>Авраменко Г.І., Табачкова Н.А.</i> ФОРМУВАННЯ КРЕДИТНОЇ ПОЛІТИКИ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ У СУЧАСНИХ УМОВАХ	172
--	-----

Холодок Є.І., Школярєнко О.О.

БАНКІВСЬКЕ КРЕДИТУВАННЯ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ.....	174
--	------------

6. Інтеграція України у світові та регіональні економічні структури.

Авраменко Г.І., Ляшок Н.Ю.

МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ЗВ'ЯЗКИ УКРАЇНИ ТА ЇЇ ІНТЕГРАЦІЯ В ЄВРОПЕЙСЬКІ ТА СВІТОВІ СТРУКТУРИ	178
--	------------

Довгонюк О.Ю., Шаповал А.А.

ОБЗОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ СКАНДИНАВИИ	180
---	------------

Долженко В.Е., Ляшок Н.Ю.

МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІЧНА ІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНИ	182
---	------------

Долженко В.Е., Ляшок Н.Ю.

ІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНИ У СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО	184
--	------------

Жеребцова В.О., Школярєнко О.О.

ІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНИ ДО ЄС: ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ	188
--	------------

Лисенко С.М., Симчук Н.О.

СУЧАСНИЙ СТАН ЕКСПОРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ РОЗВИТКУ	191
---	------------

7. Економічні й організаційні аспекти розвитку підприємств, галузей і регіонів України.

Грязнов І.О., Ляшок Н.Ю.

КОНТРОЛЬ ПРОЦЕСУ РОЗРОБКИ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ.....	197
--	------------

Губарєв В.В.

ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАСАД ЗОНІНГУ В УПРАВЛІННІ НЕРУХОМІСТЮ УКРАЇНИ	200
--	------------

Долженко В.Е., Лисенко С.М.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НАПРЯМІВ ВИКОРИСТАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....	203
---	------------

Дудко О.А., Лизунова О.М.

ГЛОБАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	206
--	------------

Зубарєв С.В., Табачкова Н.А.

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	209
--	------------

Коваленко Ю.О.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАСТОСУВАННЯ

РЕГІОНАЛЬНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	212
---	------------

Конова Л.А., Ляшок Н.Ю.

СОЦІАЛЬНО - ЕКОНОМІЧНЕ ПРОГНОЗУВАННЯ	214
---	------------

Куликова О.В., Ляшок Н.Ю.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ.....	215
---	------------

Москвінова В.В., Скрипка В.М.

ПРОБЛЕМИ БАНКРУТСТВА І САНАЦІЇ ВУГІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ	218
---	------------

Новицька О.В.

ІСТОРИЧНІ ЕТАПИ ЕВОЛЮЦІЇ ТЕОРІЇ КОНКУРЕНЦІЇ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЇЇ ВНЕСКУ У СУЧАСНІ

ПОЛОЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ.....	220
--	------------

Перечосова Г.В., Крачковський В.В.

УПРАВЛІННЯ КОМУНІКАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ.....	222
---	------------

<i>Перечосова Г.В., Сергеева Ю.І., Ляшок Н.Ю.</i>	
ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	225
<i>Пуханов А.А.</i>	
РЕАЛИЗАЦИИ АУТСОРСИНГ-ПРОЕКТА ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ОТДЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ ТЭК.....	227
<i>Романенко Є.В., Губарев В.В.</i>	
ВИКОРИСТАННЯ МАРКЕТИНГОВОГО ПІДХОДУ В ОРГАНІЗАЦІЇ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	231
<i>Скорик А.Т., Ляшок Н.Ю.</i>	
ОСНОВЫ БЮДЖЕТУВАННЯ ПРОЕКТІВ	234
<i>Скорик А.Т., Табачкова Н.А.</i>	
ТЕХНІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА	237
<i>Стрелець Н.О., Крачковський В.В.</i>	
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	240
<i>Сысой Ю.В., Ляшок А.Я., Рябченко А.А.</i>	
АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	241
<i>Харченко В.А.</i>	
РОЗВИТОК У ТЕОРІЯХ І МОДЕЛЯХ	244
<i>Чугунова А.И., Коробский Р.В.</i>	
АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ РАЗВИТИЯ ВИРТУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УКРАИНЕ	246
<i>Школярченко О.О.</i>	
НОВІ ПІДХОДИ В УКРАЇНІ ЩОДО ПРОВЕДЕННЯ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ	249
<i>Щербакова К.О., Лисенко С.М.</i>	
ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА (ЗА МАТЕРІАЛАМИ ПРАТ «КРАСНОАРМІЙСЬКЕ АП «УКРБУД»)	251
<i>Щербакова К.О., Ляшок Н.Ю.</i>	
РОЛЬ КОНКУРЕНЦІЇ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	255
 8. Державне управління, місцеве самоврядування та формування професійної компетентності студентів.	
<i>Ісаєнков О.О., Ісаєнков К.О.</i>	
ОСВІТНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ДЛЯ РОБОТИ ПО КОНКРЕТНИМ ПРОФЕСІЯМ	259
<i>Коновалов А.Г., Ляшок А.Я.</i>	
ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ КИНЕМАТОГРАФЕ.....	262
<i>Куликова О.В., Зубенко Ю.Д.</i>	
ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАМИ УКРАИНЫ	267
<i>Скорик А.Т., Ляшок Н.Ю.</i>	
СТРУКТУРА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЕКТУ ТА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРОПОЗИЦІЇ ЗГІДНО З ВИМОГАМИ МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ І ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ	270
ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ	274

1. Актуальні проблеми економіки й соціології праці.

Прудник О.В., Ляшок Н.Ю.

ПРОБЛЕМИ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Актуальність. На даному етапі в Україні спостерігається дуже високий рівень безробіття і цьому сприяє ряд причин. Тому розгляд даної теми, а також шляхи вирішення цього питання актуально і корисно для оточуючих.

Мета дослідження. Метою цієї статті є встановлення основних причин виникнення безробіття та пошук шляхів його зниження.

Основна частина. Безробітними визначаються громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

Безробіття вважається, з одного боку, важливим стимулятором активності працюючого населення, а з іншого – великим суспільним лихом. Всі країни світу прикладають багато зусиль для подолання безробіття, але жодній ще не вдалося ліквідувати його повністю.

Для економіки ринкового типу характерне безробіття. Воно негативно впливає на доходи, видатки держави та на рівень життя населення. Безробіття, з однієї сторони, – це загострення соціального рівня, джерело виникнення конфліктів. Безробіття порушує стабільність в країні, сприяє початку для злочинів та інших негативних наслідків. Проблема безробіття є однією з найголовніших у державі. Її вирішення вимагає направлення значної частини коштів.

Громадяни України хочуть почути від керівників країни правду: «Скільки громадян змушені виживати без роботи?» Влада у відповідь оперує цифрами, які дуже далекі від правди.

На перше квітня 2013 року кількість безробітних в Україні орієнтовно становила 5 млн. 101,3 тис. осіб. Національний форум профспілок України (НФПУ) наголошує, що реальний рівень безробіття більш ніж у два рази відрізняється від офіційної статистики зайнятості, яка визнає лише 2 млн. безробітних. Така відмінність зумовлена тим, що офіційна статистика зайнятості не враховує тих, хто перебуває у вимушених відпустках (приблизно 303 тис. осіб); працівників, які вимушено працюють неповний робочий день або тиждень (1 млн. 727 тис. осіб); тих які не реєструються у службі зайнятості (1 млн. 39 тис. 700 осіб); а також тих, хто знаходиться на заробітках за кордоном [1].

Рівень безробіття в деякій мірі залежить від менталітету громадян. Тому потрібно покращувати освітній рівень нашого населення [2,с.172-184].

Основний зміст шляхів зниження безробіття зосереджений у проблемах на ринку праці, а саме пов'язаних з дисбалансом між попитом на робочу силу та її пропозицією; погіршенням якісних характеристик робочих місць, що впливає на повільне скорочення безробіття; незадовільним процесом реформування

системи освіти, що відображається у недостатньому розвитку та неадекватній підготовці кваліфікаційних кадрів; недостатнім рівнем реформуванням трудової сфери, що впливає на ефективність зайнятості; важкою ситуацією, пов'язаною з маргінальними групами населення на ринку праці. Ще однією проблемою для вітчизняної економіки є зовнішня міграція населення. Загальноприйнятим в сучасних умовах світової глобалізації економічних відносин є той факт, що 3% населення мешкає за межами своїх країн. Однак в українському суспільстві еміграційні процеси є значно масштабнішими і непередбачуваними. Проблема полягає в тому, що значна кількість наших співвітчизників виїждять з країни у пошуках більших заробітків, а це не враховано державною статистикою [3, с. 84–88]. Основні шляхи вирішення проблем безробіття мають включати цілу низку заходів, зокрема:

- приведення законодавства України у відповідність до міжнародних норм і принципів;
- запровадження механізмів захисту внутрішнього ринку праці;
- реалізацію Державної та регіональних програм зайнятості;
- сприяння стабільній діяльності стратегічно важливих підприємств;
- зниження податків для підприємств, за умови збереження робочих місць (для компенсування витрат на прийом нових працівників);
- забезпечення збереження ефективно функціонуючих робочих місць та створення нових;
- створення сприятливих умов для розвитку малого бізнесу та підприємницької діяльності безробітних;
- надання державою пільгових кредитів для виплати зарплати додатково зайнятим на виробництві, які за розміром будуть дорівнювати зарплаті;
- легалізацію тіньової зайнятості [4, с. 7-11].

З огляду на новітні наукові розробки та світову практику формування ефективної політики регулювання зайнятості і безробіття в Україні, запорукою вирішення проблеми є розробка і реалізація широкого комплексу відповідних заходів, насамперед, у соціально-трудовій сфері. Слід посилити увагу щодо оновлення та підвищення технічного рівня робочих місць, зокрема, для того, щоб кожне з них забезпечувало зайнятому прожитковий мінімум і подальше зростання заробітної плати (з урахуванням інфляції). Це дозволить привести заробітну плату у відповідність з продуктивністю праці, ліквідувати фіктивні робочі місця, зменшити приховане безробіття [5, с. 75-79].

Висновки. Рівень безробіття в країні напряму залежить від стану економіки країни. Проблема безробіття в країні є однією з головних. Безробіття не може бути доцільним ні в економічному, ні в соціальному плані, оскільки його зростання створює цілий комплекс проблем.

Отже, першочерговим завданням для зниження рівня безробіття в державі повинна стати реалізація виваженої економічної політики, зорієнтованої на зменшення рівня бідності та безробіття, підвищення частки оплати праці в структурі реальних доходів населення, забезпечення стабільного зростання національної економіки. Крім цього необхідно якомога скоріше створити відпові-

дну правову базу з метою захисту прав наших громадян – заробітчан за кордоном та сформувати концепцію національної міграційної політики.

Література

1. Державний комітет статистики України // www.ukrstat.gov.ua
2. Кадацький Г. Я. Проблеми безробіття в Україні // Актуальні проблеми економіки. – 2003. – №9. – С.172-184.
3. Рябий Є.О. Проблеми тенденції та шляхи зменшення безробіття в Україні // Економіка і держава. – 2006. – №11. – С.84-88.
4. Соколова Т.М. Структура зайнятості та безробіття: проблеми та тенденції // Україна: аспекти праці. – 2010. – №2. – С. 7-11.
5. Левчук Г.В. Сучасні проблеми, тенденції та аналіз безробіття населення в Україні // Вісник Бердянського університету економіки. – № 3(7) – 2009. – С. 75-79.

Скрипка В.М.

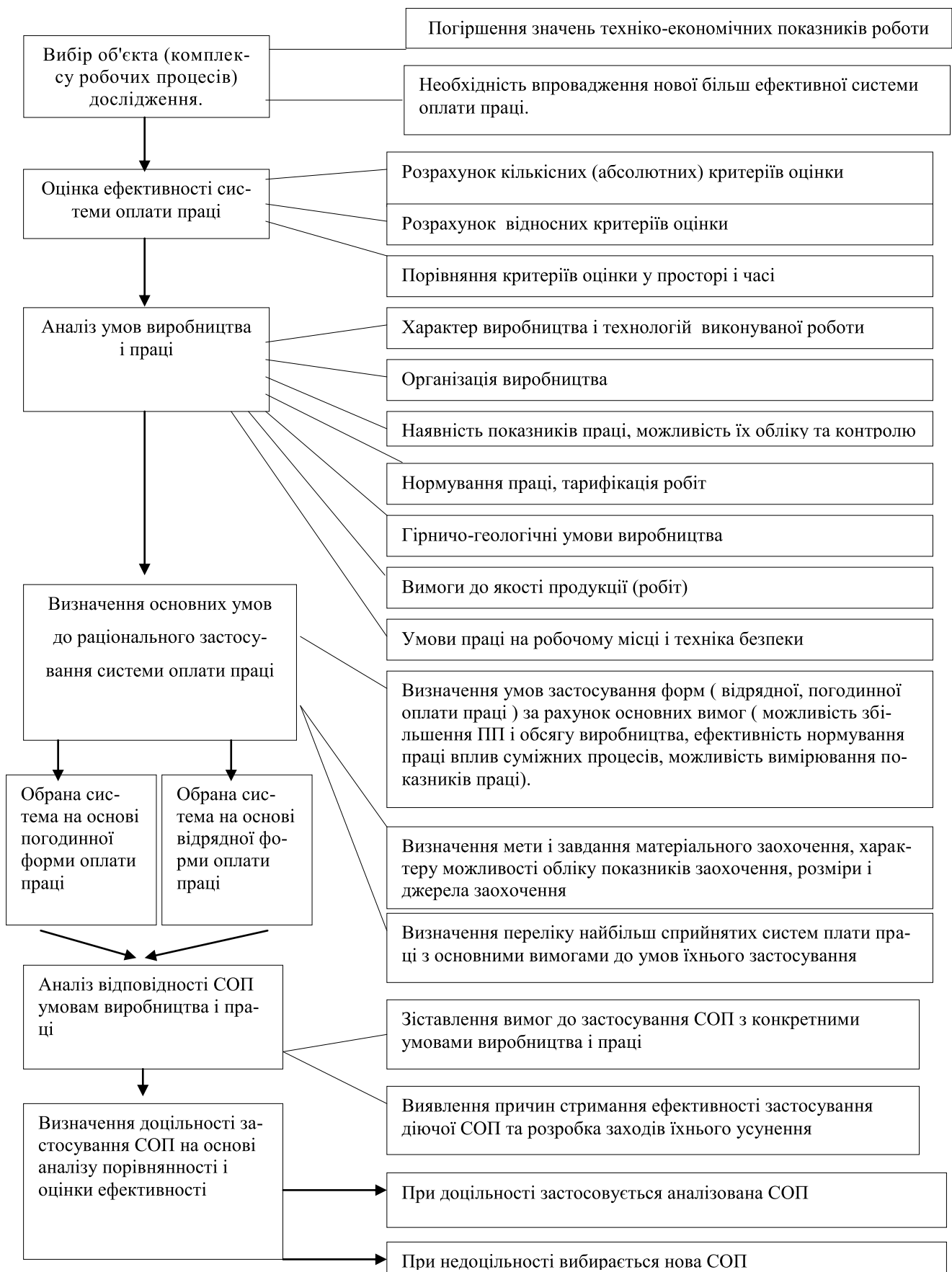
МЕТОДИКА ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ПРИ ВИБОРІ ФОРМ І СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ НА ВУГІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Розробка питання вибору форм і систем оплати праці робітників вугільних підприємств в сучасних умовах господарювання є важливою ланкою в удосконалюванні організації заробітної плати.

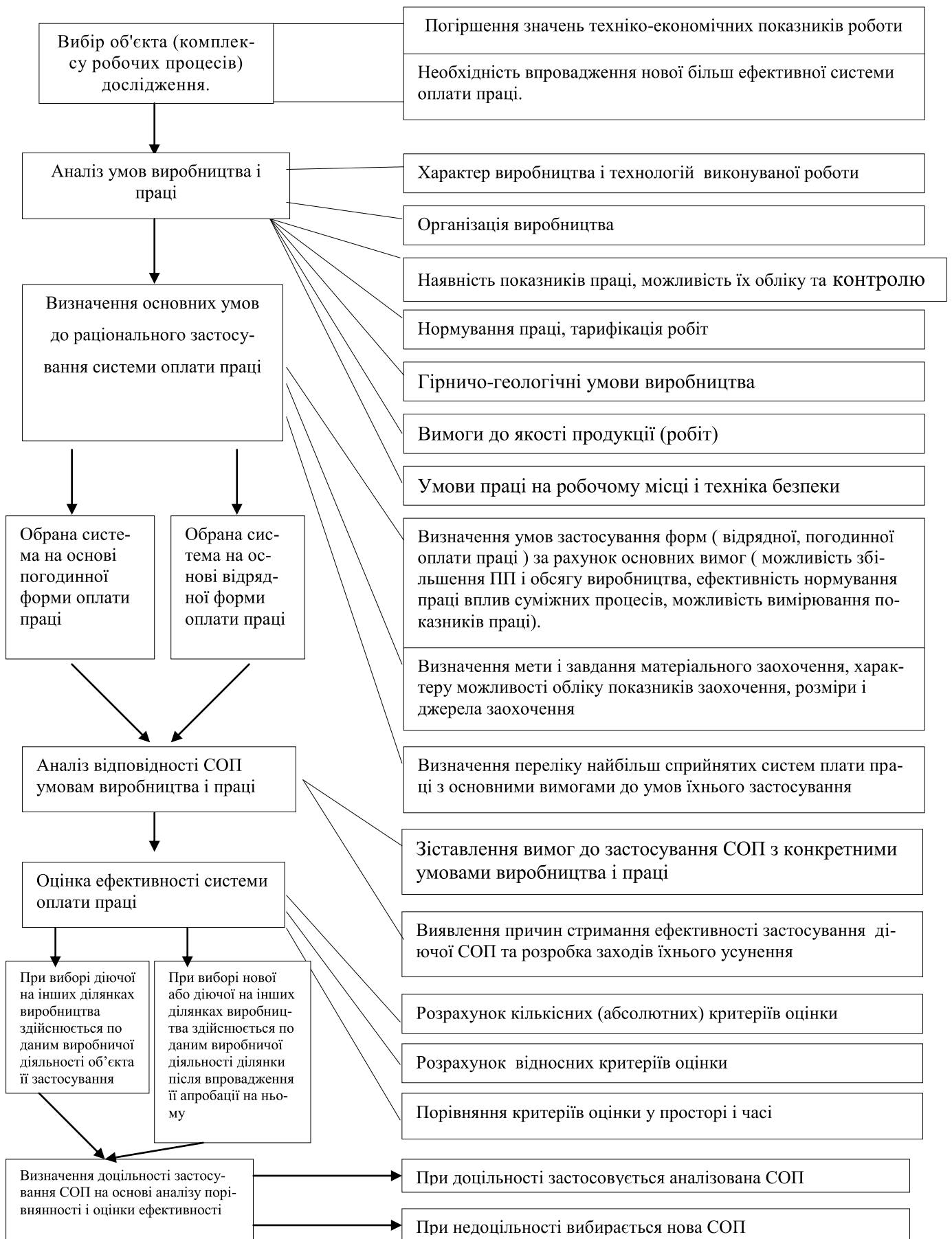
Сучасне вугільне підприємство стає складним високоомеханізованим і автоматизованим виробництвом, яке використовує останні досягнення науки і техніки. Наукова організація праці (НОП) – це систематичне впровадження досягнень науки та передового досвіду для найкращого поєднання техніки та людей у виробничому процесі основними напрямками якої є оплата та стимулювання праці, розподіл і кооперація праці, технічне забезпечення і автоматизації праці, нормування праці, сприятливий режим і умови праці.

Але розвиток НОП на вугільних підприємствах залишається на рівні 70-80 років минулого сторіччя. Центральний відділ праці (ЦОП) Міністерства енергетики та вугільної промисловості України не виконує свої функції вдосконалення в сфері нормування та оплати праці, а займається передруком збірників норм і нормативів праці і збором недостовірної інформації про стан справ у цій сфері. Але фактично норми виробітку на шахтах не відповідають дійсності, недовиконуються або перевищуються в кілька разів. В результаті застосування зрівнялівки в оплаті праці, або взагалі відсутності системи оплати праці відбувається повна відсутність мотивації високопродуктивної праці.

Визначення доцільності застосування діючої системи оплати праці



Визначення доцільності застосування обраної системи оплати праці



Форми й системи оплати праці як один з основних елементів заробітної плати дозволяють встановлювати прямий зв'язок оплати праці з його результатами, і забезпечують взаємодію елементів заробітної плати, а саме тарифної системи, нормування праці й систем преміювання.

Керівник державного підприємства обирає форми і системи оплати праці, встановлює працівникам конкретні розміри тарифних ставок, відрядних розцінок, посадових окладів премій, винагород, надбавок і доплат, керуючись єдиною тарифною сіткою та умовами, що передбаченні колективним договором. Підприємства інших форм власності можуть використовувати традиційну тарифну систему; застосовувати тарифні ставки та оклади тільки як орієнтир; запроваджувати власну модель оплати праці.

Встановлені тарифні ставки, коефіцієнти та розряди, які визначають міру оплати праці, самі по собі не дають можливості розраховувати заробіток працівників. Виникає необхідність їх ув'язки з фактичними результатами праці.

В умовах переходу на системні методи керування виробництвом і розширення господарської самостійності підприємств вибір систем оплати праці робітників повинен розроблятися на шахтах. Однак різноманіття систем оплати праці робітників висуває вимогу розробки загальних методичних рекомендацій з їхнього вибору в конкретних умовах виробництва.

Вивчення стану галузевих і міжгалузевих досліджень, можливих наукових підходів до вибору систем оплати праці робітників показало, що в цей час практично відсутній єдиний комплексний підхід до рішення цього завдання. Наявні розробки не носять системного характеру, а обмежуються рекомендаціями умов застосування, що склалися на практиці, систем оплати праці, методів визначення ефективності застосування систем оплати праці і систем преміювання.

На підставі аналізу галузевих і міжгалузевих досліджень вибір систем оплати праці робітників на шахтах пропонується робити за відповідними схемами. Слід зазначити, що за даною схемою можна вибирати системи оплати праці робітників на стадії проектування й впровадження, а також визначати відповідність застосовуваних систем оплати праці конкретним умовам виробництва.

Вибір об'єкта дослідження, в умовах якого визначається доцільність застосування тієї або іншої системи оплати праці робітників, обумовлюється погіршенням значень техніко-економічних показників його роботи або необхідністю впровадження нової, більше ефективної системи оплати праці. Об'єктом дослідження може бути комплекс робочих процесів (робітник процес), здійснюваний групою робітників однієї або декількох професій.

Одним з найважливіших етапів визначення доцільності застосування систем оплати праці є оцінка їхньої ефективності. Визначення ефективності систем оплати праці здійснюється розрахунковим шляхом критеріїв оцінки, які повинні найбільше повно відбивати результати роботи досліджуваного об'єкта.

Критерії оцінки можуть бути відносними і абсолютними (кількісними) і повинні характеризувати ефективність застосування як комплексу систем оплати праці, так і кожної з них окремо. Для оцінки ефективності комплексу застосовуваних систем оплати праці можна використати з урахуванням особливостей вугільної галузі інтегральний показник, а також кількісні критерії оцінки: питома вага елемента «Заробітна плата» у собівартості продукції, частка приросту заробітної плати на одиницю приросту продуктивності праці. Ефективність застосування конкретної системи оплати залежить від форми оплати праці. Наприклад, при відрядній оплаті праці використовують показники співвідношення темпів росту продуктивності праці й заробітної плати, приріст заробітної плати на одиницю зниження трудомісткості робіт, виробітку (продуктивності праці) робітника на вихід, раціональної структури заробітної плати;

При погодинній формі оплати використовують показники зниження матеріальних витрат на 1 грн. преміальних виплат, різницю в темпах росту (зниження) продуктивності праці (трудомісткості робіт) і заробітної плати, приріст заробітної плати на одиницю зниження трудомісткості. Оцінка ефективності проводиться для застосовуваних на практиці систем оплати праці на конкретній ділянці або робочому місті.

Оцінка ефективності знову обраної системи оплати праці проводиться тільки після її ретельної апробації в конкретних умовах виробництва.

Аналіз умов виробництва на кожній конкретній ділянці й робочому місці повинен дати відповіді на питання про характер виробництва (основної або допоміжне) і виконуваної роботи (основної або допоміжної) технології виконуваних робіт, організації виробництва, ступеня механізації робіт, доцільності застосування колективної або індивідуальної організації праці, наявності показників праці, можливості їхнього контролю й обліку, можливості й необхідності збільшення обсягу виробництва продукції (робіт), вплив виконуваних робіт на суміжні процеси і їхню взаємозалежність, вплив умов виробництва на економію живої й уречевленої праці, умовах праці на робочому місці, вимогах до якості продукції (робіт) і техніку безпеки й ін.

При аналізі умов виробництва також повинна приділятися увага питанням нормування праці (живої й уречевленої), планування показників виробництва, тарифікації робіт і гірничо-геологічних умов виробництва.

Наступним етапом вибору систем оплати праці робітників є виявлення умов їхнього застосування. При цьому якщо буде потреба спочатку можуть визначатися умови застосування форм (відрядної, погодинної) оплати праці. Для цієї мети можна використати основні вимоги до умов їхнього застосування, виявлені в результаті узагальнення досліджень і практики їхнього застосування. До зазначених вимог ставляться: можливість і необхідність збільшення продуктивності праці й обсягу виробництва, наявність кількісних показників праці, можливість обліку й контролю показників праці, можливість і ефективність нормування праці, вплив суміжних процесів на збільшення продуктивності праці, вимоги до якості продукції (робіт) і техніку безпеки.

На підставі перерахованих вище вимог виявляються умови застосування відрядної та погодинної форми оплати праці робітників. При виявленні умов застосування відрядно-погодинної (комбінованої) форми оплати праці крім вищевказаних вимог варто враховувати: доцільність установлення більше тісної залежності оплати праці погодинників, яких включають в укрупнені комплексні бригади, від кінцевих результатів праці всього колективу; наявність частини робіт, виконуваної колективом (бригадою), що не залежить від працевитрат робітників; необхідність регулювання заробітної плати у високо механізованих вибоях у випадку виконання більших обсягів непередбачених робіт (наприклад, ліквідація прориву води й обвалення покрівлі у вибої).

На основі аналізу порівняльності й оцінки ефективності визначається доцільність застосування системи оплати праці, вибирається та система оплати праці, що найбільше повно відповідає умовам виробництва, критерії її ефективності мають позитивні значення.

Для практичного використання методики застосування системного підходу при виборі форм і систем оплати праці робітників на вугільних підприємствах, необхідно мати перелік найбільш прийнятних систем оплати праці з основними вимогами до умов їхнього застосування. Даний перелік повинен обновлятися залежно від зміни завдань і умов виробництва, а також з появою нових, прогресивних систем оплати праці робітників.

Таким чином, різноманіття, динамічність і різна спрямованість систем оплати праці ускладнюють розробку рекомендацій з виявлення умов їхнього застосування в кожному конкретному випадку. Більш точно вимоги до умов застосування систем оплати праці можуть бути визначені безпосередньо на підприємстві стосовно до конкретної ділянки виробництва. Виявляючи умови застосування систем оплати праці, необхідно враховувати мету й завдання матеріального заохочення, необхідність збільшення обсягу виробництва продукції (робіт) і продуктивності праці, організацію виробництва й праці, наявність фронту робіт, наявність, характер і можливість обліку показників заохочення, розміри матеріального заохочення, коло робітників, що підлягають заохоченню, зв'язок систем матеріального заохочення із джерелами заохочення, стан нормування живої й уречевленої праці, якість планування показників заохочення, характер впливу праці окремого робітника або колективу на кінцеві результати праці бригади, ділянки, цеху й т.д., спосіб розподілу колективної заробітної плати, взаємозалежність суміжних процесів виробництва, умов праці, вимоги до строків, якості й дотриманню техніки безпеки виконуваних робіт.

Література

1. Формування та реалізація річних програм техніко-економічного розвитку виробництва на вугільних шахтах України: Методичні рекомендації. -ГЦД ДОНВУГІ, 2001 – 64 с.

Тоболкан О.К.

ДИСБАЛАНС СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

На современном этапе функционирования государства первоочередным встает вопрос деятельности рынка труда, как ведущего звена экономики, что является гарантом обеспечения благосостояния всего украинского общества. Актуальность деятельности рынка труда состоит и в том, что почти каждый трудоспособный гражданин Украины является частью трудовых ресурсов, поэтому для населения особенно важным является вопрос соотношения спроса на рабочую силу с предложением на нее.

Данную проблему изучали такие известные мировые экономисты, как А. Смит, Д. Рикардо, У. Петти, Туган-Барановский и др. Но несмотря на теоретические разработки, по вопросам спроса и предложения трудовых ресурсов, практика показывает, что еще не создано оптимальной модели взаимодействия между работодателями и работниками.

Целью статьи является изучение современного состояния рынка труда и нахождения действенных механизмов взаимодействия спроса и предложения на рабочую силу.

В Украине наблюдаются негативные тенденции, которые обуславливают дисбаланс на рынке труда. Рассмотрим наиболее существенные факторы.

Выпускники высших и профессионально-технических учебных заведений не могут трудоустроиться, т.к. их профессии не востребованы в экономике или уровень квалификации не соответствует требованиям работодателя. И наоборот, в условиях возрождения многих отраслей работодатели, особенно в больших промышленных городах, ощущают острую необходимость в кадрах. Как же помочь в этой ситуации? Существует мнение, что на рынке труда – избыток юристов, экономистов, бухгалтеров, что система профессионально образования отстает от потребностей работодателей. Частично это оправдано, хотя проблема не исчерпывается только количественным дисбалансом между спросом на рабочую силу и ее предложением. Работодатели предъявляют определенные требования не только к направлению и уровню образования, а прежде всего к конкретным умениям и опыту работы претендентов на трудоустройство. Однако, юристы, бухгалтера, экономисты всегда будут востребованы, т.к. являются представителями профессий, на которых основывается рыночная экономика, правда, при условии, что набор их знаний и конкретных умений в работе соответствует современным требованиям. Возрождение промышленности вызывает спрос на инженеров, высококвалифицированных представителей рабочих профессий: токарей, слесарей, фрезеровщиков и других, хотя молодежь пока что неохотно осваивает эти профессии, мотивируя тем, что работа тяжелая, низкооплачиваемая. В условиях конкуренции на рынке труда заработная плата во многом определяется потребностью в том или ином виде работ и, конечно же, их качеством. На протяжении длительного периода в формировании государст-

венного заказа на подготовку кадров практически не принимали участие работодатели, не были задействованы отраслевые министерства и ведомства. К сожалению, в последнее время ситуация не изменилась. Государственная служба занятости ежегодно сталкивается с проблемами трудоустройства более 100 тысячи выпускников учебных заведений. Как показывает опыт, самое эффективное – это проведение профессионального обучения граждан под конкретный заказ работодателей. По такой форме организации работы обеспечивается практически стопроцентное трудоустройство. На рынке труда не сокращается дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, при котором в структуре безработицы преобладают специалисты и служащие (до 60%), а в банке вакансий устойчивым спросом пользуются вакансии рабочих (70%). Стабильно высока доля женщин в структуре безработицы: сейчас на одного мужчину приходится три безработных женщины. [3, с. 90]

Проблема заключается в том, что существует несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы. В данном случае речь идет о том, что рынок труда в настоящее время даже приблизительно сложно прогнозировать на те же пять-шесть лет, поскольку экономическая ситуация в обществе нестабильна. Приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании вуза в связи с резко изменившимся рейтингом престижных специальностей.

В данном случае наиболее важным представляется наличие у выпускников навыков, позволяющих быстро адаптироваться к изменившейся ситуации. Эти навыки должны воспитываться в процессе социализации личности, как в семье, так и во время обучения специальности.

Другим механизмом адаптации к требованиям рынка является переобучение специалистов в службе занятости и в вузах. Для этого могут быть использованы механизмы получения различного рода кредитования обучения студентов работодателями, что позволяет выпускникам определиться с дальнейшим местом работы. Кроме того, возможно налаживание механизма, при котором вузы будут заключать с предприятиями прямые договора на обучение специалистов требуемых специальностей.

Создание информационных систем, позволяющих учитывать спектр вакансий, анализировать их и прогнозировать ситуацию на рынке труда тоже улучшит ситуацию.

В данным момент необходимо повышать эффективность системы организации и проведение профессионального обучения, с использованием современных подходов, которые вызваны необходимостью постоянного профессионального обучения и саморазвития работников, чтобы в случае их увольнения у них был достаточный запас компетентности для будущего трудоустройства.

Таким образом, именно образование, в том числе профессиональное, является эффективным средством повышения уровня конкурентоспособности рабочей силы и позволит сбалансировать спрос и предложение на рынке труда, что будет способствовать экономическому росту.

На данный момент, перед государством стоит задание о необходимости создания условий для активного участия в труде, особенно в предпринимательской деятельности, для каждого, кто этого желает, тем более молодежь. Следовательно, в первую очередь необходимо повысить интерес молодежи к обучению, затем экономическую активность молодежи, снижение уровня ее безработицы и уменьшение ее длительности, что обуславливает необходимость реализации государственного комплекса мер и гарантий обеспечения стабильных трудовых отношений: поддержание необходимого уровня квалификации, достойного вознаграждения за труд, создание рабочих мест с достойными условиями труда, обеспечение социальной защиты молодежи от безработицы.

Література

1. Андреева Г. Почему уходят лучшие: проблема демотивации персонала / Г. Андреева. - М.: 2010. - 32 с.
2. Петрова Т. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії//Україна:аспекти праці. – 2012. - № 2 – С. 2 – 7
3. Проблемы спроса и предложения на современном рынке труда / Экономические ведомости: Январь 17, 2013

Цветнова О.В.

ПРАКТИЧНІ ЗАХОДИ ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНКИ СЕРЕДНЬОГО КЛАСУ В УКРАЇНІ

Для завдань соціального управління складними соціальними інститутами та організаціями особливо актуальним є розвиток такого наукового напрямку, як концептуальна теорія формування і розвитку середнього класу, що пов'язана з гуманітарною складовою державного управління. Базовим положенням у методології та визначенні методик управлінської діяльності є вибір критерію соціального розвитку. Методики прямої оцінки економічних та соціальних інтересів при формуванні середнього класу не існує. Відомі методи непрямой оцінки досягнутого рівня добробуту і безпеки різних соціально-економічних систем, але вони мало придатні для практики при вдосконаленні механізму формування середнього класу. Тому актуальним стає завдання розробки універсальної методики оцінки економічних та соціальних інтересів при розробці політики з формування середнього класу з позиції рівня розвитку та безпеки об'єктів різної господарської спрямованості. Така методика може базуватися на процедурах обробки вихідної інформації, що характеризує всю різноманітність життєво важливих інтересів держави, населення та бізнесу.

Методологія вивчення середнього класу, підходи до аналізу зміни його складу і чисельності грають ключову роль в проблемі визначення економічних інтересів цієї групи населення. Наукове дослідження дозволяє встановити важ-

ливі фактори, наприклад, ціннісні орієнтації, які визначають економічні інтереси середнього класу і основні тенденції їх розвитку. Досвід західних країн демонструє багатоваріантність становлення середнього класу. Наприклад, розвиток демократії в США сприяв формуванню умов для виникнення середнього класу переважно з шару численних дрібних власників. В Австралії та інших країнах із соціально-демократичними традиціями середній клас виник у процесі боротьби монополістів з найманими працівниками, які використовували спеціальні об'єднання та організації, що захищають інтереси середнього класу і впливають на політику держави [1, с.10]. У світовій практиці не існує універсального рецепту миттєвого створення середнього класу. Проте вчені досягли згоди щодо загальних умов, необхідних для його формування як економічного суб'єкта. Перш за все, до таких умов належить надання середньому класу можливості реалізувати свої інтереси [2, с.25].

Звертаючись до вивчення економічних інтересів населення, що формують середній клас, необхідно відзначити, що вони досить складні і різноманітні, тому їх аналіз вимагає використання системного підходу. Системне вивчення явищ дає можливість розглянути складні соціально-економічні процеси у вигляді діалектичної єдності елементів [2, с.26]. Однією з ознак системності є якісна різнорідність елементів, що входять до неї. Різним соціальним групам, що входять до складу середнього класу, притаманні різні економічні інтереси. Іншою ознакою системності виступає цілісність. Так, індивідууми, об'єднані в середній клас, утворюють самостійний економічний суб'єкт. При цьому у індивідуумів виникають нові інтереси, не властиві кожному з них окремо. З цієї точки зору, середній клас становить ту основу суспільства, яка є запорукою економічної стабільності. Ознакою системності є також доцільний характер системи економічних інтересів середнього класу, що проявляється у прагненні до відтворення, збереження і підвищення його соціального статусу за допомогою накопичення людського капіталу, що виступає переважно в інтелектуальній формі [2, с.25]. Саме можливість середнього класу виступати рушійною силою позитивних змін у сфері як суспільного, так і економічного розвитку вимагає особливої уваги до передумов і умов його формування та розвитку, перш за все - становленню та розвитку малого бізнесу [3, с.174.]. Потрібно сказати, що певну увагу питанню визначення інтересів щодо формування середнього класу наша держава приділяє. Питання розробки та законодавчого оформлення системи соціальних стандартів якості та рівня життя неодноразово обговорювалися у Верховній Раді України. Однак, досі не внесено суттєвих пропозицій щодо розробки кількісних показників за такими напрямками соціальної стратегії як:

- стандарти соціальної структури, що передбачають істотне скорочення диференціації населення за матеріальною ознакою, подолання бідності і скорочення малозабезпеченості, кількісні та якісні параметри масового середнього класу;

- стандарти зростання людського потенціалу;

- стандарти рівня життя, спрямовані на підвищення купівельної спроможності населення, зниження частки витрат сім'ї на задоволення первинних, життєво необхідних потреб і збільшення частки цих витрат на задоволення вищих її потреб;

- стандарти якості трудового життя, що включають стандарти зайнятості населення в різних галузях економіки; скорочення ручної важкої праці і зростання висококваліфікованої праці; зростання рівня кваліфікації працівника і продуктивності його праці; оплату праці, що передбачає її мінімальний розмір не нижче двох розмірів прожиткового мінімуму;

- стандарти захищеності сім'ї, материнства (батьківства), дитинства, спрямовані на створення умов для безпечного народження дітей, скорочення дитячої та материнської смертності, для повноцінного виховання дітей і підлітків, подолання жорстокості та насильства в сім'ї, для забезпечення гідного рівня життя дітям-сиротам, інвалідам, сім'ям, які потрапили у важку життєву ситуацію;

- стандарти послуг охорони здоров'я, що забезпечують широку доступність для населення всіх видів медичної допомоги, включаючи і доступність для бідних і малозабезпечених верств населення дорогих медичних послуг;

- освітні стандарти, що передбачають реальну доступність для нових поколінь здобуття середньої професійної освіти, забезпечення умов для безперервної освіти дорослих;

- стандарти послуг установ культури і спорту, спрямовані на розширення мережі цих установ, збільшення спектру їх послуг і доступність для всіх соціальних і вікових груп населення;

- екологічні стандарти, спрямовані на істотне поліпшення навколишнього середовища.

Формування та закріплення зазначених стандартів дозволить проводити оцінку та діагностування економічних і соціальних інтересів для формування середнього класу. Основною перепорою на цьому шляху постає також проблема відсутності єдиних стратифікаційних критеріїв ідентифікації середнього класу.

Література

1. Кузнецова Е. Средний класс: западные концепции. // Мировая экономика и международные отношения. — 2009. — № 2.
2. Кундакчан Р.М. Система экономических интересов среднего класса в концепции повышения качества жизни населения. Вопросы экономической теории. Макроэкономика // Проблемы современной экономики, №3 (35), 2010
3. Дмитриченко Л. И. Малый бизнес в системе предпринимательства: Монография / Л. И. Дмитриченко, А. Н. Химченко. – Донецк: Каштан, 2005. – 180 с. – Библиогр.: с.173-179

Щербак Ю.В., Моїсеєнко Л.М.

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ В УКРАЇНІ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Історія становлення рівності має багатовікові традиції, які відображають розвиток суспільства. Принцип рівності людей достатньо складний та багатоаспектний. Одним з проявів принципу рівності є рівність чоловіків і жінок, тобто незалежність рівного підходу в регулювання тих чи інших суспільних відносин від статі, який визначив назву даного принципу як принципу гендерної рівності. Рівність за ознакою статі відносно нещодавно увійшла до змісту принципу загальної рівності і стало пріоритетом в розвитку внутрішньої політики сучасної демократичної держави.

Стать – це «комплекс анатомічних (репродуктивних), а гендер – соціально-статевих ознак, які визначають індивіда як чоловіка або жінку» [2, с. 19]. Головна відмінність «гендера» від «статі» складається в тому, що це поняття передбачає можливість зміни установленого порядку соціальних відносин між чоловіками та жінками, оскільки гендерні відмінності соціально установлені і на них можна впливати способами, неприйнятними для біологічних ознак.

Так, спроба змінити гендерні відносини в суспільстві після 1917 року призвела до поєднання елементів сучасності та традиціоналізму, при якому всі були зобов'язані служити своєю працею радянській державі. Труд став головною формою соціальної інтеграції: жінки були включені в оплачуваний труд, а чоловіків економічними та політичними засобами змусили погодитися з входженням жінок в состав робочої сили [8, с.123-129].

Метою даної статті є визначення шляхів розвитку гендерної рівності. Вивчення актуальних проблем трудових відносин скрізь призму гендерної рівності та визначення шляхів їх подолання.

Не дивлячись на те, що існує світова тенденція по включенню жінок практично в усі сфери людської діяльності, все більш актуальною стає проблема гендерної рівності. Данна проблема як в суспільному, так і в правовому житті має довгу історію. З кінця XIX століття і до сьогоднішнього часу жінка виступає основним об'єктом і суб'єктом проблем, які сфокусовані на недопустимості дискримінації прав жінок порівняно з чоловіками в усіх сферах діяльності: політичній, економічній, соціальній та інших.

Тому аналіз гендерної рівності в сфері труда та перспектив його реалізації для досягнення рівноправ'я жінок в трудових відносинах є актуальною проблемою. Дослідженнями проблем правового забезпечення рівності жінок в сфері труда займаються як вітчизняні, так і закордонні вчені – М. Буроменський, І. В. Власов, Домінік Меда, І. Ю. Чуткова, С. Фолтер-Барнс, О. М. Ярошенко та інші. Однак, аналіз вітчизняної правової сфери для визначення перспектив реалізації гендерної рівності в сучасних умовах в працях вчених розглянутий фрагментарно [7, с. 161].

За роки незалежності Україна зробила рішучий крок до осмислення необхідності здійснення гендерних перетворень. Однак, на практиці сьогодні жінки не до кінця відстояли своє право на повноцінну рівність. Основною проблемою є декларативний характер гендерної рівності та формальність прав жінок. Реальна ситуація в цілому є прямо протилежною правовим нормам.

Жодний нормативно-правовий документ України не містить статей або норм дискримінаційного характеру по відношенню до жінок.

Відповідно до основних принципів захисту прав людини, що закріплені в Конституції України, діють Цивільний та Кримінальний кодекси України, кодекс законів про працю України та Кодекс про шлюб і сім'ю, закони про освіту, пенсійне забезпечення, державну допомогу сім'ям з дітьми, охорону праці, про охорону здоров'я, Декларація про загальні основи державної політики України відносно сім'ї і жінок, Концепція державної сімейної політики і т. п.

Стаття 3 Конституції України закріплює рівність чоловіків і жінок в усіх сферах життя. Частина третя ст. 24 Конституції України, безпосередньо присвячена подоланню дискримінації по відношенню до жінок в Україні, відмічає, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується шляхом надання жінкам рівних з чоловіками можливостей в суспільно-політичній та культурній діяльності, в отриманні освіти та професійної підготовки, в праці та винагороді за неї [6, с. 141]. Це означає, що будь-які привілеї або обмеження за статтю неможливі, тобто жінка на рівні з чоловіком може претендувати на право отримання освіти, винагороди за її працю спеціальними заходами щодо охорони праці та здоров'я жінок, установами пенсійних пільг, створенням умов, які дають жінкам можливість об'єднувати працю з материнством.

Крім того, Україна ратифікувала Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок 1979 року, Конвенцію № 156 про працюючих з сімейними обов'язками, підсумкові документи Світової конференції з прав людини (Відень, 1993 р.), Конвенцію про ліквідацію насилля по відношенню до жінок, Конвенцію про громадянські та політичні права, Конвенцію про соціальні, економічні та культурні права (1976 р.). Але перепонами для їх реалізації є декларативність законів, відсутність механізмів впровадження та міцно закріплені в свідомості українців гендерні стереотипи.

Найбільш значні гендерні стереотипи характерні в сфері праці та політики. Наприклад, при з'ясуванні вимог до кандидатів щодо займання керівної посади було проведено опитування серед мешканців малих міст. Були отримані наступні результати: 50 % опитуваних відповіли, що чоловікам більше підходить робота, яка потребує високого рівня освіти та кваліфікації, і вони можуть з успіхом займати керівні посади; 30 % респондентів вважають, що така діяльність найбільш підходить жінкам; і тільки 20 % вважають, що такий вид діяльності в рівному ступені підходить як чоловікам, так і жінкам [5, с. 171].

Проблемам забезпечення гендерної рівності у сфері праці приділяється значна увага. Останні кілька десятиліть ООН активно проводить конференції, присвячені проблемам жінок.

Велике значення для забезпечення реальної рівності чоловіків і жінок в трудових відносинах має конвенція МОТ № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності», яка була прийнята в 1951 р. [4] і кількома роками пізніше ратифікована нашою країною.

Якщо звернутися до досвіду по рішення даної проблеми економічно розвиненими країнами, то ми можемо побачити, що ситуація відносно реалізації гендерної рівності має відмінності від тієї, що існує в Україні. Наприклад, у В'єтнамі державою передбачені податкові пільги для підприємств, на яких в більшому ступені використовується жіноча праця. Крім того, існує правова норма, яка зобов'язує роботодавця віддавати при працевлаштуванні перевагу жінці, якщо її професійний рівень такий самий, як і у чоловіка, який претендує на цю ж саму посаду [3, с. 245]. В Нідерландах розроблена система грантів для підтримки та стимулювання процесу емансипації в суспільстві [1].

Таким чином, держава повинна передбачати такі міри правового регулювання, які б дозволили реально і в повній мірі забезпечити принцип гендерної рівності в сфері праці.

Не можна сказати, що в нашому суспільстві жінки в меншому ступені прагнуть досягти висот в своїй кар'єрі, ніж в західних країнах. Але правове забезпечення реалізації гендерної рівності в країнах західного світу знаходиться на більш високому рівні, порівняно з Україною. Головною перепорою для реалізації жінок у трудовій сфері є гендерні стереотипи, які панують у нашому суспільстві. Головним стереотипом є те, що чоловік повинен працювати, а жінка – стежити за оселею та дітьми. Цей стереотип в Україні ще досі неподоланий. Саме він заважає жінкам в повній мірі реалізувати свої творчі та професійні можливості. При працевлаштуванні у жінок менше шансів, ніж у чоловіків, отримати вакантне місце; доволі часто роботодавець вказує, що конкурс оголошується виключно для чоловіків. І таких прикладів дискримінації жінок в процесі праці можна привести безліч.

Рішення даної проблеми потребує інтеграції закордонного досвіду в українську практику з метою: створення ефективного правового та організаційного механізму реалізації принципу гендерної рівності на практиці; вдосконалення форм і методів державного догляду та контролю; запровадження ефективного механізму судового захисту від дискримінації.

Підводячи підсумки, хочеться сказати, що для досягнення вагомих змін в положення жінок в Україні необхідно, в першу чергу, працювати над подоланнями пануючих гендерних стереотипів в суспільстві, надавати жінкам рівних з чоловіками можливостей для розвитку та самовдосконалення за допомогою державної політики з урахування закордонного досвіду. Але зміна в положенні жінок залежить в більшому ступені не від держави, а від самих людей та їх ідеалів та переконань. Тому хочеться сподіватися, що в скорому майбутньому гендерні стереотипи в нашому суспільстві будуть подолані.

Література

1. Гендерная политика в Европейском регионе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gender.ru/pages/library/books-/pdf/rol/part3.pdf>.
2. Гендерні аспекти державної служби: Монографія / М. Пірен, Н. Грицяк, Т. Василевська, О. Іваницька; За заг. Ред. Б. Кравченка. – К.: Вид-во Соломія Павличка «Основи», 2002. – 335 с.
3. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов / Киселев И. Я. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 258 с.
4. Конвенция МОТ № 111 от 1958 г. "О дискриминации в области труда и занятий" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml.
5. Конвенция ООН "О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин" от 18.12.1979 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.un.org.shtml>.
6. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – 200 с.
7. Пушкарева Н. Л. Зачем он нужен, этот гендер? / Пушкарева Н. Л. // Социальная история. – 1998/1999. – С. 155–177.
8. Тюріна В.О. Права людини і статус жінок в органах внутрішніх справ: гендерний аспект // Права людини в діяльності органів внутрішніх справ України: матеріали науково-практичної конференції; м. Євпаторія, 11-13 травня 2006 р. – Титул, 2006. – 232 с.

Moskvina V.V., Bolotskyh T.V.

PENSION INSURANCE IN UKRAINE: PRO ET CONTRA

Relevance. Ensuring of worthy conditions of existence for people is a constitutional debt of a state. Creation of the efficient system of social protection of the population, which bases in pension providing, is main at the moment. Ukrainian solidary strategy of the pension providing is unapt to give the equitable social warranties for workers in the market economy. So, obvious there is need of the addition of the solidary system by other sources of pension payments, directly mechanism of the obligatory pension insurance.

The aim of the study is a research of the condition by system of the pension insurance in Ukraine, determination its advantages and defects.

The main part. Today 13,7 mil. people get pension payments, but approximate only 20 mil. people are working in Ukraine [1]. Likely demographic situation causes the anxiety a scientist and politician. The correlation of the able-bodied population, which dues form the budget of the Pension fund, and those people, who get the payments to account of its facilities, is 1,5:1. But already today there are regions, in which specified correlation is 1:1. According to scientific prognosis, the improvement of situations is unlikely. Consequently, possibilities of the solidary pension system in Ukraine on ensuring the payments for workers after retired practically exhausted. That's why, government of Ukraine solved to introduce in Ukraine mechanism of obligatory and voluntary accumulations nearby solidary pension system.

At July 2003 the "first steps" in this direction were made. The Supreme Rada of Ukraine confirmed the Laws: "About obligatory pension insurance" and "About not state

pension providing". According to this laws, in Ukraine is formed three-levels pension system, which provides: obligatory state pension insurance (I level), accumulation system (II level), voluntary not state pension funds (III level) [3, p.143]. Presently, active introduction an accumulation systems in practice is begun. Creation the obligatory accumulation system of the pension providing in Ukraine has a decisive superiorities, but also some risks of the introduction.

The advantages are:

- 1) participants have personal pension count, which protect them from improper interference state;
- 2) dependency of a future pension from amounts of the dues that will stimulate participants to pay the dues and will become the factor of the turning the companies with dark sector of the economy in formal;
- 3) relatives can inherit money with the personal count of the participants;
- 4) transition to accumulation pension system will enlarge the influx of the investment capital in Ukraine [2];
- 5) amount of the dues in Accumulation fund will be 5-7%.

The possible risks of the introduction obligatory system are:

- 1) participants can get the pension lower, under solidary system if dues give the small percent income; participants can lose all savings under wrong invest too;
- 2) obligatory accumulation system hasn't mechanism of the granting pension for poor elderly people or mechanism of the redistribution from participant with high income to participant with low income since amount to pensions depends from dues solely, paid each separate persons [2];
- 3) working invalids and women, what bring up children, will not be able to accumulate enough money before pension age for reception of the good payments.

The Practical realization of the similar reform is a complex process, for successful termination which necessary performing the row of social-economic and normative conditions, so Law of Ukraine "About obligatory state pension insurance" is not pointed concrete date of the introduction obligatory accumulation pension system.

Conclusions. Obligatory accumulation system of the pension providing has more advantage, which compensates the being present defect. It will provide the optimum decision of the problem of social protection since will reduce the amount of the people, hanging from support state. Besides, not state pension providing assets emerge one of the sources long-term investments, promoting stabilizations of the economy and reduction rate of inflation.

Література

1. Information-analytical resource about president: www.president.org.ua.
2. Mordvinov O.G., Dobrynina N.I. Introduction and superiorities system of obligatory accumulation pension insurance in Ukraine: www.nbu.gov.ua.
3. The Low of Ukraine "About obligatory stat pension insurance"// Bordereau of the Supreme Rada of Ukraine. – 2003. - №49-51.

2. Актуальні проблеми управління персоналом, формування соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки.

Авраменко Г.І., Прудник О.В., Ляшок Н.Ю.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Актуальність. Створення та підтримання стійких конкурентних переваг як національної економіки, загалом, так і конкретного підприємства, зокрема, можливе лише за умови ефективного формування та використання персоналу вітчизняних підприємств. Практика діяльності вітчизняних підприємств та організацій неодноразово підтверджує, що послідовне застосування перевірених принципів, ефективних методів залучення та використання людського капіталу дає змогу отримати належну віддачу від його використання, підвищити прибутковість підприємства або організації, рівень отримання ними певного соціально-економічного ефекту.

Мета дослідження. Метою статті є аналіз існуючих особливостей та проблем системи управління персоналом, обґрунтування напрямків удосконалення управління персоналом в малих організаціях.

Основна частина. Проблема управління персоналом завжди була однією з найважливіших проблем організації підприємницької діяльності як у наші часи, так і багато років тому. Таку наукову проблематику досліджували такі відомі вчені, як А. Маслоу, Д. Макгрегор, В. І. Крамаренко, Г. В. Щокін, К. Боумен, О. І. Наумов, В. С. Пономаренко та ін. Сучасні проблеми управління персоналом представлені у працях С. Беляєвої, М. Виноградського, М. Журавльова, А. Кибанова, В. Колпакова, А. Лобанова, С. Михайлова, О. Шканової.

В сучасних умовах ринкової економіки серед різноманітності проблем, пов'язаних із забезпеченням нормального та ефективного розвитку підприємств та організацій, однією із головних є проблема управління персоналом.

Управління персоналом - це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять в певні соціальні групи, трудові колективи. Як суб'єкт управління виступають керівники і спеціалісти, які виконують функції управління стосовно своїх підлеглих. Отже, управління персоналом — це цілеспрямована діяльність керівного складу організації на розробку концепції, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами [2, с. 58-59].

Зміна принципів функціонування сучасної економіки, створення підприємств різних форм власності, конкуренція, глобальні структурні й технологічні зміни у виробництві, його інформатизація обумовили істотну зміну ролі людських ресурсів. Все більше управління персоналом визнається як одна з найбільш важливих сфер життєдіяльності організації, здатної підвищити її ефективність і

продуктивність функціонування. Для її характеристики можна привести слова Джона Сторея про те, що управління людськими ресурсами - це "особливий підхід до управління людьми в організації, спрямований на досягнення конкурентних переваг шляхом стратегічного розміщення кваліфікованого й лояльного персоналу, що використовує цілісний набір культурологічних, структурних і кадрових технік". Це підтверджує, що найкращого розвитку досягнуть ті підприємства, які роблять головну ставку на людські ресурси та управління ними. Управління людськими ресурсами є важливою складовою менеджменту, що сприяє підвищенню ефективності діяльності організації шляхом визначення цілей, функцій, завдань і принципів управління людськими ресурсами [4, с. 61].

Основними завданням управління персоналом є удосконалення:

- кадрової політики;
- використання і розвиток персоналу;
- вибору і реалізації стилю управління людьми;
- організації горизонтальної координації і кооперації;
- покращення організації робочих місць і умов праці;
- визнання особистих досягнень у праці;
- вибір системи оплати й стимулювання.

Ефективність використання персоналу заслуговує на особливу увагу з боку організацій. Управління персоналом містить у собі цілий комплекс заходів, пов'язаних з професійним просуванням працівників та формуванням персоналу, а також його плануванням, аналізом показників праці, витрат на персонал, вивченням ринку трудових ресурсів, а також внутрішніх джерел розвитку персоналу, забезпеченням соціально-психологічних умов взаємодії підрозділів, взаємовідносинами у колективі, запобіганням конфліктів.

Управління персоналом орієнтується на визначення стратегічно важливих функцій щодо планування персоналу, його відбору, маркетингу і розвитку [3, с. 41].

Успіх управління персоналом визначається впливом двох основних чинників: здатність підприємства чітко визначити, яка поведінка працівників потрібна для реалізації його стратегії, і можливість застосовувати ефективні управлінські важелі для спрямування працівників на бажану поведінку. Обидва завдання однаково важливі й складні, особливо в умовах ринкової трансформації економіки. [1, с. 41].

Найважливішими особливостями сучасного процесу вдосконалення управління персоналом є:

- розширення повноважень виконавців на місцях і зміна форми контролю;
- спільне прийняття господарських рішень і створення атмосфери довіри на підприємстві;
- розвиток механізмів планування кар'єри для ключових працівників;
- комплексне бачення проблем і цілісний підхід до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства;
- створення корпоративної культури інноваційного типу [5, с.36].

Для покращення управління персоналом на підприємстві необхідно:

1) Покращувати організаційну структуру управління персоналом, долати недоліки та зміцнювати переваги структури що використовує підприємство;

2) Формувати інтелектуальний капітал, створювати програми для залучення вітчизняних науковців для розробки нових технологій.

3) Створювати та впроваджувати новітні системи автоматизованого управління. Для підтримки подібних проектів інформаційні технології пропонують такі послуги: створення корпоративних бізнес-рішень; впровадження аналітичних рішень; створення систем автоматизації процесів діловодства та документообігу; побудова корпоративних центрів збереження та обробки даних; впровадження систем корпоративної телефонії; інтеграція розрізнених інформаційних систем у єдину корпоративну ІТ-інфраструктуру; впровадження систем захисту даних та інформаційної безпеки; створення корпоративних порталів та баз знань.

Висновки. Управління персоналом підприємства – це багатогранний процес, здійснивши який підприємство забезпечує себе висококваліфікованими та конкурентоспроможними працівниками, створює умови для більш повного розкриття їх потенціалу та ефективного його використання, забезпечує умови для продуктивної праці, мотивації, розвитку всіх працівників, збалансовує інтереси підприємства та працівників, що, в свою чергу, дозволить об'єднати всю кадрову роботу для реалізації конкурентної стратегії підприємства.

Для вдосконалення процесу стратегічного управління персоналом необхідно забезпечити комплексне бачення проблем і цілісний підхід до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства та створення корпоративної культури інноваційного типу.

Література

1. Грішнова О. А. Оцінювання персоналу : сучасні підходи до забезпечення ефективності // О. А. Грішнова, О. О. Наумова // Формування ринкової економіки: зб. Наук. Праць. - Т. 2 : Управління персоналом в організаціях. – К.: Вид-во КНЕУ, 2005. – С. 42-50.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом // Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». — 2005. – 308 с.
3. Менеджмент персоналу // Данюк В. М., Петюх В. М., Цимбалюк С. О. та ін.; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
4. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч.посіб. – [3-те вид., випр. і доп.] //f М. І. Мурашко.– К.: Т-во „Знання”, КОО, 2008. – 435 с.
5. Щур О. Сучасний погляд на персонал // Практика управління. - 2008.- № 6.- с.35-40.

АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Процес переходу до ринкової економіки країн Центральної та Східної Європи та країн колишнього Радянського Союзу призвів до драматичних трансформацій у всіх сферах суспільного життя. Ринок праці не є виключенням. Із зміною моделі з виробництва, яке керувалось державними замовленнями, на виробництво, рушійною силою якого є бажання та смаки споживача, драматично змінилися структура й обсяг випуску продукції та, як наслідок, попит на робочу силу. Основним наслідком процесу реструктуризації економіки на ринку праці було безупинне та швидке зростання відкритого безробіття: практично з нульового рівня воно сягнуло розмірів, які зафіксовано в розвинених країнах. Це було неминучим явищем в умовах перерозподілу робочих місць та працівників між державним сектором, в якому кількість робочих місць постійно скорочувалась, та новим приватним сектором, в якому кількість створюваних робочих місць була недостатньою для того, щоб працевлаштувати усіх незайнятих. Реагуючи на постійне зростання безробіття в умовах різкого зниження рівня життя населення, більшість урядів країн з перехідною економікою активно впроваджували реформи на ринку праці.

Наведемо загальну динаміку зайнятості в таблиці 1, таблиці 2 та таблиці 3 [1].

Таблиця 1.-

Динаміка економічно активного населення (2000-2012рр.)

Рік	Економічно активне населення				у тому числі							
	у віці 15-70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)			
	в середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у віці 15-70 років		працездатного віку		у віці 15-70 років		працездатного віку	
					в середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис.осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи	в середньому, тис.осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи
2000	22 830,8	63,2	21 150,7	73,7	20 175,0	55,8	18 520,7	64,5	2 655,8	11,6	2 630,0	12,4
2001	22 426,5	62,3	20 893,6	72,6	19 971,5	55,4	18 453,3	64,1	2 455,0	10,9	2 440,3	11,7
2002	22 231,9	61,9	20 669,5	71,7	20 091,2	56,0	18 540,9	64,4	2 140,7	9,6	2 128,6	10,3
2003	22 171,3	61,8	20 618,1	71,4	20 163,3	56,2	18 624,1	64,5	2 008,0	9,1	1 994,0	9,7
2004	22 202,4	62,0	20 582,5	71,1	20 295,7	56,7	18 694,3	64,6	1 906,7	8,6	1 888,2	9,2
2005	22 280,8	62,2	20 481,7	70,9	20 680,0	57,7	18 886,5	65,4	1 600,8	7,2	1 595,2	7,8
2006	22 245,4	62,2	20 545,9	71,2	20 730,4	57,9	19 032,2	65,9	1 515,0	6,8	1 513,7	7,4
2007	22 322,3	62,6	20 606,2	71,7	20 904,7	58,7	19 189,5	66,7	1 417,6	6,4	1 416,7	6,9
2008	22 397,4	63,3	20 675,7	72,3	20 972,3	59,3	19 251,7	67,3	1 425,1	6,4	1 424,0	6,9
2009	22 150,3	63,3	20 321,6	71,6	20 191,5	57,7	18 365,0	64,7	1 958,8	8,8	1 956,6	9,6
2010	22 051,6	63,7	20 220,7	72,0	20 266,0	58,5	18 436,5	65,6	1 785,6	8,1	1 784,2	8,8
2011	22 056,9	64,3	20 247,9	72,7	20 324,2	59,2	18 516,2	66,5	1 732,7	7,9	1 731,7	8,6
2012	22 011,5	64,6	20 393,5	73,0	20 354,3	59,7	18 736,9	67,1	1 657,2	7,5	1 656,6	8,1

З самого початку перехідного періоду ці країни встановили такі норми, як мінімальна заробітна платня та робочий час, запровадили заходи соціального захисту найменш захищених верств населення на ринку праці, встановили правила для трудових контрактів, та запровадили систему допомоги по безробіттю.

Одночасно із використанням пасивних заходів, спрямованих на матеріальну підтримку безробітних, уряди ввели у дію різноманітні активні заходи політики зайнятості (наприклад, заходи з професійної підготовки та перепідготовки, тимчасові громадські роботи, заходи для стимулювання самозайнятості, дотації для створення робочих місць в приватному секторі), посиляючись на багаторічний досвід використання цих заходів у розвинених країнах.

Загальна динаміка зайнятості в Україні позитивна, з 2000 до 2012 року кількість зайнятого населення зросла з 20175 до 20354 тис. осіб. При цьому відповідно зростала і кількість зайнятих працездатного віку з 18520,7 до 18736,9 тис. осіб.

Таблиця 2.-

Відношення безробітного та не зайнятого населення

	Безробітне населення працездатного віку зареєстроване у державній службі зайнятості			Кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік				Потреба в робочій силі, на кінець року	Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, вакантну посаду, на кінець року	Середній розмір допомоги по безробіттю в грудні		
	у % до			Всього, тис.осіб	з них							
					працевлаштовано		перебували на обліку, на кінець року					
	в середньому, тис. осіб	економічно активного населення працездатного віку	населення працездатного віку		тис. осіб	у % до тих, які перебували на обліку	тис. осіб	тис. осіб	осіб	гривень	до мінімальної заробітної плати	до попереднього року
2000	1 178,7	5,6	4,2	2 744,1	597,0	21,8	1 188,0	68,2	17	59,39	50,3	119,2
2001	1 063,2	5,1	3,8	2 760,2	772,7	28,0	1 028,8	96,9	11	85,23	72,2	143,5
2002	1 028,1	5,0	3,7	2 799,2	831,8	29,7	1 055,2	123,9	9	105,98	64,2	124,3
2003	1 024,2	5,0	3,6	2 835,2	877,3	30,9	1 003,7	138,8	7	118,32	57,7	111,6
2004	975,5	4,7	3,5	2 900,6	984,2	33,9	998,9	166,5	6	146,37	61,8	123,7
2005	891,9	4,4	3,2	2 887,7	1 049,8	36,4	903,5	186,6	5	192,89	58,1	131,8
2006	784,5	3,8	2,8	2 700,4	1 070,8	39,7	780,9	170,5	5	251,48	62,9	130,4
2007	673,1	3,3	2,4	2 419,7	1 098,6	45,4	660,3	169,7	4	339,27	73,8	134,9
2008	596,0	2,9	2,1	2 500,7	1 084,0	43,3	876,2	91,1	10	571,07	94,4	168,3
2009	693,1	3,4	2,5	2 143,3	702,7	32,8	542,8	65,8	8	655,56	88,1	114,8
2010	452,1	2,2	1,6	1 847,4	744,5	40,3	564,0	63,9	9	780,05	84,6	119,0
2011	505,3	2,5	1,8	1 855,0	762,7	41,1	501,4	59,3	8	878,52	87,5	112,6
2012	467,7	2,3	1,7	1 826,1	764,4	41,9	526,2	48,6	11	1027,54	90,6	117,0

Отже, в структурі за 12 років відбувся значний перерозподіл за формами власності підприємств. Це свідчить про значні зміни форм власності підприємств України. Зміни в структурі попиту на робочу силу за галузями економіки не є значними і спричинені загальними економічними процесами – наприклад розвитком торгівлі і громадського харчування чи зменшення кількості сільськогосподарських підприємств. Незважаючи на збільшення популярності серед населення отримання вищої освіти, на підприємствах збільшився попит на службовців і зменшилася потреба у робітниках та некваліфікованій робочій силі. Можна сказати, що протягом останніх років є деякі позитивні зрушення в зареєстрованому попиті на працю. В результаті запровадження нових форм співробітництва центрів зайнятості з роботодавцями та вдосконалення системи

управління інформацією про вакансії, їх кількість, протягом останніх років, зростає випереджаючими темпами: навантаження на одне вільне робоче місце скоротилося.

Таблиця 3.-

	Середньооблікова кількість штатних працівників	Коефіцієнт обороту робочої сили		Середньомісячна заробітна плата		
		по прийому	по звільненню	номінальна		реальна
	тис. осіб	у % до середньооблікової кількості штатних працівників		гривень	у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб	у % до попереднього року
2000	13 678	20,0	25,0	230	80,0	99,1
2001	12 931	22,1	26,6	311	94,0	119,3
2002	12 235	23,7	27,7	376	103,1	118,2
2003	11 711	25,3	29,5	462	126,6	115,2
2004	11 316	27,1	28,8	590	152,5	123,8
2005	11 388	27,4	29,2	806	178,0	120,3
2006	11 433	28,2	29,9	1 041	206,1	118,3
2007	11 413	29,7	30,7	1 351	237,9	112,5
2008	11 390	28,3	32,8	1 806	270,0	106,3
2009	10 653	22,5	28,7	1 906	256,2	90,8
2010 ¹	10 758	25,3	28,1	2 239	242,8	110,2
2011 ¹	10 556	28,6	30,9	2 633	262,3	108,7
2012 ¹	10 589	26,4	30,3	3 026	266,8	114,4

Хоча питома вага приватних підприємств, які подають інформацію про вільні робочі місця до центрів зайнятості, трохи зростає, це відбувається дуже повільно порівняно із розвитком приватного сектору. Цей факт можна пояснити тим, що приватні підприємства віддають перевагу пошуку найкваліфікованіших кадрів через приватні агентства або безпосередньому відбору кадрів без будь-якої сторонньої допомоги.

Література

1. Статистичний щорічник України // www.ukrstat.gov.ua
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. — К.: Знання, 2007. — 559 с.
3. Зайцева К. В. Державне управління зайнятістю населення. — Донецьк: МПП "ВІК", 2005. — 319 с.
4. Калініна С. П. Ринок праці і зайнятість: теоретико-методологічний аспект. Донецьк: ДНУ, 2005. — 227 с.

Грязнов І.О., Ніколаєнко С.С., Табачкова Н.А.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Якщо розглядати природу праці та її роль і місце в розвитку суспільства, то можна зробити висновок, що вони залишаються незмінними в будь-якій соціаль-

но-економічній та суспільно-політичній системі. Але ж при переході до ринкової економіки трудові відносини, управління працею та її використання зазнають досить значних змін. Та якби ринкові відносини не впливали істотно на ефективність використання трудового потенціалу, на якість та продуктивність праці, на відношення людей до трудової діяльності, в такому випадку перехід до ринкового механізму господарювання втратив би значну частину своїх переваг. Будь-яка виробничо-економічна система передбачає перетворювання економічних ресурсів в економічний продукт.

Із переходом до ринкової економіки аналіз трудових відносин стає вагомим, оскільки робоча сила має вартісну оцінку і має бути конкурентоспроможною на ринку праці. Зростання продуктивності сучасних підприємств може бути досягнуте за рахунок підвищення ефективності використання ресурсів, зокрема трудових.

Актуальність дослідження визначається нагальною потребою пошуку та розробки науково-обґрунтованих напрямків підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств з метою стабілізації їх економічного становища.

Мета дослідження – визначення ролі і показників оцінки ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві в сучасних економічних умовах.

Теоретичні, прикладні та методичні аспекти актуальних проблем економіки праці значного розвитку одержали в роботах відомих українських вчених-економістів: О.І.Амоші, С.І.Бандура, Д.П.Богині, А.Е.Воронкової, О.А.Грішнєвої, В.М.Данюка, М.І.Долішнього, Г.Т. Завіновської, С.М.Злупка, М.І.Іванова, А.М.Колота, Е.М.Лібанової, І.І.Лукінова, Н.Д.Лук'янченко, Н.О.Павловської, В.М.Петюха, О.М.Уманського, Д.М.Черваньова, М.Г.Чумаченка, А.А.Чухна та інших. Дослідженням ефективності використання трудових ресурсів займалися багато вчених, науковців та дослідників. Серед них є такі: Величко О.В., Гавриш К. В., Киричок О. В., Ліфанова Я. В., Любідіна Д.М., Наумко Ю. С., Нікітченко С. О., Прилипко В. А. та багато інших.

Характеризуючи виробничий потенціал, треба відзначити, що визначальне місце в ньому належить робочій силі. Саме трудящі з їх знаннями та трудовими навичками відіграють найбільш значну роль у виробництві продукції.

Трудові ресурси – особливий і надзвичайно важливий вид економічних ресурсів, оцінка якого визначається чисельністю працівників, що мають певні професійні навички та знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі [1]. Планування і аналіз трудових ресурсів є одним із напрямків економічної роботи на підприємстві, мета якого – виявити можливості підвищення ефективності виробництва за рахунок збільшення його обсягу при кращому використанні трудового потенціалу, що безпосередньо залежить від умов праці, її мотивації і, в свою чергу, впливає на розмір заробітної плати.

За обґрунтованим визначенням трудовий потенціал є важливою динамічною соціально-економічною категорією, яка характеризує трудові можливості та потенціалу індивіду, колективу, регіону, суспільства до продуктивної праці і

служить інтегральною оцінкою діяльності людини в сфері прикладання праці [2].

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства є дуже важливим заходом для оцінки стану використання праці на підприємстві, виявлення недоліків у плануванні показників з праці на підприємстві та можливостей поліпшення ситуації.

Основним показником, що характеризує ефективність використання трудових ресурсів є продуктивність праці — це найважливіший з показників ефективності трудового процесу, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат праці.

Проте з переходом до ринкових відносин використання цього показника є не достатнім для справедливої оцінки трудових ресурсів. В наш час поряд з показником продуктивності праці використовується показник рентабельності праці, адже сьогодні виробникам продукції треба думати не тільки про нарощування її обсягів та скорочення витрат праці, а й про те, чи потрібна ця продукція споживачам, чи буде вона реалізована.

Рентабельність праці - співвідношення прибутку від даного виду трудової діяльності й відповідних витрат праці.

Ще одним показником є виробіток — це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу

Необхідною умовою ефективного ведення бізнесу є досягнення високого рівня продуктивності праці, економічна суть якої полягає у підвищенні ефективності використання трудових ресурсів, та зменшення кількості витраченої праці на виробництво одиниці продукції. Для цього важливо проводити аналіз трудових ресурсів та кадрового потенціалу підприємства, визначати резерви та можливості підвищення ефективності праці.

Ефективність праці — це її результативність. Вона відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення затрат праці. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ за тих самих, або і менших затрат праці [2].

Співвідношення результатів і витрат людської діяльності, що в загальному випадку називається ефективністю, є основною проблемою економічної теорії і господарської практики.

Використання аналізу кадрового потенціалу дозволяє провести оцінку трудових ресурсів підприємства, визначити наявність необхідних кадрів та відповідність їх кваліфікації до потреб виробництва, оцінити ефективність планування трудових ресурсів підприємства.

Кадровий потенціал суб'єктів господарської діяльності формується за рахунок трудових ресурсів, які пропонує ринок праці. Мета аналізу кадрового потенціалу підприємства полягає в якісній оцінці трудових ресурсів, ефективності

їх використання та виявлення внутрішньовиробничих резервів підвищення продуктивності праці, виправданого зниження матеріаломісткості продукції та соціального захисту працівників.

Для реалізації мети аналізу кадрового потенціалу підприємства необхідно вирішити такі основні завдання: вивчення й оцінка забезпеченості підприємства і його структурних підрозділів робочою силою в цілому, а також за категоріями і професіями; оцінка ефективності використання робочих кадрів за рівнем продуктивності праці та трудомісткості продукції; дослідження організації праці на підприємстві; оцінка динаміки і структури коштів на оплату праці працюючих; виявлення резервів покращення використання кадрового потенціалу підприємства з огляду на виробничо-фінансові результати [4].

Одним із методів підвищення ефективності праці є мотивація праці, а отже неможливо провести діагностику трудових ресурсів без аналізу системи стимулювання праці на підприємстві. Мотивація праці є соціально-економічною основою активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності їх трудової діяльності. Необхідність формування нової мотиваційної системи пов'язана з тим, що в умовах колишнього соціально-економічного механізму, який протягом тривалого часу діяв в державі, утворилась суперечність між інтенсивними перетвореннями матеріально-майнових факторів виробництва та екстенсивними змінами у відновлення робочої сили. Це суттєво підірвало мотиваційну основу трудової поведінки і діяльності працівників [3]. Отже, в умовах ринкової економіки підприємство повинно підтримувати належний рівень продуктивності праці, і ця підтримка на пряму пов'язана з ефективним використанням трудових ресурсів. Щодо ресурсного аспекту структури виробничого потенціалу, то він заснований на аналізі різних видів ресурсів, що використовуються в процесі виробництва. Для оцінки виробничого потенціалу, як складної економічної категорії, треба використовувати комплексну систему показників, які дозволяють зробити висновки про ефективність використання як всього виробничого потенціалу, так і окремих його елементів, зокрема трудових ресурсів.

Література

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. Посіб. – К.: Знання-Прес. - 2002. – 313 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально трудових відносин.: підручник, 4-е видання, оновлене. К.: Знання, 2009р. – 390с.
3. Економічний аналіз: Навч. Посібник / М. А. Болюх, В. З. Бурчевський, М. І. Горбатюк; За ред. Акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. - К.: КНЕУ, 2001. - 540 с.
4. Івахненко В. М. Курс економічного аналізу. – Навч. Посіб.. - 3тє вид., перероб. і доп. К:" Знання-Прес", 2002. - 190 с.
5. Інтернет ресурс. Режим доступу: відкритий. [Http://megarefs.org.ua/efektivnist-vikoristannya-trudovogo-potencialu.html](http://megarefs.org.ua/efektivnist-vikoristannya-trudovogo-potencialu.html)

Зелінська Т.С., Ляшок Н.Ю.

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Стадія виникнення національної економіки України бере свій початок з часів Київської Русі. Саме в цей період іде активне формування української нації з її характерними ознаками та способами економічного буття.

Національна економіка, або господарство країни – це сукупність підприємств, домогосподарств і установ, які функціонують у межах певної держави. Вона характеризується певною галузевою і територіальною структурою, системою управління та певними соціально-економічними відносинами.

Національна економіка країни є цілісним організмом. Вона об'єднує взаємопов'язану систему галузей, видів виробництва і територіальних комплексів. У цій системі органічно взаємодіють галузі матеріального виробництва (промисловість, сільське господарство, будівництво, транспорт, зв'язок тощо) і галузі нематеріального виробництва (освіта, охорона здоров'я, культура) Співвідношення зазначених сфер і галузей, тобто структура економіки, рівень розвитку, ефективність функціонування мають значні відмінності в різних країнах. Чим розвиненіший науково-технічний потенціал країни, тим досконаліша система господарювання, тим краще використовуються переваги міжнародного поділу праці, тим вищі економічна та соціальна ефективність виробництва та рівень життя населення. Зараз, коли Україна стала політичним і економічним чинником процесів інтеграції у Європі і світі, особливо зростає важливість глибокого вивчення проблем і тенденцій розвитку економіки України.

Саме ця проблема і стала метою дослідження у моїй науковій роботі. Тут, я хочу підняти такі питання як: економічний ріст через управління організаціями, поступовий розвиток національної економіки країни, структурна перебудова економіки.

Україна на початку ринкових перетворень мала значні можливості для розвитку своєї економіки, зокрема в науково-технологічній сфері. Було створено науково-технічний потенціал, який за багатьма характеристиками відповідав рівню розвинених країн світу. З окремих наукових напрямів, наприклад, з матеріалознавства, теоретичної фізики, математики, зварювального виробництва, біотехнологій Україна і зараз зберігає провідні позиції у світі.

Вона має величезні можливості для економічного процвітання. Запорукою цьому є працьовитий народ, кваліфіковані кадри, інтелектуальний, науковий та виробничий потенціал, надзвичайно вигідне географічне положення. Завдяки правильному, цілеспрямованому управлінню держава отримує те, на що розраховує, те, що поставлено за план. Підприємство, організація на початку виробляє стратегічну мету, для досягнення конкретної цілі: максимізувати прибуток, завдяки чому покращується економічне становище країни, надавати певні товари та послуги іншим країнам, та навпаки користуватися іноземними пропозиціями, внаслідок чого налагоджуються економічні зв'язки за кордоном.

Так, ми покращуємо наше становище у ринковій економіці. Та однак, нажаль, не все так чітко відбувається, як хотілося б нам.

На сьогодні ми не маємо цілісної української економіки, яка б на основі власного потенціалу ефективно працювала на Україну та наш народ. Нинішня економічна стратегія ще не виконує головної функції – побудови ефективної національної економіки та забезпечення її зростання і тому не може розглядатися як така, що повністю відповідає національним інтересам України.

Та все ж, не усі погані сторони зібрала економіка країни.

Запорукою успіху соціального благополуччя українських громадян є економічна стабільність. Розвиток промисловості, підприємництва сприятиме формуванню нових робочих місць, результатом чого стане підвищення зайнятості населення. Збільшення конкурентоспроможності української продукції дасть можливість українським підприємствам отримати великий прибуток, результатом чого стане збільшення податкових надходжень до державного бюджету, збільшення реальної заробітної плати, збільшення соціальних виплат і т. д. Зростаючий попит на високотехнологічну продукцію, приведе до поліпшення якості підготовки фахівців, системи освіти України в цілому.

Для того, щоб Україна мала національну економіку потрібно провести структурну перебудову економіки з метою розвитку галузей які працюють на потреби держави. Це сільське господарство, машинобудування, машинобудування для легкої промисловості, машинобудування для харчової промисловості, розвиток легкої та харчової промисловості, розвиток галузей, які виробляють складну побутову техніку, скорочення добувної промисловості до потреб, металургії, виходячи з пріоритетів національних інтересів України.

Україна має у своєму розпорядженні великий природо-сировинний потенціал. У структурі мінерально-сировинної бази переважають паливно-енергетичні ресурси.

Досить напруженою є екологічна обстановка. В багатьох містах України забруднення атмосферного повітря в декілька разів перевищує допустимий рівень. Інтенсивно забруднюються водні об'єкти промисловими стоками підприємств: нафтопродуктами, фенолами, органічними речовинами, важкими металами.

За індексом економічного успіху Україна посідає 39-те місце в підрейтингу інновацій (показник характеризує рівень взаємодії науки і бізнесу та швидкість впровадження наукових розробок в економіку). Він, зокрема, визначається високим «прохідним відсотком» абітурієнтів, які бажають здобути вищу освіту (понад 43%), а також витратами компаній на проведення НДДКР. Україна практично не має вигоди з придбання технологій за кордоном тому, що займає 97-ме місце за здатністю адаптувати нові технології через залучення прямих іноземних інвестицій.

Для розвитку інноваційної діяльності треба невідкладно реформувати існуючу в Україні систему оплати праці, підвищивши вартість робочої сили.

Економічна стратегія держави, спрямована на підвищення ефективності використання національних ресурсів перш за все повинна містити економічні

складові, зокрема, податковими стимулами та адміністративно-правовими заходами змушувати корпорації та їх кебрівників знижувати матеріаломісткість вироблюваної продукції та збільшувати доходну частину в обсягах реалізації, зокрема, активно нарощувати заробітну платню і прибуток.

Зрозуміло, що Україна стане процвітаючою державою тільки тоді, коли вона зможе комплексно і ефективно освоїти в своїх інтересах території та ресурси, якими володіє. Але зробити це неможливо без тісної економічної і технологічної співпраці з розвинутими країнами. Тому стратегічною метою для України повинно бути її входження до міжнародних науково-технічних потоків, які дозволять модернізувати вітчизняне виробництво, забезпечити конкурентоспроможність основних галузей промисловості.

Література

1. Башнянин Г.І., Лазур П.Ю., Медведєв В.С. Політична економія. – К.: Ніка – Центр: Ельга, 2000. – С. 366 – 396, 422 – 444.
2. Гаврилюк О.В. Інвестиційний імідж та інвестиційна привабливість України. №2, 2008, с.68-82
3. Економічна теорія. /під з.ред. Проф. Є. М. Воробйова.-Київ – Харків. 2001. С. 265 – 283.
4. Економічна теорія. Політекономія. Підручник./ за ред. В.Д. Базілевича. –Київ: Знання – Прес, 2001. –С. 298 – 324, 384 – 354
5. Космидайло І.В. Інноваційна спрямованість як засіб економічного росту // Актуальні проблеми економіки №6, 2006, с.112-117
6. Лагутін В.Д. Башнянин Г.І., Лазур П.Ю., Медведєв В.С. Політична економія. – К.: Ніка – Центр: Ельга, 2000. – С. 366 – 396, 422 – 444.

Зеркаль Я.С., Поліщук Н.О.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Сучасна ситуація управління трудовими ресурсами в Україні є результатом існування проблем та суперечностей, які тривалий час не вирішувались та продовжують загострюватися. Це незбалансованість існуючих трудових ресурсів та робочих місць; економічна діяльність, яка орієнтується на короткий строк.

Метою статті є узагальнення сучасних підходів до вирішення проблем управління персоналом та формування соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки.

Ефективність економіки будь-якого суспільства в першу чергу визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх включення у виробництво, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями. Якісне відтворення людських ресурсів, формування трудового

потенціалу та раціональне його використання - все це залежить від управління людськими ресурсами на всіх рівнях. Відоме гасло «Кадри вирішують все!» в умовах демократизації суспільства й ринкової економіки набуває неабиякого значення.

В економічно нестабільні періоди проблемі розвитку персоналу надавали недостатньо уваги, але саме в період кризи розвиток персоналу є однією з умов економічного зростання. Досягти високих результатів можна тільки тоді, коли люди цілеспрямовані, володіють знаннями, уміннями. Освіта і навчання персоналу повинна бути безперервною і забезпечувати необхідний професійний розвиток.

Сучасна економічна ситуація вимагає нових підходів до процесу управління персоналом. Поведінці сучасних управлінців має бути притаманне загострене відчуття людяності та етики у стосунках зі своїми колегами, підлеглими, вищим керівництвом, іншими людьми. Успіх виробничо-господарської діяльності організації на ринку значною мірою залежить від ефективності використання людських ресурсів, які обумовлюють результативність організації в цілому.

Теоретичні основи змісту підбору персоналу постійно знаходилися в центрі уваги економічної науки. Проблемна ситуація полягає у тому, що перехід до ринкових відносин, особливості становлення ринку в Україні, складні тенденції в реалізації методів і засобів державного регулювання в економіці перехідного періоду обумовили необхідність пильної уваги до теорії і практики економічних методів управління персоналом організації. Автор цілком розділяє думку Білорус Т.В., яка, в свою чергу, спирається на вчення А.Файоля, який сказав, що «управляти – це означає вести організацію до її мети, витягуючи максимум можливості зі всіх наявних в її розпорядженні ресурсів»[1, с.186].

Сьогодні основними проблемами, з якими стикаються керівники при управлінні персоналом – це підбір, формування та перепідготовка кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі, встановлення оптимальної інтенсивності праці, відсутність орієнтації на перспективу та багато інших.

Слід зазначити, що управління людськими ресурсами має відповідати методам розвитку підприємства, захищати права і обов'язки працівників, забезпечувати дотримання правил при формуванні, стабілізації і використанні людських ресурсів. Першим кроком до досягнення ефективності управління персоналом є підбір персоналу. Існує декілька підходів до підбору кадрів на підприємстві. Серед них найбільш розповсюдженими є самостійне наймання персоналу та звернення до агентств і служб зайнятості. Звичайно, кожна організація застосовує різні методи прийняття на роботу. Зокрема, анкетування, систему психологічних тестів, інтерв'ю.

Завдання керівника полягає в тому, щоб створити якомога сприятливіші відносини між підлеглим персоналом, знайти саме такі методи та підходи, які сприятимуть більш ефективній роботі. Персонал потрібно заохотити, створити такі умови, за яких у кожного працівника буде бажання працювати плідно і з

натхненням. При цьому досить важливу роль відіграє працездатність працівників, їх кваліфікованість. Використання таких форм заохочень, як безкоштовні обіди, надання медичних послуг, організація відпочинку за рахунок підприємства, дозволять підвищити мотивацію працівників.

Багато керівників, рухаючись на шляху до максимального отримання прибутку, вирішення матеріальних і фінансових проблем, оновлення технічної бази, забувають про добробут своїх підлеглих, створюючи їм неможливі для праці умови. Це є надто ризиковим, оскільки може призвести до втрат. Насамперед, це втрати дорогоцінних, висококваліфікованих працівників. Якщо керівник дійсно зацікавлений у тому, щоб зберегти даного працівника, він може прийняти рішення про підвищення його заробітної плати відповідно до рівня, на який він заслуговує. Можливими також є такі заходи як підвищення, привілеї.

Щоб запобігти таким небажаним втратам працівників, на підприємстві доцільно розробити заходи для одержання інформації щодо психологічного клімату в колективі, ступеня задоволеності кожного співробітника роботою; умовами праці, відпочинку; задоволеність рівнем зарплати. Для цього, на думку автора, найкраще підходять такі методи як опитування, анкетування, бесіди (групові та індивідуальні). Ці заходи особливо важливі для працівників технічного рівня.

Цінність таких заходів полягає в можливості виявлення співробітників з високим потенціалом, перспективами. Це є позитивним, оскільки сприяє кар'єрному зростанню, зацікавленості працюючих у підвищенні продуктивності праці. Застосування даних методів допомагає вирішити психологічні проблеми у колективі: не кожен може прямо виразити свою думку, а опосередковано це зробити легше. Отже, одним із факторів, що сприяє зменшенню проблем при управлінні персоналом, є систематичний аналіз стану персоналу на підприємстві, його планів та проблем.

Провідний управлінський досвід свідчить про те, що стрижнем, навколо якого формується колектив, є корпоративна культура. Вона допомагає дотримуватись встановлених правил і рахуватись із нормами трудової діяльності. Це сприяє формуванню «здорового» психологічного клімату у колективі. Злагоді між працівниками дозволяє впроваджувати управлінські рішення швидше і легше. Успіхи чи невдачі ринкових перетворень в економіці України багато в чому будуть залежати від людей, які здійснюватимуть ці перетворення та керуватимуть цими процесами. Йдеться про підготовку нової генерації фахівців та керівників, здатних організувати виробництво і управління за законами ринку.

В сучасних умовах розвитку суспільства набувають актуальності проблеми, що виникають у сфері соціально-трудових відносин, а саме: забезпечення повної (продуктивної) зайнятості; збереження та розвиток трудового потенціалу; підвищення життєвого рівня населення; оптимізація відносин між трудом і капіталом на принципах соціального партнерства.

Всі процеси перетворення соціально-трудових відносин в Україні проходять спонтанно, що призводить до їх розрізненості, відокремленості, запізнено-

сті в часі. Реформи мають суто економічний характер, що стримує розвиток соціально-трудових відносин. Держава вже не в повному обсязі регламентує соціально-трудова відносини, тоді як інші чинники впливу на них ще не встигли почати працювати на повну потужність. Особливо це відноситься до соціального партнерства. Тому можна підкреслити, що головні проблеми в соціально-трудовій сфері сконцентровані на базовому рівні – підприємств та організацій.

Та необхідно відмітити й ті позитивні зміни, що все ж таки відбулися в соціально-трудовій сфері:

- роздержавлення, ліквідація монополії держави на використання робочої сили в результаті виникнення різноманіття форм власності й господарювання;
- усунення правових обмежень мобільності робочої сили;
- підвищення гнучкості ринку праці;
- нові можливості щодо вибору форм та видів трудової діяльності;
- підвищення особистої відповідальності за свій добробут кожної людини та організації, «відмирання» утриманських настроїв, соціального інфантилізму;
- посилення турботи з боку найманих працівників щодо підтримання та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці;
- формування готовності до більш продуктивної та інтенсивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця;
- формування більш активної поведінки працівників як реакція на розширення пропозиції товарів та послуг, що сприяє бажанню підвищувати доходи.

Отже, одним з головних питань сучасного розвитку України є створення соціально-орієнтованої ринкової економіки. Це вимагає від держави не від'ємної законодавчої та виконавчої підтримки соціальних прав людини: гарантованого мінімального доходу, необхідної кількості робочих місць, довжини робочого дня, захисту від безробіття, пенсійного забезпечення, забезпечення освіти, житлових умов, відпочинку, охорони материнства та дитинства, інших прав та гарантій. На розв'язання цього питання спрямована соціальна політика держави. Проте, в сучасних умовах соціальна сфера є найменш захищеною в планах діяльності підприємств та організацій. Саме за її рахунок проходить економія коштів.

У ситуації, що склалася в Україні, державні методи регулювання соціально-трудових відносин повинні бути наступними:

- врегулювання оплати праці працівників бюджетної сфери;
- запровадження єдиного відсотку прибуткового податку для працівників усіх форм власності;
- зменшення навантаження з нарахувань на заробітну плату;
- коригування оплати праці працівників, професії яких єдині для всіх галузей;
- зменшення рівня безробіття;
- підвищення рівня життя населення.

Проблеми соціально-трудових відносин на будь-якому етапі розвитку суспільства криються в конфлікті інтересів роботодавців і найманих працівників, який може виникати за різними напрямками взаємовідносин і приймати форму відчуження праці. Розв'язання цих проблем, незалежно від ступеня їх гостроти, знаходиться в площині узгодження інтересів роботодавця і найманого працівника; за ринкових умов така узгодженість потребує участі третьої сторони – держави.

Таким чином, існує нагальна потреба дослідження проблем демократизації соціально-трудових відносин, підвищення рівня правосвідомості основних суб'єктів, зміни моделі поведінки найманих працівників і роботодавців в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової політики та правової держави.

Література

1. Білорус Т.В. Сутність кадрової стратегії підприємства та методологічні засади її формування/ Т.В.Білорус// Актуальні проблеми економіки.- 2006.- № 1.- С.185-190.
2. Зінченко С. Управління персоналом як особливий вид управлінської діяльності/ С.Зінченко// Вісник Національної академії державного управління при Президентові України.- 2005.- № 3.- С.156-162.

Коробський Р.В., Шелудько Ю.Ю.

ЗНАЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-НАВЧАЛЬНИМИ МАТЕРІАЛАМИ

Після появи людини сучасного типу суспільно-історичний розвиток навчальних технологій постійно знаходиться в полі зору науковців та спеціалістів. Організація – це система соціальних відносин, орієнтована на досягнення загальних цілей, що володіє власними ресурсами, внутрішньою нормативною та статусною структурами, в рамках яких члени організації за відповідну винагороду виконують відведені їм функціональні ролі. Здійснюючи свою діяльність в організації, людина вивчає свою функціональну роль: що робити для кращого виконання роботи, як і з ким комунікувати в процесі роботи. В організації людина виконує формально-процедурні дії, тому вирішення завдань із постійного підвищення кваліфікації персоналу потребує використання сучасних технологій навчання [1].

У галузь моделювання навчального контенту програмних систем навчання зробили вагомий внесок такі науковці як Брусиловський П., Мюррей Т., П. Де Бра, Башмаков О.І., Семікін В.О., Манако А.Ф., МакАртур Д., Мазурок Т.Л. та ін. Сучасні освітні вимоги, а також концепція безперервного навчання досліджувалися такими вченими як Згуровський М.З., Богданова І.Ф., Дресвянніков В.О., Сивець С.Д. та ін. Незважаючи на досягнення, невирішеною залишається

проблема побудови програмних систем для створення інформаційно-навчальних Web-порталів, які б надавали користувачам зручні механізми індивідуалізованого доступу до затребуваних професійно-навчальних ресурсів міждисциплінарного характеру [1,3].

Сучасні освітні тенденції передбачають, що системи побудови інформаційно-навчальних порталів (ІНП) мають бути чимось більшим, ніж просто середовище для передачі статичних навчальних матеріалів певній групі користувачів з можливістю спілкування і подальшим тестуванням, що характерно для традиційних систем дистанційного навчання. Такі характеристики як індивідуальність, практична доцільність, релевантність, міждисциплінарність та інші особливості безперервного навчання вимагають якісно інших методів і моделей побудови таких систем. Модель освітнього процесу за вимогами безперервного навчання на відміну від класичного дистанційного навчання міститиме такі етапи: 1) визначення освітніх потреб і цілей користувача; визначення вже наявних у користувача знань та навичок, що відповідають цілям навчання; 3) побудова і адаптивна підтримка релевантного навчального процесу на основі відомостей отриманих на двох етапах [2].

Проблема однопредметності і закритості контенту навчальної системи має бути подолана шляхом забезпечення моделей контенту здатністю підтримувати міждисциплінарні зв'язки, а також подавати багатопредметні навчальні матеріали. З метою забезпечення професійної спрямованості навчання програмні системи керування контентом інформаційно-навчальних порталів повинні передбачати моделювання професійних компетенцій та посадових вимог у їх співвідношенні із навчальним контентом. Сформулювати **освітні вимоги** до сучасних інформаційно-навчальних Web-систем можна так: багатопредметність і міждисциплінарність навчально-методичного наповнення; забезпечення засобами моделювання кадрових і виробничих задач та компетенцій; наявність методів автоматизованої побудови індивідуальних навчальних середовищ із функцією контролю і діагностики знань. В результаті аналізу концептуальна схема системи керування контентом може для інформаційно-навчальних порталів виглядати, як показано на рисунку 1.

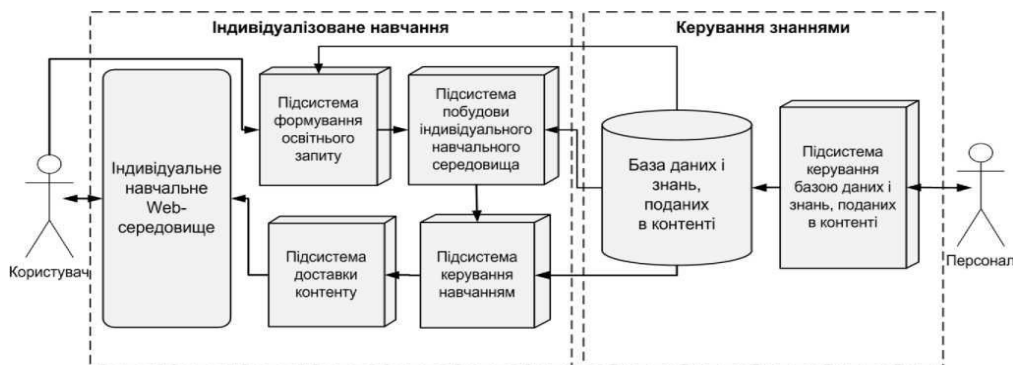


Рисунок 1. - Схема програмної системи керування контентом інформаційно-навчальних порталів

Ключовими задачами в процесі створення такої програмної системи є побудова моделі бази даних та знань, поданих в контенті, розробка структурно-алгоритмічних основ підсистеми побудови індивідуального навчального середовища та автоматизації тестування знань. Моделювання знань здійснюється шляхом побудови онтології предметної області, яка розглядається в навчальному і професійному контенті системи. Таким чином, база знань інформаційно-навчальних порталів повинна містити контент, тобто інформаційне наповнення, яке виражає знання мовою комунікації людини, його онтологічно-орієнтовану формалізацію, а також дидактичну функцію, яка керує на основі онтології процесом постачання контенту користувачу. Таким чином завдання моделювання знань в системі керування контентом інформаційно-навчальних порталів зводиться до побудови онтологічно-орієнтованої моделі навчального контенту, що включає три ключові компоненти: 1) інформаційне наповнення; 2) онтологію предметної області; 3) дидактичну функцію.

Наведена вище схема подає запропонований комплекс моделей і методів для системи автоматизованого керування контентом інформаційно-навчальних порталів. Обґрунтовується дворівневий підхід до керування контентом. На основі цього підходу на першому рівні роботи з системою відбувається керування знаннями. Рівень керування знаннями передбачає виконання двох ключових функцій: формалізацію компетенцій і формалізацію контенту. Результатом цієї роботи є побудова Web-порталу знань організації чи установи. Другий рівень роботи з системою полягає у безпосередній організації індивідуалізованого навчання і містить такі ключові функції: організація освітнього запиту і автоматизована побудова індивідуального навчального середовища. До другого рівня також відноситься контроль і діагностика знань, як необхідні компоненти навчального процесу. Функціональність системи на рівні організації індивідуалізованого навчання цілком ґрунтується на знаннях, закладених в систему на рівні керування знаннями.

Наріжним каменем структури моделі є поняття, предмет обговорення, деякий об'єкт з предметної області, про який в навчальному матеріалі є знання. Теза – це деяка відомість або твердження про поняття. Якщо поняття вказують на предмет контенту, то тези є описово-смысловим наповненням бази знань, яке розкриває характер і властивості наявних понять.

Висновки: для забезпечення моделювання контенту інформаційно-навчальних порталів на предметному рівні слід розробити понятійно-тезисну модель. Вона може застосовуватись, як засіб моделювання смислу контенту, при цьому формалізація відбувається всередині фрагменту навчального тексту. Персоналу системи при цьому надаються спеціальні інструментальні засоби формування і актуалізації такої бази знань. З іншого боку користувач починає свою роботу з системи ініціалізації навчання і вибору цільового контенту. За результатами цього етапу підсистема керування навчанням генерує індивідуальне навчальне середовище і зберігає його за допомогою спеціальних структур моделі користувача, а модуль постачання контенту слугує при цьому засобом доставки персонального освітнього контенту користувачу.

Література

1. Титенко С. В. Генерація індивідуального навчального середовища на основі моделі професійних компетенцій у Web-системі безперервного навчання / С. В. Титенко // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля - 2009. - №1 (131). Ч.2. – с. 267-273.
2. Гагарин А. А. Организация дистанционного обучения как информационный фактор реализации научно-технологической составляющей экономической безопасности государства / А. А. Гагарин, А. Н. Луценко, С. В. Титенко // Экономическая безопасность государства и информационные технологии в ее обеспечении / под общ. ред. Г.К. Вороновского, И.В. Недина - К.:Знания Украины, 2005, стр. 608-619.
3. Титенко С. В. Семантична модель знань для цілей організації контролю знань у навчальній системі / С. В. Титенко, О. О. Гагарін // Сборник трудов международной конференции «Интеллектуальный анализ информации-2006». - Київ: Просвіта, 2006. - с. 298-307.

Ляшок Н.Ю.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ КРИЗИСОВ

Для эффективного функционирования механизма управления человеческим капиталом промышленного предприятия в кризисных условиях важное значение имеет разработка и внедрение системы управлений знаниями, призванной формировать организационные основы реализации основных его положений. Развитие человеческого капитала, прежде всего, связано со знаниями, которые рассматриваются как целесообразно организованная форма информации, используемая в человеческой деятельности.

Система управления знаниями представляет собою форму реализации взаимодействия и развития отношений управления по вопросам повышения уровня знаний персонала предприятия. Выражение этого взаимодействия проявляется в законах, принципах и функциях менеджмента. Система управления знаниями предполагает наличие элементов, связанных с процессами планирования, организации, мотивации, контроля, регулирования и координации.

Функция планирования в системе управления знаниями в кризисных условиях проявляется в определении необходимых объемов, параметров и форм обучения: кого, как и где необходимо обучать. Например, в рамках механизма управления человеческим капиталом промышленных предприятий в условиях экономических кризисов предполагается оценка уровня соответствия человеческого капитала требованиям для разработки и внедрения инноваций. При выявлении необходимости повышения знаний важно определить в системе управления знаниями с учетом индивидуальных особенностей персонала: возможно, ли

самообучение и саморазвитие, обучение в высшем учебном заведении или же важна комбинация двух форм обучения. Отправной точкой данного этапа является информация о необходимых квалификационных требованиях к персоналу для разработки и внедрения инноваций. Организация предполагает формирование соответствующей организационной структуры для эффективного внедрения системы управления знаниями. Для этого важным является пересмотр и корректировка функций персонала кадровых служб, и при необходимости и изменение структуры данных подразделений.

Функция контроля и регулирования в системе управления знаниями рассматривается с позиций соблюдения всевозможных стандартов, действующего законодательства. В её основе находится выявление отклонений результатов от планов и регулирование посредством пересмотра целей и корректировки устанавливаемых планов по обучению персонала. Согласованность устанавливаемых связей в системе управления знаниями достигается за счет координации деятельности персонала в рамках кадровой структуры.

Одно из центральных мест в данной системе занимает мотивация, так как, прежде всего, должна доминировать заинтересованность персонала к обучению. Мотивация предполагает побуждение к действию на основе управления поведением для достижения целей предприятия. Мотивация профессиональной деятельности бывает внешняя и внутренняя.

Сегодня выделяется два основных подхода к изучению проблем мотивации профессиональной деятельности. Содержательные теории мотивации основываются на изучении потребностей людей, так как именно потребности являются основными мотивами их поведения и деятельности. К приверженцам данного подхода относятся Ф. Герцберг, Д. Макклелланд и А. Маслоу. Второй подход к проблеме мотивации профессиональной деятельности основывается на процессуальных теориях, в рамках которых рассматривается распределение усилий работников и выбор определенного вида поведения для достижения конкретных целей. К таким теориям относится теория ожиданий или модель мотивации по В.Вруму, теория справедливости и модель Портера-Лоулера.

Первый тип мотивации проявляется в положительных стимулах (премиях, продвижении по карьерной лестнице, престиже и т.д.) и отрицательных (штрафах, наказаниях, критике и т.д.); второй в значимости самой деятельности и удовлетворенности от работы. Внутренняя мотивация обеспечивает усовершенствование деятельности персонала и является источником развития. Мотивация также рассматривается как совокупность мотивов, которые формируются под влиянием определенных потребностей персонала. Изменение мотивов связано с корректировкой потребностей человека. Важное значение при этом имеют рефлексивные способности руководства предприятия к пониманию и выявлению указанных аспектов. Мотивационные доминанты влияют на эффективность деятельности в силу внутренних и внешних мотивов. Менеджментом и работниками кадровых служб предприятий должна проводиться работа по изучению потребностей персонала и формированию новых мотивов в соответствии с целями предприятия. Это значит, что необходимо руководство-

ваться не только традиционными содержательными и процессуальными теориями мотивации, ориентированными только на исследование потребностей персонала, и выбор типа поведения для достижения целей, но и рефлексивными инструментами управления, способными влиять на корректировку системы мотивов персонала в соответствии с целями предприятия.

Если рассматривать систему управления знаниями на промышленном предприятии в кризисных условиях, то центральная роль при этом должна отводиться мотивации персонала к саморазвитию, что также является важным и при благоприятных условиях. Формирование потребностей к обучению должно быть направлено на построение системы мотивов к саморазвитию. Это позволит организовать на предприятии такую систему управления знаниями, при которой основной акцент будет смещаться на саморазвитие. При данном подходе система управления знаниями персонала будет иметь динамический характер.

Таким образом, обучение персонала можно рассматривать как непрерывный процесс, не требующий значительных инвестиций. Роль руководства предприятия при этом сводится к разработке и внедрению мотивационного механизма, ориентированного на формирование у работников внутренних мотивов к саморазвитию. Значение при этом имеют два аспекта: предоставление объективной информации работникам о выгодах и преимуществах по результатам обучения; координация и регулирование процессов обучения (саморазвития) персонала за счет формирования требований к должностям, категориям, квалификации кадров. Руководством и персоналом должна однозначно и объективно восприниматься информация о необходимых уровнях знаний для движения по карьерной лестнице, повышения заработной платы или же квалификации персонала. Для этого важно динамическое отслеживание того, как могут изменяться требования к квалификации и знаниям персонала при изменении внешних и внутренних факторов деятельности предприятия. Например, в условиях экономического кризиса, при вводе нового оборудования или внедрении инновационного продукта. Ключевая роль при этом должна отводиться развитию рефлексивных способностей руководства и менеджмента к управлению мотивами персонала в соответствии с целями предприятия. Также важной является минимизация искажения информации о преимуществах и особенностях обучения для персонала.

При разработке системы управления знаниями на основе мотивации к саморазвитию персонала промышленного предприятия в кризисных условиях важно учитывать особенности стимулирования инновационной деятельности персонала, представленные в работе [2]. Так, основное внимание при организации заработной платы уделяется мотивам инновационной деятельности персонала. Важная роль отводится нематериальным стимулам, однако предоставляется возможность оценки инновационной активности персонала и расчета размера премий по её результатам. Мотивация инновационной активности персонала в рамках данного подхода предполагает создание системы распределения части чистой прибыли, полученной от реализации инновационного проекта, между предприятием, работниками и исполнителями методом расчета

коэффициента инновационной активности. Тем не менее, ключевая роль отводится оценке инновационной активности персонала. Преимуществом подхода является возможность выбора оценочных показателей с учетом изменения целей оценки инновационной активности персонала. Ограничением является то, что не полностью учитывается роль мотивации в повышении инновационной активности, так как рассматриваются преимущественно внешние стимулы к инновациям. При этом внутренние мотивы не исследуются с позиций их формирования и регулирования.

Также при разработке системы управления знаниями на промышленном предприятии необходимо учитывать особенности взаимодействия с учебными заведениями, применять подходы к обучению на производстве с минимальными затратами средств и времени. Это связано с тем, что не всегда самообучение персонала сможет обеспечить достижение соответствующего квалификационного уровня и знаний для разработки и внедрения инноваций. Руководством предприятий и менеджментом должна вестись постоянная и целенаправленная работа по формированию кадрового резерва и повышению квалификации персонала. Прогнозирование кризисных ситуаций и определение наиболее эффективного периода для внедрения инноваций создает основу для такой работы. Имея информацию о возможностях персонала, о требованиях к уровню его подготовки с учетом предстоящих негативных тенденций, кадровый менеджмент определяет, кого именно нужно мотивировать к саморазвитию и самообучению, кого же направлять на повышение квалификации или же переподготовку, по каким должностям необходимо осуществлять дополнительный набор персонала. На этапе подготовки кадров важно учитывать, что специалист сегодня должен отличаться новым сознанием, культурой, мышлением, качественным интеллектом для обеспечения эффективности осуществления инновационной деятельности предприятия. Исследования показывают, что молодые специалисты, которые успешно оптимизируют производственные процессы, развивают в себе такие профессиональные качества как творческий стиль мышления, мобильность мышления, системность мышления при умении выделять главное, чувство меры в принятии решений и действиях.

Планирование изменения потребностей в кадрах позволит предприятиям предоставлять учебным заведениям заказы на подготовку специалистов необходимой квалификации. При этом также создаются условия для формирования программ обучения со стороны предприятий. Такой подход позволит решить проблему несоответствия структуры персонала потребностям экономики, что будет содействовать постепенному устранению структурного кризиса на рынке труда Украины. В рамках предприятия экономический эффект от внедрения системы управления знаниями проявится в повышении гибкости структуры персонала, в развитии человеческого капитала даже в кризисных условиях, в снижении затрат на подбор, подготовку персонала и формирование кадрового резерва. Реализация предложенных подходов направлена на повышение инновационной активности персонала и уровня инновационного развития предприятия в кризисных условиях.

Література

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
2. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Економічний простір. - 2010. - № 5. - С. 53-58.
3. Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах / Г.В. Іванченко // Економіст. - 2010. - № 3. - С. 21-23.
4. Грифін Р., Яцура В. Основи менеджменту: Підручник / Наук. ред.. В. Яцура, Д.Олесневич. – Львів: БаК, 2001. – 624 с.

Ляшок Н.Ю., Симчук Н.О.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ – ГОЛОВНИЙ ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Важливою ознакою сучасного суспільства є пріоритетна увага до персоналу – провідного виробничого чинника, резерву економічного зростання та конкурентоспроможності. Досвід передових економік світу доводить, що жодну із задач управління у будь-якій сфері діяльності неможливо реалізувати без зацікавленості в її вирішенні працівників. Одним з найважливіших питань для створення максимальної зацікавленості працівників у результатах діяльності організації є саме мотивування, створення оптимального середовища для трудової діяльності.

Основною метою даної статті є дослідження впливу мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці.

Мотивація – це процес спонукання кожного співробітника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення власних цілей та потреб організації, відповідно до делегованих їм обов'язків та плану.

Мотивування - це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Поняття мотивації тісно зв'язано з проблемою керування персоналом. Нові економічні відношення, породжені перехідним періодом, висувають і нові вимоги до персоналу. Це не тільки добір, навчання і розташування кадрів, але і формування нової свідомості, менталітету, а отже, і методів мотивації [1].

Слід пам'ятати, що будь-які зміни в діяльності підприємства, не залежно від ступеня ефективності прийняття рішень «на папері», не будуть впроваджені «в життя» без відповідної мотивації персоналу підприємства. Добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати обсяги продажу, покращувати виробничий процес та обслуговування клієнтів, без особливо великих матеріальних затрат з боку компанії. Адже, коли працівник виконує свої посадові обов'язки з повною са-

мовіддачею і його цілі саморозвитку включають розвиток підприємства загалом, тоді коефіцієнт корисної дії зростає в декілька разів.

Цікавим способом удосконалення мотивації праці є мотивація вільним часом або модульна система компенсації вільним часом. Ця форма немонетарної мотивації поки не одержала поширення у практиці українських підприємств, але досвід використання її зарубіжними фірмами свідчить про необхідність її впровадження на підприємствах.

Мотивацію доцільно поділяти на матеріальну і нематеріальну. Матеріальне стимулювання праці являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці. Політика винагороди за працю організовується так, щоб свідомі ініціатива працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, удосконалення своєї кваліфікації, надавала працівнику можливість збільшувати працею свій дохід.

Проблема підвищення матеріальної мотивації трудової діяльності є однією з «вічних» проблем, що їх має вирішувати економічна наука та господарська практика. Особливо актуальною є проблема матеріальної мотивації для країн з ринковою економікою, до яких належить і Україна. Це зумовлене принаймні двома причинами:

- 1) низьким рівнем доходів, деформаціями в їхній структурі та диференціації;
- 2) необхідністю становлення нових за змістом форм і методів матеріального стимулювання зайнятих в економіці.

Провідна роль у матеріальній мотивації трудової діяльності належить заробітній платі як основній формі доходу найманих працівників. По-перше, вищий рівень заробітної плати (проти середньоринкового її значення) сприяє зниженню плинності кадрів, а отже, забезпечує формування стабільного трудового колективу. У разі зниження плинності персоналу роботодавець має можливість скоротити витрати на його найм і навчання, спрямувавши вивільнені кошти на розвиток виробництва, що, у свою чергу, забезпечить підвищення конкурентоспроможності продукції. По-друге, проведення політики високої заробітної плати дає змогу відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища за середній рівень [4.,с.78].

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, насамперед, направлене на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами [2.,с.54].

Нематеріальна мотивація направлена на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно із зниженням витрат на компенсацію співробіт-

никам їх трудовитрат. Під нематеріальними ми розуміємо такі заохочення до високо результативної роботи, які не видаються співробітнику у вигляді готівки чи безготівкових грошей, але можуть потребувати від компанії інвестицій в якість робочої сили, а саме: можливість розвитку і навчання, планування кар'єри, оздоровлення; пільгове харчування тощо. Основний ефект, який досягається за допомогою нематеріальної мотивації – це підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в компанії [3.,с.22].

Отже можна зробити висновок,що проблема мотивації й стимулювання праці носить комплексний, багатоаспектний характер. Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;
- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх. Це передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці;
- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;
- забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників, тобто створення програм навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;

Саме при виконанні таких потреб працівників, роботодавці можуть сподіватися на те,що вони будуть «викладатися» на 100% під час роботи. Тобто намагатися використати всі існуючі можливості для досягнення найкращого результату.

Література

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
2. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Економічний простір. - 2010. - № 5. - С. 53-58.
- 3.Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах / Г.В. Іванченко // Економіст. - 2010. - № 3. - С. 21-23.
4. Грифін Р., Яцура В. Основи менеджменту: Підручник / Наук. ред.. В. Яцура, Д.Олесевич. – Львів: БаК, 2001. – 624 с.

Мамутова А.О., Шумаєва Е.А.

ФОРМИРОВАНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА: ПРОБЛЕМЫ УКРАИНСКОЙ ПРАКТИКИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Целями осуществления любого вида предпринимательской деятельности являются удовлетворение потребностей клиентов и получение прибыли. Для этого в краткосрочном периоде достаточно четкого сформулированного плана действий, необходимого объема средств и высококвалифицированных сотрудников. В долгосрочном периоде на предприятие воздействуют не только субъективные факторы, но и объективные, которые находятся вне зоны управления менеджеров. Именно в этом периоде предприятие может столкнуться с проблемами, которые негативно повлияют на его производственную активность и финансовое состояние. Во времена кризиса предприятие нуждается не просто в профессионалах, а в лояльных сотрудниках, которые не покинут свое место работы даже при потере финансовых выгод.

Изучением проблемы формирования лояльности персонала занимались многие ученые, среди них Ковров А.В., Магура М.И., Спивак В.А., Харский К.В., Шо Р. и другие.

Лояльность сотрудника – это сложная многогранная категория, которая включает в себя различные характеристики работника, такие как способность и готовность смириться с одними требованиями и глубоко принять другие; стремление сохранить свое рабочее место; желание сделать свою работу наилучшим образом; осознанное соблюдение принятых правил и соответствующая требовательность к другим; поведение определенного типа и т.д.[1].

Для повышения лояльности персонала необходимо соблюдать следующие условия: справедливое вознаграждение за труд; удовлетворение личных потребностей работников в профессиональном и личностном росте и развитии; честные и открытые взаимоотношения работодатель-работник; выполнение всех условий контракта; комфортная обстановка на рабочем месте и благоприятная атмосфера в трудовом коллективе.

Каждая организация разрабатывает свой индивидуальный комплекс мероприятий по формированию лояльности персонала. В зарубежной практике управления персоналом программа формирования и укрепления лояльности состоит из следующих элементов:

— Ответственность за финансовые результаты компании - индивидуальная и корпоративная. В таких компаниях работники владеют акциями компании, а те, которые имеют в своем распоряжении более 10%, участвуют в процессе распределения прибыли. В данной ситуации сотрудники заинтересованы в повышении производительности своего труда, поскольку от конечного результата работы компании зависит величина их финансового дохода.

— Уникальная корпоративная культура. Корпоративный кодекс требует окружать сотрудников таким же уровнем заботы, уважения и заинтересованности, который ожидается от них по отношению к каждому клиенту.

— Политика «открытых дверей». Сотрудники имеют право «перепрыгнуть» через голову своего начальника, в случае если не могут добиться от него своевременного и эффективного решения проблемы.

— Отсутствие принудительного увольнения сотрудников даже в кризисных ситуациях.[2].

Отечественным предприятиям сложно сформировать программу лояльности персонала в связи со следующими тенденциями на рынке труда:

— в кризисных ситуациях украинские компании массово сокращают штат, а в системе мотивации персонала используют малоэффективные приемы;

— для украинского рынка труда характерна острая нехватка профессиональных кадров, компании ведут жесткую борьбу за ценных специалистов, всячески, стараясь привлечь их;

— украинские высококвалифицированные специалисты уже знают степень своей конкурентоспособности и готовы включаться в данный процесс в поисках лучших условий.

И, как следствие, основные причины отсутствия лояльности персонала украинских предприятий следующие:

— недостаточный уровень материальной компенсации за выполняемую работу;

— отсутствие развития и динамики в работе – нет профессионального роста, работа превращается в ежедневную рутину;

— сложные отношения с руководителем – нет контакта, невозможно решать вопросы;

— отсутствие возможности влиять на ситуацию, принимать самостоятельные решения;

— негативные отношения в рабочем коллективе, отсутствие команды, поддержки, безразличие со стороны коллег.[3].

Лояльность сотрудников можно обеспечить и повысить путем стимулирования их деятельности как материальными, так и нематериальными способами. В большинстве украинских фирм руководство четко уверено в том, что самым мощным средством мотивации персонала является денежное поощрение. Именно на нем и формируется лояльность. Но монетарное вознаграждение должно осуществляться в комплексе с другими мотивационными приемами.

С учетом зарубежного опыта и возможностью украинских предприятий, предлагается разрешение проблемы лояльности персонала на основе использования следующих элементов :

1. Компенсационные пакеты – достойная компенсация работнику за приложенные усилия.

2. Разъяснение стратегии развития бизнеса, целей компании, конкретных задач сотрудника.

3. Налаженная система внутренних процедур и коммуникаций – работники отдельных подразделений не должны быть изолированы друг от друга.

4. Возможность развития и обучения.

5. Здоровая психологическая атмосфера в коллективе.

Нельзя говорить о том, что, предприняв изменения в одной сфере, можно сразу же

добиться повышения степени лояльности сотрудников. Любые действия, направленные на формирование лояльности, должны быть уместны для данного этапа развития компании, конкретной ситуации и действовать на истинные причины проблемы – лишь при таком подходе они дадут позитивный результат.

Формируя и укрепляя лояльность персонала, следует помнить, что это постоянная и тяжелая работа, но награда за ее успешное выполнение будет высока. Ведь осуществляя управление своим предприятием, руководитель полагается на свой персонал, поэтому для него чрезвычайно важно знать, что в случае возникновения критической ситуации он сможет заручиться поддержкой своих сотрудников.

Література

1. Балашова Е. Пакет корпоративной лояльности / Е. Балашова // Справочник по управлению персоналом. – 2012. – № 1. – С. 28-31.
2. Потеряхин, А.В. Лояльность персонала как условие профессиональной мотивации / А.В.Потеряхин// Справочник кадровика, 2013. - № 05
3. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/loyalnost-personala>

Панкова Л.І.

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

Інноваційна діяльність в світовій економіці, що ґрунтується на знаннях постійно розвивається й удосконалюється як основа соціальної політики держави. Так, більшість сучасних держав намагаються створити та постійно удосконалювати національні інноваційні системи для підтримки процесу створення та впровадження інновацій. Розвиток світової економіки свідчить, що інноваційна стратегія формується в розвинених країнах як масовий, об'єктивно зумовлений рух до прогресу, в якому діяльність та корпорації визначають пріоритети просування до економічної стабільності [1, с. 9]. Як приклад, державне регулювання інноваційного розвитку США (одного з світових лідерів за економічним розвитком всебічно сприяє впровадженню програм підтримки малого бізнесу (Small Business Innovation Research, SBIR). Кількість подібних програм постійно збільшується. Серцевиною науково-технологічної бази США є використання федеральних конт-

рактів і грантів. Існує розмаїття форм кооперації науки та промисловості. Зокрема, технопарки – результат комбінації науково-дослідницького та промислового потенціалів [2, с.10].

Проводячи соціальну політику, важливо тримати в полі зору всі її напрямки, не залишаючи без уваги жодного з них. Наприклад, навряд чи можна визнати сильною і правильною таку соціальну політику, в рамках якої віддається перевагу розвитку освіти, культури тощо на шкоду вирішенню проблем зайнятості, пенсійного забезпечення тощо. Створення умов для оптимального формування інноваційної праці та інноваційної діяльності стає одним з найважливіших принципів формування системи і механізму управління інноваційної та соціальної політики. Механізм створення і поширення нововведень, маючи суттєві національні особливості, передбачає три загальні складові: систему соціальної політики держави, підтримки фундаментальних і пошукових досліджень; різноманітні форми та джерела фінансування і непрямого стимулювання інноваційної праці; максимальне стимулювання малого інноваційного підприємства та підтримку його.

Стратегічні підходи до головних напрямів соціальної політики мають передбачати заходи щодо формування на макроекономічному рівні мотиваційних передумов активізації інноваційної праці в Україні, зокрема: розробку та вдосконалення нормативно-правового забезпечення інноваційної діяльності, механізмів її стимулювання, системи інституціональних перетворень, захисту інтелектуальної власності, створення системи комплексної підтримки інноваційної діяльності, розвиток виробництва конкурентоспроможної продукції тощо [3, с.18].

Також необхідною складовою державної соціальної політики мають стати заходи, що активізують роль людського чинника, адже забезпечити конкурентоспроможність у сучасному світі можуть передусім знання, ідеї, інформація, тобто - люди. Серед них: створення концепції розвитку інноваційної праці; поширення засад планування та прогнозування інноваційної діяльності; організація діагностування трудових процесів в Україні з урахуванням інноваційної та інформаційної компоненти; розвиток соціальної сфери інноваційної діяльності.

Економіка, що ґрунтується на знаннях потребує новітніх підходів в розвитку соціальної сфери інноваційної діяльності. Поняття «соціальна сфера інноваційної діяльності», на думку автора, відбиває об'єкт та предмет соціальної політики в сучасних умовах розвитку інновацій, єдність та взаємообумовленість інноваційної діяльності і соціальних відносин, а також характеризує ступінь інформаційного розвитку суспільства. На практиці, інноваційна праця та інноваційна діяльність рідко існує у чистому вигляді без соціальної та інформаційної складової, і навпаки соціальні відносини часто виникають в результаті трудових процесів інноваційної діяльності, що супроводжується певними протиріччями. Соціальна сфера інноваційної діяльності достатньо повно відбиває всі фази відтворення робочої сили, її соціальний супровід, інформаційне наповнення та інноваційну складову (рисунки 1).

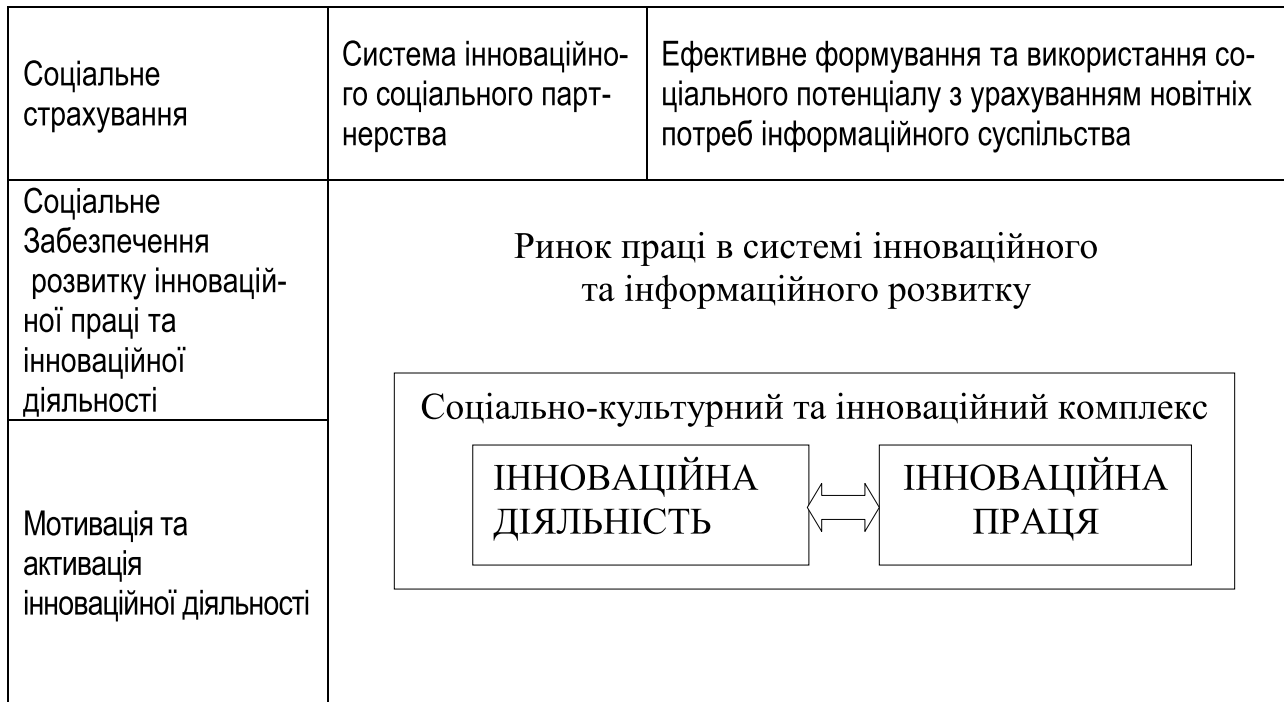


Рисунок 1. – Структура соціальної сфери інноваційної діяльності

Основними блоками структури соціальної сфери інноваційної діяльності є ті, які відображають і забезпечують фази процесу відтворення інноваційної праці:

- соціальна сфера, тобто галузі соціально-культурного комплексу (освіта, охорона здоров'я, культура тощо);
- ринок праці в системі інноваційного та інформаційного розвитку, служби зайнятості, перепідготовки кадрів (у тому числі безробітних);
- сфера мотивації та активація інноваційної діяльності (організація оплати інноваційної праці, стабілізація рівня життя населення та ін.).

У наступний блок входять групи відносин і компоненти, що виникають у процесі відтворення робочої сили з урахуванням інноваційної та інформаційної компоненти і забезпечення умов для взаємодії працівника із засобами і предметами праці:

- система соціального забезпечення розвитку інноваційної праці та інноваційної діяльності;
- система соціального страхування;
- система інноваційного соціального партнерства
- ефективне формування та використання соціального потенціалу з урахуванням новітніх потреб інформаційного суспільства та ін.

Розвиток інноваційної праці в Україні має розглядатися як один із вагомих напрямів соціальної політики, що дозволить створити передумови виходу з

економічної кризи; забезпечення економічного зростання та нарощення соціального потенціалу.

Таким чином, в умовах міжнародної конкуренції та глобалізації світової економіки необхідною умовою є розробка соціальної політики, яка б забезпечувала мотивацію до інноваційної діяльності роботодавців і працівників, формувала у суспільній трудовій свідомості чітку установку на інновації з метою досягнення ефективності розвитку вітчизняної економіки. Спонування до інновацій у всіх сферах трудової діяльності і галузях економіки поступово стане невід'ємною мотиваційною складовою соціальної та інноваційної державної стратегії, орієнтованої на розвиток конкурентоспроможної праці в Україні.

Література

1. Бубенко П.Т. Инкубационный период региональных инновационных систем / П.Т.Бубенко, М.С. Владимирова // Проблемы науки. — 2011. — №11. — с. 9—13.
2. Гаврилова Н.М. О государственном стимулировании инновационного развития / Н.М. Гаврилова // Финансы. — 2011. — №11. — с. 10—14, с. 10—11.
3. Савелко С.О. Інвестиційно-інноваційна діяльність як чинник ефективного розвитку підприємства / С.О. Савелко // Інвестиції: практика та досвід. — 2011. — №22. — с. 17-20.

Сергеева Ю.І., Ляшок Н.Ю.

НЕФОРМАЛЬНІ КОЛЕКТИВИ ТА МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ НИМИ

Не секрет, що широта інтересів людей в колективі виходить за рамки їх виробничих завдань. Потреба кожної людини в спілкуванні, взаємній симпатії й інших стосунках з колегами служить тим ґрунтом, на якому в середині колективу виникають неформальні групи. Неформальні групи - це група людей, яка створюється спонтанно, її члени спілкуються регулярно для досягнення певної мети. Вони мають лідерів, ієрархію, завдання, «неписані» правила, які слугують для членів цих неформальних організацій еталонами поведінки. Актуальність проблеми полягає в тому, що, незважаючи на те, що неформальні організації створені не з волі керівництва, вони представляють собою фактор, з яким має вважатися кожен керівник, тому що такі організації, і інші групи можуть чинити сильний вплив на поведінку окремих особистостей і на робоче поведінка співробітників.

Виникнення неформальної організації є наслідком природного прагнення людини до об'єднання з іншими людьми, до формування стійких форм взаємодії з людьми. [2, с. 223]

Неформальні групи несуть в собі як негативний, так і позитивний вплив на діяльність формальної організації. Неформальні групи можуть поводитися непродуктивно, і це буде заважати досягненню формальних цілей. За неформальними каналами можуть поширюватися неправдиві чутки, що призводять до виникнення негативного ставлення до керівництва. Прийняті групою норми

можуть призвести до того, що продуктивність організації буде нижчою за ту, що визначена керівництвом.

Не знаходячи способів ефективної взаємодії з неформальними організаціями, або намагаючись придушити їх, керівники часто втрачають ці потенційні вигоди. У будь-якому випадку, незалежно від того, чи є неформальна організація шкідливою або корисною, вона існує, і з нею потрібно рахуватися. Навіть якщо керівництво і зруйнує якусь групу, на її місці обов'язково виникне інша, у якій, можливо, скластися свідомо негативне ставлення до керівництва.

Механізм управління неформальними групами можна представити у вигляді певного набору правил, яких необхідно дотримуватися керівнику будь-якої організації. Основними з них є:

1. Визнати існування неформальної організації.

Деякі керівники вперто продовжують вважати, що неформальна організація - це результат неефективного управління. По суті виникнення неформальних організацій явище природне і дуже поширене, - вони є в кожній організації. Раніше було прийнято вважати, що для того щоб впоратися з неформальною організацією необхідно просто знищити її, проте необхідно усвідомити, що її знищення призведе до знищення і формальної організації. Тому керівництву слід визнати неформальну організацію, працювати з нею і не загрожувати її існуванню.

2. Вивчити фактори, що впливають на ефективність функціонування неформальних груп. Група зможе йти до досягнення своїх цілей у залежності від впливу наступних факторів:

- а. Розмір групи.

Один із сучасних теоретиків Кіт Девіс вважає, що переважне кількість членів групи - 5 осіб. Дані групи приймають більш точні рішення, ніж ті, які виходять за ці межі. У групах меншого розміру її члени стурбовані, що їх відповідальність надто очевидна. З іншого боку, в групах більшого розміру її члени можуть відчувати боязкість у висловленні своєї думки перед іншими.

- б. Згуртованість групи.

Згуртованість групи - це міра тяжіння членів групи один до одного і до групи. Оскільки згуртована група добре працює в колективі, високий рівень згуртованості може підвищити ефективність всієї організації, якщо цілі тієї та іншої узгоджуються між собою. У високосплочених груп зазвичай буває менше проблем у спілкуванні, а ті, що бувають, - менш серйозні, ніж в інших. Але існує і негативний наслідок високого ступеня згуртованості - групова однодумність [1, с. 318].

- в. Конфліктність.

Різниця в думках зазвичай призводить до більш ефективної роботи групи. Проте, воно також підвищує ймовірність конфлікту. Хоча активний обмін думками і корисний, він може також призвести до внутрішньогруповим спорам та іншим проявам відкритого конфлікту, які завжди згубні.

3. Перед тим, як зробити будь-які дії, прорахувати їх можливий негативний вплив на неформальну організацію. Керівнику необхідно розуміти, що не-

формальні організації динамічно взаємодіють з формальними. Будь-яка дія, розпочата керівництвом, викликає у співробітників організації позитивні або негативні емоції щодо начальства.

Ще один механізм впливу полягає в правильному розподілі кабінетів, оскільки службовці зустрічаються і встановлюють неформальні відносини з тими, хто працює поруч з ними, частіше, ніж з тими, хто працює на віддалі. Тому формуванню справжнього керівного апарату відділу або управління може сприяти розміщення керівників в одному місці або на одному поверсі.

Основним мотивом вступу в групу є задоволення потреби в належності, взаємодопомозі, взаємозахисті, тісному спілкуванні та зацікавленості.

Потреба в належності. Основною причиною вступу в неформальну групу є задоволення потреби в усвідомленні належності та найсильнішої емоційної потреби.

Потреба в допомозі. В ідеальному варіанті підлеглі повинні мати змогу без труднощів звертатися до свого безпосереднього начальника, щоб обговорити свої проблеми, або за порадою. Якщо цього не відбувається, то керівнику треба звернути увагу на свої стосунки з підлеглими.

Потреба в захисті. Усвідомлена потреба в захисті і зараз продовжує залишатися важливою причиною вступу людей у ті або інші групи. На сьогодні члени неформальних організацій, які складаються з членів нижчих рівнів, захищають свої інтереси.

Потреба у спілкуванні та симпатії. Однією з важливих причин належності до неформальної організації є доступ до неформального каналу надходження інформації, чуток, пліток, іншої інформації, яка або зовсім не надходить з офіційних джерел, або передається по формальних каналах дуже повільно. Люди часто приєднуються до неформальних груп просто для того, щоб бути ближче до тих, кому вони симпатизують. [3, с. 52]

Для гармонійного функціонування компанії неформальні групи вельми значущі, і головне завдання в ході роботи з ними полягає не в їх нейтралізації, а в напрямку їх енергії на потреби організації. Фахівцю по роботі з персоналом необхідно розуміти, що структури, які в ході взаємодії розвинули високий рівень довіри один до одного, повинні підтримуватися керівництвом. Спільність інтересів і цілей неформальних груп і керівництва буде тільки сприяти діяльності компанії. Ключовим моментом у забезпеченні сприятливого середовища, в якому реалізується трудовий потенціал, є правильне керування трудовими ресурсами.

Література

1. Мазаракі А.А. Та ін. Менеджмент: теорія і практика. — Х.: ТОВ "Атіка ЛТД", 2007. — 584 с.
2. Скібіцька Л.І. Менеджмент: Навч. Посіб. — К.: Центр навч. Літ., 2007. — 416 с.
3. Скрипко Т.О., Ланда О.О. Менеджмент: Навч. Посіб. — К.: Центр навч. Літ., 2006. — 176 с.

Солодовник Т.В., Коробський Р.В.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Організація оплати праці – одна з ключових проблем в сучасній економіці України. На всіх етапах розвитку економіки заробітна плата була одним з головних чинників, що забезпечують ефективну систему матеріального стимулювання працівників і що формують мотиваційний механізм трудової активності. Від її успішного рішення багато в чому залежать як підвищення ефективності виробництва, так і зростання добробуту людей, сприятливий соціально-психологічний клімат в суспільстві. Актуальність статті полягає в тому, що питання організації оплати праці є істотним на підприємстві. Оплата праці є основним інструментом підвищення ефективності праці працівників.

Дослідження проблем організації заробітної плати, визначення її сутності в умовах формування ринкових відносин здійснюють такі вчені як: Лагута В., Бутицький О., Бондаренчук К., Горська М., Жуляй І., Жибак М., Замора О., Семенов Г., Андрущенко Л., Каправий В., Прилипко С., Ярошенко О., Шелудько Л., Синько Н., Петренко І., Синяєва Н., Чигринська О., Червінська Л., Шевчук Л., Юрчишена В. Вони стверджують, що для виходу з руйнівної економічної і ресурсно-фінансової кризи економіки важливо підвищувати ефективність використання праці, знайти резерви підвищення її продуктивності шляхом впровадження дійового механізму стимулювання праці.

Мета полягає у оцінці впливу на рівень заробітної плати в Україні організаційних, соціальних та ринкових чинників, а також врахування зарубіжного досвіду і визначення на основі цього шляхів удосконалення механізму формування заробітної плати в державі.

У Законі України «Про оплату праці» зазначено, що «Заробітна плата – винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу». Розмір зарплати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1].

Основним складником організаційно-економічного механізму управління оплатою праці є її організація на підприємстві. Питання організації заробітної плати, визначення її рівня завжди перебувають у центрі уваги як роботодавців, так і найманих працівників та їх об'єднань. Відповідно до чинних на сьогодні законодавчих актів (ст. 15 Закону України «Про оплату праці» і ст. 97 Кодексу законів про працю України), основою організації оплати праці в Україні є тарифна система, що включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні довідники [6].

Діючі системи оплати праці в Україні мають ряд недоліків, а саме: заробітна плата погано, а найчастіше взагалі не пов'язана з кінцевими результатами праці; ріст оплати праці не зв'язаний з ростом ефективності; діюча система не зорієнтована на співробітництво; система оплати не є досить гну-

чкою; низький рівень заробітної плати, що свідчить про незадовільне виконання її відтворювальної функції; тінізація заробітної плати; затримка виплати заробітної плати; порушення законодавства у галузі оплати праці, основних положень генеральної і галузевих угод, колективних договорів; незадовільна галузева, регіональна та професійна (кваліфікаційна) диференціація заробітної плати; відсутність у багатьох випадках пов'язаності розмірів заробітної плати найманих працівників з рівнем їхньої кваліфікації, результатами праці, що викликає у співробітників відчуття несправедливості та знижує мотивацію до продуктивної і якісної праці [5].

Однією з гострих проблем на підприємствах є взаємозв'язок мотивації праці та її оплати. Для вдосконалення системи оплати праці в Україні, слід творчо вивчити досвід організації оплати праці в країнах з розвинутою ринковою економікою. Досвід оплати праці у США та Японії показує, що застосування різних форм оплати сприяє формуванню у персоналу зацікавленості у підвищенні свого кваліфікаційного й професійного рівня, розвитку підприємства. Характерною особливістю сучасних систем оплати праці на Заході є значне поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Так, більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їх розмір залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки у загальному обсязі виробництва. Причому розумова праця оплачується вище, ніж фізична. За даними спеціальних досліджень заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробітну плату робітників: у Німеччині – на 20 %, в Італії і Данії – на 22 %, у Люксембурзі – на 44 %, у Франції і Бельгії – на 61 % [3].

У даний час в Україні в оплаті праці характерна однобічна спрямованість на ближню мотивацію. Така ситуація руйнівно діє на мотиваційне середовище особистості, не викликає зацікавленості у власному розвитку.

Зацікавити працівників у повнішому використанні творчого потенціалу допомагає політика диференціації винагород з урахуванням індивідуальної і колективної участі у формуванні результатів діяльності. Інструментом формування диференційованої системи винагородження працівників за трудові зусилля є технологія грейдингу [2, с. 70].

Протягом останніх 5 років в Україні спостерігається значна увага роботодавців до системи грейдів, оскільки в умовах наростаючої конкуренції і турбулентності національної економіки персонал є одним із головних факторів виживання підприємства. Однак існує проблема розробки та впровадження системи грейдів на вітчизняних підприємствах, яка відбувається повільно і потребує значних витрат.

Система грейдів (позиційних посад) є свого роду корпоративним «табелем про ранги», в якому кожному кластеру (грейду) посад відповідає свій рівень заробітної плати. Грейдинг — це метод створення універсальної ієрархії посад (рангів) для всього персоналу компанії; система оцінки, що дозволяє визначити прийнятні для всіх працівників рівні компенсації на основі зіставлення відносної цінності для компанії різних ділянок роботи (посад).

Головна особливість грейдингу — «вимірювання невимірного»: переведення нематеріального показника «цінність роботи співробітника» в грошовий еквівалент.

На основі грейдування можна збудувати корпоративну політику компенсацій і пільг, яка дозволить оптимізувати витрати на персонал, причому не за рахунок формального скорочення фонду оплати праці, а завдяки вдосконаленню організаційної структури і штатного розкладу, більш ефективного планування витрат на персонал. Система грейдів побудована таким чином, що роботодавці платять працівникам за результат. Вона дозволяє створити правильну організаційну структуру, порівняти рівень зарплат фахівців з тими, що пропонує ринок праці [4, с. 155-156].

Для вирішення викладених вище проблем необхідно провести комплексну реформу оплати праці, яка б відповідала таким завданням: підвищення платоспроможного попиту на внутрішньому ринку; збільшення питомої ваги заробітної плати у ВВП; встановлення раціональних співвідношень між заробітною платою; підприємницьким прибутком і прибутком від власності; створити цілісну системну правову базу організації оплати праці.

Системи оплати праці, які практикуються у західних країнах, мають бути застосовані в Україні для розвитку і стимулювання працівників підприємств та організацій. Таким чином, політика індивідуалізації трудових доходів найманих працівників, яка є базисом сучасних систем оплати праці за рубежом, може бути впроваджена на Україні.

Література

1. Про оплату праці. Закон України від 4 липня 2013 року // Відомості Верховної Ради України. – 2013, № 406-VII.
2. Данюк В.М., Чернушкіна О.О. Грейдинг у системі управління персоналом / В.М. Канюк, О.О. Чернушкіна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 4. – с. 70-732.
3. Жидовська Н.М. Удосконалення системи оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду / Жидовська Н.М., Прокопишин О.С., Бойчун М.Б [Електрон. ресурс] . – http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znptdau/2012_2_2/18-2-16.pdf.
4. Запорожан Л. Зарубіжний досвід оплати праці за грейдами / В. Барабан, Л. Запорожан, М. Запорожан // Економічний аналіз. - 2011. Випуск 8. Частина 2. - с. 155 – 157.
5. Кравченко М.А. Сутність оплати праці як економічної категорії [Електрон. ресурс]. - Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/biznes/2010_1/2010/01/100115.pdf
6. Крищенко К. І. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. - Україна: аспекти праці. – 2007. – №6 – с.9.

Хацько Д.С., Иваненко Л.В.

ОБЗОР ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА В ИСПОЛЬЗОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Теория человеческого капитала стала в развитых странах поворотным пунктом в мотивации человеческого развития. В последние десятилетия очень многие страны стремятся всеми силами развивать человеческий капитал, так как его высокое развитие это главный критерий достижения успеха любой организации. Ярким подтверждением важности человеческого капитала и человеческого развития в общественной практике является опыт социально-экономического роста стран, не имеющих существенных природных богатств.

Необходимая квалификация работников непосредственно сказывается на прибыли. Именно поэтому американские фирмы выделяют большие средства на профессиональную подготовку и обучение своих сотрудников. В США бюджетные расходы на образование составляют 6-7% ВВП (примерно 1,5 тыс. долл. на человека в год), не считая других источников финансирования. Несмотря на дороговизну образования, которая является проблемой для многих американцев, спрос на него остаётся стабильным и высоким. Государство ведёт такую политику в сфере образования, что родители рассматривают оплату высшего образования не как расходы, а как инвестицию, которая окупается. В США, сформирован своеобразный культ образования, питаемый общественным мнением, регулярными встречами президента с лучшими студентами, аспирантами, преподавателями и представлением их как «интеллектуального достояния нации». Также происходит постоянный контакт университета с рынком труда, с целью отслеживания его требований и происходящих перемен. Проводится оценка успешности учебных программ в подготовке выпускников к дальнейшей жизни, периодические исследования профессиональной карьеры выпускников (был ли полученный в колледже опыт достаточен для овладения профессией).

Показательно влияние человеческого капитала на рост экономики и на примере Японии. В стране, придерживавшейся веками изоляционистской политики, всегда был высок уровень человеческого капитала, включая образование и продолжительность жизни. Эта страна обладает достаточно скудными природными ресурсами, поэтому развитие человеческого потенциала здесь является очень важным. В Японии создана мощная поддержка государством образования, здравоохранения, социального обеспечения. Здесь действует система пожизненного найма на работу, при которой не человек приспосабливается к работе, а, наоборот, все делается, чтобы работу приспособить к человеку, создать наиболее благоприятные условия, окружить заботой и вниманием. Японцы

считают, что главная производительная сила на любом предприятии - работник, его интеллектуальные способности, творческая инициатива, преданность делу.

Процесс внедрения новых технологий должен быть динамичным и требует постоянного обновления знаний. Наличие проблемы постоянной переподготовки работников сомнений уже не вызывает, часто оказывается, что переподготовка работника будет выгоднее, чем его замена. Так в Японии затраты на переподготовку одного инженера втрое меньше, чем поиск и прием на работу нового. Важную роль в развитии человеческого капитала в Японии сыграли кружки качества. Кружки качества — это небольшие группы (до 10 чел.), объединяющие рабочих одного производственного участка или отдела. Они собираются, как правило, раз в неделю и в течение часа обсуждают такие производственные проблемы как качество работы, производительность труда, обеспечение безопасности и т.д. По некоторым оценкам, работа кружков позволяет японским компаниям ежегодно экономить 20-25 млрд. долл. Основная масса кружков качества (от 80 до 90%) действует в сфере производства. На многих японских предприятиях кружки качества обычно собираются до или после рабочего дня и обсуждают, как решить намеченные проблемы. Такая сверхурочная деятельность оплачивается, но частично, и не по таким высоким ставкам, как за основное рабочее время. Одним из главных условий успешной деятельности кружков качества является непосредственное вовлечение в их работу руководителей.

Что касается европейских компаний, то, как правило, крупные корпорации создают свои учебные центры, институты и университеты, где обучается их персонал. Так, например, концерн Envia M (Германия), компания "Люфтганза" (Германия) имеют целый ряд учебных центров. В них наряду с профессиональной подготовкой осуществляется дальнейшее сопровождение процессов развития персонала компании. Преимущественно, это осуществляется через курсы повышения квалификации, консультации для руководителей и специалистов, разного рода тренинги. Необходимо отметить, что профессиональная подготовка и обучение персонала осуществляется в рамках дуальной системы, которая предполагает гармоничное сочетание циклов теоретического и практического обучения. Теоретическую программу учащиеся осваивают в стенах учебных центров, а практическую - непосредственно на предприятии.

В Украине развитию человеческого капитала уделяют крайне мало внимания. Это доказывает рейтинг от Корнельского университета, бизнес-школы INSEAD и Всемирной организации интеллектуальной собственности WIPO Украина получила индекс 35,78 (по шкале от 0 до 100). Индекс учитывает: условия для открытия и развития нового бизнеса, налоговую политику в стране, качество университетского образования, доступность макро финансирования и венчурного капитала. Что касается основы развития человеческого капитала, образования в Украине наблюдается низкое состояние материально-технической базы учебных заведений, она остаётся без особой поддержки со стороны государства, с каждым годом уменьшаются бюджетные места в выс-

ших учебных заведениях, также прослеживается негативное влияние низких доходов семьи на уровень образования.

Анализ зарубежного опыта показал, что инвестиции в человеческий капитал и его непосредственное развитие оказывают только положительное влияние на успех любой организации и на успех развития страны в целом.

Література

1. Матрусова Т.Н. Стратегия всеобщего контроля качества и обучение персонала в японских фирмах // Проблемы теории и практики управления. – К. 2002, 305 с.
2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=512531>- (Афанасьев Н.И. Инвестирование в человеческий капитал: зарубежный опыт и российская действительность)
3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ref.rushkolnik.ru/v36788/?page=6>- (Добрынин А.Н.- Человеческий капитал: экономическое содержание и факторы накопления)
4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.empitry.com/375-chelovecheskij-kapital.html>- (Лукашевич В.В.- Человеческий капитал)
5. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml>- (Кирьянов А. В.- Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность)
6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://zn.ua/ECONOMICS/ukraina-za-god-poteryala-poteryala-vosem-pozicij-v-innovacionnom-rejtinge-124955_.html)-(Украина за год потеряла восемь позиций в инновационном рейтинге)

Хацько Д.С., Цветнова О.В.

ВЛИЯНИЕ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА ИМИДЖ ПРЕДПРИЯТИЯ

Вряд ли кто-нибудь станет спорить, что текучесть кадров отрицательно сказывается на работе предприятия, не дает сформироваться коллективу, а значит и корпоративному духу, что неизменно влечет за собой снижение производственных показателей и эффективности работы.

Текучесть персонала - движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.

Для многих компаний высокая текучесть кадров - одна из самых актуальных проблем. Только 30% офисных работников в ближайшем будущем не намерены менять место работы. К увольнению «белых воротничков» подталкивает низкая зарплата, отсутствие перспектив карьерного роста и конфликты с руководством. Первыми в очереди на увольнение стоят работники гостиничного и ресторанного бизнеса, а самыми стабильными оказались IT-специалисты.

Смена места работы в 2013 (данные исследования кадрового портала), показан на рисунках 1, 2.

Планируете ли Вы менять работу в 2013 году?

Основные и главные причины ухода персонала следующие:

- 1) Низкая зарплата;
- 2) продолжительные или неудобные часы работы;
- 3) плохие условия труда;
- 4) деспотичное или неприятное руководство;
- 5) проблемы с проездом до места работы;
- 6) отсутствие возможности для продвижения, обучения или повышения квалификации, развития опыта, карьерного роста;
- 7) работа, в которой нет особой нужды;
- 7) неэффективная процедура отбора и оценки кандидатов;
- 8) неадекватные меры по введению в должность (отсутствие контроля за адаптацией).

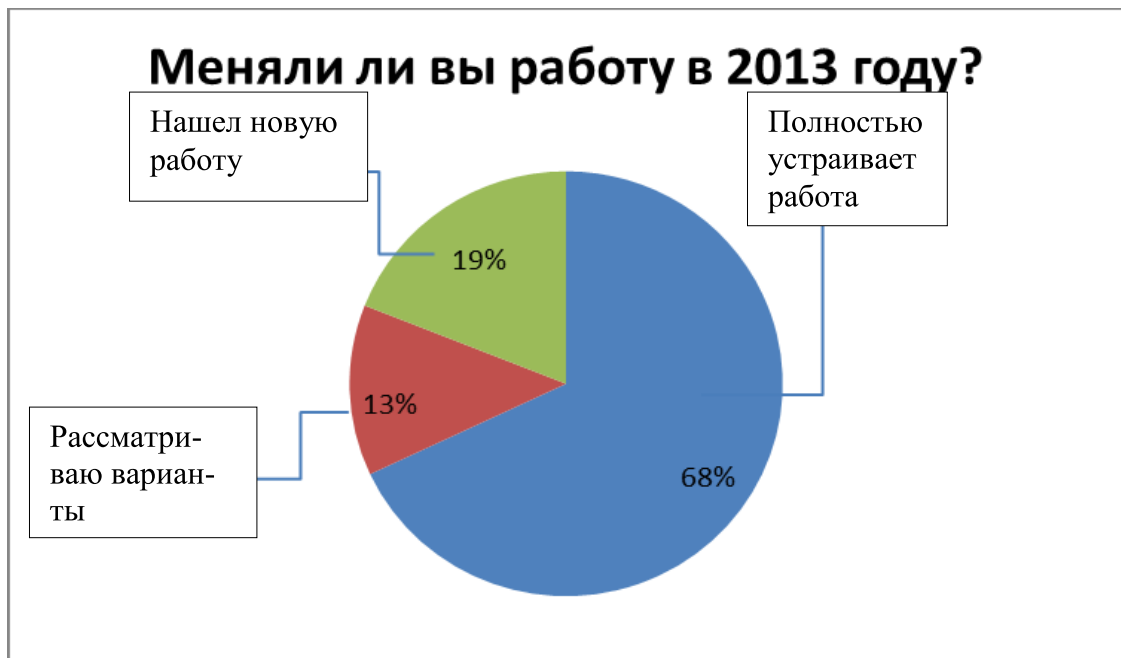


Рисунок 1. Смена места работы в 2013г. в %

Частая текучесть кадров влияет на имидж компании. Смена кадров происходит практически в любой фирме. Это нормальное, в общем-то, явление для каждого живого коллектива, ибо отсутствие движения есть признак застоя. Поэтому приток новых людей и изменение кадровой структуры служит фактором естественного развития. Беда, когда текучесть кадров принимает значительные масштабы, становится неуправляемой, нарушает нормальный ритм работы и вдобавок вредит репутации руководителя в деловом окружении.

Если в компании существует высокая текучесть кадров, нужно постоянно искать замену уходящим сотрудникам, проводить адаптацию и обучение новичков, решать проблему преемственности и сохранности коммерческой информации. Компании с высокой текучестью кадров сложнее формировать имидж привлекательного работодателя и создавать благоприятный климат в коллективе.

ве. Поэтому неслучайно текучесть персонала - это один из основных показателей, характеризующих эффективность системы управления человеческими ресурсами в компании.

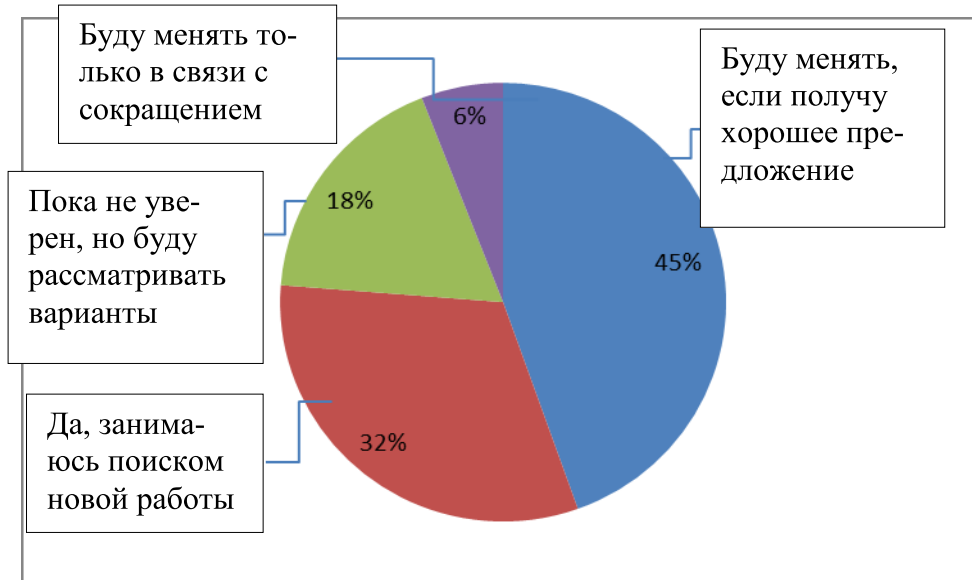


Рисунок 2. Смена места работы в 2013 в %

Література

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология / Л. Джуэлл ; [пер. С англ.]. – СПб. : Питер, 2001. – 490 с.
2. Крымов О.О. Вы – руководитель персонала / О.О. Крымов. – М. : Вершина, 2006. – 320 с.
3. Крайнов М. Когда надо расставаться [Электронный ресурс]- режим доступа: <http://www.kraynov.com/business-articles/>
4. Исследовательским центром Международного кадрового портала hh.ua [Электронный ресурс]- режим доступа: <http://hh.ua/article/14213>
5. Журнал «Личный счёт» №14-15 2013 с.10

Холодова К.С., Ляшок Н.Ю.

АКТУАЛЬНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

У статті розглянуті актуальність планування, обліку і контролю робочого часу підприємця як елемента організаційної культури, а також деякі особливості впровадження тайм-менеджменту в систему сучасного підприємництва. До-

водиться, що тайм-менеджмент є важливим і затребуваним елементом управління персоналом.

Сучасна ринкова економіка є економікою підприємницького типу. Однак модель здійснення підприємництва істотно змінюється в міру ускладнення господарської практики. Розосередження підприємницької функції на різних рівнях управління організації вимагає створення адекватного механізму контролю та стимулювання всіх учасників підприємницької діяльності, і в першу чергу керівників. У цьому зв'язку проблеми формування організаційної культури в системі тайм-менеджменту як одного з її елементів стають особливо актуальними і затребуваними.

Практично в будь-якій організації кожна посадова особа зазвичай стикається з реальністю непродуктивного витрачання свого часу. Для того, щоб підвищити ефективність реалізації поставлених перед керівником завдань, необхідно в першу чергу приділити увагу плануванню робочого часу.

Управління часом або тайм-менеджмент - це технологія організації часу і підвищення ефективності його використання. Зазвичай управління часом є необхідністю у розвитку будь-якого проекту, оскільки визначає час завершення проекту і масштаб. В управлінні часом можна виділити наступні процеси:

- аналіз.
- моделювання стратегій з урахуванням проведеного аналізу;
- ціле встановлення - постановка мети або визначення ключового напрямку розвитку; визначення та формулювання мети;
- планування і розстановка пріоритетів, розробка плану досягнення поставлених цілей і виділення пріоритетних (першорядних) завдань для виконання;
- реалізація - конкретні кроки і дії відповідно до наміченого плану і порядком досягнення мети.
- контроль досягнення мети, виконання планів, підбиття підсумків за результатами.

Керівник повинен виділити стратегічні та оперативні цілі своєї діяльності, вміти організувати робочий час і чітко визначити терміни виконання, з'ясувати мотивацію тих чи інших дій, а також проконтролювати виконання наміченого. Але крім уміння управляти своїм часом у функції професійного керівника входить ефективна організація робочого часу своїх підлеглих, щоб кінцеві цілі досягалися не тільки з найменшими матеріальними витратами, але і в оптимальні часові проміжки. Це є не тільки прикладної, розв'язуваної на інтуїтивному рівні, завданням, але і важливою науковою проблемою. Необхідність виділення управління часом в окрему область досліджень обумовлена постійно наростаючими темпами змін у зовнішньому середовищі, збільшенням інформаційних потоків, які доводиться відслідковувати керівнику, і в зв'язку з цим зростанням вимог до мобільності та організованості менеджерів.

Отже, тайм-менеджмент можна визначити, як систему планування, організації, обліку та контролю використання робочого часу в організації і власного часу керівника з метою підвищення ефективності роботи окремих підрозділів і організації в цілому. Він ґрунтується на наступних елементах: планування ро-

бочого часу, чітке ранжування пріоритетів, ефективна робота з інформацією, уміння виконувати неприємні справи, коректування спілкування з оточуючими. Тайм-менеджмент є не тільки системою управління, а й елементом організаційної культури в системі сучасного підприємництва.

Ефективність планування завжди має межу, експерти рекомендують чітко планувати близько 60% свого робочого часу, 20% - резервувати для вирішення непередбачених питань, а решту 20% - взагалі присвятити вільної творчої діяльності. Слід зазначити, що цілі, які стоять перед підприємцем не завжди ясні і послідовні. Множинність цілей у поєднанні з існуванням різних інтересів часто призводить до суперечностей. Звідси і виникає необхідність впровадження корпоративного тайм-менеджменту як сукупності технологій «вбудовування» методів тайм-менеджменту в систему управління організацією. Таким чином, якщо корпоративний менеджмент - шлях «зверху вниз», від побудови системи до ефективності входять до неї елементи, то корпоративний тайм-менеджмент - шлях «знизу вгору», від персональної ефективності співробітників-до підвищення ефективності підрозділу чи організації.

Важливим елементом тайм - менеджменту є ефективна робота з інформацією. Чим більше інформації для аналізу є в розпорядженні керівника, тим менше ймовірність прийняття хибного або нераціонального рішення.

Слід зауважити, що тайм - менеджмент впроваджується сучасними підприємницькими структурами в основному для організації робочого часу, а не для його економії. Велика частина керівників не веде детального розкладу робіт на майбутній день, не виявляють дії, що займають основну частину робочого дня підприємця, не визначають інтервалів між виконанням робіт. З нашої точки зору, важливим для них у цьому випадку є ведення обліку завершених і незавершених справ.

З представлених вище теоретичних положень може бути сформульований висновок: ефективне управління часом допоможе ліквідувати дефіцит робочого часу завдяки правильній організації керівництвом діяльності працівників. Розробка стратегії і тактики тайм-менеджменту є особливо актуальною для сучасного підприємництва. У цілому ж, впровадження тайм-менеджменту в корпоративну культуру будь-якої компанії дозволить підвищити адаптивність організації до зовнішніх і внутрішніх ризиків, збільшити швидкість її реагування на зміну зовнішнього середовища.

Література

1. Архангельський Г.А. Організація часу. 2- е вид. СПб. : Питер, 2006 . 448 с.
2. Горін Д.Г. Простір і час в динаміці російської цивілізації. М: Едиториал, 2003. 280 с.
3. Кастельс М . Інформаційна епоха : економіка , суспільство і культура / Пер. з англ. О.І. Шкаратана . М. : ГУВШЕ, 2000. 607 с.
4. Любінська Л.М. , Лепілін С.В. Філософські проблеми часу в контексті міждисциплінарних досліджень . М. : Прогресс - Традиція , 2002 . 304 с.

5. Ушакова Є.В. Загальна теорія матерії (Основи побудови) . Барнаул : Алтайське відділення філософського товариства ; Алтайськ . держ. агр. ун.-т, 1998 . Ч. 1 . 128 с.

6. Різник С.Д. Персональний менеджмент : Учеб. 3-е изд., Перераб. і доп. М. : ИНФРА-М, 2008. – 558 с.

Циганок К.В., Ляшок Н.Ю.

КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЕЛЕМЕНТ УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах ринкової економіки один з вирішальних факторів ефективності та конкурентоспроможності підприємства - забезпечення високої якості кадрового потенціалу. Кожна компанія неминує здійснює комплектування штату співробітників. Саме від результату підбору кадрів залежить вся подальша ефективність праці робітників. Саме підбір персоналу є базовим елементом всієї системи людських ресурсів у компанії, як фундамент майбутнього успіху або невдачі.

Найняти людину на посаду - це не просто відбір, підбір і найм персоналу. Це система взаємовідносин і взаємодій компанії з ринком праці, по процесу найму робітників ринок праці дізнається про компанію, про кадрову політику компанії, про корпоративну культуру і особливості роботи компанії. Тому помилки кадрової політики коштують організації дорого.

Мета роботи - виявити типові помилки у процесі найму робітників та розробити ефективну кадрову політику.

Розглянемо типові помилки в процесі підбору і результати цих помилок у майбутньому для компанії.

1. Дуже часто у фірмах відсутня система планування персоналу. Не сформована потреба в персоналі або потреба сформована не вірно. Як результат, «непотрібні вакансії», на які здійснюється процес підбору, а потім відбувається звільнення співробітників. Компанія несе матеріальні втрати, втрати професіоналів і «втрати іміджу». «Зайві співробітники», які тільки розширюють штат, але не несуть надалі корисність компанії, за що компанія їх скорочує.

2. Вимоги до кандидатів: нечіткі, суперечливі, відсутні взагалі. Посадові обов'язки не прописані, або не пред'являються кандидатам. Це приводить до того, що нові співробітники або «не дотягують» до посади, або «перетягують» її. Звідси і незадоволеність персоналу, незадоволеність компанії, при «не дотягуванні» підвищуються витрати на навчання персоналу.

3. Не ставиться і не аналізується питання про сумісність співробітників-кандидатів. Відсутність командної роботи персоналу, конфлікти. Це вимагає підвищеної уваги керівництва. Знижується ефективність праці такого співробітника.

4. Помилкою є затягування часу ухвалення рішення по найму кандидата. Результат: Зниження у кандидата мотивації роботи в даній компанії. Пристрій на роботу в іншу компанію.

5. Відсутність програм адаптації персоналу. Новий співробітник відчуває себе “чужим” в компанії. Йому часто не пояснюють чітко його функції на випробувальний термін, не вводять в посаду. За оцінками фахівців, його продуктивність праці складає близько 40%, а не 60-70% як при програмах адаптації. [1, с.50-53]

Всі ці помилки сприяють неефективній роботі компанії. Тому, в ході формування кадрової політики, в ідеальному випадку необхідне узгодження наступних аспектів:

- розробка загальних принципів кадрової політики, визначення пріоритетів цілей;
- організаційно - штатна політика - планування потреби в трудових ресурсах, формування структури і штату, призначення, створення резерву, переміщення;
- інформаційна політика - створення і підтримка системи руху кадрової інформації;
- фінансова політика - формулювання принципів розподілу коштів, забезпечення ефективної системи стимулювання праці; політика розвитку персоналу - забезпечення програми раз-розвитку, профорієнтація і адаптація співробітників, планування індивідуального просування, формування команд, професійна підготовка і підвищення кваліфікації;
- оцінка результатів діяльності - аналіз відповідності кадрової політики і стратегії організації, виявлення проблем в кадровій роботі, оцінка кадрового потенціалу (центр оцінки і інші методи оцінки ефективності діяльності) . [2]

Сьогодні багато керівників розглядають витрати на утримання персоналу як найбільш перспективні інвестиції, однак для того, щоб такий підхід виправдав себе, необхідно вивести кадровий менеджмент на найвищий рівень, що забезпечує адекватна стратегія кадрової політики. Як показує практика, уникнути типових помилок і зробити інвестиції в персонал прибутковими допомагає тільки HR-стратегія.

Формулювання HR-стратегії - процес трудомісткий: необхідно врахувати не тільки бізнес-стратегію компанії, але також і імідж фірми як роботодавця, установки першої особи і команди топ-менеджерів і, звичайно, особливості ринку праці.

HR стратегія - це набір основних правил, цілей і завдань роботи з персоналом, уточнених з урахуванням бізнес-стратегії, типів організаційної стратегії, організаційного і кадрового потенціалу, а також типу кадрової політики компанії. Успішна HR-стратегія тримається на трьох чинниках: оплата праці, оцінка персоналу і розвиток персоналу. Причому саме в цій послідовності. В першу чергу метою кожного співробітника є отримання доходу. Таким чином, коли фахівцям платять за досягнення цілей бізнесу, вони досягають їх набагато більш ефективно.[2]

Проект з розробки HR-стратегії для компанії складається з наступних ключових етапів:

Діагностика компанії та її бізнес-стратегії.

Визначення та діагностика бізнес-процесів служби управління персоналом.

Визначення ключових пріоритетів у галузі управління людськими ресурсами для досягнення основних цілей бізнесу сьогодні і підвищення ефективності роботи компанії завтра.

Коригування структури та функціоналу служби управління персоналом відповідно до зміненої стратегії.

Визначення ключових показників ефективності функціональних підрозділів служби управління персоналом.

Проведення серії семінарів з питань управління персоналом для відповідальних керівників.

Налаштування ключових HR-процесів на реалізацію бізнес - стратегії: атестація та оцінка результативності, система оплати праці, навчання.

Опис кадрової політики.

Підготовка положень і регламентів, що описують нову систему управління персоналом .[2]

Отже можна зробити висновки, що розробивши HR-стратегію, яка тримається на трьох чинниках: оплата праці, оцінка персоналу і розвиток персоналу, отримаємо правильно спланований кадровий менеджмент організації. За умов реалізації кадрової стратегії можна очікувати підвищення ефективності кадрової політики, а також системи управління персоналом підприємства в цілому.

Література

1. Базаров Т.Ю. Кадровый менеджмент: теория и практика управления человеческими ресурсами: сборник статей / Москва, 2013, – № 5
2. Кадровая политика организации// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.solon.su/hr4-2012-10-12/>

Чернишенко Я.Г., Моїсеєнко Л.М.

ПРОБЛЕМИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПРАЦЯХ УКРАЇНСЬКИХ НАУКОВЦІВ

Актуальність даної теми зумовлена необхідністю створення відповідної концепції та методів формування корпоративної культури організації як основи сталого розвитку організації в майбутньому. Чим далі, тим частіше і щільніше ми стикаємося з таким поняттям, як "корпоративна культура". Міжнародний досвід свідчить, що важливою умовою ефективного розвитку вітчизняних підприємств є пошук результативних методів управлінського впливу на персонал. Одним із важливих інструментів такого впливу є формування та розвиток корпоративної культури. Все більше керівників і менеджерів по персоналу сьогодні замислюються про необхідність цілеспрямованого формування в організації ко-

корпоративної культури. Багато в чому така ситуація обумовлена переходом бізнесу на нову стадію розвитку, яка характеризується пошуком шляхів підвищення ефективності використання наявних ресурсів, у тому числі і персоналу. У той же час далеко не всі компанії, що прийняли рішення створювати корпоративну культуру чітко розуміють її суть та принципи.

Мета даної статті є з'ясування наскільки проблема становлення та розвитку корпоративної культури репрезентована в наукових виданнях.

Проведений моніторинг періодичних наукових видань та електронних ресурсів, дозволив зробити висновок, що значна увага у працях вітчизняних науковців приділяється проблемам формування та розвитку корпоративної культури. Певна увага приділяється «видимій» верхній частині загального пласту підприємницької культури у формі окремих актів господарського законодавства. Але можна погодитись з думкою Шпильової В.О., їх роль у формуванні ефективної національної корпоративної культури поки що досить обмежена [4].

З огляду на вище вказане, увагу привертає стаття, кандидата юридичних наук, доцента кафедри правознавства Кіровоградського державного педагогічного університету ім. Володимира Винниченка. «Конституційні принципи регулювання духовно-етнічних та ідеологічних відносин в українському суспільстві» Тетяни Мілової [1]. У статті автор досліджує проблеми культурної системи основ конституційного ладу українського суспільства, зокрема принципи регулювання духовно-етнічних та ідеологічних відносин, висвітлюється зміст означених принципів, аналізуються можливі наслідки розбалансованої дії окремих із них. Автор аналізує чинне законодавство з точки зору закріплення та змісту основних конституційних принципів регулювання духовно-етнічних та ідеологічних відносин в Україні доходить висновків, що конституційні принципи регулювання духовно-етнічних та ідеологічних відносин – це вихідні, керівні, незаперечні положення й ідеї концептуального характеру, що задекларовані у нормах Конституції України та доповнені законодавчими актами відповідно до змісту основоположних норм міжнародних нормативно-правових актів у культурній сфері [2].

Цікавою є також стаття Ірини Лукач, доцента кафедри господарського права Київського національного університету ім. Тараса Шевченка «Класифікація наукових поглядів щодо визначення поняття «корпорація» в українській та російській юридичній літературі». У статті аналізуються основні підходи до визначення поняття «корпорація», класифікуються кооперативні товариства та способи управління корпорацією через складну централізовану систему органів [3]. Автор систематизує наукові погляди щодо визначення поняття «корпорація» в українській та російській юридичній літературі. Автор робить висновки: що корпоративна культура в наш час набуває великих масштабів і має позитивну динаміку розвитку у різних сферах бізнесу і вказує на зміни у кращій бік корпоративної культури і культури спілкування на підприємствах.

Дослідження корпоративної культури через призму актуальних проблем сучасності здійснює Шпильова В.О., к.е.н., завідувач кафедри менеджменту Черкаської філії Європейського університету в статті [4]. Автор впевнена, що важ-

ливим аспектом у корпоративній культурі є дослідження аспектральних поглядів на неї, особливо використання умовно універсальних підходів не лише у сфері економіки й управління, а й інших сферах, наприклад, технологічній, міжнародній, соціальній. У ролі умовно універсального підходу можливе використання засад корпоративної політики (специфічна галузь функціональної виробничо-господарської діяльності учасників корпоративних відносин в акціонерній компанії, в ході якої ідентифікуються диференціали виробничо-соціальних інтересів внутрішніх локальних груп і об'єднань; система заходів, дій та управлінських рішень, спрямованих на формування і впровадження гнучких, ринково адекватних виробничо-господарських організаційних структур функціонування підприємства чи підвищення ефективності вже існуючих з метою забезпечення чіткої взаємодії між її внутрішніми і зовнішніми інституційними елементами.

Дійсно, проблеми корпоративного управління в Україні сьогодні перебувають у фокусі уваги засобів масової інформації, підприємств й організацій так чи інакше пов'язаних з бізнесом, економікою, правом. Адже саме від рівня корпоративної культури і якості управління залежить приплив інвестицій в економіку, розвиток економіки, ризики банків при обслуговуванні клієнтів, рівень життя в країні.

Крім того, аналіз наукових праць українських науковців дає змогу виділити основні тенденції розвитку корпоративної культури в Україні. Це деідеологізація корпоративної культури корпорацій, часткова ліквідація впливу держави на її формування; комерціалізація корпоративної культури; зростання інтересу до корпоративної культури серед академічного менеджменту. Отже, в Україні корпоративна культура на макро- і мікрорівнях перебуває у стані зародження, що підтверджує актуальність забезпечення її розвитку у виробників на основі нових підходів до її дослідження наукою та практичної реалізації менеджментом корпоративних продуцентів, наприклад, на засадах корпоративної політики. Це дозволить якісно обґрунтовувати доцільність дій щодо реалізації управлінських корпоративних рішень з метою підвищення ефективності управління корпорацією й акціонерним бізнесом, визначити походження підприємницьких і соціально-економічних метаморфоз у корпоративній культурі та в цілому у бізнес-системі [5].

На підставі аналізу наукової літератури можемо пропонувати такі заходи: керівникам не боятися вводити та вдосконалювати елементи корпоративної культури у виробництво, займатися цією справою серйозно, а працівникам не боятися змін і зі свого боку розвивати корпоративну культуру. Також слідкувати за тенденціями розвитку корпоративної культури і вводити їх у свій колектив за допомогою наукових підходів.

Література

1. Бізнес журнал «BizKiev»[електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://bizkiev.com/>
2. Дил Т., Кеннеди А. Корпоративные клики: определение культур / Дил Т., Кеннеди А. // В

кн.: Эффективный менеджер: взгляды и иллюстрации / Под общ.ред. Д. Биллсберри. — М., МИМ Линк, 1999. — С. 98-112.

3. Ходырев А. Культурный слой / А. Ходырев // Карьера. № 8-9, 2001. — С. 26-29.

4. Шпильова В.О. Корпоративна культура: сутність та актуальні проблеми сучасності [електронний ресурс] / В.О.Шпильова. - Режим доступу:

<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=70>

5. Корпоративна культура: сутність та актуальні проблеми сучасності [електронний ресурс]. - Режим доступу: // <http://edu.meta.ua>

Щербак Ю.В., Новицкая О.В.

БЕЗРАБОТИЦА В УКРАИНЕ КАК ЭКОНОМИЧЕСКОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ

Украина стала одной из стран, наиболее пострадавших от финансово-экономического кризиса. Это способствовало обострению ряда проблем, в частности повлияло на рост уровня безработицы. Безработица является негативным социально-экономическим явлением, поскольку обуславливает сокращение покупательной способности населения, уменьшает количество налогоплательщиков, приводит к росту риска социального напряжения и возникновения дополнительных расходов на поддержку безработных.

Целью данной статьи является исследование состояния безработицы в Украине в периоды выхода из кризиса. Изучены причины появления безработицы и предложены пути решения этой проблемы.

Значительный вред Украины нанес мировой финансовый кризис. Тема экономического кризиса сейчас несколько отошла на второй план, однако успокаиваться рано, ведь преодолевать последствия кризиса придется не один год. В этом убеждены и эксперты, представители международных организаций, изучающих влияние кризиса на экономическую и социальную жизнь в стране.

Экономисты считают, что важным элементом механизма саморегулирования рыночной экономики является кризис. Он дает импульс развитию экономики. Кризисные явления обесценивают основной капитал, создавая условия для обновления основных производственных фондов на новой технической базе [1, с. 300-305].

По заключению экспертов Представительства Мирового банка в Украине, наиболее острой проблемой, с которой встретилось население Украины в посткризисный период – это феномен безработицы (особенно среди молодежи). Поэтому не зря большинство экономистов и социологов рассматривают безработицу как социальное зло. Именно с безработицей связаны такие явления как падение производства, бедность, социальное напряжение. Безработица, набирает обороты во время кризисных явлений, начинает уменьшаться только через долгий период восстановления и роста в экономике. Но если даже экономика выйдет из кризисного состояния все равно понадобится не один год, чтобы полностью восстановить рынок труда на инновационной основе.

В экономической науке принято выделять три основные концепции безработицы: 1) классическую, 2) кейнсианскую; 3) монетаристскую. По мнению классиков, причина безработицы – в слишком высокой заработной плате, что порождает избыток предложения труда. Это результат определенных требований самих наемных работников. Кейнсианская теория занятости причиной безработицы считает низкий спрос. Монетаристская теория занятости созвучна идеям классической школы. Монетаристы пытаются возродить веру в сильный регулирующий потенциал рынка, в его возможности обеспечить высокую степень макроэкономической стабильности. На современном этапе различают следующие причины безработицы: 1) увеличение времени поиска работы в условиях системы страхования по безработице; 2) устойчивость (жесткость) заработной платы порождает «безработицу ожидания». Безработица ожидания возникает в результате превышения уровня реальной заработной платы над ее равновесным значением [2, с. 395].

Ситуация на рынке труда является ключом к формированию надлежащего уровня жизни широких слоев населения, обеспечения социального согласия, создание гражданского общества и среднего класса. Итак, по сообщению Государственной службы занятости количество незанятых граждан, состоящих на учете в государственной службе занятости, на 1 сентября 2013 составила 422,1 тыс. человек (в августе – 435,4 тыс. людей), в то время как в декабре 2012 года уровень безработицы составлял 506, 8 тыс. людей [3]. Безработица приносит большие проблемы как самому человеку, оставшемуся без работы и стремящемуся ее получить, так и обществу, экономике в целом. Издержки безработицы-то, во что она обходится, что является платой за нее. Плата может быть экономической, психологической, социальной и т.д. К издержкам безработицы можно отнести следующие. Издержки безработицы индивидуальные. В чем состоят издержки безработицы для людей, оказавшихся в роли безработных? Во-первых, снижается или даже становится нулевым уровень их денежных доходов. Во-вторых, проблемы с денежными поступлениями порождают проблемы с объемом и качеством потребления. Безработица отрицательно сказывается на уровне экономического благосостояния человека, семьи. В-третьих, безработица нередко приводит к потере квалификации [4, с. 380].

И хотя в 2013 году уровень безработицы Украины сокращается по сравнению с 2012 годом, но крайне негативным признаком является постоянный рост продолжительности безработицы и увеличение в составе безработных лиц, не имеющих работы длительный период. И именно проблема безработицы является одной из фундаментальных в развитии и функционировании человеческого общества. Особенно острая проблема безработицы, снижение занятости, трудовая миграция, дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Все это ложится бременем на Украину, потому что экономика страны все еще находится в кризисном состоянии. Таким образом, можно предложить следующие мероприятия по уменьшению уровня безработицы в Украине: 1. формирование нормативно-правовой базы в сфере занятости населения; 2. профессионально-образовательная подготовка кадров, повышение качества рабочей силы; 3. сох-

ранение и создание рабочих мест, содействие развитию предпринимательства и самостоятельной занятости населения; 4. решение проблем занятости населения в сельской местности; 5. содействие занятости граждан, нуждающихся в социальной защите и не способных на равных конкурировать на рынке труда; 6. регулирование социально-трудовых отношений; 7. предоставление социальных услуг зарегистрированным безработным [5, с. 1050].

Для введения в действие этих мер государству нужны средства, поэтому я предлагаю компенсировать эти затраты за счет введения дифференцированных ставок налогов, т.е. большим доходам должна отвечать большая ставка налога, накопления средств с помощью государственных депозитов с более высокими ставками, а также увеличение размеров штрафов за нарушение законодательства. Следовательно, внедряя предложенные меры, мы можем достичь уменьшения уровня безработицы, увеличение количества трудоустроенного населения и, как следствие, общее улучшение экономической и социальной ситуации в стране.

Література

1. Баунильская О.Я. Макроэкономика. - К.: ЦНК, 2005. – 400 с.
2. В. Г. Федоренко, Ю. В. Ніколенко, О. М. Віденко, М. П. Денисенко, М. М. Руженський. Основи економічної теорії: Підручник / За науковою ред. Проф.. Федоренка В. Г. –2-ге вид. перероблене і доповнене. – К.: Алеута, 2007. – 519 с.
3. Государственный комитет статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Н.В. Круач. Макроэкономика. К.: ЦНК, 2005. - 400 с.
5. Экономическая энциклопедия/ Науч.– ред. Совет изд-ва «Экономика», «Ин-т Экон. Ран; гл. ред. Л. И. Абалкин–М.: ОАО» Издательство «Экономика» 1999. – 1055 с.

Ярчевская С.Г., Шумаева Е.А.

ВЛИЯНИЕ КОММУНИКАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ НА УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

С активным вовлечением Украины в процессы глобализации, созданием совместных предприятий, выходом на конкурентные рынки, уплотнением контактов и ускорением темпов коммуникаций. Проблемы корпоративной культуры стали завоевывать всё большее внимание. Процветающие зарубежные компании имеют развитую корпоративную культуру и используют ее как важный фактор экономической эффективности, поддерживающий ценности, наиболее соответствующие их целям и четко отличающие одну фирму от другой. В связи с этим в Украине на современном этапе рыночной экономики проблема корпоративной культуры становится весьма актуальной.

Отечественная наука лишь недавно начала изучать роль корпоративной культуры. Исследования в этой сфере осуществляли ученые А. Гришнова, А. Кузьмин, Н. Ландина, И. Мажура, Н. Царенко, Н. Чухрай. Проблемой взаимодействия и влияния коммуникационных процессов на уровень развития корпоративной культуры занимались Королько В.Г., Почепцов Г.Г., Пригожин А.И., Рожков И.Я., Ульяновский А.В., Чумиков А.Н., Шепель В.М.

Корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данному предприятию, регулирующих этические отношения в организации [1]. Корпоративная культура влияет на все сферы деятельности, происходящие на предприятии, а именно: процессы коммуникации, принятия решений, развития карьеры и социализации; эффективной организации производственных отношений.

С помощью коммуникации повышается эффективность работы организации, коммуникация выступает как информационный обмен между людьми, их группами, предполагающий наличие обратной связи. Благодаря коммуникациям реализуются поставленные работниками цели, обеспечивается необходимый уровень взаимодействия с деловыми партнерами, конкурирующими фирмами, потребителями, поставщиками, клиентами. Четко действующие коммуникации в организациях помогают решению всех проблем, с которыми сталкивается организация.

Одним из видов коммуникации является деловая коммуникация, под которой понимается процесс взаимодействия деловых партнеров, направленный на организацию и оптимизацию того или иного вида предметной деятельности: производственной, научной и другой. От эффективности деловой коммуникации зависят взаимопонимание, согласованность действий и четкость приоритетов, возникающих у субъектов, занятых общим делом, их стремление к сближению целей, улучшение партнерских отношений [2]. Хорошо налаженная коммуникация внутри компании обеспечит лучшее понимание устоявшихся ценностей компании, позволит всем субъектам двигаться в одном направлении. Так как и коммуникация, и корпоративная культура направлены на эффективность взаимодействия между работниками предприятия, структурными подразделениями, их взаимосвязь очевидна.

Предпосылками формирования корпоративной культуры на предприятиях являются:

- осознание ведущих ценностей, приоритетов, установок, призванных поддержать перспективную стратегию развития;
- исследование соответствия корпоративной культуры стратегии развития предприятия (бизнеса) и выявление различий.

Достижение главной цели корпоративной культуры - повышение трудового потенциала приводит к росту компетенций персонала, что в конечном итоге обеспечивает рост прибыли предприятия. Это связано с тем, что компетентные работники могут выполнять работу на новом оборудовании, по прогрессивной методике, генерировать новые идеи, творческие подходы [3].

Наличие в трудовых коллективах слабой корпоративной культуры вызывает, как правило, появление депрессивных настроений, чувства беспомощности и даже бессмысленности существования персонала, низкой оценки профессиональной компетентности, что, в конечном счете, сказывается на работоспособности человека и приводит к снижению продуктивности деятельности.

На предприятиях с сильной корпоративной культурой нужда в развитой бюрократической иерархии и системе контроля снижается, когда люди имеют единые ценности и нормы поведения. Организация может быть уверена, что ее члены примут правильное решение, руководствуясь своими уникальными культурными нормами и ценностями. В условиях рынка корпоративная культура выступает мощным конкурентным преимуществом предприятия, повышая его эффективность функционирования во внешней среде, как правило, за счет увеличения внутренней эффективности [4].

Корпоративная культура, сложившаяся на украинских предприятиях, далеко не всегда способствует эффективной работе персонала, что связано с невысоким уровнем доверия между сотрудниками и руководством, отсутствием у работников стремления взять на себя ответственность, проявлять инициативу.

Важным условием развития трудового потенциала предприятий является формирование позитивной корпоративной культуры, отвечающей стратегии его развития. Управление корпоративной культурой должно постоянно находиться в центре внимания менеджеров, подчиняться достижению максимальных результатов на основе приближения интересов администрации и наемных работников. Перспективы дальнейших исследований в этом направлении должны предусматривать изучение способов оценки и регулирования такого влияния в контексте развития отдельных составляющих трудового потенциала предприятия. Корпоративная культура дает людям возможность отождествлять себя с организацией, воспитывает чувство приверженности, ответственности за все происходящее, осознание важности коммуникаций, создает основу для стабильности, экономит средства предприятия и увеличивает капитализацию. Поэтому корпоративную культуру необходимо постоянно укреплять, например, с помощью такого коммуникационного инструмента как внутреннее средство массовой информации – это самый распространенный инструмент. Основной целью использования этого метода коммуникации является необходимость проинформировать и успокоить людей, озабоченных теми или иными вопросами, связанными с процессами в организации. Отражается этот метод в создании таких каналов коммуникации как:

1. Корпоративная газета, являющаяся мощным инструментом взаимодействия с коллективом. Главными задачами такого издания являются создание в коллективе чувства сплоченности, укрепление доверия к руководству, разъяснение политики организации, привлечение работников к сотрудничеству с администрацией, пробуждение у них интереса к делам фирмы и т.д.

2. Корпоративные телевидение и радио, несущие в себе те же цели и задачи, что и корпоративная газета. Польза этого современного способа заключа-

ется в личном общении, в варианте «лицом к лицу», которое может привести к более глубокому взаимопониманию между администрацией и персоналом.

3. Внутрикorporативный сайт, сочетающий достоинства многотиражек с интерактивностью. По сути, он состоит из двух частей: электронной доски объявлений и постоянно действующего форума. Возможно наличие внутрикorporативной электронной почты.

4. Доска объявлений, побуждающая к обсуждению, а, следовательно, способствующая общению людей в коллективе.

5. Корпоративные мероприятия, основное предназначение которых состоит в укреплении корпоративного духа среди работников предприятия в условиях неформальной, праздничной обстановки.

6. Письма и поздравления, призванные имитировать прямое, личностное обращение руководства к персоналу в разговорной, персональной манере коммуникации [5].

Таким образом, создание и развитие дополнительных каналов коммуникаций способствует укреплению корпоративной культуры организации и предоставляет широкие возможности персоналу для самореализации и встраивания новых навыков делового общения.

Література

1. Дяків О. П. Основні складові формування корпоративної культури в організації// Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – К.:КНЕУ, 2010. – Т. 3. – С. 94 –100.
2. Райкова Е.В. Проблемы деловой коммуникации в организации// Вопросы управления. - 2010. - №8. - С. 24.
3. Зеркаль А.В. Особенности влияния корпоративной культуры на развитие предприятия// Международный научно-исследовательский журнал. – 2012. – №11. – С.43.
4. Гайдаржи Е.С. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности коллективных субъектов труда. Монография. – М.:ИПРАН, 2009. – с. 22.
5. <http://sviazyobsh.ru/2013-02-10-19-22-25/264-sushhnost-korporativnoj-kultury-i-osobennosti-eyo.html>/Сущность корпоративной культуры и особенности ее формирования

3. Теорія фінансового менеджменту, моніторинг і моделювання економічних та суспільних процесів.

Коробський Р.В.

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ АНАЛІЗ ДАНИХ В СИСТЕМАХ ПІДТРИМКИ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ

У світових дата-центрах накопичуються великі об'єми інформації, які вимагають належної обробки та прийняття рішень на основі результатів цієї обробки. Методи інтелектуального аналізу даних надають можливість автоматичного пошуку закономірностей, характерних для багатовимірних даних. В основі більшості інструментів інтелектуального аналізу даних лежать дві технології: машинне навчання і візуалізація [6].

В даний час технології методи інтелектуального аналізу даних швидко розвиваються, а області їх застосування розширюються. Це пов'язано із удосконаленням методів аналізу процесів різної природи та обчислювальних процедур. Методи інтелектуального аналізу даних активно використовують такі великі корпорації, як American Express, Google і багато інших. Особливо інтенсивно методи інтелектуального аналізу даних застосовуються в бізнес-додатках аналітиками і керівниками компаній. Це обумовлено тим, що успішний розвиток будь-якого підприємства безпосередньо залежить від його здатності адекватно і оперативно реагувати на зміну зовнішнього середовища, а також від уміння прогнозувати результати тих чи інших впливів [10].

Розвиток мікроекономіки, макроекономіки і прикладних дисциплін передбачає значно вищий рівень їх формалізації, визначений темпами розвитку в галузі фундаментальної та прикладної математики – теорії прийняття рішень, теорії ігор, математичного програмування, математичної статистики. В даний час економічна теорія різних рівнів включає в себе математичні моделі та методи, як природні і необхідні елементи.

Сьогодні будь-які підприємства, фірми або акціонерні товариства використовують обчислювальні машини у своїй повсякденній діяльності для ведення бухгалтерського обліку, контролю за виконанням замовлень і договорів, підготовки ділових документів. Крім традиційних сфер застосування ЕОМ з обробки рутинної інформації, комп'ютер може надавати суттєву допомогу людині при вирішенні творчих завдань. До таких завдань можна віднести прийняття рішень для дослідження складних економічних систем в умовах невизначеності, коли брак інформації компенсується формально представленими знаннями експертів.

Для вирішення задач прийняття рішень в умовах невизначеності, коли особі, що приймає рішення, доводиться оперувати неточною, неповною інформацією, доцільно використовувати клас методів багатокритеріального аналізу, заснованих на теорії нечітких множин.

Аналізовані проблеми часто дозволяють виміряти основні характеристики економічної ситуації якісним чином і побудувати когнітивну карту проблеми.

Згідно концепції Ф. Котлера, інформаційна система складається з людей, устаткування і процедур збору, оцінки та розподілу своєчасної та точної інформації, необхідної для прийняття маркетингових рішень [3]. Маркетингові інформаційні системи створюються з урахуванням конкретних потреб підприємств. Будь-яке промислове підприємство має ряд специфічних особливостей як внутрішнього характеру (продукція, ціна, дистриб'юторська мережа, зв'язки), так і зовнішнього (ринок, конкуренція, замовники), що впливають на процеси прийняття рішень. У літературі за мінімальну вимогу до маркетингової інформаційної системи зазвичай наводять інформаційні потреби кожного елемента маркетингу.

Для оптимізації оргструктури найбільш важлива інформація про покупців. Інформація про покупців збирається і структурується на промислових підприємствах у відділі збуту. Певна частина інформації, істотна на думку продавця, передається вище, де менеджер її фільтрує і непотрібну відкидає. Концентрований інформаційний потік досягає керівництва підприємства у вигляді переробленої первинної інформації; таку інформаційну систему називають вертикальною, вона набула поширення на промислових підприємствах нашої країни.

Цікаво, що зворотний зв'язок (реакція на інформацію) при вертикальній організації інформаційних потоків малий. Це означає, що агенти і продавці змушені самостійно приймати рішення в більшості випадків. Накопичення інформації при такій організації не відбувається.

Інший вид організації інформаційних систем – горизонтальний. Він передбачає адресний розподіл інформації за мірою її надходження. Агенти і продавці адресують інформацію підрозділам, здатним її використовувати.

Переваги горизонтальної системи: більш повне використання інформації та скорочення строків прийняття рішень. Недоліки: агенти і продавці самостійно вирішують, кому і яка інформація може знадобитися, адекватна реакція на інформацію не стимулюється, тобто для агента передача інформації зацікавленій службі є додатковим навантаженням, а для зацікавленої служби не є обов'язковою відповідь агенту, при цьому накопичення інформації не відбувається.

У такому випадку постає питання про організацію маркетингової інформаційної системи. За Ф. Котлером, маркетингова інформаційна система складається з систем внутрішньої інформації, маркетингової розвідки, маркетингових досліджень і аналітичної маркетингової системи, цікавої з точки зору інформаційних технологій.

В її рамках розробляються моделі і здійснюється технічний аналіз маркетингової інформації та процесу прийняття рішень, після чого з'являється можливість пояснити, передбачити результати і поліпшити маркетинг. Ця система аналогічна системі підтримки маркетингових рішень. Вона дає можливість ме-

неджеру з маркетингу самостійно в діалоговому режимі використовувати інформацію, необхідну для прийняття рішень.

Аналітична маркетингова система повинна допомогти скласти і реалізувати маркетинговий план. Робота менеджера з маркетингу вимагає безперервного збору та обробки інформації, а також застосування сучасних інформаційних технологій в задачах аналізу та прогнозування попиту.

Одним із перспективних інструментів інтелектуального аналізу є байєсові мережі, які зазвичай використовують для отримання відповідей на такі види імовірнісних запитів [9]: знаходження ймовірності свідчення, визначення апіорних і апостеріорних маргінальних ймовірностей, обчислення найбільш ймовірного пояснення спостережуваного події, обчислення апостеріорного максимуму, пошук причин спостережуваних подій.

Під свідченням в байєсовій мережі розуміють множини подій, які відбулися; фактично це деяка спостережувана конфігурація e множини змінних свідчення E . Знаходження ймовірності свідчення (probability of evidence) $P_{ev}(e)$ полягає в маргіналізації повного спільного розподілу і не вимагає застосування правила Байєса:

$$P_{ev}(e) = \sum_s P(e, s),$$

де $S = V \setminus E$ – множина змінних мережі за винятком змінних свідчення, V – множина змінних мережі, $E \subset V$ – безліч змінних свідчення, e та s – конфігурації E і S . Прикладом такого запиту стосовно до задачі прогнозування попиту може бути визначення ймовірності події «товар куплений і якість товару – низька і ціна товару – висока».

Визначення апіорних маргінальних ймовірностей (prior-marginal query) полягає в знаходженні ймовірності настання події $P(X_i = x_i) \equiv P(x_i)$, де X_i – одна з змінних мережі, x_i – одне із значень цієї змінної. Інша назва цього процесу – апіорний висновок або висновок без свідчення. Обчислення апіорної маргінальної ймовірності полягає в маргіналізації повного спільного розподілу $P(v)$ і також не вимагає застосування правила Байєса:

$$P(x_i) = \sum_s P(x_i, s),$$

де $S = V \setminus X_i$.

Прикладом може бути запит наступного виду: «Яка ймовірність того, що товар куплять?».

Визначення апостеріорних маргінальних ймовірностей (posterior-marginal query) полягає в знаходженні ймовірності настання події $P(x_i | e)$, де e – спостережуване свідчення. Цей процес також називають апостеріорним висновком або висновком зі свідченням. Обчислення апостеріорної маргінальної ймовірності полягає в маргіналізації повного спільного розподілу і потребує застосування правила Байєса:

$$P(x_i | e) = \frac{\sum_s P(x_i, e, s)}{\sum_{x_i, s} P(x_i, e, s)},$$

де $S = V \setminus (X_i \cup E)$, E – множина змінних свідчення.

Окремими випадками визначення апостеріорних маргінальних ймовірностей є наступні типи запитів:

1. прогнозування, або прямий висновок, – визначення ймовірності події при спостережуваних причинах. У цьому випадку множина змінних свідчення E є підмножиною вершин-попередників X_i . Приклад такого запиту: «Яка ймовірність того, що товар куплять, якщо ціна товару низька, а якість середня?»;

2. діагностування, або зворотний висновок (абдукція), – визначення ймовірності причини при спостережуваних наслідках. У цьому випадку безліч змінних свідчення E є підмножиною вершин-послідовників X_i . Приклад такого запиту: «Яка ймовірність того, що ціна придбаного товару висока, у випадку, якщо наявний факт купівлі?»;

3. міжпричинний висновок (intercausal inference) або трансдукція, – визначення ймовірності однієї з причин початку події за умови настання однієї або кількох інших причин цієї події. Для даного типу виведення характерний феномен, що отримав в штучному інтелекті назву супутного пояснення (explaining away), а в статистиці – парадоксу Берксона. Супутне пояснення полягає в спростуванні старої гіпотези під впливом нової інформації. Це ще одна перевага даного типу мереж, оскільки механізм супутного пояснення є характерним для мислення людини і не може бути реалізований в системах, заснованих на продукційних правилах.

Висновки. Незважаючи на численні програмні пакети, арсенал формальних засобів інтелектуального моделювання залишається досить обмеженим. Одним із слабких місць є недостатній розвиток засобів автоматичного вилучення знань з прецедентів вирішення подібних проблем, відсутність загальної методології математичного моделювання. Можна сподіватися, що розробка подібної методології дозволить моделювати, зокрема, перехід від фізичного до феноменологічного опису дійсності, включаючи феномен глибокого якісного поліпшення рішень.

Література

1. Писарева, О.М. Методы прогнозирования развития социально-экономических систем: учеб. пособие / О.М. Писарева. – М.: Высш. шк., 2007. – 591 с.
2. Официальный сайт компании BaseGroup [Электронный ресурс] / BaseGroup. – Режим доступа: <http://www.basegroup.ru>.
3. Рамазнов, И. Мерчендайзинг в розничном торговом бизнесе / И. Рамазнов. – М.: Деловая литература, 2002. – 375 с.
4. Armstrong, J. Forecasting for Marketing. Quantitative Methods in Marketing / J. Scott Armstrong, Rod Brodie; G. J. Hooley and M. K. Hussey. eds. – London: International Thompson Business Press, 1999. – P. 92–119.

5. Pearl, J. Fusion, Propagation and Structuring in Belief Networks / J. Pearl // UCLA Computer Science Department Technical Report 850022 (R-42); Artificial Intelligence. – 1986. – Vol. 29. – №3. – P. 241-288.
6. Pearl, J. Probabilistic Reasoning in Intelligent Systems / J. Pearl. – San Francisco: Morgan Kaufmann, 1988. – 520 p.
7. Терехов, С. Введение в байесовы сети / С. Терехов // Лекции по нейроинформатике. – М.: МИФИ, 2003. – Ч.1. – с. 149-187.
8. Pearl, J. Causality: Models, Reasoning and Inference / J. Pearl. – Cambridge University Press, 2009. — 464 p.
9. Darwiche, A. Modeling and Reasoning with Bayesian Networks / A. Darwiche. – Cambridge University Press, 2009. – 526 p.
10. Рассел, С. Искусственный интеллект: современный подход (AIMA): [пер. с англ.] / С. Рассел, П. Норвиг. – 2-е изд. – М.: Вильямс, 2005. – 1424 с.
11. Cooper, G.F. Computational Complexity of Probabilistic Inference using Bayesian Belief Networks / G.F. Cooper // Artificial Intelligence. – 1990. – №42. – P. 393–405.

Невзгода Я.Д., Коробський Р.В.

ІНТЕРАКТИВНІ МАРКЕТИНГОВІ КОМУНІКАЦІЇ В СУЧАСНІЙ РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

В наш час для підприємств, що виявляють маркетингову активність, дуже важливим елементом комунікаційної політики стає присутність у віртуальному просторі. Для рекламодавців соціальні мережі надають унікальні можливості безпосереднього контакту зі споживачами. Тому представники бізнесу, ознайомлені із мережею Інтернет, рано чи пізно доходять висновку, що потрібно відкривати своє представництво в соціальних мережах. Кожного дня тисячі користувачів ведуть бесіди про компанії, їх товари та послуги, обмінюючись своїми думками і враженнями. В результаті чого, наприклад, окремих учасників мережного співтовариства може зіпсувати, або навпаки, підтримати репутацію певної компанії [2].

Питання організації та вдосконалення управління інтерактивними маркетинговими комунікаціями розглядалися в роботах іноземних і вітчизняних вчених з маркетингу, менеджменту, комунікацій: Балабанової Л.В., Петенко І. В., Попової Л. О., Берда Д., Бернета Дж., Берези А.М., Козак І.А., Кастельса М., Козьє Д., Котлера Ф., Лук'янець Т.І., Меджибовської Н.С., Руделіуса У., Сигела Д., Успенського І.В. та інших. Проте залишаються недостатньо розробленими проблеми використання та вдосконалення інтерактивних маркетингових комунікацій.

Існування сучасних торговельних підприємств в умовах ринкової економіки потребує від їх керівників вміння своєчасно адаптуватися до змін, що здійснюються, бачити перспективи розвитку підприємства, вдосконалювати менеджмент. Істотне значення для перебудови менеджменту торговельних підприємств та його подальшого вдосконалення, своєчасного пристосування до

умов ринку, підвищення конкурентоспроможності має використання всіх елементів комплексу маркетингу і нових сучасних методів і технологій. З розвитком бізнесу торговельне підприємство розширяє круг важливих для нього учасників процесу через розвиток маркетингових комунікацій. На розвиток маркетингових комунікацій здійснює вплив стан зовнішнього середовища, де існує підприємство: економіки; культури, науково-технічного прогресу та інше. Появлення нових інформаційних технологій підвищило технічний рівень виконання маркетингових комунікацій і дало новий напрямок для вдосконалення методів їх розповсюдження. Бази даних для прямого маркетингу, використання Інтернету для безпосереднього зв'язку із споживачами, створення комп'ютерних програм для складання медіа-плану та обслуговування замовлень клієнтів – це декілька напрямків розвитку інтерактивних маркетингових комунікацій. Однак в практичній діяльності вітчизняних підприємств відсутній єдиний підхід до управління інтерактивними маркетинговими комунікаціями, багато питань потребує визначення та уточнення. Тому виникла потреба у вдосконаленні управління інтерактивними маркетинговими комунікаціями, які забезпечать конкурентоспроможність торговельному підприємству.

На даний час більшість фахівців у сфері маркетингу вважає, що всі управлінські технології ведення бізнесу залежать від специфіки ринків і країн. У будь-яку теорію, закономірності якої впливають з раціональної діяльності індивіда, необхідно вносити поправки на особливості господарювання, менталітету суб'єкта і суспільства в цілому. Це особливо актуально для країн з економікою, що розвивається, в яких теоретико-методичні питання маркетингу як науки про засоби впливу на споживача, формуються і розвиваються на основі теоретичного та практичного пізнання вже існуючих законів і правил країн з розвинутою економікою, налагодженими бізнес-процесами, стабільною політичною і соціальною обстановкою. Часто західні маркетологи, які звикли до операційного управління з налагодженою фінансовою системою, не виправдовують сподівань українських роботодавців, а принципи, що засвоюють маркетологи, досліджуючи величезну кількість західної наукової літератури, виявляються недієвими на українському ринку.

Підприємства, плануючи свою діяльність, частину своїх фінансових ресурсів направляють на маркетингові заходи. Кожний керівник розуміє, що частину маркетингового бюджету можна потратити даром на етапі маркетингових досліджень. Причини можуть бути різними: недостатня грамотність маркетологів, бюджетні обмеження тощо. Але основними причинами неефективних маркетингових заходів є неузгодженість взаємодії всіх служб і відділів підприємства, які зайняті реалізацією продукції, і нерівномірний розподіл відповідальності за результат серед самих служб і відділів. В основі маркетингу знаходиться двоєдиний та взаємодоповнюючий підхід: з одного боку – глибоке вивчення ринку, потреб та запитів споживачів, адресність продукції, що випускається; з іншого – активний вплив на ринок та попит, формування цих потреб та запитів.

Головною метою маркетингу є вивчення та задоволення потреб споживачів і спрямування ресурсів виробника на виробництво саме тих товарів і послуг, яких потребує споживач; адаптація і трансформація виробництва відповідно до змін потреб та запитів суспільства. В свою чергу це спрямоване на досягнення підприємством загальних стратегічних та оперативних цілей й забезпечення умов отримання найбільшого прибутку від збуту продукції.

На основі аналізу існуючих підходів до визначення сутності маркетингу в роботі обґрунтована доцільність розглядати це поняття як вид управлінської діяльності, що спрямований на задоволення потреб споживачів за допомогою обміну, а також як філософію сучасного бізнесу, що пронизує все підприємство та включає комплекс взаємопов'язаних видів робіт: ціноутворення, продаж, доставка товару тощо.

Оскільки підприємство у своїй ринковій діяльності здійснює комунікації не лише зі споживачами, а до цільової аудиторії можуть входити посередники, контактні групи, то доцільно не виокремлювати кінцевого споживача як об'єкта маркетингової комунікації. Маркетингові комунікації також можуть відбуватися між споживачами товарів та послуг шляхом розповсюдження, чуток, рекомендацій, експертних оцінок, тому суб'єктом маркетингової комунікації не завжди виступає підприємство. Таким чином, маркетингові комунікації набувають універсальний характер, мають різновекторні інформаційні потоки.

З метою безпосереднього або опосередкованого впливу на досягнення стратегічних, тактичних і оперативних цілей підприємства доцільно маркетингові комунікації розглядати як універсальний інструмент цілеспрямованого впливу на цільову аудиторію через різновекторні інформаційні потоки.

Існують різні ступені ефективності маркетингових комунікацій при просуванні різних категорій товарів. На нашу думку, основні види маркетингових комунікацій з точки зору цілей, які вони реалізують, а також їх переваг і недоліків впливають в кінцевому підсумку на ефективність маркетингу. Підприємства, що діють в ринковій економіці, можуть дотримуватися однієї з концепцій маркетингу, а саме: виробничої, товарної, збутової, класичної, чи соціального маркетингу. При цьому маркетингова концепція відрізняється від комерційних зусиль підприємства.

Висновки: інтегральним результатом подальшого дослідження проблем маркетингових комунікацій можуть бути теоретичні узагальнення та нові вирішення важливих науково-прикладних проблем розроблення та наукового обґрунтування управлінської діяльності вітчизняних промислових підприємств зі стратегічного планування інновацій відповідно до визначених пріоритетів державного розвитку та економічних реалій. Слід точніше формулювати мету й завдання маркетингової комунікаційної субстратегії, її місце та роль, які відрізняються від інших функціональних стратегій, які надають можливість встановлені нові взаємозв'язки і підпорядкування ділових і функціональних стратегій підприємства, що акцентують увагу на особливостях оптимізації комунікаційної діяльності та конкретизують специфічні ха-

рактеристики цього виду стратегій. Узгодження комунікаційної стратегії щодо просування промислових інновацій на ринку одночасно з прийняттям рішення про їх впровадження (в рамках визначення ділових стратегій підприємства) дає змогу мінімізувати ризики неприйняття інновації ринком і швидко реагувати на сигнали останнього.

Література

1. Нагаєць І.Ю. Трансформація засобів маркетингових комунікацій. Зміна пріоритетів на сучасних ринках / І.Ю. Нагаєць // Держава і регіони. – 2010. – №5. – С. 51-58.
2. Стельмах О.О. Стимулювання збуту в системі маркетингових комунікацій //Торгівля і ринок України. Тематичний збірник наукових праць з проблем торгівлі і громадського харчування. Випуск 11. - Донецьк: ДонДУЕТ, 2000. - Т. 1. - С. 268-274.
3. Стельмах О.О. Використання онлайн-маркетингу та електронної комерції в комплексі маркетингових комунікацій //Торгівля і ринок України. Тематичний збірник наукових праць з проблем торгівлі і громадського харчування. Випуск 12. - Донецьк: ДонДУЕТ, 2001. - Т. 1.- С. 339-344.

Прудник О.В., Табачкова Н.А.

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РИЗИКАМИ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Актуальність. Визначається тим, що ризики виникають в діяльності будь-якого підприємства, незалежно від виду його діяльності, організаційно правової форми та термінів існування на ринку, і вимагають постійного аналізу, контролю та пошуку оптимальних рішень в галузі управління ними.

Мета дослідження. Метою статті є визначення сутності фінансових ризиків та шляхів їх нейтралізації, удосконалення методики управління ризиками на підприємствах України.

Основна частина. Об'єктивно наявні невизначеність, конфліктність, брак інформації на момент оцінювання прийняття управлінських рішень, неоднозначність прогнозів, зміни як у довколишньому середовищі, так і в самій системі, еволюційні трансформаційні процеси, брак часу на наукове обґрунтування оцінки значень економічних і фінансових показників і підтримки прийняття відповідних рішень породжують ризик, яким обтяжені суб'єкти господарювання.[4,с.36]

Ризик слід розглядати як невід'ємний елемент процесу існування організації на ринку. Тому неможливо обійтися без розуміння причин виникнення ризику взагалі та причин його зростання на протязі останнього періоду розвитку людства. Основні з них наступні:

1. Розвиток суспільства набув дуже великих швидкостей насамперед через науково технічний прогрес.

2. Середовище діяльності людства все більше набуває ринкового характеру, це породжує дуже жорстоку конкуренцію при якій природним стають факти численних банкрутств та крахів.

3. Важливою проблемою є зростання глобального ризику, тобто знищення людства внаслідок власних дій.

Фінансова діяльність сучасних підприємств в усіх її формах пов'язана з великою кількістю ризиків, ступінь впливу яких на результати цієї діяльності суттєво зростає в умовах конкуренції. Ризики, що супроводжують цю діяльність, виділяються в особливу групу фінансових ризиків, що відіграють найбільш значиму роль у загальному «портфелі ризиків» підприємства. Збільшення ступеню впливу фінансових ризиків на результати фінансової діяльності підприємства пов'язано зі швидкою зміною економічної ситуації в країні і кон'юктури фінансового ринку, розширенням сфери фінансових відносин, появою нових фінансових відносин появою нових фінансових технологій і інструментів.[3,с.121-123]

Фінансовий ризик – це ймовірність виникнення непередбачених фінансових втрат у ситуації невизначеності умов фінансової діяльності підприємства.

Фінансові ризики можна класифікувати таким чином:

- ризик зниження фінансової стабільності;
- ризик неплатоспроможності підприємства;
- інвестиційний ризик;
- інфляційний ризик;
- процентний ризик;
- валютний ризик;
- депозитний ризик;
- кредитний ризик;
- податковий ризик та інш.

Важливу роль в управлінні фінансовими ризиками підприємства відіграє механізм нейтралізації ризиків. Його перевага – високий ступінь альтернативності прийнятих управлінських рішень, які залежать від здійснення фінансової діяльності і фінансових можливостей підприємства.

Механізм нейтралізації фінансових ризиків передбачає внутрішнє страхування (самострахування) та зовнішнє – як звернення до страхових компаній, які мають відповідні страхові продукти [1,с.58-59].

До основних форм внутрішнього страхування фінансових ризиків на підприємстві відноситься:

1. Система заходів, пов'язаних зі зниженням виникнення фінансових ризиків: хеджування, мінімізація фінансових ризиків, диверсифікація фінансових ризиків, лімітування фінансових ризиків, утримання ризику, уникнення ризику.

2. Система заходів, спрямована на подолання негативних наслідків фінансових ризиків: забезпечення компенсації втрат за рахунок «премії за ризик»; забезпечення компенсації втрат за рахунок системи штрафних санкцій; забезпечення подолання негативних наслідків за рахунок резервування частини фінансових ресурсів

Група заходів для внутрішнього страхування фінансових ризиків покликана забезпечити нейтралізацію їхніх негативних наслідків у процесі економічного розвитку підприємства.

Існує також зовнішній механізм страхування фінансових ризиків, який характеризується передачею ризику відповідним страховим компаніям. Механізм нейтралізації фінансових ризиків заснований на використанні сукупності методів і прийомів зменшення можливих фінансових втрат. [2,с.341]

До основних методів нейтралізації фінансових ризиків відносяться:

- уникнення ризику;
- утримання ризику;
- мінімізація ризиків;
- передача ризику;
- прийняття ризику на себе;
- об'єднання ризику;
- лімітування фінансових ризиків;
- диверсифікація ризику.

Для удосконалення методики управління фінансовими ризиками на підприємствах України ми пропонуємо здійснювати постійний моніторинг інформаційного простору щодо можливості появи новаторських методів оцінки, аналізу і нейтралізації ризиків, ретельно слідкувати за реалізацією політики управління.[5,с.43-45]

Висновки. Мінімізувати фінансові ризики підприємство може як шляхом установаження та використання внутрішніх фінансових нормативів у процесі розробки програми здійснення певних фінансових операцій або фінансової діяльності підприємства в цілому, так і використання зовнішнього страхування.

Страхування тісно взаємодіє з системою фінансів, тобто страховики виробляють специфічні страхові послуги, розподіляють грошові кошти, беруть участь в обмінних процесах, а також певною мірою забезпечують виробниче і споживче споживання. Отже, страхування належить до стадій виробництва, розподілу, обміну, споживання. Без нього неможливо ефективно забезпечити безперервність процесу виробництва матеріальних благ, підтримувати належний рівень життя людей.

Література

1. Вишнівська Б. Методи мінімізації фінансових ризиків // Економіст. – 2008. – № 6 – С. 58 – 59.
2. Клапків М.С. Страхування фінансових ризиків// Економічна думка. – 2002. – 570с.
3. Крамаренко Г. О., Чорна О. Є. Фінансовий менеджмент. 2-ге вид.: Підручник. – Київ: Центр учбової літератури, 2009. – 520 с.
4. Матвійчук А.В. Економічні ризики в інвестиційній діяльності: Монографія – Вінниця, 2002. – С.36.
5. Фурман В. Необхідність страхування та його роль в економіці // Економіст. – 2007. – № 5 – С. 43 – 45.

Симчук Н.О., Моїсеєнко Л.М.

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ НАУКОВИХ ПЕРІОДИЧНИХ ВИДАНЬ

Тема корпоративної культури за останні роки є об'єктом аналізу фахівців різних напрямів знань. Це пояснюється не тільки міждисциплінарною проблематикою її формування та використання, а і тим, що корпоративна культура є важливою для забезпечення ефективного існування організацій у стратегічній перспективі. Відомо, що більшість сучасних дослідників вважають корпоративну культуру невід'ємною частиною організаційного розвитку, яка дозволяє забезпечити відповідне підґрунтя для зростання та зміцнення підприємств у довгостроковій перспективі. Стратегічний організаційний розвиток (СОР) – це найвищий щабель організаційного розвитку, що являє собою складне явище, в якому поєднуються організаційно-адміністративні та соціально-психологічні процеси, спрямовані на розробку та використання «стратегічного набору» (як системи збалансованих стратегій підприємства), на забезпечення високих результатів діяльності підприємства у довгостроковій перспективі.

В даній статті на основі типологічного моніторингу наукових періодичних видань зроблена спроба з'ясувати напрямки досліджень проблеми становлення та розвитку корпоративної культури в Україні та визначити фактори, що здатні підвищити рівень корпоративної культури на підприємствах.

Проблеми корпоративної культури на підприємствах широко обговорюються у різних українських періодичних виданнях. Автори приділяють велику роль формуванню корпоративної культури, оскільки вважають її тим механізмом, що здатен вплинути на ефективну організацію виробництва [3, с.79]. Крім того, науковці висувають таку думку, що формування корпоративної культури є особливо необхідним в епоху глобалізації, оскільки вона здатна забезпечити ефективний міжнародний менеджмент, стабільний економічний розвиток, збільшення обсягів зовнішньоторговельних операцій, підвищення конкурентоспроможності.

Якщо узагальнити різні підходи до визначення корпоративної культури, то можна сказати, що корпоративна культура – це добре сформована система керівних переконань, принципів і технологій у життєдіяльності підприємства. Корпоративна культура виявляється у філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, віруваннях, очікуваннях, нормах поведінки. Корпоративна культура регламентує поведінку людини і дає можливість прогнозувати її реакцію в критичних ситуаціях [1].

Корпоративна культура є дуже важливою, адже вона стосується всіх аспектів діяльності підприємства. У свою чергу, вона може впливати на: мотивацію працівника; вигляд підприємства як роботодавця, що позначається на плинності кадрів; моральність працівника та його ділову репутацію; продуктивність та ефективність; якість роботи; характер міжособистісних та виробничих

відносин у галузі; ставлення працівників до роботи; новаторство та творчий процес у колективі [6].

Отже, з метою забезпечення стабільного розвитку підприємств та підвищення ефективності як національного, так і міжнародного бізнесу керівництву українських компаній необхідно інвестувати ресурси у формування та вдосконалення корпоративної культури та механізми її відтворення. Корпоративна культура повинна знаходитися в центрі постійної уваги менеджерів, підкорятися досягненню ефективних результатів діяльності підприємства на основі наближення інтересів адміністрації і персоналу. Формування позитивної корпоративної культури в майбутньому збільшить конкурентоспроможність підприємств і їх продукції на зовнішньому ринку [4, с.64; 3., с. 78].

Для того, щоб визначити фактори зовнішнього і внутрішнього середовища, що впливають на формування корпоративної культури слід виділити суттєві чинники, які впливають на корпоративну культуру. Їх перелік буде визначатися сферою діяльності підприємства, ситуацією на ринку, її конкурентним становищем, потенціалом тощо. Крім того, можна визначити ступінь впливу кожного фактора на корпоративну культуру експертним шляхом через опитування керівників, працівників підприємств галузі. Також проаналізувати отримані результати, визначивши чинники, мають найбільший вплив на корпоративну культуру, напрямки їхнього впливу і можливості впливу на них з метою вдосконалення корпоративної культури [2]. Для ефективного проведення дослідження науковці пропонують запрошувати сторонніх спеціалістів - експертів, представників консалтингових фірм. Хоча нам здається, що ця порада має свої переваги та недоліки. Перевагами тут буде незалежність та об'єктивність експертів, а недоліками – фінансові витрати на покриття послуг експерта та збільшення часу на визначення рівня сформованості корпоративної культури сторонньою особою.

Проаналізувавши наукові статті, нам вдалося з'ясувати зовнішні фактори, що впливають на формування корпоративної культури. Найбільш значущими є фактори глобалізації та інтерналізації. Саме вони формують загальні напрямки та тенденції розвитку окремої галузі [2]. Не останню роль відіграють у процесі формування корпоративної культури і особливості національної культури та менталітету. Багато в чому на корпоративну культуру впливає домінуюча в даному географічному регіоні релігія і ставлення до неї індивіда [2; 3; 4].

Інтелектуалізація праці також має великий вплив на корпоративну культуру в сучасних умовах. Якщо на ринку праці переважають низькокваліфіковані кадри, то, в умовах дефіциту робітників високої кваліфікації та освіти, буде складно розраховувати на творчість та креативність спеціалістів у вирішенні виробничих завдань.

Система законодавства, внутрішня політична та економічна ситуації безпосередньо впливають на процес формування корпоративної культури, оскільки визначають основні установки, формують ціннісні орієнтації, контролюють рівень соціальної відповідальності керівника перед суспільством.

Серед внутрішніх факторів дослідники особливу роль відводять процесам мотивації, кадровій політиці, гарним умовам праці та організації ефективної комунікації. Важливим чинником також є морально психологічний клімат, особливо для нових співробітників. А також місце і роль особистого іміджу керівника

Результати, отримані в ході аналізу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, можуть бути використані керівниками підприємств галузі в процесі формування корпоративної культури з метою нівелювання негативного впливу, посилення позитивного впливу факторів, що дозволить створити культуру, найбільш відповідну внутрішньому середовищі і зовнішніх умов.

Отже, вітчизняні підприємства мають всі шанси для створення і формування ефективної корпоративної культури в умовах глобалізації. Це, звичайно, буде потребувати значних зусиль у всіх сферах діяльності, переорієнтації у поглядах та нормах, але неодмінно призведе до розквіту вітчизняних підприємств та їх утвердження в світовій економіці.

Література

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом [електронний ресурс] / Л. В. Балабанова. - Режим доступу:
http://pidruchniki.ws/12980108/menedzhment/korporativna_kultura_sistemi_upravlinnya_personalom_pidpriemstva
2. Зеркаль А. В. Особливості формування корпоративної культури у галузі машинобудування [електронний ресурс] / А. В. Зеркаль . - Режим доступу:
<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1029>
3. Інноваційна економіка. - № 3, 2012 [32].
4. Ринок цінних паперів України. - № 7, 2010.
5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. Посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
6. Химич І.Г. Модель формування корпоративної культури для машинобудівних підприємств [електронний ресурс] / І.Г. Химич. - Режим доступу:
http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dtr_ep/2010_2/files/EC210_48.pdf

Стельмаш А.О., Коробський Р.В.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ БЕНЧМАРКІНГУ В ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

Зростання конкуренції примушує вітчизняні підприємства різних галузей до пошуку нових засобів і методів підвищення ефективності управління, забезпечення стабільного рівня конкурентоспроможності, які б ґрунтувалися на виявленні та впровадженні інновацій. Одним з таких ефективних інструментів, що надає можливість підприємству постійно нарощувати продуктивність, покращувати якість своєї роботи, бути попереду своїх конкурентів, є бенчмаркінг.

В Україні ґрунтовних досліджень на предмет бенчмаркінгу практично не проводиться. Методологія проведення та розкриття сутності бенчмаркінгу частково досліджена в працях деяких вітчизняних авторів:

Грещак М.Г., Коцюба О.С., Дубовик О., Пахомов С.Б., Фещур Р.В., у той час як чимало закордонних науковців досліджують цю проблему: Кубушкин Н.И., Бенделл Т., Боулкр І., Годсталт П., Буркер В.

Бенчмаркінг на сучасному етапі – це процес виявлення, дослідження, запозичення та адаптації передового досвіду підприємств однієї галузі, а також підприємств інших галузей з метою розвитку [5, с.135].

У науковій літературі існують різні визначення даного терміну. З одного боку, бенчмаркінг уявляє собою процес поліпшення, що використовується для пошуку й впровадження кращих практик у своїй діяльності [2, с.136]. З іншого боку, бенчмаркінг — це метод установлення поточних завдань і планів по продуктивності, заснований на кращих прикладах по галузі, спрямований на підвищення ефективності [3, с.268].

Таким чином, бенчмаркінг — це метод управління ефективністю різних сфер діяльності, заснований на порівняльному аналізі роботи компанії з кращими представниками галузі, який полягає в оцінці власної і галузевої ефективності, ідентифікації та вивченні роботи галузевих лідерів і впровадженні найкращих галузевих досягнень у свою діяльність.

Основи бенчмаркінгової стратегії підприємств доцільно будувати на таких принципах: концентрація на поліпшенні якості, контроль і відповідальність за кожен бізнес-процес, необмежений процес поліпшень, систематичне проведення бенчмаркінгу[6, с.57].

Розрізняють три фази бенчмаркінгу:

1. Підготовча. На цій стадії здійснюють вибір об'єкта бенчмаркінгу та порівняльних аналогів; визначають оцінні показники; збирають необхідну для аналізу інформацію.

2. Аналіз. У ході аналітичної фази бенчмаркінгу на основі порівняння з підприємством-партнером виявляються недоліки в об'єктах бенчмаркінгу та ідентифікуються причини їх виникнення.

3. Впровадження. На цій стадії проводиться робота з реалізації результатів аналізу в практичній діяльності підприємства [7,324]. Основний акцент тут робиться на розробці стратегії і тактики нейтралізації виявлених у ході бенчмаркінгу слабких місць на підприємстві.

За даними консалтингової компанії Bain & Co бенчмаркінг входить в трійку найпоширеніших методів управління виробничо-господарською діяльністю в міжнародних корпораціях.

Бенчмаркінг давно завоював популярність і успішно використовується в практиці американських, японських і європейських компаній (табл. 1). Серед десяти найбільших компаній світу більше половини є американськими. Американські компанії приділяють особливу увагу глобальному бенчмаркінгу, їх діяльність по формуванню стратегій бенчмаркінгу ґрунтується на глобальному пі-

дході до вивчення конкурентів, їх глобальної діяльності, товарів, організації збуту і т.д.

Аналізуючи практику використання бенчмаркінгу встановлено, що він активно застосовується у провідних компаніях США, Японії та Західної Європи в логістиці, маркетингу, управлінні персоналом, фінансовому менеджменті, тощо. У Японії та США програми бенчмаркінгу розвиваються при державній підтримці. Вважається, що завдяки такому обміну досвідом виграє економіка країни в цілому.

Таблиця 1. -

Найбільші світові компанії, які розробляють стратегії бенчмаркінгу [4]

Рейтинг	Країна	Назва компанії
1	США	"Уолл-Март Сторз"
2	США	"Екссон Мобіл"
3	США	"Дженерал Моторс"
4	Великобританія	"Брітіш Петролеум"
5	США	"Форд Мотор Компані"
6	Німеччина	"Даймлер Крайслер"
7	Великобританія	"Ройал Датч Шелл"
8	США	"Дженерал Електрик"
9	Японія	"Тойота Мотор"
10	США	"Сітікорп"

З метою розвитку бенчмаркінгу в цих країнах створена мережа організацій, які проводять спеціальні дослідження, відслідковують та колекціонують «найкращі практики», існують «клуби» для пошуку партнерів з бенчмаркінгу, державні програми розвитку бенчмаркінгу, Інтернет-портали, за допомогою яких можна порівнювати себе з іншими компаніями.

Якщо проаналізувати даний процес в Україні, то «основна біда» бенчмаркінгу – непрозорість середовища: загальна закритість вітчизняних компаній іноді просто вражає – вся інформація є закритою (від обсягів продажів до управління внутрішніми процесами). Наслідком недоступності відкритої інформації для порівняння і обміну досвідом є нерозвиненість інфраструктури бенчмаркінгу в Україні.

Деякі українські бізнесмени пробували купувати звіти за результатами проведеного бенчмаркінгу у європейських і американських компаній. Проте через несхожість умов і складності адаптації досвіду більшість просто втратила час і декілька тисяч доларів на купівлю самого звіту і на комунікації.

В Україні ж обмін досвідом поки можливий, в основному, через особисті зв'язки і спілкуванню між співробітниками окремих компаній.

Відбувається це, як правило, досить хаотично – на різних виставках, конференціях або семінарах. Є також можливість обміну вдалим рішеннями в рамках роботи галузевих або інших спеціалізованих асоціацій, неформальних об'єднань керівників компаній. Проте, були спроби створити спеціалізовану

інфраструктуру бенчмаркінгу. Так компанія Business Solutions запустила в життя проект «Бенчмаркінг–2000» і не залишає цієї задумки нині.

Негативними бар'єрами використання бенчмаркінгу в Україні є:

- непрозорість середовища перебування підприємств;
- недоступність відкритої інформації для порівняння й обміну досвідом;
- нерозвиненість інфраструктури бенчмаркінгу в Україні;
- превентивна закритість компаній і власний комплекс "засекреченості";
- існуючі системи фінансового обліку компанії й оподатковування не завжди дозволяють отримати реальні дані за тими або іншими показниками; відсутність «клубів» для пошуку партнерів з бенчмаркінгу;
- відсутність програм бенчмаркінгу, які фінансуються державою.

Вивчення методології й практики застосування бенчмаркінгу дозволили сформулювати проблеми і запропонувати заходи щодо ефективного впровадження його на вітчизняних підприємствах.

По-перше, необхідно створити середовище, яке буде забезпечувати розповсюдження і обмін знаннями про передові досягнення. Найбільш поширеним механізмом для створення такого середовища можуть стати внутрішні корпоративні мережі і сайти.

По-друге, вітчизняним підприємствам з метою вивчення й впровадження передового досвіду слід кооперуватися з іншими організаціями: професійними об'єднаннями, консорціумами, центрами бенчмаркінгу.

По-третє, внутрішні корпоративні мережі сприятимуть спілкуванню і взаємодії співробітників усередині підприємств, а створення спеціальних, безпечних зовнішніх мереж колективного користування сприятиме координації зусиль окремих, віддалених один від одного організацій-партнерів при проведенні бенчмаркінгових досліджень.

По-четверте, досвід провідних компаній може служити невичерпним джерелом ідей, але точне копіювання чужих підходів без врахування своїх особливостей є найбільшою помилкою. [6, с. 59]

Таким чином, вітчизняні підприємства повинні стати рушійною силою в організації системи бенчмаркінгу в Україні. Згодом Україна зможе приєднатися до Глобальної мережі бенчмаркінгу з метою підвищення ефективності функціонування вітчизняних підприємств, а саме зменшення їх витрат на виробництво одиниці продукції та підвищення її конкурентоспроможності.

Отже, проведене дослідження за обраною темою підтвердило гіпотезу про актуальність питання проведення бенчмаркінгу на підприємстві та про наявність значної ролі бенчмаркінгу в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства.

Література

1. Бровкова О.Г. Бенчмаркінг як ефективний інструмент управління підприємством / О.Г. Бровкова, О.І. Манакова // Сталій розвиток економіки. – 2010. – № 3. – С. 243 – 247.

2. Гуннар З. Бенчмаркинг: руководство для практиков. / Зиберт Гуннар, Кемпф Штефан. – КИА центр, 2006 г. – 128 с. – ISBN: 3-446-21850-5.
3. Кэмп С. Роберт. Легальный промышленный шпионаж. Бенчмаркинг бизнес – процессов. / Роберт Кэмп. – М. : Баланс Бизнес Букс, 2004. – 416 с. – ISBN 1: 966-8216-69-5.
4. Маркетингові аспекти розвитку бенчмаркінгу в Україні – 2011. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://udau.edu.ua/library.php?pid=1056>
5. Пахомов С.Б. Международный маркетинг, опыт работы зарубежных фирм. / С.Б. Пахомов. – М. : Анкил, 2003.
6. Стельмах М.І. Бенчмаркінг як інструмент визначення конкурентоспроможності підприємства / М.І. Стельмах, Т.О. Сорока // Вісник ТНЕУ. – 2009. – №1. – С. 53 – 61
7. Терещенко О.О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання: навчальний посібник / О.О. Терещенко. – К.: КНЕУ, 2003. – 554 с.

Холодова К.С., Моїсєєнко Л.М.

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ОБ'ЄКТ НАУКОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Усередині будь-якої організації завжди формуються і розвиваються організаційні ресурси, цілеспрямована і своєчасна мобілізація яких може дати необхідний імпульс підвищенню рівня розвитку організації. Таким стратегічним ресурсом організації є корпоративна культура. Тому кожна організація стоїть перед необхідністю формування власної корпоративної культури — визначення своїх цілей і цінностей, стратегії, якості продукції, послуг, цивілізованих правил поведінки і моральних принципів працівників, підтримання високої репутації організації.

Метою статті є дослідження формування та розвитку корпоративної культури, а також з'ясування факторів, що впливають на існування корпоративної культури на сучасних підприємстві.

На сучасному етапі розвитку економіки, питання корпоративної культури, особливо у великих організаціях, дедалі більше привертає увагу теоретиків та практиків управління. З метою з'ясування рівня репрезентованості проблеми формування корпоративної культури, був проведений аналіз наукових періодичних видань. У каталогах періодичних видань України були обрані три періодичних видання:

науково-практичний господарсько-правовий журнал "Підприємництво, господарство і право", Міжнародний науковий фаховий економічний журнал, "Бізнес Інформ" (Україна). Наукове фахове видання "Ефективна економіка", що включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки.

Аналіз статей дав змогу з'ясувати основні напрямки у дослідженні корпоративної культури на сучасних підприємствах та організаціях.

Першим напрямком дослідження корпоративної культури є визначення принципів формування корпоративної культури, серед яких виділяють конституційні.

Так, автор Тетяна Мілова, кандидат юридичних наук Кіровоградського державного педагогічного університету ім. В.Винниченка у своїй статті «Конституційні принципи регулювання духовно-етнічних та ідеологічних відносин в українському суспільстві» досліджує проблеми культурної системи основ конституційного ладу українського суспільства, зокрема принципи регулювання духовно-етнічних та ідеологічних відносин, висвітлюється зміст означених принципів, аналізуються можливі наслідки розбалансованої дії окремих із них. Мілова аналізує наукові праці і чинне законодавство з точки зору закріплення та змісту основних конституційних принципів регулювання духовно-етнічних та ідеологічних відносин в Україні. Автор робить висновки, що на сьогодні питання принципів регулювання духовно-етнічних та ідеологічних відносин в Україні є актуальним і малодослідженим. Конституційні принципи регулювання духовно-етнічних та ідеологічних відносин – це вихідні, керівні, незаперечні положення й ідеї концептуального характеру, що задекларовані у нормах Конституції України та доповнені законодавчими актами відповідно до змісту основоположних норм міжнародних нормативно-правових актів у культурній сфері [5].

Другий напрям в дослідженнях українських науковців пов'язаний з вивченням принципів формування корпоративної культури в нестабільній економіці. Так, наприклад у статті Кузнецова А. А. групи принципів систематизовані за змістом корпоративної культури та напрямками управління нею. У статті запропоновано авторське визначення терміна «принцип управління корпоративною культурою» та сформовано власну систему принципів управління корпоративною культурою в нестабільній економіці. Автор робить висновки, що впровадження принципів управління корпоративною культурою в нестабільній економіці у практику підприємств обумовле формування принципово нової корпоративної культури, для якої будуть притаманні трансанціональність та індивідуальність, стабільність і турбулентність, глобальність та унікальність, інтернаціоналізація та специфічність, мобільність і традиційність. Таким чином, корпоративна культура стане дієвим інструментом досягнення місії підприємства в сучасних особливостях зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства, для яких притаманні глобалізація та інтеграція, нестабільність, непередбачуваність, турбулентність, динамічність і кризовість [3].

Актуальними в дослідженнях проблем формування корпоративної культури є і питання, що пов'язані з понятійно-категоріальним апаратом.

Так, Ірина Лукач, доцент кафедри господарського права Київського національного університету ім. Тараса Шевченка, у статті: «Класифікація наукових поглядів щодо визначення поняття «корпорація» в українській та російській юридичній літературі» аналізує основні підходи до визначення поняття «корпорація», класифікує кооперативні товариства та способи управління корпораціями через складну централізовану систему органів.

Автор систематизує наукові погляди щодо визначення поняття «корпорація» в українській та російській юридичній літературі [4].

Цікавим напрямком у процесі вивчення складових корпоративної культури є аналіз трудових відносин та трудової діяльності. Так, наприклад, трудова діяльність як складова корпоративної культури досліджується Наталією Швець, кандидатом юридичних наук кафедри трудового права Національного університету "Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого" у статті «Проблемні аспекти трудової правосуб'єктності працівників». Автор аналізує положення законодавства з метою удосконалення правової категорії "трудова правосуб'єктність працівників". В статті автор акцентує увагу на з'ясуванні механізмів удосконалення конструкції "трудова правосуб'єктність працівників" та виокремлення видів трудової правосуб'єктності працівників [7].

Особливостям становлення корпоративної культури як форми організації бізнесу присвячена стаття І. А. Ігнат'євої, д. е. н., професору, Київського Національного Університету технологій та дизайну.

В статті автором досліджено особливості становлення корпоративної форми організації бізнесу та корпоративного сектору економіки України. Визначено етапи процесу становлення корпоративного сектору економіки України. Проведено аналіз динаміки кількості суб'єктів господарювання в Україні. Досліджено законодавче регулювання процесів створення і діяльності господарських товариств. Автор дійшла висновків, що сучасний корпоративний менеджмент на перше місце ставить проблему адаптації корпоративних структур до змін мінливого зовнішнього середовища шляхом впровадження стратегічних та інноваційних методів управління [2].

Наступним напрямком дослідження є удосконалення мотиваційного середовища підприємства як фактору ефективного управління ресурсним потенціалом, що розкритий у статті Шаманської О. І., старшого викладача кафедри аграрного менеджменту Вінницького національного аграрного університету, та Коржевіної О. Г., старшого викладача кафедри економіки та менеджменту Європейського університету Вінницької філії [6].

Автори запропоновують основні напрямки підвищення ефективності управління ресурсним потенціалом через удосконалення мотиваційного середовища підприємства. У статті робляться висновки, що формування мотиваційного комплексу передбачає насамперед досягнення високого рівня якості трудового життя працівників підприємства на засадах створення належної корпоративної культури, сприятливої щодо вирішення задач збільшення людського капіталу підприємства.

Ще одним напрямком дослідження корпоративної культури на сучасних підприємствах та організаціях можна виокремити дослідження крос-культурних особливостей української ділової культури, що визначені Близнюк Т. П., у статті якої розглянуто сутність поняття культури та визначено, що культура має чотири рівні: 1) національна культура; 2) ділова культура; 3) корпоративна культура; 4) професійна культура, та прокласифіковано ділові культури різних країн за такими параметрами: 1) співвідношення індивідуалізму та коле-

ктивізму; 2) дистанція влади; 3) співвідношення мужності та жіночності в діях; 4) ставлення до невизначеності. Також автором визначено місце української ділової культури в цій класифікації та запропоновані відповідні рекомендації. Автор робить висновок, що організаційні форми міжнародних крос-культурних взаємодій є, по-перше, новим інструментом для вітчизняних підприємств, причому вкрай перспективним для підвищення їх ринкової капіталізації і для просування вітчизняної продукції на зарубіжних ринках, по-друге, практика їх системного вивчення в Україні ще не склалася, а вона на сьогодні абсолютно необхідна [1].

Отже, аналіз періодичних фахових видань з господарсько-правових та економічних питань дав змогу виявити особливості змістовності корпоративної культури та з'ясувати чинники, що впливають на формування корпоративної культури, серед них: індивідуалізм українців, обумовлений специфікою громадського життя. Негативно позначаються й психологічні фактори, пов'язані з недавнім тоталітарним минулим: безініціативність, безпорадність, подвійна мораль, звичка покладатися на опіку держави й водночас не довіряти їй (порушувати закони); так само впливає втрата почуття відповідальності, ірраціональна віра у всесилля керівника, лідера, який вирішити всі проблеми.

Література

1. Близнюк Т. П. Крос-культурні особливості української ділової культури / Т. П.Близнюк // Науково-економічний журнал "Бізнес Інформ". - №11-2012. - С. 259 – 263.
2. Ігнат'єва А. Особливості становлення корпоративної форми організації бізнесу та корпоративного сектору України / А.Ігнат'єва. // Ефективна економіка. - № 10, 2012. – с. 79-84
3. Кузнецов А. А. Принципи управління корпоративною культурою підприємства в нестабільній економіці / А. А.Кузнецов // Науково-економічний журнал "Бізнес Інформ". - №7 , 2013. - С. 352 - 356
4. Лукач І. Класифікація наукових поглядів щодо визначення поняття «корпорація» в українській та російській юридичній літературі / І Лукач. // Підприємництво, господарство і право. - №2, 2013. – С. 65-68.
5. Мілова Т. Конституційні принципи регулювання духовно-етнічних та ідеологічних відносин в українському суспільстві / Т. Мілова. // Підприємництво, господарство і право. - №1, 2013. – С. 218-224.
6. Шаманська О. Удосконалення мотиваційного середовища підприємства як фактору ефективного управління ресурсним потенціалом / О. І. Шаманська, О. Г. Коржевіна // Ефективна економіка. - № 5, 2012. – С. 125-128.
7. Швець Н. Проблемні аспекти трудової правосуб'єктності працівників / Н. Швець. // Підприємництво, господарство і право. - №4 , 2012. – С. 145- 151

Щербак Ю.В., Коробський Р.В.

ФІНАНСОВІ ПОТОКИ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ РИНКОВИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

Проблеми залучення іноземного капіталу є дуже важливими на сучасному етапі розвитку України. Ситуація ускладнюється тим, що Україна нагадує острів, який омивають світові фінансові потоки, але не проникають у середину. Макроекономічна ситуація й оптимістичні прогнози Національного банку України, здавалося б, не мають викликати особливих побоювань. Однак загроза валютних криз у країні зберігається [1].

Звернемо увагу на парадоксальну закономірність. Рух фінансових ресурсів у світі пов'язаний з виникненням економічних криз, причому, з огляду на специфіку міграції капіталу, власне рух фінансових потоків може бути джерелом як виникнення валютних криз, так і їхнього подолання. У контексті валютних криз рух фінансових потоків залежить від міжнародних фінансових відносин, інтернаціоналізації системи соціально-економічних і грошових відносин з акумулювання, розподілу і перерозподілу інтернаціональних фінансових ресурсів і міжнародних фінансових потоків [2,3].

Метою даної статті є розглянути перспективи розвитку руху фінансових потоків та можливість виникнення валютних криз в Україні.

Рух фінансових потоків є актуальним як з боку загальної, так і фінансової глобалізації зокрема. Від інтеграції фінансових потоків залежить можливість інтеграції національної економіки окремих країн. Враховуючи неоднорідність розвитку національних економік, у тому числі й їх фінансових систем, фінансова інтеграція є важливою складовою підвищення зрілості національних економік окремих країн, основою для їхньої поступової гармонізації й уніфікації. Для нинішньої фінансової глобалізації характерний рух фінансових ресурсів за межами державних кордонів, тобто вона регулює сукупність відносин, пов'язаних з формуванням, акумулюванням і використанням ресурсів у міжнародному масштабі.

Відповідно до традиційних поглядів, що сформувалися на основі досвіду, отриманого деякими латиноамериканськими країнами протягом цього десятиліття, країні загрожує виникнення кризи в ситуації, коли монетизація зростаючого бюджетного дефіциту призводить до розмивання її валютних резервів. Також у випадку досягнення певної критичної оцінки починається атака на фіксований валютний курс. Переоцінка реального валютного курсу і зростаючий дефіцит балансу поточних операцій вважалися ознаками можливих потрясінь. Таким чином, було підтримано думку про те, що атака на валюту з боку спекулянтів відбувається лише тоді, коли існує загроза неможливості дотримання існуючої монетарної політики, що має за мету утримання фіксованого валютного курсу.

Рух світових фінансових потоків передбачає облік як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Не ставлячи за мету обговорення того, які саме фактори є головними, відзначимо: саме внутрішні фактори, на нашу думку, спричинили приплив іноземного капіталу на ринки, що розвиваються. До них належать:

- стабільність економічного розвитку;
- політична і позаекономічна стабільність;
- параметри фінансового ринку;
- система валютного і грошово-кредитного регулювання тощо.

Зміни зовнішніх факторів, у першу чергу – валютно-фінансове позиціонування країни у світі і її здатність до протидій світовій і регіональній економічній кризам, не збігалися, навіть з деяким запізненням реагували на зміни в багатьох країнах. Крім того, факт відхилення початку інвестицій за часом, за інтенсивністю і відносними обсягами для кожної з країн вказує на те, що інвестори зважали насамперед на фактори, специфічні для тієї чи іншої країни.

Особливого значення набуває питання інтеграції світових фінансових потоків в економіку України. Це пов'язано з необхідністю загальної інтеграції економіки України в сучасні світогосподарські відносини і з визначенням адекватного єдиного місця економічної системи України у світі. Крім цього, рух світових фінансових ресурсів в економіку України пов'язаний з розумінням сутності й основних напрямків фінансової стабілізації, що відзначена в Україні.

Сучасний стан розвитку національної економіки України свідчить про її неінтегрованість у світову економіку протягом періоду незалежності. Це допомогло державі пережити світову фінансову кризу 1997 – 1998 років і події 11 вересня 2001 року. З огляду на загальностратегічні орієнтири нашої держави з точки зору необхідності її інтеграції у світову економіку, доцільно визначити можливості здійснення орієнтування фінансових потоків в Україну [2, с.303 - 305].

Виходячи з економічних реалій, а також рівня розвитку фінансової інфраструктури, і особливо фондового ринку України, найбільш реальною є інтеграція фінансових потоків шляхом залучення в Україну іноземних інвестицій. Очевидно, залучення в Україну фінансових потоків у вигляді іноземних інвестицій не виключає необхідності спрямування до України капіталу за рахунок розвитку кредитних відносин у банківському секторі, виходу акцій українських підприємств на світові фондові ринки, розміщення в Україні акцій іноземних корпорацій тощо. У той же час особливості залучення в Україну фінансових потоків за рахунок іноземних інвестицій передбачає облік цілої низки факторів. А це вимагає визначити основні етапи, що дозволяють не тільки з теоретичної, але і з практичної точки зору стимулювати інтеграцію фінансових потоків. Можна говорити про три етапи державної політики сприяння руху капіталу й інтеграції фінансових потоків. Початок залучення світових фінансових потоків передбачає лібералізацію руху капіталу і відкриття секторів національної економіки іноземним інвесторам. Залучення фінансових потоків у цьому

напрямку зумовлює необхідність не тільки лібералізації руху іноземного капіталу до країни, а й руху національного капіталу за межі держави.

Подальший розвиток залучення фінансових потоків передбачає необхідність для країни активно проводити маркетинг і просування своєї території як місця перебування транснаціональних корпорацій і місця надходження інвестиційних ресурсів. Ця політика пов'язана зі створенням національних агентств зі стимулювання інвестицій. У цьому контексті досить важливим є створення умов для необоротності залучення фінансових потоків. Більш зрілий етап залучення фінансових потоків пов'язаний з чітким визначенням пропозицій іноземним інвесторам на галузевому і секторальному рівні національної економіки, з маркетинговим розвитком адміністративно-економічних регіонів і секторів. Основна мета цієї кампанії – гармонізувати вигоди місця розташування країни з потребами іноземного інвестора. Саме останній етап передбачає подальшу інтеграцію країни в міжнародні економічні відносини.

Література

1. Інформаційно-аналітичний портал «Україна фінансова». Режим доступу: http://ufin.com.ua/analit_mat/gkr/080.htm
2. Мозговий О.М., Оболенська Т. Є., Мусієць Т. В.: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 557 с.
3. Шевченко В., Кизименко Ю. Міжнародні фінансові ринки залучення інвестицій для перехідної економіки // Банківська справа. – 1999. – 500с.

Щербакова К.О., Ляшок Н.Ю.

ДОЦІЛЬНІСТЬ МАТЕМАТИЧНОЇ ФОРМАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ

Сучасна економічна наука характеризується широким використанням математики. Математичні методи стали складовою частиною будь-якої економічної науки, включаючи економічну теорію. Її використання в єдності з ґрунтовним економічним аналізом відкриває нові можливості для економічної науки та практики.

Математичне моделювання як кількісний інструментарій дослідника є міждисциплінарною категорією. Математичні методи, що зарекомендували себе, в першу чергу, у природничих дисциплінах, із розвитком математики знайшли успішне вживання й у гуманітарних науках. Економіко-математичне моделювання та моделювання політичної сфери являють собою наочний приклад плідного вживання математичної ідеї в наукових дослідженнях.

Сучасна економічна теорія, як на мікро-, так і на макрорівні, включає як природній, необхідний елемент, математичні моделі та методи. Використання математики в економіці дозволяє, по-перше, виокремити та формаль-

но описати найбільш важливі, істотні зв'язки економічних змінних і об'єктів: вивчення досить складного об'єкту передбачає високий степінь абстракції. По-друге, з чітко сформульованих даних і співвідношень методами дедукції можливо отримувати висновки, адекватні до об'єкту, що вивчається, у тій же мірі, що і зроблені передумови. По-третє, методи математики та статистики дають змогу індуктивним шляхом отримувати нові знання про об'єкт: оцінювати форму та параметри залежностей його змінних. Насамкінець, використання мови математики дозволяє точно та компактно виражати положення економічної теорії, формулювати її поняття та висновки.

Як самостійна наука кількісні дослідження та моделювання економічних явищ об'єдналися на початку 20-30-х років XX століття у єдину наукову дисципліну – економетрію. Застосування економіко-математичних моделей відбувалось завдяки таким дослідникам, як В.Парето, Г.Мура, Г.Шульца, Р.Хукера, А.Чупрова, П.Дугласа, Я.Тінбергена, Л.Клейна, Р.Стоуна, В.Леонтьєва. Леон Вальрас разом із Курно став фундатором систематичного застосування математики в економічному аналізі. Вони стверджували, що тільки з допомогою математики можна зрозуміти сутність економічних явищ.

Розвиток формалізації економічних процесів мав своїх критиків. Так, теоретики Австрійської школи на чолі з К.Менгером свідомо уникали застосування у своїх дослідженнях математичних методів, однак при цьому робили акцент на діяльності підприємців і детально не розглядали ринкової рівноваги. Також М.Фрідмен висунув тезу про те, що форма та масштаб математичної репрезентації в економічній теорії визнаються вторинними. Критики «математизації» економічних досліджень ставили питання про те, наскільки у дослідженні функціонування економіки допустимими є формалізовані методи дослідження, використання яких є доцільним лише при вивченні закритих систем і про те, як потрібно аналізувати ті аспекти економічної діяльності, які неможливо описати у рамках таких систем. Поряд з тим, критики математичного формалізму досліджують можливості використання інших методів при вивченні економічних систем, в основі яких – різноманітні підходи до логіки.

Без сумніву, і математична формалізація, і логіка повинні бути на озброєнні сучасних економічних аналітиків. Проблема стосується, скоріше, не актуальності застосування економіко-математичних методів, а моменту, коли це зробити вкрай необхідно. Прикладом цього є квантифікація (аналіз і оцінка) економічних ризиків. Нерідко ризики ототожнюються з імовірністю несприятливого результату. Однак, імовірність є лише кількісною мірою ризику.

Імовірність як кількісний параметр, на перший погляд, безпроблемно дозволяє застосувати методи теорії імовірності та математичної статистики. Сучасна наука довела, що й у бездоганнях математичних розрахунках виникають особливі ситуації. Підтвердженням цьому є парадокси математичної

статистики: парадокс Байєса, парадокси оцінки математичного сподівання, парадокс оцінок дисперсії та парадокс методу найменших квадратів. Крім наведених, у математичній статистиці існує ще багато парадоксів (парадокси кореляції, регресії, достатності, тощо).

Математична модель економічного процесу є формалізованим описом об'єкту математичною мовою. Розробка математичної моделі економічної системи будь-якої природи також супроводжується відповідною формалізацією середовища існування, зв'язків між елементами, вплив зовнішніх факторів та наявних ресурсів тощо. Слід розрізняти математичну структуру моделі та її змістовну інтерпретацію.

Для вивчення різноманітних економічних явищ економісти використовують їх спрощені формальні описи, що називаються економічними моделями. Прикладами економічних моделей є моделі споживчого вибору, моделі фірми, моделі економічного зростання, моделі рівноваги на товарних, факторних і фінансових ринках та багато інших. Будуючи моделі, економісти виявляють істотні фактори, що визначають досліджуване явище та відкидають деталі, неістотні для вирішення поставленої проблеми. Формалізація основних особливостей функціонування економічних об'єктів дає змогу оцінити можливі наслідки впливу на них і використовувати такі оцінки в управлінні.

Економічні моделі дають змогу виявити особливості функціонування економічного об'єкту та на основі цього передбачувати майбутню його поведінку при зміні будь-яких параметрів. У моделі всі взаємозв'язки змінних можуть бути оцінені кількісно, що дозволяє отримувати більш якісний і надійний прогноз.

За своїм означенням, будь-яка економічна модель абстрактна та, відповідно, неповна, оскільки, виділяючи найбільш істотні фактори, що визначають закономірності функціонування досліджуваного економічного об'єкта, вона абстрагується від інших факторів, які, не дивлячись на свою відносну незначність, все ж у сукупності можуть визначати не тільки відхилення в поведінці об'єкта, але й саму його поведінку. Зазвичай припускають, що всі фактори, що не враховуються явно в економічній моделі, здійснюють на об'єкт відносно малий результуючий вплив. Склад врахованих у моделі факторів та її структура можуть бути вдосконалені в процесі вдосконалення моделі.

Таким чином, завдяки математиці в економічній теорії були здійснені важливі відкриття. Однак через складність співвідношення теоретичної та прикладної її складових, математика та економіка у деякій мірі розійшлися, і кожен напрям став розвиватися у своєму руслі. Не дивлячись на це, всередині цих наук існують спільні елементи. Багато з дослідників ставили питання про те, наскільки у вивченні складних соціальних структур можливо застосовувати математичні методи аналізу. Ці питання на сьогодні не перестають бути предметом дискусії у наукових колах, а також з точки зору сприйняття економічної науки.

Література

1. Дж. Ходжсон. О проблеме формализма в экономической теории // Вопросы экономики. - № 3. - 2006.
2. Замков О.О., Толстомятенко А.В., Черемных Ю.Н. Математические методы в экономике: Учебник/Под общ. ред. д.э.н., проф. А.В. Сидоровича; МГУ им. М.В. Ломоносова. – 3-е изд., перераб. – М.: Дело и Сервис, 2001. – 368 с.
3. Шелобаев С.И. Математические методы и модели в экономике, финансах, бизнесе: Учеб. Пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 367 с.
4. Экономико-математические методы и прикладные модели: Учеб. пособие/ Н.И. Холод, А.В. Кузнецов, Я.Н. Жихар и др.; Под общ. ред. А.В. Кузнецова. – Мн.: БГЭУ, 1999. – 413 с.

4. Системні основи інноваційно-інвестиційного розвитку регіонів.

Водолаженко О.В., Лизунова О.М.

ПРОБЛЕМИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙ В ІННОВАЦІЇ І МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Впровадження нововведень завжди мало велике значення в розвитку виробництва, в сучасній же економіці їх роль значно зростає – інновація стає основоположним чинником економічного зростання. Тобто рівень розвиненості економіки держави все більшою мірою визначається її інноваційністю.

Мета дослідження – визначити проблеми залучення інвестицій в інновації і знайти можливі шляхи їх вирішення.

Для нормального функціонування і розвитку інноваційної діяльності потрібні великі впливання капіталу. Дана проблема вирішується шляхом залучення державних, приватних та іноземних інвестицій. Джерелами фінансування інноваційної діяльності можуть бути підприємства, фінансово-промислові групи, малий інноваційний бізнес, інвестиційні і інноваційні фонди, органи місцевого управління, приватні особи. Всі вони беруть участь у господарському процесі і тим чи іншим чином сприяють розвитку інноваційної діяльності.

Сьогодні існує велика потреба у застосуванні і розробці інновацій повсюдно, саме від них залежить якість життя в майбутньому. Не дивлячись на те, що інновації дуже затребувані, їх впровадження відбувається не так активно і успішно. Всьому виною безліч проблем, з якими доводиться стикатися, здійснюючи інноваційну діяльність, основною з яких є складність залучення джерел фінансування. Сфера наукових розробок одна з найбільш ризикованих для інвестування, оскільки вимагає значних вкладень і часу, при цьому, не даючи жодних гарантій [1, с. 45].

Можна відзначити декілька основних проблем, які на сьогоднішній день перешкоджають інвестиційній привабливості наукових проєктів:

1) Відсутність необхідного набору економічних знань для надання свого проєкту. Українські вчені, на жаль, не можуть підготувати необхідну проєктну документацію і свій бізнес-план, через це проєкти доводиться розглядати в два рази довше, оскільки вивчення і доопрацювання документів рідко займає менше 1 року.

2) Ризики, як місцевих, так і зарубіжних інвесторів, пов'язані з недосконалістю українського законодавства, яке не може в достатній мірі захистити їх права.

3) Відсутність інфраструктури, що дозволяє доводити перспективні розробки до ринку. Дуже часто вчені, розробивши відмінний проєкт, не можуть переконати інвестора в тому, що їх ідея затребувана. Не володіючи хорошою командою, яка може успішно довести товар до ринку, інвестиції буде дуже складно залучити як від приватних, так і від державних венчурних фондів.

4) Неефективна робота бізнес-інкубаторів. Це зв'язано, перш за все, з низьким рівнем послуг, що надаються ними, і відсутністю взаємодії з регіональною інноваційною системою [2, с. 23–35].

В таблиці 1 наведемо обсяги капітальних інвестицій.

Таблиця 1-

Динаміка капітальних інвестицій в Україні за 2009 – 2013 роки, млн. грн.

Показник	2009	2010	2011	2012	2013 (за сі- чень – червень)	2012 - 2011		2012 – 2009	
						Абс.	Відн.	Абс.	Відн.
Капітальні інвестиції, усього	192878	189060,6	259932,3	263727,7	103330,3	3795,4	1,01	70849,7	1,37
Інвестиції у Матеріальні активи	186985	182075,8	250501,6	255838,6	99616,6	5337	1,02	68853,6	1,37
Інвестиції в основний капітал	151777	150666,5	209130,0	81508,1	30767,8	-127621,9	0,39	-70268,9	0,54
Капітальне будівництво	80091	83550,4	118445,8	63467,4	24984,6	-54978,4	0,54	-16623,6	0,79
Машини,обладнання, транспортні засоби	65340	61456,4	85305,0	101828,2	39696,2	16523,2	1,19	36488,2	1,56
Земля	1547	614,4	1945,0	1231,0	298,2	-714	0,63	-316	0,80
Існуючі будівлі та споруди	6652	4832,4	8055,3	-	-	-8055,3	-	-6652	-
Нові будівлі, споруди, об'єкти незавершеного будівництва	3115	2863,6	2439,3	-	-	-2439,3	-	-3115	-
Довгострокові біологічні об'єкти тваринництва	879	961,0	1056,4	1442,1	792,6	385,7	1,37	563,1	1,64
Інші необоротні матеріальні активи	4049	3786,4	4453,6	6361,8	3077,2	1908,2	1,43	2312,8	1,57
Капітальний ремонт	18966	18351,5	23422,0	-	-	-23422	-	-18966	-
Інвестиції у нематеріальні активи	5893	6984,8	9430,7	7889,1	3713,7	-1541,6	0,84	1996,1	1,34

Як бачимо з даних таблиці 1, капітальні інвестиції в економіку України протягом 2009 – 2012 років зростали окрім 2010 року. Таку динаміку можна пояснити протіканням кризових процесів, що охопили не лише економіку нашої країни, а й світову економіку взагалі. А максимального свого рівня капітальні інвестиції сягнули у 2012 році, який становив 263727,7 млн. грн. [3]. Як вже було відмічено раніше, однією з важливих причин відмови в інвестуванні є відсутність інформації про тривалість фази проекту і ще складніше справа йде з визначенням терміну їх окупності.

Звичайно ж, це не всі причини, що впливають на фінансування інноваційних проектів, але якщо постаратися вирішити хоча б ці п'ять основних, то інші вирішуватимуться самі собою, оскільки вони безпосередньо пов'язані з ними. Таким чином, у врегулюванні даних проблем головну роль повинна зіграти держава, надаючи необхідну підтримку інноваційним центрам, створювати майданчики для діалогів інвесторів і розробників, удосконалити законодавство. Бізнес-інкубатори повинні надавати пакет пос-

луг, що полегшує ведення і розвиток інноваційного бізнесу. Також необхідна спільна робота ініціаторів інноваційних розробок і компаній, які могли б допомагати їм в просуванні проектів, здійснюючи:

- оцінку інвестиційної привабливості проекту;
- допомога в розробці необхідної документації і підготовці бізнес-плану;
- вибір оптимального джерела, інструменту і схеми залучення фінансування;
- підбір інвесторів;
- юридичний супровід проекту, забезпечення правового захисту розробок: допомога в здобутті патентів, авторських прав, ліцензій;
- розробку презентаційних матеріалів для залучення конкретного інвестора, проведення переговорів.

Отже, після здійснення даних заходів, залучення джерел фінансування перестане бути головною проблемою, що стоїть на шляху до інноваційного майбутнього. Завдяки цьому скоротяться терміни підготовки і обробки документації. За наявності строго відрегульованої нормативної бази знизяться ризики венчурних фондів, з'являється нові центри підтримки і розвитку інноваційного бізнесу, станеться впровадження інновацій у всі сфери життя суспільства [4, с. 120].

Література

1. Афанасьева, Д. Е. Проблемы внедрения инноваций в строительстве // Молодёжь и наука: Сборник материалов VI Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных [Электронный ресурс]. — Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2011. — Режим доступа: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2010/section12.html>.
2. Дмитрієв А. Н., Брума А. А. Проблемы впровадження, управління і оцінки економічної ефективності інновацій із застосуванням нанотехнологій // Будівельні матеріали, устаткування, технології XXI століття. – 2008. – № 9. – С. 23–35.
3. Державний комітет статистики України – режим доступу: www.ukrstat.gov.ua/
4. Завліна П. Н., Казанцева Л. Е. Контури розвитку інноваційного підприємництва. – М. : ЦИСН, 2000. – с. 120

Водолаженко О.В., Школярєнко О.О.

ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Інвестиційна політика є складовою частиною економічної політики держави, як інструмент дії на економіку країни і на підприємницьку діяльність її господарюючих суб'єктів. В даний час українська економіка потребує припливу іноземних інвестицій. Це викликано практично повною відсутністю фінансування із коштів державного бюджету, відсутністю достатніх коштів у підпри-

емств, розвитком загальної економічної кризи і спадом виробництва, великим зносом встановленого на підприємствах устаткування і іншими причинами. [3]

Метою статті є розгляд основних проблем інвестиційної політики в Україні і визначення методів удосконалення і регулювання державної інвестиційної політики, виявлення сприятливих умов для залучення іноземного капіталу в господарську діяльність країни.

Інвестиційна політика є складовою частиною економічної політики держави, як інструмент дії на економіку країни і на підприємницьку діяльність її господарюючих суб'єктів, метою якої є залучення капіталу в країну.

Сьогодні від ефективності інвестиційної політики залежать стан виробництва, положення і рівень технічного оснащення основних фондів підприємств народного господарства, вирішення соціальних і екологічних проблем. Інвестиції є основою для розвитку підприємств, окремих галузей і економіки в цілому [4]. Держава може впливати на інвестиційну активність за допомогою амортизаційної політики, науково-технічної політики, політики відносно іноземних інвестицій. Відсутність істотної конкуренції з боку національних підприємців, дешева робоча сила, всепоглинаючий ринок споживання, високий відсоток прибутку роблять вітчизняну економіку привабливою для іноземних підприємців. [3]

Загальний обсяг внесених з моменту інвестування в економіку України прямих іноземних інвестицій (акціонерного капіталу) на 1 січня 2013 року становив 54,094,2 млрд. дол., що на 8,2% більше порівняно з обсягами інвестицій на початок 2012 року, і з розрахунку на одного українця становить 1 199 дол. Інвестиції надходили зі 130 країн світу. Основними країнами-інвесторами України залишаються Кіпр – 17,636 млрд. дол., Німеччина – 6,128 млрд. дол., Нідерланди – 5,197 млрд. дол., Російська Федерація – 3,784 млрд. дол. і Австрія – 3403 млрд. дол. [1]. Однак, незважаючи на це, іноземні інвестори не дуже поспішають вкладати свої капітали в українські підприємства. Залученню іноземних інвестицій в економіку України заважають часті зміни законодавства і відсутність надійних гарантій захисту іноземних інвесторів, дуже високий рівень ставок оподаткування, відсутність обґрунтованої програми приватизації.

Таблиця 1.- Розподіл прямих інвестицій (акціонерного капіталу) в Україну за основними країнами-інвесторами (у % до загального обсягу) за 2013 рік

Країни світу	Обсяг інвестицій станом на				Приріст	
	01.01.2013		01.07.2013		млн. дол. США	у % до загального підсумку
	млн. дол. США	у % до загального підсумку	млн. дол. США	у % до загального підсумку		
Всього	55 094,2	100,0	55 318,2	100,0	224	0,4%
у т. ч. країни ЄС	44740,8	80,8	44520,6	82,3	-220,2	-0,49%
Кіпр	17 636,3	32,0	17 928,5	32,4	292,2	1,65%
Німеччина	6 128,6	11,1	6 165,3	11,1	36,69	0,59%
Нідерланди	5 197,1	9,4	5 376,1	9,7	179	3,44%
Австрія	3 403,7	6,2	3 196,3	5,8	-207,4	-6,09%
Велика Британія	2 544,1	4,6	2 697,2	4,9	153,1	6,01%

Віргінські Острови(Брит.)	2 008,7	3,6	2 418,4	4,4	409,7	20,39%
Франція	1 765,4	3,2	1 808,4	3,3	43	2,43%
Швеція	1 602,1	2,9	423,2	0,8	-1178,9	-73,58%
Швейцарія	1 105,8	2,0	1 183,1	2,1	77,3	6,99%
Інші країни ЄС	3349	5,8	3324,1	7,8	-24,9	-0,74%
з країн СНД:	5981,8	8,9	6089,4	10,2	107,59	1,79%
Російська Федерація	3 784,4	6,9	3 822,7	6,9	38,29	1,01%
Інші країни СНД	2197,4	2	2266,7	3,3	69,29	3,15%
Інші країни	4371,6	10,3	4708,2	7,5	336,59	7,7%

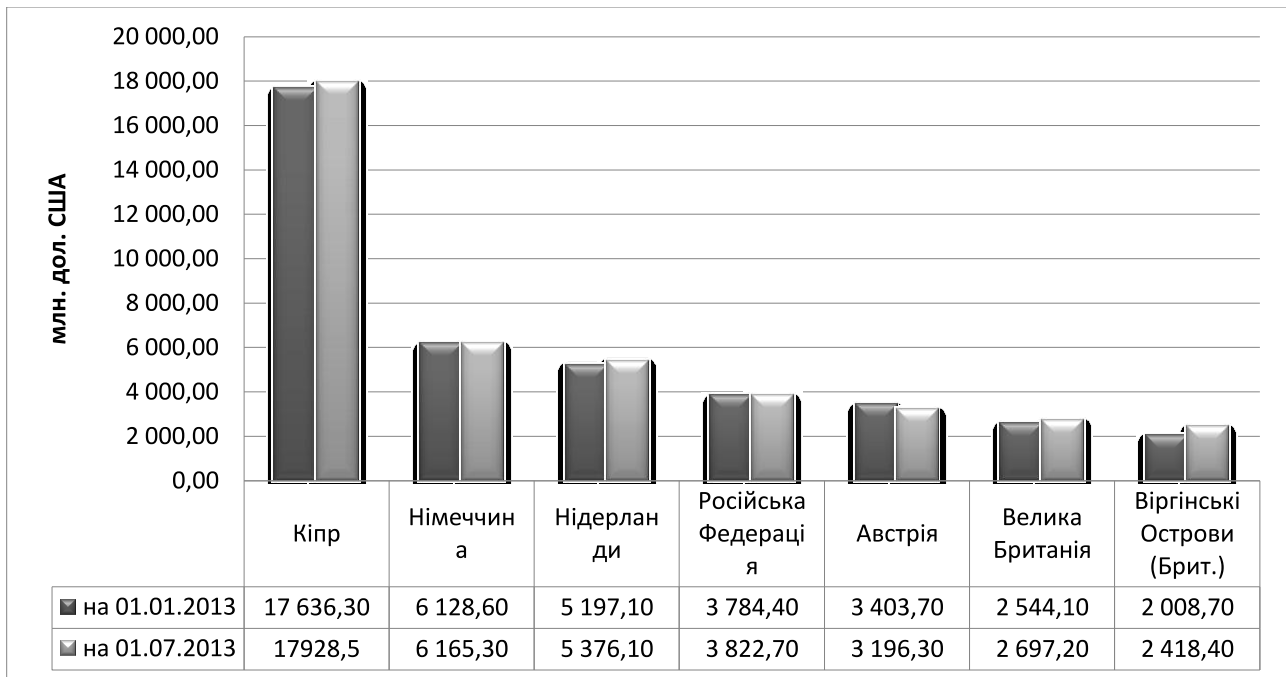


Рисунок 1. Прямі іноземні інвестиції (акціонерний капітал) в економіку України з країн-інвесторів (за найбільшими обсягами)

Тому стратегічними цілями інвестиційної політики є:

- створення сприятливого інвестиційного клімату і стимулювання припливу капітальних вкладень у виробництво конкурентоздатної продукції;
- інвестиційне забезпечення структурної перебудови економіки;
- мобілізація всіх джерел інвестиційних ресурсів і їх ефективне використання на пріоритетних напрямках економічного розвитку;
- стимулювання процесів розвитку виробничої сфери;
- упровадити систему страхування інвестицій;
- забезпечення стійкого зростання внутрішнього валового продукту і створення умов для нарощування внутрішніх інвестиційних ресурсів. [2]

Використання державних інвестицій як фактора економічного зростання передбачає необхідність істотних змін в бюджетній політиці інвестиції організації бюджетної системи. При розробці бюджету мають бути використані принципи визначення пріоритетних напрямів, встановлення нормативів, що визначають рівень бюджетних коштів по виділених напрямках, розділення поточного і інвестиційного бюджету на нормативній основі, унеможливлення перевищення

витрат над доходами при плануванні поточного бюджету, чіткого визначення покриття дефіциту інвестиційного бюджету. Певні зміни слід внести і в технологію здійснення контролю за використанням засобів обох складових бюджету, підсиливши роль казначейського методу його виконання. [5]

Враховуючи вищесказане можна зробити висновок, що для здійснення успішної інвестиційної політики держави необхідно проводити заходи, пов'язані із зміцненням національної валюти, встановлення політичної стабільності в суспільстві, проводити істотні реформи в податковому законодавстві. Реальні інвестиції є головним джерелом ефективності оновлення основних фондів, переходу виробництва на рівень високотехнологічного розвитку і економічного зростання країни.

Література

1. Государственная инвестиционная политика Украины – режим доступа: http://www.rusnauka.com/36_PWMN_2010/Economics/76212.doc.htm
2. Гриньова В. М. Державне регулювання економіки: навч. Посіб. / В.М.Гриньова, М. М. Новикова. – Х. : ІНЖЕК, 2004. – 756 с. 498.
3. Кириченко А.А., Марченко О.И. Антикризисная инвестиционная политика Украины // Актуальные проблемы экономики. – 2010. – №1. – с.64
4. Солонинко К. С. Международная экономика: Учебное пособие / – Киев: Кондор, 2008.
5. Харламова Г. О. Вплив інвестицій на економічне зростання // Фінанси України. -2005. -№ 3. - с. 57 – 64

Жеребцова В.О., Зубенко Ю.Д.

АКТИВІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ЯК ШЛЯХ ДО СТАБІЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ

Найважливішим стратегічним завданням підвищення рівня конкурентоспроможності економіки на світовому ринку та інвестиційної привабливості сьогодні є збільшення темпів структурно-інноваційного відновлення, перехід від екстенсивного типу економічного зростання до інтенсивного, заснованого в першу чергу на інноваціях.

Закріплення інноваційної моделі економічного зростання в Україні є необхідною умовою її подальшого динамічного розвитку та інтеграції у світовий економічний простір. Тому все більша увага приділяється створенню сприятливих умов для розгортання інноваційних процесів. Одними з найефективніших стимулів активізації інноваційної діяльності стають фінансові, тому питання, пов'язані з формуванням і вдосконаленням системи фінансового забезпечення інноваційної діяльності та пошуком перспективних джерел її фінансування, набувають актуальності.

Проблеми і перспективи інноваційного розвитку України неодноразово розглядалися в працях таких вітчизняних вчених, як А. Гальчинський, В. Геєць, В. Онищенко, М. Чумаченко, Л. Федулова, Л. Яременко. Вагомий внесок у розвиток даного напрямку належить закордонним вченим Я. Ван Дайну, І. Мілендорфу, А. Казанцеві, Б. Санто.

Метою статті є дослідження основних проблем розвитку інноваційної діяльності в Україні, формування механізму державної підтримки суб'єктів інноваційної діяльності.

Глобалізація світової економіки, високий рівень розвитку науки та техніки сьогодні ставить перед суспільством та країною в цілому завдання швидкого та динамічного розвитку національної економіки, що буде заснований на знаннях, використанні новітніх технологій, техніки та висококваліфікованих кадрах. Все це є неможливим без впровадження інновацій в усі сфери суспільного життя. Від того, на скільки економіка країни є мобільною, відкритою для змін та впровадження інновацій залежить доля країни та її народу. Інноваційна організація діяльності поставила світ на якісно нову «постіндустріальну» сходинку розвитку.

Важливим фактором, який визначає стан інноваційної діяльності в країні, є її фінансування. Воно має забезпечити створення необхідних передумов для збереження й розвитку науково-технічного потенціалу країни, швидкого й ефективного впровадження новинок в усі сфери її народногосподарського комплексу, забезпечення його структурно-інноваційної перебудови.

За офіційними даними Держкомстату, розмір фінансування інноваційної діяльності від різних можливих джерел за період з 2008 по 2012 рік складає (табл. 1):

Таблиця 1 [3]
Джерела фінансування інноваційної діяльності

Роки	Загальна сума витрат, млн.грн.	У тому числі за рахунок коштів			
		власних	державного бюджету	іноземних інвесторів	інші джерела
2008	10850,9	7999,6	144,8	321,8	2384,7
2009	11994,2	7264	336,9	115,4	4277,9
2010	7949,9	5169,4	124	1512,9	1140,6
2011	8045,5	4775,2	87	2411,4	771,9
2012	14333,9	7585,6	149,2	56,9	6542,2

Проаналізувавши таблицю, можна зробити такі висновки:

- найбільш значну роль у фінансуванні інноваційних процесів займають власні кошти підприємств та організацій;
- роль коштів державного бюджету на інноваційну діяльність є менш вагомою у структурі інших джерел фінансування;
- загальна сума витрат на фінансування інноваційного розвитку за 5 років зросла в декілька разів;

– за останні два роки у півтора рази збільшилися витрати на фінансування інновацій .

В розвинутих країнах економіка знань, яка відповідає галузям 5-ого і 6-ого технологічних укладів, є ядром економіки і забезпечує до 30% росту ВВП, створення робочих місць, зростання експортного потенціалу, скорочення виробничих витрат, сприяє якісній трансформації всього суспільства [5].

В той же час, у країнах, що розвиваються, і країнах з перехідною економікою домінують 3-й і 4-й технологічні уклади. В Україні ж біля 60% обсягу промислової продукції припадає на 3-й технологічний уклад, 38% – на 4-й уклад. Вищі технологічні уклади – 5-й і 6-й – складають біля 4%, при цьому 6-й уклад, який визначає перспективи високотехнологічного розвитку в майбутньому, в Україні практично відсутній (менше 0,1%). Для того, щоб потрапити до складу технологічних лідерів, Україні необхідно направити зусилля на створення принципово нових напрямів, які характерні для економіки знань (тобто 5-го і 6-го технологічних укладів), фінансуючи їх за рахунок розвитку унікальних технологій 3-го і 4-го укладів. Науковий і науково-технічний потенціал України в ряді базових галузей в достатній мірі відповідає рівню розвинутих країн світу і дозволяє створити базу для формування і розвитку технології 5-ого і 6-ого укладів [1].

За цих умов механізми розвитку внутрішнього ринку повинні бути тісно узгоджені з потребою системної модернізації української економіки й органічно вбудовані у забезпечення сталого мотиваційного середовища. В Україні не існує достатніх виробничих потужностей, здатних задовольнити сучасний інвестиційний попит на модернізацію. Цей фактор є одним із найважливіших, оскільки об'єктивно Україна не володіє достатніми імпортозамінними потужностями, і питання механізмів матеріального забезпечення модернізації залишаються для України відкритими, адже інноваційний розвиток реального сектора не може відбуватися на морально і фізично застарілій базі.

Таким чином, особливого значення для активізації інноваційної діяльності має проблема державного сприяння фінансовому забезпеченню підприємств інноваційної сфери. Пріоритетним завданням інноваційної політики має стати реструктуризація системи стратегічних пріоритетів інноваційного розвитку зі скороченням їхньої кількості та збереженням тих, в яких Україна має суттєвий науковий здобуток і перспективи.

Основні напрямками вдосконалення механізму фінансування інноваційної діяльності в Україні:

– забезпечення інноваційного розвитку наукоємних галузей народного господарства шляхом створення і розвитку галузевої техніко-технологічної бази для розробки і впровадження високотехнологічної продукції і технологій у виробництво;

– забезпечення умов для формування прогресивного технологічного устрою і привабливості інноваційного простору шляхом створення інноваційної інфраструктури, реалізації інституційної, ресурсно-кредитної, податково-бюджетної, тарифної політики;

– підвищення попиту на науково-технічні досягнення і залучення капіталу до фінансування галузевих проектів технологічного переозброєння промисловості та інших галузей виробництва;

– залучення науково-технічного потенціалу регіону до процесу інновацій. [4].

Оскільки фундаментальні проекти є колосальним стимулом для прориву країни у всіх технологічних напрямках, необхідно випереджувальними темпами збільшувати грантове фінансування фундаментальних наукових досліджень, які забезпечать інтелектуальний стрибок країни.

Тільки та країна, що дивитиметься в майбутнє, засноване на використанні передових технологій та інновацій, заслуговуватиме на гідне становище у світовій економіці.

Втілення запропонованих заходів сприятиме функціонуванню наукових та науково-дослідних установ і підприємств, які займаються впровадженням новітніх технологій і техніки; стимулюватиме збільшення іноземних інвестицій у наукові установи, технологічні парки та інші науково-орієнтовані галузі. Одночасно політика стимулювання наукової та інноваційної діяльності забезпечить динамічний розвиток всієї економіки та буде фундаментальною основою для покращення рівня життя населення.

Література

1. А.Г. Загородний, Г.Л. Вознюк, Т.С. Смовженко. Фінансовий словник. – Львів: Видавництво «Центр Європи» – 1997. – 471 с.
2. И. Баклан. Основы финансового менеджмента. Том 1. – К.: Ника-Центр, Эльга. – 2001, 473 с.
3. І. Зятковський. Фінансове оздоровлення підприємств: Теорія і практика: Монографія. Економічна думка. – Тернопіль. – 2003. – 146 с.
4. О.Д. Василик. Теорія фінансів: Підручник. – К.: НІОС. – 2003. – 239 с.
5. Офіційний сайт Держкомстату України: [http \[Інтернет джерело\]-Режим доступу: //www.krstat.gov.ua/](http://www.krstat.gov.ua/)

Зубенко Ю.Д.

ДИДАКТИЧЕСКОЕ РЕШЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ЗАДАЧИ ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

В современном развитии образования, науки и экономики можно выделить два концептуально действующих всеобщих факторов: 1) глобализация и 2) информационные системы и технологии (ИСТ). Глобализация характеризуется, помимо прочего, стиранием национальных границ и общедоступностью обширнейшей информации, накопленной человечеством. Переработка информации (как свойства материи отображать одни свои части с помощью других) является операционной основой решения образовательных задач. Операционно инфор-

мация характеризуется: объемами, скоростью переработки и формами переработки или хранения, - при стадиях переработки: ввод, переработка по решению заданной функции (задачи), вывод. При этом глобализация резко расширяет множество возможных источников информации и их эффективную доступность, а новые ИСТ отличаются значительным увеличением значений операционных характеристик на всех стадиях переработки. Множество решаемых функций (задач) в высшей школе определяет специальность и уровень подготовки специалистов. Однако, сам состав множества решаемых функций (задач) и качество их решения определяется источниками информации (профессор, библиография, Интернет, научно-методическое обеспечение и пр.) и реализуемыми операциями (формами) обучения (лекции, консультации, практические занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа, курсовые проекты и др., в том числе конкурсы проектов, интерактивные конкурсы проектов, круглые столы, деловые игры, оперативный контроль успеваемости и др.). Действие факторов глобализации и ИКТ смещает подмножество наиболее эффективных функций (задач) и операций (форм) обучения в сторону охвата большего числа источников (через Интернет) и более быстрых операций обучения (интерактивные конкурсы проектов, «круглые столы», деловые игры и др.).

С учетом проведенного функционально-операционного анализа процесса обучения, далее рассматривается организация и результаты практических занятий студентов по проблеме «Инновационное развитие регионов» с использованием Интернет, конкурса проектов и «круглого стола». Это задача, прежде всего, дидактики, как педагогической науки об образовании и обучении, которая раскрывает закономерности усвоения знаний, умений и навыков и формирования убеждений, определяет объем, структуру и содержание образования.

Оргкомитетом ежегодной всеукраинской конференции «Актуальные проблемы экономического и социального развития региона» было предложено следующее Положение о конкурсе проектов по проблеме «Инновационное развитие регионов».

Конкурс проектов проводится:

1) содержательно – в рамках гостемы НИР «Системные основы инновационно-инвестиционного развития регионов», выполняемой кафедрами «Менеджмент» и «Экономика и предпринимательство» Красноармейского промышленного института (КИИ) по планам Донецкого национального технического университета (ДонНТУ);

2) организационно – в форме секционной работы секции №4 III Всеукраинской научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономического и социального развития региона» (КИИ ДонНТУ, 19 декабря 2013г.).

К конкурсу проектов приглашаются студенты 1-5 курсов КИИ ДонНТУ. Проект может быть подготовлен индивидуально или бригадно. Каждый студент может участвовать только в одном проекте. Краткое изложение проекта должно быть опубликовано в материалах настоящей конференции. Прием статей осуществляет ассистент кафедры «Экономика и предпринимательство» ФИО. На основании публикации устанавливается авторство разработчиков проектов.

Организацию и проведение конкурса также осуществляют студенты КИИ ДонНТУ путем формирования Оргкомитета, Конкурсной Комиссии и других органов. Научное руководство конкурса осуществляет руководитель гостемы НИР Зубенко Ю. Д., к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент».

Конкретную подготовку студентами проектов, решение организационных вопросов и публикаций консультируют все преподаватели кафедр «Менеджмент» и «Экономика и предпринимательство».

Цель конкурса проектов:

- повысить образовательную подготовку студентов путем участия в современной дидактической форме обучения – в конкурсе проектов и в «Круглом столе» по их обсуждению;

- привлечь студенческую молодежь к решению сложных современных задач по инновационному развитию регионов.

Задачи конкурса:

- 1) разработать проекты, отображающие современные состояния и тенденции развития регионов Украины, России, Объединенной Европы, Латинской Америки, Скандинавии и других стран;

- сформулировать положительные и отрицательные характеристики регионов;

- предложить перенесение положительного опыта регионов исследуемых стран на Донецкую область и другие области Украины;

- 2) разработать презентацию (на Power Point) разработанного проекта, представить презентацию Конкурсной Комиссии и студенческой аудитории;

- 3) по презентованному и доложенному проекту организовать дискуссию на «Круглом столе» и защитить проект;

- 4) Конкурсной Комиссии оценить каждый проект по заранее разработанной шкале качества проекта и его актуальности и ранжировать оценки всех проектов;

- 5) Конкурсной Комиссии публично объявить победителя конкурса и оценки всех проектов;

- 6) Оргкомитету Конкурса (с участием профсоюза КИИ ДонНТУ) провести награждение победителей и участников Конкурса грамотами и памятным подарками.

Требования к проекту:

- оформление в соответствии с требованиями к форме дипломного проекта (в твердой копии и на CD);

- содержание должно включать практику и теорию состояния и развития регионов;

- * практика регионов представляется в форме: а) фото-фактов; б) статистики; в) экспертных оценок;

- * теория регионов оценивается по следующим характеристикам:

- а) системы и системные основы регионов; б) теория регионального развития; в) региональное производство; г) инновационная политика регионов; д)

инвестиционные проекты и их мониторинг; е) информационные системы и технологии в регионах;

- в дополнение к проекту готовится его презентация на Power Point по которой делается доклад Конкурсной Комиссии и студенческой аудитории;

- после заслушивания всех докладов по проектам проводится их обсуждение на «Круглом столе».

После обсуждения всех проектов Конкурсная Комиссия выставляет им оценки по заранее разработанной шкале на основании следующих факторов:

- 1) качества и актуальности собственно проекта;
- 2) презентации и доклада по проекту;
- 3) обсуждения проекта на «Круглом столе»;
- 4) оценки каждого проекта студенческой аудиторией.

Оргкомитет конкурса проектов и «Круглого стола» образуется в следующем составе:

ФИО (МО-10, председатель студсовета) – председатель оргкомитета;

ФИО (МОАм-13);

ФИО (ЕПР-10);

ФИО (ПРОФКОМ КИИ).

Конкурсная комиссия образуется в составе:

ФИО (ЕПРс-13) – председатель;

ФИО (ЕПРс-13);

ФИО (МОАм-13).

Задачи конкурсной комиссии:

- 1) конкретизировать требования к проекту;
- 2) допустить к конкурсу каждый проект, или его отклонить;
- 3) разработать шкалу оценки качества и актуальности проекта;
- 4) оценить каждый проект по разработанной шкале на основании ранее перечисленных факторов;
- 5) публично объявить победителей конкурса.

Для обеспечения конкурса готовятся и используются различные средства, с привлечением следующих студентов:

ФИО (КЕС-12) – техническое обеспечение (компьютеры, проекторы, экраны, программы, файлы, микрофоны);

ФИО (МОАс-13) – информационное обеспечение;

ФИО (ЕПРс-13) – культурно-массовое сопровождение, включая студенческую аудиторию поддержки.

ФИО (МОАс-13) - снятие фото-фильма.

Группа ведущих презентацию проектов и «Круглого стола» образуется в следующем составе:

ФИО (ЕПР-10) – руководитель;

ФИО (ЕПР-10);

ФИО (МОАм-13).

Задачи ведущих:

- 1) разработать сценарий презентации проектов и «Круглого стола»;

2) організувати і провести презентацію проектів;

3) організувати і провести «Круглий стіл» по обговоренню проектів.

Конкурс проектів і «Круглий стіл» проводяться по розписанню роботи секції №4 Конференції на секційному засіданні в аудиторії 1-213 КИИ ДонНТУ.

ВИВОДИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ.

В результаті проведеної студентами науково-дослідницької роботи поставлена задача інтерактивного навчання в університеті по проблемі «Інноваційне розвиток регіонів». По поставленій задачі визначені значення дидактичних характеристик, проведено функціонально-операційний аналіз процесу навчання, визначені досліджувані форми інтерактивного навчання (конкурс проектів і «круглий стіл»), визначені суб'єкти навчання (студенти 4-5 курсів і приваблювані студенти 1-2-3 курсів), визначена структура суб'єкта (одиночний студент або бригада студентів). Очікуються результати конкурсу проектів і «круглого столу», які покажуть успішність інтерактивної форми навчання.

Отримані також позитивні результати по досліджуваній проблемі «Інноваційне розвиток регіонів», зокрема, розкриті значення інноваційних характеристик регіонів: 1) системи і системні основи, 2) теорія регіонального розвитку, 3) розвиток регіонального виробництва, 4) інноваційна політика в регіонах, 5) інвестиційні проекти і їх моніторинг в регіонах, 6) інформаційні системи і технології в регіонах. По всіх характеристиках наведені їх теоретичні і практичні значення по наступним країнам: Україна, Росія, Об'єднана Європа, Південна Америка, Скандинавія.

Результати конкурсу проектів будуть представлені зацікавленим організаціям держадміністрації і Національної Академії Наук для оцінки і можливого використання.

*Зубенко Ю.Д., Соколенко С.І.,
Холодна А.О., Ушкварок Д.А., Савельєв Є.С.*

ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ США В РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ІСНУЮЧИХ ПРОБЛЕМ В УКРАЇНІ

Реформування економіки країни, що відбувається, перш за все торкається зміни характеру організаційно-економічних відносин у процесі виробництва. Сучасні підходи до ринкового господарювання ставлять перед виробництвом конкретні цілі: випускати певні види продукції (надавати послуги) за номенклатурою, кількістю, якістю та ціною, які відповідають існуючому попиту чи прогнозу щодо нього. Тому завданнями виробництва є: систематичне підвищення рівня його організації, гнучкості реагування на зміни попиту, мобільності проектування та освоєння нової продукції (послуг); підтримання оптимальності фу-

нкціонування з найменшими витратами; забезпечення високої культури трудової діяльності персоналу, спрямованої на точне і своєчасне виконання замовлень належної якості та конкурентоспроможності.

Проблема надання гнучкості та мобільності виробничим підприємствам особливо актуалізується на сучасному етапі реформування економіки, проведення широкомасштабних заходів реструктуризації промислового виробництва. Це потребує розроблення і впровадження нових підходів, способів та методів організації виробництва, які б узгоджувались із змінами, що виникають навколо та всередині підприємства.

Методи й умови створення та раціонального функціонування самої структури виробничої системи характеризують організацію виробництва. Практика показала, що традиційні, класичні концепції організації та управління виробництвом, що ґрунтуються на дрібному розподілі праці, стали стримувати розвиток, створювати бар'єр між вимогами своєчасного задоволення потреб споживачів та прагненням отримати якомога більшу економію на масштабах виготовлення продукції. Таким чином, викладене вище зумовлює актуальність дослідження наукової роботи.

Метою статті є аналіз проблем розвитку виробництва в регіонах та вивчення зарубіжного досвіду щодо вирішення цих проблем.

Об'єктом дослідження наукової роботи є виробництво в регіоні.

Предмет дослідження – організація виробництва, та шляхи його розвитку.

Відомо, що без можливості залучення додаткових капіталів в виробництво та неможливості виходу на зовнішні ринки у зв'язку з недостатньою (в силу низки обставин об'єктивного та суб'єктивного характеру) конкурентоздатністю певних категорій продукції, а також в силу наявності чималих протиріч та неузгодженостей щодо застосування окремих норм податкового та митного законодавства, спостерігається певна тенденція щодо закриття підприємств і, відповідно, скорочення робочих місць [2].

В наслідок економічної кризи та природньої за даних умов політики більш жорсткої монітарної політики, спрямованої на певне обмеження (стримання) готівкової грошової маси як одного з необхідних заходів по стриманню інфляційних процесів, спостерігається тенденція зменшення доходів у громадян і як наслідок – скорочення споживчого попиту населення.

Об'єктивною проблемою щодо створення умов для розвитку та стимулювання виробництва в Україні є факт першочергової державної підтримки саме фінансового сектору, що має прояв, зокрема, в підтримці випуску та розміщенні ОВГЗ під державні гарантії та чималі відсотки по них. За даних умов питання створення (відродження) умов щодо комплексної системи кредитування реального сектору економіки (зокрема, виробництва) є доволі проблематичним [3].

Яскравим прикладом вирішення питань розвитку регіонального виробництва є США.

У США питанням розвитку неосвоєних, віддалених і депресивних (слабо розвинених в економічному сенсі) регіонів і територій традиційно приділяється

серйозна увага на федеральному рівні [4]. Основний упор зроблений на формування сприятливого зовнішнього середовища (насамперед інфраструктурної її складової) для розвитку підприємництва (особливо малого та середнього бізнесу) з тим, щоб закласти довготривалі стимули для залучення інвестицій на основі природної динаміки ринку.

Істотним компонентом виведення з депресивного стану є реалізація великих інфраструктурних проектів (дорожнє будівництво, спорудження водосховищ, дамб, гідроелектростанцій і пр.) [2]. В якості інституційної основи для вирішення завдань економічного розвитку згаданих регіонів і територій Адміністрація США використовує великомасштабні і довгострокові цільові програми регіонального економічного розвитку, які адмініструються спеціально створюваними державними корпораціями (наприклад, Адміністрація басейну річки Теннессі) або автономними федерально-штатними агентствами розвитку (наприклад, Аппалачська регіональна комісія) [3].

Головною особливістю її функціонування є поєднання функцій управління цільовою програмою регіонального економічного розвитку з здійсненням виробничої діяльності. У цьому зв'язку відзначаємо, що Адміністрація басейну річки Теннессі є великої виробничої організацією з потужною будівельною, промисловою та науково-технічною базою.

Статус державної корпорації позбавляє Адміністрацію від будь-якого відомчого підпорядкування (підзвітність тільки Президенту і Конгресу США), що надає додаткові можливості за оперативною імплементації та фінансуванню відповідних програмних рішень з розвитку підвідомчих територій [2].

Фінансування заходів (щорічно фінансується близько 400 проектів) за Програмою здійснюється за рахунок коштів федерального бюджету, в межах сум відповідних асигнувань, виділених Конгресом США у відповідному фінансовому році на дані цілі [1]. При цьому вирішення питання про цільове використання виділених коштів належить до компетенції Комісії, а підсумкове рішення приймається консенсусним рішенням двох співголів. Адміністративні витрати на утримання апарату Комісії (50 осіб) розподіляються в рівних частинах між усіма що у Програмі штатами та Адміністрацією США. Фінансовий контроль за витрачанням коштів Програми здійснює офіс Генерального інспектора.

В даний час робота Комісії з реалізації Програми будується відповідно з середньостроковим стратегічним планом на період 2011 - 2016 років, який затверджений в листопаді 2010 року. У рамках цього плану поставлені чотири основні завдання з економічного розвитку регіону:

1. Збільшення рівня зайнятості населення та підвищення середньодушових доходів.
2. Підвищення рівня конкурентоспроможності як регіону та його людських ресурсів.
3. Подальший розвиток інфраструктури регіону (систем централізованого водопостачання та водовідведення, каналізування, систем сучасних засобів телекомунікацій, а також інфраструктури для обробки і перевалки вантажів).

4. Подальший розвиток регіональних (шосейних) і місцевих автодоріг для зниження транспортної ізольованості підвідомчих територій [5].

На основі досвіду США щодо вирішення фінансових проблем, в Україні можна застосувати наступні кроки:

1) припинення (обмеження) проведення багаторічної політики щодо підтримки Федеральної Резервної системи США шляхом залучення закордонних фінансових ресурсів для підтримки виключно банківської системи країни та забезпечення реалізації соціальних програм, що призводить до посилення рівня доллоризації економіки країни;

2) запровадження комплексної, довгострокової державної програми надання державних довгострокових цільових кредитів на розвиток пріоритетних галузей національного виробництва на безвідсоткових або на пільгових умовах НБУ, що за кілька років створить реальні потужні можливості, резерви для фінансування потреб економіки країни та державних соціальних програм за рахунок власних виробників;

3) за участю НБУ як державного регулятора, профільного Комітету Верховної Ради України, профільних міністерств Кабінету Міністрів України, представників суб'єктів підприємницької діяльності, що працюють в галузі виробництва, об'єднань підприємців та роботодавців, які їх представляють (Рада підприємців при КМУ, УСПП, тощо) за державною підтримкою розробити та впровадити багаторічну комплексну програму по реструктуризації боргів за кредитними угодами, за якими були отримані СПД фінансові ресурси напередодні системної фінансово-економічної кризи 2008-2011 рр., що були спрямовані, зокрема, на розвиток власного виробництва.

Література

1. Манів, З. О. Регіональна економіка : навч. Посібник / З. О. Манів, І. М. Луцький, С. З. Манів. – Л. : Магнолія- 2011. – 638 с.
2. Краснопольский Б.Х. К вопросу об «опережающем» развитии инфраструктуры [Електронний ресурс] / Краснопольский Б. Х. – Режим доступу: <http://ecrin.ru>
3. Мертон Р.К. Явные и латентные функции / Мертон Р.К. // Американская социологическая мысль: Р. Мертон, Дж. Мид, Т. Парсонс, А. Шюц. Тексты; под общ. Ред. В.И. Добренёва. – М.: Изд. МУБиУ, 1996. – 560 с.
4. Мочерний С.В. Політекономія / Мочерний С.В. – К.: Вікар, 2003. – 386 с.
5. Потеева М.А. Эластичность экономической структуры в контексте устойчивого развития Украины / М.А. Потеева // Ученые записки Таврического национального ун-та им. В.И. Вернадского. Сер. «Экономика». – Том 19(58), 2006. – № 1. – С. 200-217.

Ищенко Д.В., Школяренко О.О.

ОБЗОР ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ ПОДДЕРЖКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРАН МИРА

Цикл долевого финансирования затрагивает ряд важных аспектов институциональной и инновационной среды той или иной страны и поэтому естественно, что он чувствителен к государственной политике, касающейся институциональных инвестиций, рынков капитала, инноваций и предпринимательства. Фактически, правительства играли и играют ключевую роль в развитии индустрии венчурного капитала – либо косвенно, создавая условия, облегчающие и ускоряющие цикл долевого финансирования, либо напрямую, путем предоставления капитала и стимулов предпринимателям. Правительства сыграли и играют важную роль в энергичном запуске или развитии индустрии венчурного капитала, в частности, в США, Соединенном Королевстве, Германии, Дании, Ирландии, Израиле и в ряде других стран.

Цель статьи: рассмотрение текущих основных государственных программ поддержки развития инновационных предприятий в Украине, а также сравнить их с государственными программами стран мира.

В стратегическом плане государственные меры направлены на ускорение экономического развития, на внедрение инноваций и на создание рабочих мест. Как правило, в более краткосрочной перспективе такие меры направлены на устранение дефицита акционерного капитала для малых и средних предприятий (МСП), облегчение доступа МСП к финансированию (долевому финансированию и финансированию с привлечением заемного капитала), или развитие инноваций и повышение конкурентоспособности страны путем принятия мер, поощряющих создание и развитие инновационных предприятий, а также путем предоставления финансирования и поддержки на ранних стадиях развития предприятий [4].

В соответствии с правительственными программами, ресурсы либо передаются целевым предприятиям напрямую, через управляемые государством инвестиционные фонды или через учреждения, предоставляющие гранты, либо косвенно - через специально выбранных для этой цели посредников, таких как частные лица, фонды ВК (в том числе фонды «посевного» капитала), инкубаторы и центры для передачи технологии. Выбор посредника, как правило, зависит от конкретной направленности программы [4].

В Украине, согласно Законодательства Украины, обеспечивается прямое бюджетное финансирование научной и научно-технической деятельности (кроме расходов на оборону) в размере не менее 1,7 % ВВП Украины. Эти расходы содержатся в защищенных статьях расходов Государственного бюджета Украины. Они делятся на базовое и программно-целевое финансирование [1].

Базовое финансирование обеспечивает:

- Фундаментальные научные исследования;

- Приоритетные направления исследований (например, в интересах национальной безопасности и обороны);
- Развитие инфраструктуры научной и научно - технической деятельности;
- Сохранения научных объектов, являющихся национальным достоянием;
- Подготовку научных кадров.

Перечень учреждений (научных и вузов), которые получают базовое финансирование для осуществления научной и научно - технической деятельности утверждается Кабинетом Министров Украины.

Программно-целевое финансирование осуществляется преимущественно на конкурсной основе

Основным средством реализации приоритетных направлений развития науки и техники являются государственные научные и научно-технические программы. Они предусматривают концентрацию научно-технического потенциала страны для решения важнейших национальных проблем и содержат: межведомственные, отраслевые, региональные программы. Государственные программы формируются центральными органами исполнительной власти на основе целевых проектов и разработок, отобранных на конкурсной основе. Их объемы финансирования ежегодно определяются Верховной Радой Украины при принятии Закона Украины о Государственном бюджете. Положение о поименованные программы утверждается Кабинетом Министров Украины. Государственный заказ на научно-техническую продукцию ежегодно формируется центральным органом исполнительной власти в сфере научной, научно-технической, инновационной деятельности и центральным органом исполнительной власти по вопросам экономической политики на основе перечня важнейших разработок, направленных на создание новейших технологий и продукции, и утверждается Кабинетом Министров Украина [1].

Кроме перечисленных, к мерам государственного стимулирования и регулирования инновационной деятельности относятся: кредиты, налоговые и амортизационные льготы; корректировки антимонопольного законодательства; внешнеэкономические преференции, информационно- консультативную поддержку и т.д. К ним также относятся: промышленное охранное право частной и интеллектуальной собственности, законодательное закрепление интеллектуальной собственности и правовое регулирование ее использования, создания вузовской - промышленных исследовательских центров [1].

Таким образом главной целью национальной стратегии модернизации Украины выделяют выход страны на траекторию устойчивого развития с ростом благосостояния и качества жизни для всех слоев населения. Основой для достижения поставленной цели является достижение макроэкономической стабильности и создание благоприятных рамочных условий для развития предпринимательства, а также снятие инфраструктурных ограничений и кардинальная модернизация экономики по уменьшению разрыва в конкурентоспособности предприятий с основными промышленными конкурентами.

На данный момент, в Украине возможно выделить 9 промышленных инновационных центров (кластеров).

Что касается Европы, то на уровне ЕС основным органом, вырабатывающим политику, является Европейская комиссия. До 2000 года Европейский инвестиционный банк (ЕИБ), а начиная с 2000 года - Европейский инвестиционный фонд (ЕИФ) как исполнительный орган ЕИБ является единственным учреждением, уполномоченным выполнять инициативы в сфере венчурного финансирования от имени Европейской комиссии; в последнее время такие инициативы выполняются по линии Многолетней программы развития предприятий и предпринимательства (the Multiannual Programme for Enterprise and Entrepreneurship (MAP)). По состоянию на конец 2006 года, помимо выполнения своих основных функций ЕИФ инвестировал значительный объем (340 млн. евро) своих собственных средств. Экономические результаты деятельности этих учреждений весьма значительны. После создания в 1994 году ЕИФ оказал косвенную поддержку примерно 670 000 малых и средних предприятий (МСП), в числе которых было более 3000 портфельных компаний венчурного капитала 155. Портфель инвестиций ЕИФ в акционерный капитал 244 фондов на конец 2006 года составил 3,77 млрд. евро. Эти фонды в свою очередь мобилизовали дополнительный частный капитал на сумму свыше 21 млрд. евро. Свыше 40% портфеля инвестиций ЕИФ размещено в фондах финансирования ранних этапов становления бизнеса, что отражает приоритетность этого направления в работе фонда. Помимо этого, общая сумма портфеля гарантий ЕИФ на конец 2006 года составляла 11,1 млрд. евро.

В Германии действуют 12 организаций – операторов госпрограмм в сфере инноваций (исследовательские и финансовые учреждения, предпринимательские и профессиональные объединения, а также структурное подразделение Федерального министерства экономики и технологий Германии). В управлении девяти организаций находятся по одной/две программы; самую значительную нагрузку несут следующие три организации: «ЕвроНорм» (три программы), Исследовательский центр «Юлих» (четыре программы), Германский центр авиации и космонавтики (пять программ)[2].

Организация – оператор госпрограмм (институт развития) выполняет следующие задачи:

- сбор заявок на получение господдержки, помощь претендентам в оформлении документов,
- формирование жюри из независимых экспертов в соответствующих областях, которое определяет победителей, получающих средства из госпрограмм,
- анализ промежуточных/окончательных результатов реализации поддержанных государством проектов и определение степени соответствия затрат и результатов; на основе этих оценок – формулировка выводов об уровне эффективности управляемой госпрограммы.

На уровне США существуют разнообразные налоговые стимулы для поощрения частных инвестиций. Пожалуй, наиболее значительным из них являет-

ся налоговый кредит, предоставляемый страховым компаниям за инвестиции, внесенные в "сертифицированные инвестиционные компании" ("certified capital companies" (CAPCOs)); такой кредит достигает 100-120% суммы произведенных инвестиций и распространяется на 10-летний период. Компании CAPCO – это коммерческие предприятия, которые предоставляют венчурный капитал местным отвечающим определенным критериям предприятиям с конечной целью создать новые рабочие места. Первоначально эта программа была введена в 1983 году в штате Луизиана, а с конца 1990-х годов получает все большее распространение и в других штатах. Представляется, что эта система налогового кредита - наиболее значительный из применяемых в странах ОЭСР фискальных стимулов, поощряющих венчурные инвестиции 149 [4].

Администрация США рассматривает развитие региональных промышленных и инновационных центров в качестве одного из важнейших факторов повышения конкурентоспособности американской экономики. Подтверждением этому является принятие закона «О создании в Америке 87 возможностей для значительного содействия в вопросах технологий, образования и науки» (America Creating Opportunities to Meaningfully Promote Excellence in Technology, Education and Science) глава IV которого посвящена вопросам инноваций и их поддержки в регионах. Так, в частности учреждается программа федеральной поддержки инноваций на региональном уровне, а также региональная программа инновационных исследований и распространения информации, призванные содействовать развитию инновационных стратегий, включая поддержку инновационных кластеров, научных и исследовательских парков. Поддержка предусмотрена на основе предоставления грантов на конкурсной основе, финансирование по которым будет направлено на улучшение инновационной инфраструктуры регионов, включая механизмы доведения информации о сути разработок до сведения потенциальных потребителей инноваций, преодоление информационных барьеров между отдельными инновационными кластерами на региональном и федеральном уровне, маркетинг инноваций и др. Объем ежегодного финансирования по данному направлению в период 2011-2013 гг. составит 100 млн. долл[3].

Таким образом, если сравнить масштабы финансирования инновационной деятельности в западных странах и Украине, то, конечно, Украина значительно отстает. Однако, в Украине есть все возможности и средства для развития в данной сфере. Применяя приемы и знания зарубежных партнеров, а также, внося изменения в законодательство, инновационная среда в Украине станет более благоприятной и совершенной, что даст возможность стране выйти на новый уровень.

Література

1. Волков О.І., Денисенко М.П. (ред.) Економіка та організація інноваційної діяльності Підручник (третє видання). - К.: "Центр учбової літератури", 2007. - 662 с
2. Институты развития для господдержки инноваций: опыт Германии – Портал

внешнеэкономической информации [Электронный ресурс] Режим доступа:

http://www.ved.gov.ru/moder_innovac/analytic/analytical_materials/development_institutions_to_support_innovation/

3. Обзор инновационных кластеров в иностранных государствах - Минэкономразвития России, 2011

4. Сравнительный обзор опыта стран ЕЭК ООН в области финансирования предприятий на ранних этапах развития – Организация Объединённых Наций, Нью-Йорк и Женева, 2007

Карпукно И.А., Ляшок А.Я.

ПРОБЛЕМЫ АКТИВИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА УКРАИНЫ

Исследование проблем инвестирования экономики всегда находится в центре внимания экономической науки. Это обусловлено тем, что инвестиции затрагивают самые глубинные основы хозяйственной деятельности, определяя процесс экономического роста в целом. Проблемы, существующие в этом направлении развития экономики, являются актуальными и важными для изучения и исследования.

Инвестиционный климат в Украине неблагоприятен для капиталовложений, и даже такие факторы как природные ресурсы, производственный аппарат, наличие дешевой и достаточно квалифицированной рабочей силы, относительно высокий научно-технический потенциал не слишком привлекают инвесторов.

Вопросы, связанные с исследованиями в сфере инвестиционной деятельности и привлечения иностранных инвестиций с целью улучшения инвестиционного климата нашли отражение в работах отечественных и зарубежных ученых-экономистов, в частности: И. Бланка, Л. Борщ, Б. Данилишина, М. Денисенко, В. Загорского, В. Кузнецова, А. Пересады, С. Реверчука, А. Румянцева, В. Федоренко и других. Однако некоторые теоретические и практические аспекты активизации инвестиционного климата и привлечения иностранных инвестиций в национальную экономику разработаны недостаточно полно и требуют уточнения и дальнейшего развития в современных условиях.

Целью исследования является оценка современного состояния инвестиционного процесса в Украине и формирование соответствующих путей направленных на активизацию инвестиционного климата.

Национальная экономика любой страны владеет инвестиционным потенциалом в той или иной степени. Экономическая деятельность отдельных хозяйствующих субъектов и страны в целом в значительной степени характеризуется объёмом осуществляемых инвестиций.

В 2012 году в экономику Украины иностранными инвесторами вложено 6013,1 млн. дол. прямых инвестиций. Объем внесённых с начала инвестирования в экономику Украины прямых иностранных инвестиций на 31.12.2012 г.

составлял 54462,4 млн. дол., что на 8,2% больше объемов инвестиций на начало 2012 года. [3].

В расчете на душу населения иностранные инвестиции нарастающим итогом с начала инвестирования в Украину составляют 1199,3 дол. Среди регионов больше всего прямых иностранных инвестиций поступило в Киев (9347 дол.), в Днепропетровскую (2524,9 дол.), Киевскую (1119,4 дол.) и Харьковскую (790,8 дол.) области. Наименьшие объёмы прямых иностранных инвестиций в расчете на душу населения приходятся на Тернопольскую (60 дол.), Черновицкую (70,9 дол.), Черниговскую (97,7 дол.) и Кировоградскую (104,2 дол.) области. [2].

Инвестиции в Украину поступили из 130 стран мира. В За весь период инвестирования из стран ЕС внесено 42979,3 млн. дол. инвестиций (78,9%), из стран СНГ – 4269 млн. дол. (7,8%), из других стран мира – 7214,1 млн. дол. (13,3%). десятку основных стран инвесторов, на которые приходится более 82% общего объёма прямых инвестиций, входят: Кипр, Германия, Нидерланды, Российская Федерация, Австрия, Великобритания, Виргинские острова, Франция, Швеция и Швейцария.

На предприятиях промышленности сосредоточено 17166,7 млн. дол.(31,5%), в том числе перерабатывающей – 14078,7 млн. дол., добывающей – 1548,4 млн. дол., по производству и распределению электроэнергии, газа и воды – 1539,7 млн. дол. [2]. В предприятия металлургического производства и производство готовых металлических изделий внесено 6157 млн. дол. прямых инвестиций, производство пищевых продуктов – 3039,9 млн. дол., химической и нефтехимической промышленности – 1325,8 млн.дол., машиностроения – 1154,7 млн. дол., производство прочей продукции – 1053,9 млн. дол.

В 2012 году инвестиционная деятельность характеризовалась увеличением объёмов прямых иностранных инвестиций в 25 регионах Украины, что обеспечило их общий прирост по Украине на 8,2%. в 25 регионах Украины. Хотя в Украину поступают иностранные инвестиции, однако этот процесс нестабильный, и существует множество факторов, тормозящих развитие инвестиционных процессов.

Среди таких факторов Украины можно назвать отсутствие необходимых рыночных институций, призванных обеспечить стабильное функционирование правовой системы, которая гарантирует права собственности, соблюдение контрактных обязательств, действенность антимонопольного законодательства.

Основными причинами возникновения проблемы низкой активизации инвестиционного климата являются:

- неблагоприятные условия инвестирования, в частности несовершенное законодательство относительно защиты прав собственности, администрирования налогов, получения в собственность земельных участков, требований к осуществлению и контролю предпринимательской деятельности;
- неразвитость инвестиционного рынка и инвестиционной инфраструктуры;
- недостаточная государственная поддержка инвестиционной деятельности, несоответствующая система подготовки программ и проектов для государственного инвестирования;

- отсутствие правовых принципов и действенных механизмов государственного - частного партнерства в инвестировании.

Методы оценки инвестиционного климата весьма разнообразны. В Украине в 2013 году Госинвестпроект Украины продемонстрировал результаты исследования инвестиционной привлекательности регионов Украины. Экспертами Института экономических исследований и Киевским международным институтом социологии впервые был разработан индекс инвестиционной привлекательности регионов Украины (табл.1). [2]

Таблица 1.
Индекс инвестиционной привлекательности регионов Украины

Место	Регион	Балл
1	Харьковская	1.51927
2	Львовская	1.482541
3	Донецкая	1.470753
4	г.Киев	1.45908
5	Днепропетровская	1.449991
6	АР Крым	1.433978
7	Киевская	1.411819
8	Ровенская	1.401647
9	Луганская	1.396795
10	Закарпатская	1.37958
11	Одесская	1.37749
12	Черкасская	1.372945
13	Винницкая	1.367725
14	Сумская	1.364563
15	Ивано-Франковская	1.348067
16	Николаевская	1.344425
17	Тернопольская	1.334144
18	Житомирская	1.328964
19	Волинская	1.323298
20	Херсонская	1.32279
21	Черниговская	1.31831
22	Хмельницкая	1.318155
23	Полтавская	1.290666
24	Кировоградская	1.290058
25	Запорожская	1.270278
26	г. Севастополь	1.246546
27	Черновицкая	1,225868

Притоку частного национального и иностранного капитала в инвестиционную сферу препятствуют политическая нестабильность, инфляция, несовершенство законодательства, неразвитость производственной и социальной инфраструктуры, недостаточное информационное обеспечение. Взаимосвязь этих проблем усиливает их негативное влияние на инвестиционную ситуацию.

Для стабилизации экономики и активизации инвестиционного климата требуется принятие ряда кардинальных мер, направленных на формирование в стране, как общих условий развития цивилизованных рыночных отношений,

так и специфических, относящихся непосредственно к решению задачи привлечения инвестиций, с целью активизации инвестиционного климата. С учетом всех недостатков, которые негативно влияют на инвестиционный климат нашей страны, было бы целесообразным предложить пути активизации инвестиционного климата Украины.

Пути активизации инвестиционного климата Украины:

- достижение национального согласия между различными властными структурами, социальными группами, политическими партиями и прочими общественными организациями;
- борьба с коррупцией;
- торможение инфляции всеми приемлемыми в мировой практике мерами за исключением невыплаты трудящимся зарплаты;
- пересмотр налогового законодательства в сторону его упрощения и стимулирования производства;
- мобилизация свободных средств предприятий и населения на инвестиционные нужды путем повышения процентных ставок по депозитам и вкладам;
- внедрение в строительство системы оплаты объектов за конечную строительную продукцию;
- запуск предусмотренного законодательством механизма банкротства;
- предоставление налоговых льгот банкам, отечественным и иностранным инвесторам, идущим на долгосрочные инвестиции с тем, чтобы полностью компенсировать им убытки от замедленного оборота капитала.

Также в числе мер по активизации инвестиционного климата необходимо отметить:

- создание системы приема иностранного капитала, включающей широкую и конкурентную сеть государственных институтов, коммерческих банков и страховых компаний, страхующих иностранный капитал от политических и коммерческих рисков;
- создание национальной системы мониторинга инвестиционного климата в Украине;
- разработка и принятие программы укрепления курса гривны.

Пути активизации инвестиционного климата позволят углубиться в инвестиционный процесс с целью дальнейших разработок эффективной инвестиционной стратегии, направленной на улучшение инвестиционной деятельности в Украине.

Література

1. И. А. Бланк Управление инвестициями предприятия / И. А. Бланк. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2010. - 480 с. – (Энциклопедия финансового менеджера; Вып. 3).
2. Д. І. Олійник Ресурсне забезпечення інвестиційної діяльності в Україні: Монографія / Д. І. Олійник. – ВМВ: Одеса, 2013. – 412 с.
3. Попков В. П. Организация и финансирование инвестиций / Попков В. П., Семенов В. П. - СПб: Питер, 2011. - 224 с.

4. Б.А. Райзберг Современный экономический словарь [Електронний ресурс] / Б. А. Райзберг. – Режим доступу: <http://www.smartcat.ru>

5. Закон України “Про інвестиційну діяльність” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

6. Сазонець І. Л. Інвестування: міжнародний аспект: Навчальний посібник / І. Л. Сазонець., В. А Федорова. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 272с.

Лисенко С.М., Зелінська Т.С.

ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ В УКРАЇНІ: ОЦІНКА ФАКТОРІВ РИЗИКУ

Інвестиційна діяльність охоплює основні сфери народного господарства: матеріальне виробництво і соціальні програми. Головною метою інвестиційної та інших видів господарської діяльності підприємства є максимізація прибутку, забезпечення фінансової рівноваги підприємства в процесі його функціонування та розвитку. Реалізація цієї мети забезпечує тривалий безкризовий розвиток підприємства та поступове розширення обсягу його господарської діяльності у процесі інвестування, забезпечення підвищення добробуту власників підприємства, що отримує конкретне вираження в максимізації ринкової вартості підприємства. Разом із тим, ефективність інвестиційної діяльності має також макроекономічний аспект, оскільки інвестиційні витрати є однією з ключових складових сукупних витрат, збільшення яких здатне спричинити мультиплікативний ефект та привести до збільшення обсягів національного виробництва та економічного зростання. Таким чином, питання ефективної інвестиційної діяльності турбує не тільки кожного підприємця, але й займає провідне місце в макроекономічній політиці держави. Актуальність розв'язання проблеми збільшення інвестицій в економіку України стала основою для вибору теми даного дослідження.

Метою даної роботи є дослідження теоретичних аспектів перебігу інвестиційних процесів, а також аналіз факторів ризику проведення інвестиційної діяльності в Україні на сучасному етапі розвитку економіки.

Перш за все, необхідно визначитися з дефініціями для більш точного розкриття досліджуваної проблеми. Поняття «інвестиції» в економічній науці не є таким, що тлумачиться всіма однаково.

В умовах колишнього СРСР інвестиційна діяльність поставала у вигляді відтворення основних фондів шляхом капітальних вкладень у народне господарство. У радянській економічній науці визначення “інвестиції” не існувало, воно замінялося більш вузькою категорією “капітальні вкладення”. В сучасних умовах існують різні підходи до трактування цього поняття: як такі, що визначаються близькістю радянського досвіду, так і підходи, які зумовлені ринковим світоглядом їхніх авторів.

У цьому дослідженні під інвестиціями ми розуміємо всі види майнових та інтелектуальних цінностей, якікладаються інвесторами в об'єкти підприємни-

цької діяльності, завдяки чому створюються прибуток (дохід) чи досягається соціальний ефект.

Поняття інвестора ми розглядаємо розширено. Інвестор – це суб'єкт інвестиційної діяльності, що ухвалює рішення щодо вкладення власних, позикових і притягнутих інвестиційних ресурсів в об'єкти інвестування. Інвестори можуть бути кредиторами, вкладниками, покупцями й можуть виконувати функції товаровиробників, проектувальників, підрядників, замовників і забудовників. Зазвичай розрізняють індивідуальних та інституціональних інвесторів. Індивідуальний інвестор – це конкретна юридична або фізична особа, що здійснює інвестиції для розвитку своєї основної господарської діяльності. Інституціональний інвестор – це фінансовий посередник, що акумулює кошти індивідуальних інвесторів і здійснює спеціалізовану інвестиційну діяльність (інвестиційні фонди і інвестиційні компанії). Ухвалюючи рішення про вкладення коштів в об'єкти інвестування, інвестори переслідують різні цілі. Якщо інвестор ставить перед собою мету придбати контрольний пакет акцій підприємства й зосередити управління у власних руках, то даний суб'єкт характеризується як стратегічний інвестор. На відміну від стратегічного інвестора, портфельний інвестор здійснює інвестиційну діяльність з метою одержання інвестиційного прибутку в короткостроковому або довгостроковому періоді.

Крім того, в сучасних умовах важливим суб'єктом інвестиційних процесів виступає держава, яка визначає правові, економічні і соціальні умови, в яких здійснюється інвестиційна діяльність. У свою чергу, під інвестиційною діяльністю ми розуміємо послідовну сукупність практичних дій її суб'єктів (інвесторів та учасників) щодо здійснення інвестицій з метою одержання прибутку.

Інвестиції мають вирішальний вплив на такі макроекономічні процеси, як формування темпів економічного зростання та добробуту населення країни, а також на забезпечення оптимального співвідношення між суспільним нагромадженням і споживанням.

Динаміка та структура капітальних вкладень за сферами економічної діяльності (див. табл.1) змушують констатувати той сумний факт, що незважаючи на добрі наміри та правильні декларації щодо необхідності державної підтримки та стимулювання інвестицій у високотехнологічний сектор економіки, а отже і науку та освіту, питома вага інвестицій в освіту у 2012р. склала 0,5%, у сферу інформатизації – 0,2%, стільки ж у дослідження та розробки. Найбільша частка інвестиційних коштів спрямовується у промисловість (більше 35%), зокрема, переробну промисловість – 14,8%, у транспорт і зв'язок – 13,5%, будівництво – 12,7%, добувну промисловість – 10,7%. Загальне зростання капітальних інвестицій у 2011р. порівняно з попереднім роком склало 37,5 відсотків, що було зумовлено певним інвестиційним пожвавленням після фінансово-економічної кризи 2008-2010р.р. У 2012 році спостерігалось уповільнення темпів зростання капітальних інвестиційних витрат до 13 відсотків. Погіршення ситуації спостерігається у 2013р. Так, за січень-червень поточного року обсяги капітальних інвестицій становили лише 85,4 відсотка до аналогічного періоду 2012 року [1].

Таблиця 1.-

Капітальні інвестиції за видами економічної діяльності
та їх структура в Україні[2]

	2010	2011	2012	структура інвестицій, % до підсу- мку 2012р.
Усього	189060,6	259932,3	293691,9	100,0
Промисловість	55661	89033,3	103172,8	35,1
Переробна промисловість	30078,8	43084,6	43358,8	14,8
Діяльність транспорту і зв'язку	26387,1	32516,1	39635,4	13,5
Будівництво	27942,5	29122,3	37313,0	12,7
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	23085,7	37413,6	36069,3	12,3
Добувна промисловість	15685	24287,6	31554,5	10,7
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	9897,2	21661,1	28259,5	9,6
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	19626,4	24357,8	24858,4	8,5
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	12061,6	17005,4	19362,9	6,6
Державне управління	8597,9	12507,6	12702,6	4,3
Надання комунальних та індив. послуг; діяльність у сфері культури та спорту	4406,6	5313	5902,6	2,0
Охорона здоров'я та надання соціальної до- помоги	2477,9	2491	3134,6	1,1
Діяльність готелів та ресторанів	1522,6	2225,3	2856,3	1,0
Освіта	1920	2185,5	1492,4	0,5
діяльність у сфері інформатизації	269,5	601,9	708	0,2
дослідження і розробки	580,3	744,1	568,7	0,2

Негативні процеси, що пов'язані з обсягами та структурою інвестицій в Україні, змушують більш детально аналізувати причини такого становища. Інвестиції оцінюються за багатьма критеріями, найбільш значущими з яких є критерії прибутковості й ризику. Критерій прибутковості характеризує кінцеву мету інвестування коштів, але саме отримання прибутку значною мірою залежить від фактору ризику. Інвестиційна діяльність завжди відбувається в умовах невизначеності, ступінь якої може сильно коливатись. Так, в момент здійснення капітальних вкладень не завжди можна точно передбачити економічний ефект від даної операції. Тому в багатьох випадках рішення приймаються на інтуїтивній основі. Інвестиційний проект базується на прогностичних передбаченнях того, якими будуть умови для інвестування, ситуація на ринках і якими будуть дії інвестора. Навіть за умови високої точності прогнозів у реальній економіці обов'язково виникатимуть несподівані події, обставини, умови, які зумовлюватимуть відхилення від прогностичного сценарію інвестування. Ризик треба

заздалегідь оцінювати, розраховувати, описувати, планувати під час розробки інвестиційного проекту.

Під інвестиційним ризиком будемо розуміти ймовірність недосягнення запланованих цілей інвестування (прибуток або соціальний ефект) і отримання економічних збитків.

Якщо ризик пов'язаний з умовами конкретного проекту, то це індивідуальний ризик. Але ризик може походити також від несприятливих умов, загальних для всіх сфер економіки; тоді можна говорити про загальноекономічний ризик. Такі ризики в Україні є досить значними, що спричиняє недостатність інвестицій і, як наслідок, не дозволяє забезпечити економічне зростання на основі модернізації та диверсифікації економічної системи.

Українські підприємства досі відчують недостатність або й відсутність стимулів щодо використання частини своїх доходів на інвестиції. Важливою умовою для активізації інвестиційних процесів в економіці країни є підвищення довіри потенційних інвесторів (в тому числі зарубіжних) до господарських партнерів і держави. Для цього необхідні політична й економічна стабільність, зміцнення права власності, поліпшення управління підприємствами, успішність боротьби з економічною злочинністю.

Підтвердженням цьому є міжнародні рейтинги ведення бізнесу та оцінки конкурентоспроможності вітчизняної економіки за основними показниками. На жаль, за міжнародними оцінками рейтинги України не посідають високих місць, але мають позитивні прогнози на підвищення. На нашу думку, аналіз таких рейтингів дає вагомі методичні інструменти для визначення інвестиційних ризиків та дозволяє шукати шляхи для їхнього зниження на основі порівняльної характеристики певних ризиків в Україні та в інших конкуруючих за інвестиції державах. В даній роботі пропонується з цією метою використовувати міжнародний рейтинг “Ведення бізнесу” (Doing Business), який визначається за даними публікації Світового банку та Міжнародної фінансової корпорації [3]. Інтегральний показник включає десять субіндексів, кожен з яких розраховується на базі трьох найвагоміших індикаторів (див. табл.2).

У рейтингу “Ведення бізнесу 2013” (Doing Business 2013) Україна не тільки покращила свої позиції на 15 пунктів (до 137 місця із 185 країн), а і увійшла до списку із 23 країн світу-найбільших реформаторів умов ведення бізнесу у 2011-2012 роках, які оцінює даний рейтинг. З табл.2 видно, що за чотирма субіндексами спостерігається позитивна тенденція, за трьома – негативна.

Така динаміка характеризує Україну як державу, що прагне покращити інвестиційний клімат. Але для потенційних інвесторів важливим є не стільки позитивні зрушення, скільки створення таких умов ведення інвестиційної діяльності, які б мали конкурентні переваги перед іншими країнами. Тому більш значущою видається інформація, що дозволяє порівнювати значення тих чи інших параметрів ведення бізнесу в Україні з іншими регіонами світу (див. табл.3).

Таблиця 2. –

Динаміка рейтингу України за умовами ведення бізнесу
(2012-2013р.р.) [4]

Назва складових (субіндексів) індексу "Умови ведення бізнесу 2013"	2012	2013	Зміна 2013 до 2012
Започаткування бізнесу	116	50	66
Реєстрація власності	168	149	19
Сплата податків	183	165	18
Підключення до мережі електропостачання	170	166	4
Виконання зобов'язань по контракту	44	42	2
Банкрутство	158	157	1
Отримання кредитів	23	23	0
Дозвільна система у будівництві	182	183	-1
Зовнішня торгівля	144	145	-1
Захист прав інвесторів	114	117	3

П'ятірка країн-лідерів за умовами ведення бізнесу у світі залишилася у 2013р. незмінною: Сінгапур, Гонконг, Нова Зеландія, США і Данія. Серед пост-радянських країн Україна має не дуже привабливий вигляд, випереджаючи тільки Таджикистан та Узбекистан.

Таблиця 3. –

Динаміка рейтингу України Doing Business
у порівнянні з іншими країнами світу (2009-2012р.р.)

Країна	Doing Business 2009	Doing Business 2010	Doing Business 2011	Doing Business 2012	Doing Business 2013	Зміна 2013 до 2012
Сінгапур	1	1	1	1	1	0
Гонконг	3	3	2	2	2	0
Нова Зеландія	2	2	3	3	3	0
США	4	4	4	4	4	0
Данія	5	6	5	5	5	0
Німеччина	27	25	19	18	20	-1
Китай	86	89	87	91	91	0
Грузія	16	11	17	12	9	7

Вірменія	50	43	61	50	32	23
Білорусь	82	58	91	60	58	11
РФ	118	120	124	118	112	8
Україна	146	142	149	152	137	15
Таджикистан	164	152	152	147	141	6
Узбекистан	145	150	164	168	154	12

Як свідчать дані табл.2, найбільша позитивна зміна рейтингу України у 2013р. порівняно з 2012р. відбулася за субіндексом "Започаткування бізнесу" (на 66 позицій). Це стало можливим, у першу чергу, завдяки прийняттю Закону України від 21.04.2011 № 3263-VI "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення процедури започаткування підприємництва". Так, відповідно до нього в Україні були скасовані вимоги щодо обов'язкового нотаріального засвідчення ряду документів при створенні юридичної особи, а також вимоги, до мінімального розміру статутного капіталу підприємств, що є світовою практикою.

Позитивна динаміка спостерігається також за субіндексами «Реєстрація власності» (на 19 позицій) та «Сплата податків» (на 18 позицій), що зумовлено прийняттям Закону України від 07.07.2011 № 3613-VI "Про Державний земельний кадастр" та постанови Кабінету Міністрів України від 22.06.2011 №703 "Про затвердження Порядку державної реєстрації прав на нерухоме майно та їх обтяжень і Порядку надання витягів з Державного реєстру речових прав на нерухоме майно", відповідно до яких встановлено чіткі строки щодо проведення процедури реєстрації прав власності вповноваженими органами державної влади. Завдяки прийняттю та набуттю чинності ряду положень Податкового кодексу від 02.12.2010 № 2755-VI, Закону України 08.07.2010 № 2464-VI "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" та інших нормативно-правових актів кількість податкових платежів на рік було скорочено до 28 проти 135 платежів у попередньому рейтингу. Однак, слід зазначити, що за субіндексом «Реєстрація власності» Україна посідає 149 місце, залишаючи попереду такі країни, як Грузія (1 місце), Білорусь(3 місце), Латвія(31 місце), Росія(46 місце). Рейтинг України за сплатою податків ще нижчий – 165 місце. Для порівняння слід зазначити, що Грузія посіла 33 місце, Росія – 64 місце, Білорусь – 129 місце, Киргизстан – 168 місце, Таджикистан – 175 місце.

Найгіршу позицію (див.рис.1) з усіх субіндексів Україна має за субіндексом "Дозвільна система у будівництві", випереджаючи лише Албанію та Еритрею (обидві країни на 185 місці).

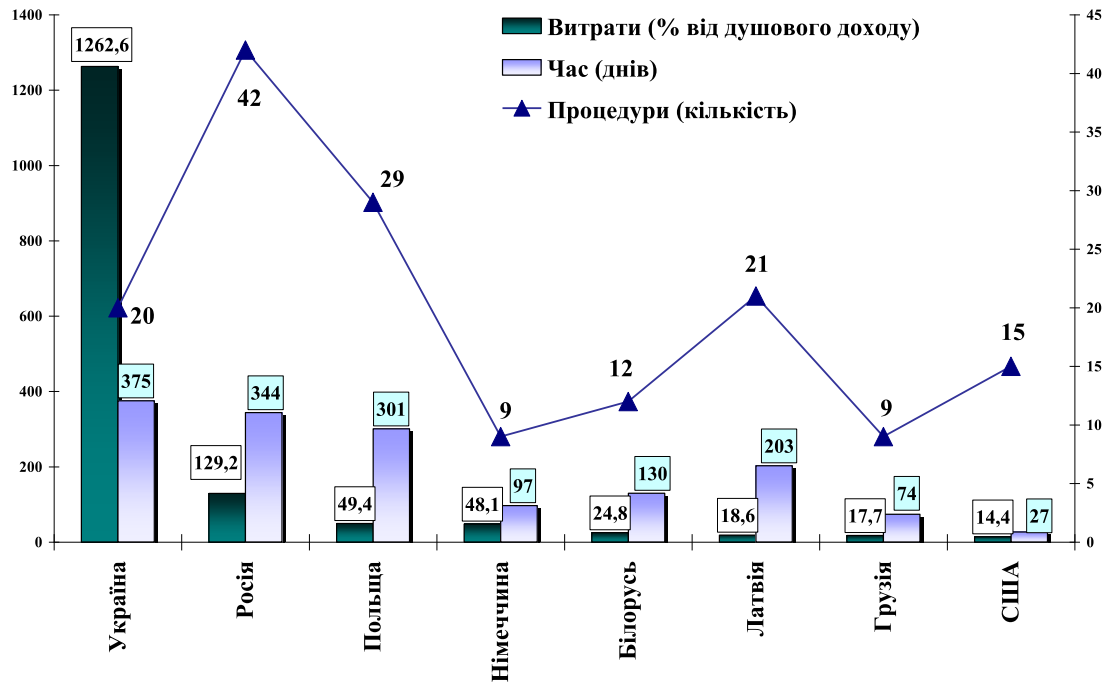


Рисунок 1. – Рейтинг України за параметрами субіндексу "Дозвільна система у будівництві"

Значні інвестиційні ризики, що пов'язані з отриманням дозволу на будівництво роблять нашу країну непривабливою для інвесторів, що готові вкладати кошти в реальний сектор економіки, оскільки інші країни мають значно кращі позиції.

За субіндексом «Захист прав інвесторів» позиція України погіршилася протягом 2012-2013р.р. на 3 пункти (до 117 місця). Це зумовлено незмінністю позицій України (у порівнянні з попереднім рейтингом) за основними його індикаторами. Так, за індексом впливу міноритарних акціонерів на діяльність компанії Україна отримала 7 балів (з 10 можливих), за індексом повноважень прийняття рішення на фірмах – 5 балів, а за показником відповідальності керівництва перед акціонерами – лише 2 бали. Як наслідок, інтегральний показник захисту прав інвесторів склав лише 4,7 бали, що відповідає рівню Російської Федерації, але є значно нижчим ніж у США, Грузії чи Польщі.

Значні ризики для інвесторів відчуються в Україні з боку зовнішньої торгівлі. З даним субіндексом у 2013р. наша країна посіла зі 185 країн 145 місце, що нижче на 1 позицію порівняно з минулим роком. На рис.2 та рис.3 можна бачити, що в Україні при відносно невеликій кількості документів для оформлення експортно-імпортних операцій (6 та 8 документів відповідно), багато часу займає їх оформлення, а саме 30 днів для експорту та 33 дні для імпорту.

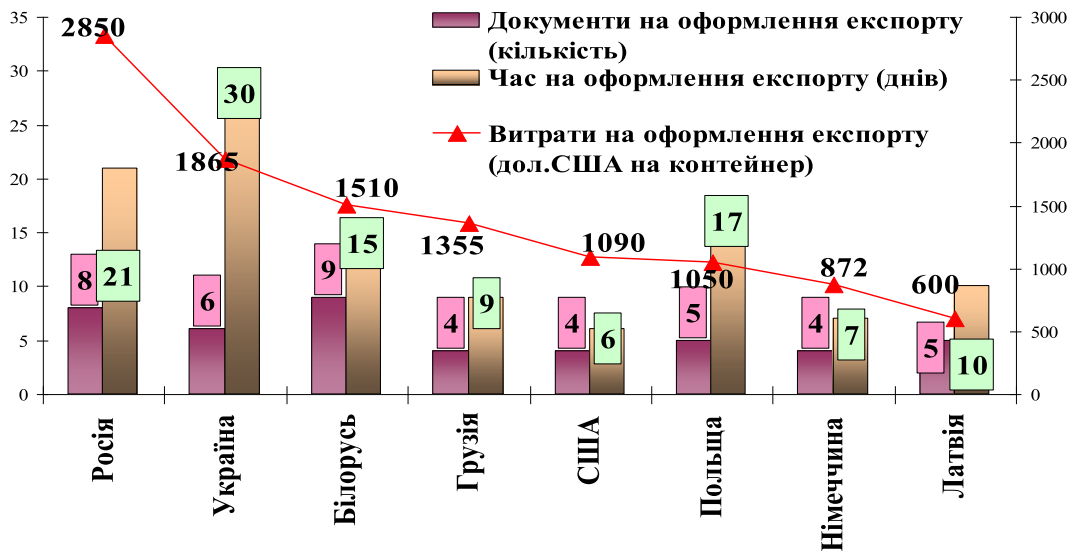


Рисунок 2. – Рейтинг України за параметрами експортних операцій у порівнянні з іншими країнами (2013р.)

Високі зовнішні бар'єри хоча і можна розглядати як захист внутрішніх товаровиробників, своїм найбільшим недоліком мають надмірну протекцію від зовнішньої конкуренції та консервування внаслідок цього відносин на внутрішньому ринку.

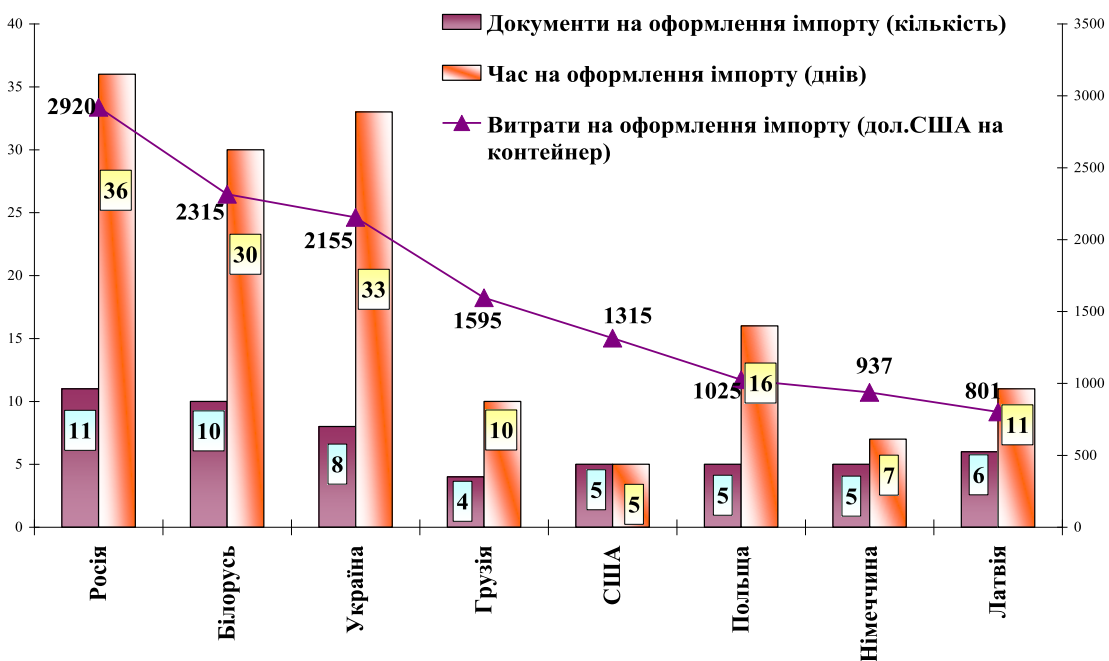


Рисунок 3. – Рейтинг України за параметрами імпорتنих операцій у порівнянні з іншими країнами (2013р.)

Звісно, що вищезазначені рейтинги формують у потенційних інвесторів негативне враження про Україну і змушують їх проводити обережну та вичікувальну політику у сфері інвестиційного співробітництва.

Підбиваючи підсумки, слід зауважити, що залучення інвестицій було і залишається ключовим питанням розвитку як національної, так і регіональної

економіки. Тому необхідним є зниження інвестиційних ризиків, що надасть можливість для активізації інвестиційних процесів на всіх рівнях господарювання. Серед найбільш загрозливих ризиків, як показав аналіз міжнародного рейтингу «Ведення бізнесу 2013», є ризики сфері дозвільної системи в будівництві, сплати податків, банкрутства, реєстрації власності, зовнішньої торгівлі, захисту прав інвесторів. Проведений аналіз тільки означив ті проблеми, що є найболючішими для успішного здійснення інвестиційної діяльності. Тому подальші перспективи досліджень ми пов'язуємо з необхідністю розробки плану практичних дій, які лежать не тільки у правовій площині, але й відбивають формування інституціонального середовища для оптимізації інвестиційних процесів в Україні.

Література

1. Капітальні інвестиції за видами економічної діяльності за січень-червень 2013 року / Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 14.11.2013).
2. Капітальні інвестиції за видами економічної діяльності за 2010 – 2012 роки / Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 14.11.2013).
3. Доклад Мирового банка и МФК «Ведение бизнеса 2013: Разумный подход к регулированию деятельности малых и средних предприятий». [Електронний ресурс]. URL: <http://russian.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2013/> (дата звернення: 14.11.2013).
4. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. Моніторинг місця України. У рейтингу «Ведення бізнесу 2013». [Електронний ресурс]. URL: http://www.me.gov.ua/file/link/.../file/DB_2013.ppt/ (дата звернення: 14.11.2013).

Ляшок Н.Ю., Чернишенко Я.Г.

ЗАСТОСУВАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ УПРАВЛІННЯ В АГРАРНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ

Розвиток ринкових відносин в аграрній сфері вимагає удосконалення механізмів управління процесом сільськогосподарського виробництва та ресурсним потенціалом різних агроформувань. Зарубіжний досвід свідчить, що найбільш ефективним способом управління в ринкових умовах є застосування інституцій менеджменту. Виникнення і розвиток, сутність і основні засади менеджменту розглянуті в даній роботі.

Останніми роками в здійсненні заходів, направлених на оздоровлення аграрної економіки допущена низка помилок організаційно-управлінського характеру, що призвело до поглиблення диспаритету цін, зниження ефективності використання ресурсів аграрних підприємств, скорочення аграрного виробниц-

тва та розвитку негативних тенденцій на селі: зростання безробіття, зниження життєвого рівня населення, соціальної нестабільності, міжнаціональних конфліктів.

У межах даної роботи поставлено за мету проаналізувати досвід зарубіжних країн з питань удосконалення управлінсько – організаційної роботи на підприємствах та визначити напрями впровадження даного досвіду на аграрних підприємствах України.

В даний час відбувається безпрецедентне руйнування існуючих стереотипів управлінського мислення. В діловому світі приходять до розуміння того, що в період різкого загострення конкуренції на світових ринках, розширення масштабів і частоти технологічних, організаційних і інших нововведень переваги одержують ті фірми, керівництво яких швидше за інші здатне критично оцінити стан справ, подолати стереотипи ефективного у минулому управління і розробити стратегію перетворень своїх організацій і зайнятих в них працівників.

"Раціоналістичні", "механічні" і "тейлорівські" підходи до управління, що пустили глибоке коріння в господарській системі країн Заходу, застарівають. Зростання, ускладнення і динамізм виробничих зв'язків, багатоваріантність рішень при високих темпах технологічних і структурних зсувів диктують необхідність швидкої і гнучкої переорієнтації виробництва і збуту при невизначеності, постійній мінливості умов. Основною задачею керівників стають створення адаптивних, швидко реагуючих управлінських механізмів, реалізація "органічних" підходів. У наш час менеджери співвідносять управлінські механізми з реальною ситуацією, розуміючи неминучість перегляду тих або інших підходів, зрештою, досягають добрих результатів. Деякі фірми — визнані лідери в "своїх" галузях — перебувають в стані постійної реорганізації.

Еволюція терміну "менеджмент" привела до різноманіття понять, що виражаються цим словом. Менеджмент — це управління якимсь соціальним об'єктом, володіння майстерністю управління, високий професіоналізм, що дозволяє з'єднати в одній особі господаря власності і організатора виробництва, що забезпечує високу продуктивність праці без жорсткого адміністрування. В міжнародній практиці менеджмент є синонімом управління соціально-економічними процесами в умовах підприємницької корпорації або акціонерної компанії. Еволюція розвитку бізнесу завершилася створенням двох його форм: 1) індивідуально-приватної і 2) корпоративної, де акціонери обирають керівний орган (правління) і президента, які є управлінською елітою. Роль менеджменту в корпорації посилюється у разі значного розосередження акцій. Наявність у акціонера крупного пакету акцій надає йому право контролювати і визначати стратегію розвитку корпорації. Проте цьому варіанту управління може протистояти процес деперсоналізації управління, коли рішення виходять не від однієї особи, а від групи професіоналів-менеджерів, пов'язаних між собою бюрократичною корпоративністю. Передавання прав і функцій управління компетентним особам набуває значного поширення. Це породжує нові тенденції в розвитку менеджменту. Менеджери все частіше йдуть від виконання тільки адміністративних функцій, залучаючись до підприємницької діяльності, на ос-

нові інформації про кон'юнктуру ринку здійснюють переміщення ресурсів в сфери найвигіднішого їх використання.

Теорію менеджменту не можна розглядати поза організаційними відносинами, оскільки менеджмент — не тільки сукупність систематичних знань, але і чинник організації функціонування всієї економіки. Будь-яка комбінована діяльність людей, ускладнення суспільних процесів обумовлюють пошуки все більш ефективних алгоритмів спільних дій незалежно від галузі і напряму докладання управлінських зусиль.

Вивчення історії та сьогодення розвитку менеджменту у зарубіжних країнах, його осмислення і критичний аналіз дозволять реально оцінити позитивні сторони впровадження різних управлінських моделей у вітчизняну практику діяльності аграрних підприємств для підвищення ефективності управлінських рішень щодо використання наявного ресурсного потенціалу та забезпечення прибутковості їх діяльності.

Література

1. Грачев М.В., Соболевская А.А., Кузин Д.В. и др. Капиталистическое управление: уроки 80-х — М.: Экономика, 2001.—126 с.
2. Дж. Грейсон младший. К. О'Делл. Американский менеджмент на пороге XXI века — М.: Экономика, 1991. —320с.
3. Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. — М.: МГУ, 2004. — 150 с.
4. Мерсер Д. ИБМ. Управление в самой преуспевающей корпорации мира — М.: Прогресс, 2007. — 455 с.

Москвинова В.В., Зубенко Ю.Д.

ФОРМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ В УКРАИНЕ

Актуальность. Глобализационные процессы мировой экономики увеличивают возможности каждой конкретной страны в плане реализации своей продукции, вместе с тем, обостряя конкурентную борьбу между производителями. Общеизвестно, что эффективная конкуренция страны базируется на сбалансированном развитии регионов, с учетом их специализации. Однако, региональное развитие, особенно инновационное, в современной Украине «тормозится» рядом экономико-политических факторов. В условиях возрастающей роли инноваций при обеспечении конкурентных преимуществ субъектов хозяйствования и, как следствие, страны в целом, эта проблема заслуживает особого внимания.

Цель статьи: теоретическое изучение форм инновационного развития регионов и анализ их внедрения в Украине.

Изложение основного материала. Концепцией научно-технического и инновационного развития Украины инновационное развитие регионов определено

как основное стратегическое направление деятельности центральных и местных органов власти. В Законе Украины «Об инновационной деятельности» изложены основные законодательные положения государственной инновационной политики, главной целью которой 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, производство и реализация новых видов конкурентоспособной продукции. Регламентируя вертикаль власти, Закон определяет полномочия по управлению инновационным развитием Украины на государственном, региональном и местном уровнях, закрепляя за областными, районными и городскими советами права утверждения и контроля их исполнения [1].

На сегодняшний день, большинство ученых выделяют такие формы инновационного развития регионов:

1. Создание и поддержка функционирования инновационных структур – центров распространения и коммерциализации нововведений (технологических парков, технополисов, инновационных бизнес-инкубаторов, инновационно-технических центров, малых и средних инновационных предприятий и т.д.);
2. Формирование инновационных кластеров;
3. Реализация инновационных проектов и программ [4, с.29].

Украина имеет большой потенциал инновационного развития, основой которого выступают квалифицированные научные кадры, удобное геополитическое местоположение, соответствующая нормативно-правовая база и др. Однако, на сегодня инновации в Украине имеют несистематический, разрозненный характер, являются моментными и выполняются, в основном, по заказу и за счет иностранных потребителей.

По данным Укрстата, в 2012 году 16,2% промышленных предприятий занимались внедрением инноваций. Рассмотрим структуру (рис.1) [3].



Рис.1. – Количество предприятий, которые занимались внедрением инноваций в Украине в 2012 году

Как видно, основу внедренных инноваций составляет приобретение программного обеспечения и других, «готовых», инноваций, а не разработка собственных, поскольку предприятия ориентированы на быстрое получение прибыли и других видов отдачи от инвестиций в инновации.

Среди предложенных форм инновационного развития регионов, ученые выделяют кластерный подход, как наиболее перспективный.

Основными аргументами в пользу использования кластерного метода управления региональной экономикой являются:

- 1) высокая согласованность с самим характером конкуренции и источниками достижения конкурентных преимуществ;
- 2) эффективное обеспечение функционирования межотраслевых связей; распространение технологий, навыков и информации;
- 3) возможность осуществления внутренней специализации и стандартизации; увеличение производительности труда;
- 4) минимизация затрат на внедрение инноваций; наличие в структуре кластеров гибких предпринимательских структур – малых предприятий, способствующих формированию инновационных точек роста за счет высокой степени специализации при обслуживании конкретного промышленного производства;
- 5) возможности эффективного обмена идеями между специалистами, а, следовательно, формирование конкурентной среды.

На сегодня, к числу регионов Украины, которые сумели добиться определённых успехов в формировании кластерных объединений надо отнести: АР Крым и Севастополь, Донецкую, Ивано-Франковскую, Запорожскую, Львовскую, Ровенскую, Полтавскую, Сумскую, Тернопольскую, Харьковскую, Херсонскую, Черкасскую, Одесскую и Николаевскую области [2, с.218].

Выводы. На основе изученного материала, можно выделить перспективные направления регионального развития инноваций, а именно:

- поддержание существующих и создание новых центров коммерциализации нововведений (технопарков, бизнес-инкубаторов, малых инновационных предприятий и др.), практическое приближение их к научно-исследовательским центрам и ВУЗам, а также к конкретным производственным предприятиям для формирования полного инновационного цикла: от разработки инновационного продукта и его производства, к практическому внедрению на определенном предприятии;

- создание инновационных кластеров с учетом промышленной специфики того или иного региона, что позволит развивать все без исключения регионы, обеспечив подъем экономики страны в целом;

- разработка и практическая реализация целевых инновационных программ и проектов по регионам и др.

Однако, основной проблемой остается нехватка финансирования инновационной деятельности, которая нуждается в значительных инвестициях. Для решения этой проблемы можно привлечь зарубежный капитал, создать межнациональные научно-исследовательские учреждения или привлечь частных ин-

весторов в лице заинтересованных производителей, возможно спонсорское финансирование, благотворительность и т.п.

Література

1. Близнюк А. Инновационное развитие Донецкой области: достижения и перспективы http://bigc.ru/publications/bigspb/logistics/logo_logistos.php
2. Глухова Н.А. Модель управления инновационными процессами в регионах на основе кластеров // Научно-технический сборник. - 2009. - № 82. - С.218-222
3. Государственный комитет статистики www.ukrstat.gov.ua
4. Инновационное развитие регионов – зарубежный опыт (организационные и экономические механизмы) под ред. Проф. А. П. Лунёва, проф. И. Ю. Петровой. – Астрахань : Издательский дом «Астраханский университет», 2009. – 140 с.

Перечосова Г.В., Щербакова К.О., Зубенко Ю.Д.

ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ ПРОЕКТІВ ЯК ПРИКЛАД ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Ігрове моделювання є важливим інструментом формування проектного мислення особистості, розвитку самостійного прийняття рішень, інтуїції та уяви, мобілізації знань і навичок, розкриття особистісного потенціалу. Різновидом ігрового моделювання є проведення конкурсу інноваційних проектів. Він виступає специфічним динамічним процесом створення нового проекту, у її процесі розкриваються можливості вирішення управлінських проектних завдань: формування структури проектів, визначення їх бюджетної та економічної доцільності, плану фінансування тощо. Конкурс проектів пов'язаний з інтенсивним груповим аналізом проблем і пошуком ефективних рішень у ситуаціях, коли традиційні методи прийняття рішень не дають потрібного результату.

Конкурс проектів – це моделювання реальної діяльності спеціально створеній проблемній ситуації. Він є методом підготовки та адаптації до трудової діяльності, налагодження соціальних зв'язків, методом активного навчання, що сприяє теоретичній і практичній підготовці фахівця, побудові реальної дійсності, досягненню конкретних завдань. Важливо наголосити на тому, що в ході підготовки даного заходу в учасників розвивається сила волі, критичне сприйняття результатів своєї роботи [1].

Конкурс проектів носить імпровізаційний характер. Ігрові ситуації бувають непередбачуваними, а тому будь-яке рішення, що приймається членом команди, ґрунтується на його власному баченні ситуації. Тому конкурс, незалежно від форми та сформульованої мети, реалізує функції самонавчання та самореалізації.

Ігрове моделювання успішно використовується у науково-дослідницькій діяльності. Базуючись на творчому підході, дослідницький конкурс проектів має на меті розробку нових положень, апробацію інноваційних рішень, прогнозування наслідків інновацій. Він використовує накопичений досвід учасників і розвиває їх уявлення. Кожен учасник самостійно приймає рішення, що не завжди можливо в умовах реальності та є деяким тренінгом креативності. Зрозуміло, що в умовах ігрового поля ці рішення не мають ніяких наслідків, хоча кожне з них впливає на процес гри та може породити нові погляди на проблему.

Конкурси інноваційних проектів є педагогічним засобом і активною формою навчання, що інтенсифікує навчальну діяльність, моделюючи управлінські, економічні, психологічні, педагогічні ситуації та дає можливість їх аналізу та вироблення оптимальних дій. Вони сприяють наближенню навчання до реальної дійсності, вимагаючи від студентів взаємодії, творчої ініціативи. Ігровий супровід вивчення матеріалу дозволяє підтримувати постійний високий інтерес студентів до змісту курсу, активізує їх самостійну діяльність, формує та закріплює практичні навички. [4, с.156].

Варто відзначити загальні умови організації та проведення конкурсу інноваційних проектів у процесі підготовки майбутніх спеціалістів:

- конкурс повинен переслідувати певну мету (вибір мети є суттєвим етапом при підготовці й обов'язково має зацікавити учасників);
- тема повинна бути ваговою, представляти значний практичний і навчальний інтерес;
- повинен мати місце динамічний процес відтворення реальності (учасники повинні відноситись до завдання як до реальної проблеми);
- конкурс повинен пройти процедуру попереднього планування;
- необхідно чітко окреслити мету заходу, його завдання, умови;
- для досягнення успіху потрібна хороша підготовка учасників, готовність змагатися, гласність, висока керованість. [1, с.4-5]

Застосування ігрового моделювання має ряд переваг перед традиційними формами навчання:

1. У процесі проведення конкурсів проектів досягається вищий рівень спілкування шляхом реалізації конкретної діяльності (обговорення проекту, участь у конференції, бесіда з колегами).

2. Проведення «круглих столів» – це колективна діяльність, що дає змогу брати в ній активну участь всій групі в цілому та кожному члену групи зокрема.

3. Виконання різноманітних завдань дає конкретний результат, завдяки чому у студентів виникає відчуття задоволення від власних дій, бажання ставити та вирішувати нові завдання.

4. У студентів формуються навички налагодження контакту, правильного сприйняття й оцінювання партнера як особистості.

5. Вироблення стратегії та тактики спілкування, а також вибору при цьому найбільш відповідних форм і засобів [2, с.56].

На відміну від інших методів активного навчання, конкурс інноваційних проектів є системою, що характеризується самонавчанням. У ньому не можна

передбачити ситуації, з якими зіштовхнеться той чи інший учасник та вся група в цілому. Можна лише визначати правила для учасників у різних ситуаціях. Будь-яке рішення гравця ґрунтується на його власних рішеннях, що приймаються під впливом дій інших учасників. [3]

Розробка методики оцінювання інноваційних проектів є одним із ключових і проблемних питань у ході підготовки конкурсу. Найбільш складним завданням є визначення системи критеріїв відбору та оцінки представлених інноваційних проектів. Судді мають об'єктивно та неупереджено виконувати покладену на них роль. При цьому варто враховувати ряд факторів, починаючи від змістовності самого викладу, володіння доповідачем необхідною інформацією, беручи до уваги всі нюанси виступу, оформлення та подачі матеріалу, мовленнєві та візуальні характеристики оратора, закінчуючи вмінням обґрунтовано й чітко відповідати на запитання, переконливо висловлювати власну точку зору та вмінням вести дискусію. Отож, можна сформулювати основні з критеріїв оцінки, що будуть використані у ході проведення конкурсу.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПРОЕКТІВ СТУДЕНТІВ.

Максимальна кількість балів, яку може отримати доповідач - 100.

За кожним критерієм виставляється окремий бал для більш точного визначення переможця конкурсу.

Бали за всіма критеріями виставляються суддями колегіально.

Секретар комісії підраховує бали та розподіляє призові місця.

1. Актуальність проекту та якість проведеного аналізу (максимальна кількість балів - 25)

- a) розкриття теоретичних основ досліджуваної теми (4 бали);
- b) представлення статистичних даних (4 бали);
- c) аналіз проблем, існуючих в області дослідження (4 бали) ;
- d) пропозиції щодо вирішення наявних проблем (5 балів) ;
- e) надання власних обґрунтованих висновків (8 балів) .

2. Презентація доповіді за проектом (максимальна кількість балів - 25)

- a) оригінальність оформлення та форми подачі матеріалу (4 бали);
- b) читабельність слайдів (2 бали);
- c) наявність фото- та відеоматеріалів (2 бали);
- d) логічність викладу (5 балів);
- e) композиція мови, відповідність аудиторії/ситуації, зрозумілість, зручність сприйняття (4 бали);
- f) мовленнєві характеристики: чіткість, дикція, темп, інтонація, голос (3 бали);
- g) візуальні характеристики доповідача: зовнішній вигляд, поза, жести, міміка, встановлення контакту зі слухачами (3 бали);
- e) загальне враження від виступу (2 бали).

3. Обговорення проекту в рамках «Круглого столу » (максимальна кількість балів - 50) ;

- a) рівень володіння викладеним матеріалом (10 балів);

- б) розуміння поставлених запитань і здатність вичерпно відповісти на них (25 балів) ;
- с) посилення на роботу під час відповіді на запитання (4 бали);
- д) використання додаткового матеріалу, його адекватність і доцільність (2 бали)
- е) вміння вести дискусію (5 балів);
- ф) коректність відстоювання власної точки зору (4 бали).

Висновки. Отже, використання ігрового моделювання орієнтоване на інновації та звернене до інтересів і цінностей індивіда. Це відповідає пріоритетному завданню реформування національної системи освіти – розвитку особистості. У той же час, розробки та впровадження сучасних технологій навчання у вищих навчальних закладах нашої країни в останній час стикаються з рядом проблем. Частина з них вирішилась завдяки поширеному застосуванню інформаційних технологій, а відтак – більшими можливостями отримання інформації про розробки та досягнення закордонних вчених у сфері проведення конкурсів інноваційних проектів. Значно полегшила б застосування ігрових форм навчання наявність науково-методичних посібників з різних дисциплін і окремих тем, які ґрунтувалися б на методиках проведення ігрових занять з конкретними прикладами, адже на сьогоднішній день такої літератури обмаль.

Література

1. Занько С.Ф., Тюнников Ю.С., Тюнникова С.М. Игра и учение. – М., Ассоциация «Профессиональное образование», 1992. – Ч.1,2.
2. Кадемія М. Ю. Використання ділових ігор в навчальній діяльності / М. Ю. Кадемія // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, досвід, проблеми : зб. Наук. Пр. - К., Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008. – Вип. 20. – С. 213-217.
3. Катеруша О.П. Ділові ігри як засіб пізнавальної діяльності студентів/ / Вища школа. – 2009.- №12. - с.53-60.
4. Роль гри як організаційної форми навчання у підготовці студентів до педагогічної практики / В. В. Перетятко // Збірник наукових праць Бердянського державного педагогічного університету (Педагогічні науки). – Бердянськ : БДПУ, 2009. – №1. – С. 161–166

Сергеева Ю. И., Зубенко Ю. Д.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРСА СТУДЕНЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ ПО ПРОБЛЕМЕ: «ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ»

Информационное обеспечение – это совокупность единой системы классификации и кодирования информации, унифицированных систем документации, методология построения баз данных. Информационное обеспечение включает в себя внутримашинное и немашинное информационное обеспечение. Немашинное информационное обеспечение включает различные документы

на бумажных носителях (договора, приказы, распоряжения, отчеты). Внутримашинное информационное обеспечение включает информационную базу на машинном носителе и средства ее ведения. [2, с. 153]

Информационное обеспечение проекта включает сбор данных, первичную обработку данных, хранение исходных массивов, передачу данных для глубокой обработки и длительного хранения по скоростным информационным сетям, глубокую обработку данных, организацию универсальной базы данных эксперимента, скоростной доступ к ней заинтересованных пользователей.

Для создания информационного обеспечения конкурса проекта необходимо: ясное понимание целей, задач, функций конкурса; выявление движения информации от момента возникновения и до ее использования на различных уровнях конкурса.

Источниками информации служат: документация, нормативно-справочная информация, информация, поступающая от вышестоящих органов.

Информационное обеспечение регламентирует потоки и подготовку информации в автоматизированных системах управления. Любая система управления, в том числе автоматизированная, не может работать без информации о состоянии управляемого объекта и внешней среды, без передачи информации о принятых управляющих воздействиях. Информационное обеспечение АСУ - совокупность единой системы классификации и кодирования технико-экономической информации, унифицированных систем документации и массивов информации, используемых в автоматизированных системах управления. [1, с. 193]

Конкурс студенческих проектов тоже не может обойтись без информационного обеспечения. Документация на Конкурс проектов - комплекс взаимосвязанных документов, в котором полностью описаны все решения по созданию и функционированию Конкурса. Процесс создания документации на Конкурс проектов представляет собой совокупность взаимосвязанных стадий (этапов) работ, а именно:

№	Стадия	Рекомендуемые к разработке документы	Выполняемые работы
1	Формирование требований к Конкурсу проектов	отчеты по научно-исследовательской работе	- формирование требований к Конкурсу проекта
2	Разработка концепции Конкурса проектов	концепция Конкурса проектов	- проведение необходимых научно-исследовательских работ - разработка вариантов концепции Конкурса проектов, удовлетворяющего требованиям пользователя - оформление отчёта о выполненной работе
3	Техническое задание (ТЗ)	техническое задание	Разработка и утверждение технического задания на создание АСУ
4	Эскизный проект	- пояснительная запис-	разработка предварительных прое-

	(ЭП)	ка к эскизному проек- ту	ктных работ по инновационному развитию регионов
5	Технический проект (ТП)	- описание постановки задач (комплекса за- дач) - описание информа- ционного обеспечения системы - описание организации информационной базы	- разработка проектных работ - разработка заданий на Конкурс проектов
6.	Рабочая документация (РД)	- программа и методи- ка Конкурса проектов	- разработка методики проведения Конкурса проектов
7.	Ввод в действие		- подготовка участников - комплектация Конкурса проекта- ми всех участников - проведение предварительного просмотра проектных работ
8.	Сопровождение Конкурса проектов		- выполнение работ в соответствии с обозначенными требованиями

Содержание проектных работ студентов КИИ ДонНТУ выглядит таким образом: «Инновационное развитие регионов Украины», «Инновационное развитие регионов России», «Инновационное развитие стран Скандинавии», «Инновационное развитие регионов Южной Америки»,

Одним из компонентов информационного обеспечения конкурса студенческих проектов можно назвать рассмотрение методических и организационных вопросов. Для этого необходимо рассмотреть методику экспертных оценок и план работы круглого стола. Сущность методов экспертных оценок заключается в том, что в основу прогноза закладывается мнение специалиста или коллектива специалистов, основанное на профессиональном, научном и практическом опыте. Различают индивидуальные и коллективные экспертные оценки. Индивидуальные экспертные оценки основаны на использовании мнений экспертов-специалистов соответствующего профиля. Среди индивидуальных экспертных оценок наиболее широкое распространение получили методы интервью, аналитический, написания сценария. Метод интервью предполагает беседу прогнозиста с экспертом по схеме вопрос—ответ, в процессе которой прогнозист в соответствии с заранее разработанной программой ставит перед экспертом вопросы относительно перспектив развития прогнозируемого объекта. Аналитический метод предусматривает тщательную самостоятельную работу эксперта над анализом тенденций, оценкой состояния и путей развития прогнозируемого объекта. Метод написания сценария следует отнести как к индивидуальным, так и к коллективным экспертным оценкам. Наиболее достоверными являются коллективные экспертные оценки. Методы коллективных экспертных оценок предполагают определение степени согласованности мнений экспертов

по перспективним напрямленням розвитку об'єкта прогнозування, сформульованим окремими спеціалістами. [3, с. 218]

Метод написання сценарія оснований на визначенні логіки процесу або явлення во часі при різних умовах. Він передбачає встановлення послідовності подій, розвиваються при переході від існуючої ситуації до майбутньому стану об'єкта. Сценарій повинен бути написаний так, щоб після ознайомлення з ним стала зрозуміла загальна мета виконуваної роботи в світлі соціально-економічних завдань на прогнозний період. Він звичайно носить багатоваріантний характер і освітлює три лінії поведінки: оптимістичну — розвиток системи в найбільш сприятливій ситуації; песимістичну — розвиток системи в найменш сприятливій ситуації; робочу — розвиток системи з урахуванням протидії негативним факторам, виникнення яких найбільш ймовірно. Сценарій в готовому вигляді повинен бути підданий аналізу.

План роботи круглого столу по студентським проектам може складатися з таких компонентів:

- ведучі круглого столу
- круглий стіл складається з 2-х груп: учасники, запрошені.
- вступні доповіді для виступу учасників круглого столу (3-5 хв).
- обговорення і прийняття рішення круглого столу (10 хв).

Література

1. Годін В. В, Корнєєв І. К Інформаційне забезпечення управлінської діяльності. Підручник. — Москва : Вища школа, 2001. — 240 с.
2. Комп'ютерні методи реалізації економічних і інформаційних управлінських рішень / Трахтенгерц А.А. В 2-х томах. Том 1. Методи і засоби. - М.: СИНТЕГ, 2009, 172 с.
3. Мельников В. П. Інформаційне забезпечення систем управління. — Москва: "Академія", 2010. - 336 с.

Сіренко Ю.І., Лисенко С.М.

ЕФЕКТИВНИЙ ВИБІР МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ВУГЛЕДОБУВНОГО ПІДПРИЄМСТВА ПАТ ШУ «ПОКРОВСЬКЕ»

Сучасні економічні реалії вимагають від підприємств інноваційного розвитку. В таких умовах перед інвестором постає питання визначення пріоритетного підприємства для інвестування інновацій, що більшою мірою залежить від інноваційної привабливості підприємства. Для цього інвестор прагне мати методичне забезпечення, щоб дізнатися, чи є підприємство інноваційно привабливим.

Існування великої кількості методик аналізу інноваційної привабливості спонукає провести їх порівняльну оцінку, визначити їх переваги та недоліки для можливості їх використання в цілях обрання найбільш прибуткового та менш ризикованого підприємства для здійснення інвестицій в інновації.

Над даним питанням працювали такі вчені і дослідники: Полтініна О.П., Голубев А.В., Рачинська Г.В., Лісовська Л.С., Фесенко Н.В., Пістунов І.М., Чорнобаєв В.В., Паршин Ю.І., Романішен В.А. [1-5] та інші, але вже існуючі дослідження пошук потребує доповнення в плані пошуку найбільш результативної методики аналізу інноваційної привабливості стосовно підприємств вугледобувної промисловості, що зумовлено специфікою їх господарської діяльності та сучасними економічними умовами.

Тому метою даного дослідження є порівняння існуючих методик оцінки інноваційної привабливості підприємства та визначення дієвої методики аналізу інноваційної привабливості вугледобувного підприємства в сучасних умовах.

В процесі дослідження було розв'язано такі основні задачі:

- визначення поняття інноваційної привабливості підприємства;
- пошук і дослідження існуючих методик аналізу інноваційної привабливості підприємства;
- визначення найбільш прийнятної методики для аналізу інноваційної привабливості вугледобувного підприємства ПАТ ШУ «Покровське».

Інноваційна привабливість є сукупністю технічних, фінансових, організаційних, інтеграційних, кадрових характеристик суб'єкта господарювання, які оцінюються потенційним інноватором (в особі зовнішнього інвестора чи власника) для прийняття інвестиційного рішення про вкладання коштів у фінансування конкретних інновацій [1].

Науковці Рачинська Г.В. та Лісовська Л.С. [2] під інноваційною привабливістю розуміють спроможність підприємства залучати внутрішні і зовнішні інноваційні проекти та мінімізувати ризик щодо досягнення мети учасників проєктів, яка зумовлюється рівнем інноваційного потенціалу підприємства. Це характеристика, що визначає прибутковість вкладеного капіталу та ризикованість процесів. При цьому інноваційний потенціал підприємства, на їхню думку, полягає у здатності і готовності менеджменту підприємства здійснити реалізацію інноваційного проєкту.

На думку Рачинської Г.В. та Лісовської Л.С. існуючі методики з визначення інноваційної привабливості підприємства недосконалі, тому що не враховують певні аспекти підприємства. Тому вони пропонують включити в методику визначення інтегрального показника інноваційної привабливості підприємства систему показників інноваційної привабливості, що включає: показники адаптації підприємства до змін, показники якості менеджменту, показники інноваційного потенціалу підприємства, показники фінансово-майнового стану підприємства, показники ступеня радикальності інновацій та ризику інновацій, інвестиційну привабливість зовнішнього середовища.

Згідно з цією методикою, за допомогою експертного методу вивчаються всі перелічені групи показників. Після цього за формулою (1) визначається коефіцієнт інноваційної привабливості підприємства.

$$P_{ін.прив.} = K_{ад} K_{інв} \sum_{i=1}^n Q_i W_i \quad (1)$$

де $P_{ін.прив.}$ – величина інноваційної привабливості підприємства, бали;
 Q_i – експертна оцінка використання i -го елемента інноваційного потенціалу, бали;

W_i – коефіцієнт вагомості i -го елемента інноваційного потенціалу;

$K_{інв}$ – коефіцієнт інвестиційної привабливості галузі, країни, виду діяльності;

N – кількість груп елементів інноваційного потенціалу, які оцінюються;

$K_{ад}$ – коефіцієнт адаптивності підприємства.

Рівень інноваційної активності підприємства, на думку авторів, доцільно оцінювати за такою шкалою: від 0 до 4,0 – низький рівень, від 4,1 – до 8,0 – середній рівень, від 8,1 до 12 – високий рівень.

Інший науковець Фесенко Н.В. [3], розглядаючи існуючі підходи щодо аналізу інноваційної привабливості підприємства, виділяє такі найбільш поширені методи:

1. Економетричні залежності (зокрема лінійні функції, які описують залежність обсягів продукції від двох факторів – вартості основних засобів та кількості працюючих). Однак недоліком цього методу є те, що такі моделі недостатньо описують суть фактора технологічних змін і характеризують цей процес під кутом зору результативності.

2. Методика І.М.Пістунова і В.В.Чорнобаєва [4], що заснована на опитуванні методом інтерв'ю менеджерів та керівників виробничих структур підприємства з метою отримання їхньої думки щодо чинників, які стимулюють бажання втілювати інновації на даному підприємстві. Після цього створюється модель інноваційно-інвестиційної активності, представлена функцією мотивуючих та перешкоджаючих факторів здійснення інноваційної діяльності. Перевагою даного методу є його універсальність та можливість застосування як для окремого підприємства, так і певної галузі. Вона дає змогу вивчити мотиви, якими керуються інвестори при здійсненні капіталовкладень та знизити ступінь ризику від реалізації інноваційно-інвестиційних проектів.

3. Математично-статистичні методи експертизи: відкрита групова експертиза (з можливістю взаємодії експертів) та замкнута (без взаємодії експертів), які пропонують Ю.І. Паршин і В.А.Романішен [5].

На мою думку, кожен з цих методів має як переваги, так і недоліки. Більшість з цих методик є достатньо вузько спрямованими, вони оцінюють тільки один бік діяльності підприємства (його фінансовий стан, технічні характеристики, якість роботи маркетингових служб, тощо). Не дивлячись на це більшість

науковців все-таки зупиняються на експертних методах., оскільки вважають їх найбільш ефективними.

Так науковці Полтініна О.П. та Голубєв А.В [1] пропонують ввести Інтегральний показник оцінки інноваційної привабливості підприємства (Ііп), який дозволить об'єктивно оцінити рівень розвитку підприємства та доцільність впровадження в нього конкретних інновацій. Виходячи з визначення інноваційної привабливості підприємства, оцінюватися будуть технічні, фінансові, організаційні, інтеграційні та кадрові характеристики підприємства. Інвестор-інноватор зазвичай розглядає декілька варіантів вкладання коштів, тому для прийняття остаточного рішення слід визначитися з тим, які саме характеристики будуть цікавити його в першу чергу. Деталізація змісту кожної з характеристик наведена в табл. 1.

Таблиця 1.-

Конкретизація основних характеристик, що впливають на інноваційну привабливість підприємства

Загальні характеристики підприємства	Умове позначення	Конкретизація змісту характеристик, які оцінюються експертами	Можлива оцінка експерта
Технічні	Т	ступінь відповідності обладнання сучасним вимогам ринку;	1-5
		наявність ресурсозберігаючих технологій;	1-5
		якість виробничих приміщень	1-5
		відповідність продукції підприємства міжнародним стандартам якості та відповідності	1-5
Фінансові	Ф	якість менеджменту на підприємстві	1-5
		рівень платоспроможності підприємства	1-5
		рівень ліквідності підприємства	1-5
		рівень фінансової незалежності підприємства	1-5
Організаційні	О	якість складських приміщень	1-5
		рівень оптимальності схеми виробництва на кожному етапі	1-5
		наявність стійких та ефективних горизонтальних та вертикальних зв'язків між структурними одиницями підприємства	1-5
		науково обґрунтовані показники ефективності виробництва на кожному етапі технологічного процесу, що відповідають нормам та стандартам	1-5

Інтегральні	І	наявність стійких зв'язків із контрагентами	1-5
		логістичний фактор	1-5
		лояльність місцевих органів влади до підприємства, яка обумовлена інтегрованою інфраструктурою регіону	1-5
		наявність та можливість державного замовлення у підприємства	1-5
Кадрові	К	кваліфікованість адміністративного персоналу	1-5
		кваліфікованість виробничого персоналу	1-5
		наявність кадрового резерву в регіоні, де знаходиться підприємство	1-5
		наявність відповідної інфраструктури для підвищення кваліфікації існуючих кадрів	1-5

Структура, представлена в табл. 1 дозволить повно та всебічно розглянути наявну ситуацію на підприємстві.

Кожна характеристика має бути оцінена за 5 бальною шкалою незалежними експертами, які добре знайомі з роботою підприємства та можуть об'єктивно оцінити його недоліки та переваги, тобто кожна характеристика може бути оцінена максимум у 20 балів, а мінімум у 4 бали. В результаті, потенційний інвестор-інноватор отримає вихідні дані для подальшого розрахунку інтегрованого показника інноваційної привабливості підприємства, який пропонується розраховувати за формулою 2.

$$I_{ip} = a \times T + b \times \Phi + c \times O + d \times I + e \times K \quad (2)$$

де: Т, Ф, О, І, К – сумарні бальні оцінки за кожною з характеристик на основі методу експертних оцінок;

а, b, c, d, e – вагові коефіцієнти, кожною з характеристик в залежності від важливості для інвестора-інноватора.

Вагові коефіцієнти потенційний інвестор-інноватор визначає самостійно, в залежності від того, що для нього є більш важливим. На це впливає в першу чергу, галузь, в підприємство якої планується вкладати інвестиційні кошти. На думку згаданих науковців, найбільш важливими та перспективними для впровадження інновацій в Україні є металургійна та хімічна промисловість, сільське господарство та будівництво. Саме для цих галузей вони пропонують розподіл вагових коефіцієнтів, які наведені в табл. 2.

Таблиця 2.-

Розподіл вагових коефіцієнтів в залежності від галузі виробництва

Галузь Ваговий ко- ефіцієнт	Металургія	Хімічна промис- ловість	Сільське госпо- дарство	Будівництво
a	0,3	0,35	0,4	0,25
b	0,25	0,2	0,1	0,3
c	0,1	0,15	0,25	0,3
d	0,25	0,05	0,15	0,1
e	0,1	0,25	0,1	0,05

Слід зазначити, що чим ближче значення І_п до 100, то менш ризикованим є інвестиції в інновації [4]. Оскільки підприємство ПАТ «ШУ «Покровське», що підлягає аналізу, є представником вугледобувної галузі, то спочатку визначимося із факторами, що впливають на інноваційну привабливість підприємства і визначимо вагові коефіцієнти даної галузі.

Основні характеристики, що впливають на інноваційну привабливість підприємства та фактичні оцінки експертів, представлені в табл.3.

Таблиця 3.-

Основні характеристики, що впливають на інноваційну привабливість підприємства ПАТ «ШУ «Покровське»

Загальні характе- ристики підприємства	Умове позначення	Конкретизація змісту харак- теристик, які оцінюються ек- спертами	Можлива оцінка експерта	Фактична оцінка експерта				
				1	2	3	4	5
Технічні	Т	ступінь відповідності облад- нання сучасним вимогам ри- нку;	1-5	5	5	5	4	5
		наявність ресурсозберігаю- чих технологій;	1-5	4	5	5	4	5
		рівень зносу обладнання;	1-5	5	4	5	4	5

		застосування інноваційної техніки	1-5	5	5	5	5	5
Фінансові	Ф	якість менеджменту на підприємстві	1-5	3	5	5	4	5
		рівень платоспроможності підприємства	1-5	4	5	4	4	5
		рівень прибутковості підприємства	1-5	5	4	5	5	5
		рівень фінансової незалежності підприємства	1-5	4	5	5	4	5
Організаційні	О	якість складських приміщень	1-5	5	4	5	4	5
		рівень оптимальності схеми виробництва на кожному етапі	1-5	5	5	5	5	4
		наявність стійких та ефективних горизонтальних та вертикальних зв'язків між структурними одиницями підприємства	1-5	4	5	5	5	4
		науково обґрунтовані показники ефективності виробництва на кожному етапі технологічного процесу, що відповідають нормам та стандартам	1-5	4	4	5	5	5
Інтегральні	І	наявність стійких зв'язків із контрагентами	1-5	5	5	5	5	5
		логістичний фактор	1-5	5	5	5	5	5
		лояльність місцевих органів влади до підприємства, яка обумовлена інтегрованістю підприємства в інфраструктуру регіону	1-5	5	5	5	5	5
		наявність та можливість державного замовлення у підприємства	1-5	5	5	5	4	5
Кадрові	К	кваліфікованість адміністративного персоналу	1-5	5	5	5	5	5
		кваліфікованість виробничого персоналу	1-5	5	5	5	4	5
		наявність кадрового резерву в регіоні, де знаходиться підприємство	1-5	5	5	4	5	4

		наявність відповідної інфраструктури для підвищення кваліфікації існуючих кадрів	1-5	5	5	5	5	5
--	--	--	-----	---	---	---	---	---

Розрахуємо інтегральний показник інноваційної привабливості підприємства ПАТ «ШУ»Покровське»:

$$I_{ip} = a \times T + b \times \Phi + c \times O + d \times I + e \times K$$

$$T = 5 + 5 + 5 + 4 + 5 + 4 + 5 + 5 + 4 + 5 + 4 + 5 + 5 + 4 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 = 95$$

$$\Phi = 3 + 5 + 5 + 4 + 5 + 4 + 5 + 4 + 4 + 5 + 5 + 4 + 5 + 5 + 5 + 4 + 5 + 4 + 5 = 91$$

$$O = 5 + 4 + 5 + 4 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 4 + 4 + 5 + 5 + 5 + 4 + 4 + 4 + 5 + 5 + 5 = 93$$

$$I = 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 4 + 5 = 99$$

$$K = 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 4 + 5 + 5 + 5 + 4 + 5 + 4 + 5 + 5 + 5 + 5 + 5 = 97$$

$$I_{ip} = 0,3 \times 95 + 0,25 \times 91 + 0,1 \times 93 + 0,25 \times 99 + 0,1 \times 97 = 28,5 + 22,75 + 0,93 + 24,75 + 9,7 = 86,63 \text{ бали.}$$

Як бачимо, інтегральний показник досить високий і знаходиться на рівні 86,63 бали. При цьому кількість балів за кожною групою факторів знаходиться майже на одному рівні, тому для підвищення інноваційної привабливості підприємства загалом, слід покращити показники кожної групи, але зробити акцент на фінансовому стані, оскільки оцінка експертів за цією групою факторів була дещо нижчою за інші.

Отже, існує велика кількість методик визначення інноваційної привабливості підприємств, але кожна з них має свої як переваги, так і недоліки. До того ж специфіка діяльності вугледобувних підприємств вимагає дієвої методики, результати якої дозволять отримати об'єктивну оцінку їх інноваційної привабливості.

Ефективність обраного методу оцінки інноваційної привабливості вугледобувного підприємства ПАТ ШУ «Покровське» полягає в тому, що отримані результати надали змогу визначити напрямок підвищення інноваційної привабливості підприємства (шляхом покращення показників фінансового стану).

Застосування запропонованої методики аналізу інноваційної привабливості підприємства і періодичне здійснення аналізу інноваційної привабливості підприємства з метою виявлення недоліків господарської діяльності підприємства, сприятиме залученню інвестицій в інновації і таким чином підвищенню відповідності технічного забезпечення підприємства міжнародному рівню.

Результати даного дослідження стануть дійсно ефективними, якщо будуть практично реалізовані.

Література

1. Полтініна О. П., Голубев А. В. Методичний підхід до оцінювання інноваційної привабливості підприємства в сучасних умовах розвитку економіки України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу:

http://www.rusnauka.com/23_D_2009/Economics/49921.doc.htm

2. Рачинська Г.В. та Лісовська Л.С. Визначення та оцінювання інноваційної привабливості підприємств – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/vnulp/Ekonomika/2008_628/42.pdf

3. Фесенко Н.В. Методичні засади оцінки інвестиційно-інноваційної привабливості підприємства в сучасних умовах – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.pu.if.ua/depart/Finances/resource/file/Збірник/2011-1/Фесенко.pdf>

4. Пістунов І.М., Чорнобаєв В.В. Багатофакторна модель управління інноваційною діяльністю / І. М. Пістунов, В. В. Чорнобаєв // Вісник ДДФУ. Економічні науки. – 2008. – № 1.

5. Паршин Ю.І., Романішен В.А. Комплексний підхід до аналізу й кількісної оцінки інноваційного розвитку / Ю. І. Паршин, В. А. Романішен // Держава та регіони: економіка та підприємництво. – 2009. – № 1.

*Солодовник Т.В., Стельмаш А.А., Фомина А.А.,
Фомина А.А., Чугунова А.И., Зубенко Ю.Д.*

АНАЛИЗ ПЕРСПЕКТИВ ВТОРИЧНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГОРНЫХ ОТВАЛОВ НА ТЕРРИТОРИИ ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

Донбасс сегодня переживает не лучшие времена своей истории. Донецкая область известна тем, что она - самый грязный регион Европы. Одной из визитных карточек Донбасса являются терриконы.

Целью данной статьи является анализ перспектив вторичного использования терриконов.

Проблема использования отходов особенно актуальна для Донбасса, где за 200 лет добычи каменных углей и антрацитов накоплено 1257 терриконов общим объемом 1056519,9 тыс. м³. Под угольными породами занято 5526,3 га земель, пригодных для сельского хозяйства, породные отвалы, особенно горящие, являются источниками пыли и различных токсичных соединений, что негативно сказывается на окружающей среде в регионе и вызывает необходимость рассмотрения вопросов использования пород терриконов в различных отраслях народного хозяйства. Поэтому именно сейчас актуально рассматривать отходы горного производства, как альтернативный вариант пополнения природных ресурсов [1].

Существует ряд опубликованных статей посвященных данной теме в журналах «Уголь Украины» и «Экологический вестник».

В статьях журнала «Уголь Украины» этой проблеме были посвящены следующие статьи:

1. Терриконики угольных шахт – источники сырья для получения галлия, германия, висмута.

2. Комплексное решение экологических проблем в крупных промышленных регионах.

3. Получение высококачественного топлива из породных отвалов.

4. Перспективы и направления развития угольной промышленности.

5. Утилизация отходов хозяйственной деятельности угольных предприятий.

6. Схема закладки выработанного пространства шахт с помощью нетрадиционных средств.

7. Некоторые особенности горения терриконов Донбасса и т.д.

Большинство породных отвалов Донецкой области являются горящими, выделяющими токсичные газы: оксид серы (SO_2), оксиды азота (NOX), сероводород (H_2S) и углекислый газ (CO). В результате многолетнего вынужденного нахождения в неблагоприятной экологической обстановке население Донбасса подвержено большому количеству тяжелых заболеваний [2, с. 44].

Улучшение экологической обстановки возможно в результате снижения вредного воздействия породных отвалов на окружающую природную среду за счет утилизации шахтной породы. Существует ряд направлений её использования, прежде всего это закладка породы в выработанное пространство шахты, применение в дорожном строительстве, рекультивация породных отвалов, использование породы в качестве строительного материала. Некоторые отвалы содержат полезные ископаемые, извлечение которых может быть экономически эффективным [2, с. 44]. Так, в отдельных отвалах угольных шахт находятся промышленные концентрации редких элементов, их следует рассматривать как техногенные месторождения.

Исследования химических особенностей пород шахтных терриконов свидетельствует о том, что горелые породы терриконов обогащены Fe_2O_3 , K_2O , P_2O_5 , S. Наиболее сильно изменены аргиллиты, представленные спекшейся породой, содержащей остатки металлических изделий. Характерной чертой этих пород является очень высокое содержание Fe_2O_3 (67,7%). Особого внимания в настоящее время заслуживают возможности использования глинистых сланцев, хвостов обогащения углей, а также других глинистых пород для получения глинозема (Al_2O_3), из которого выплавляется алюминий [4, с.124]. Традиционный глинозем и алюминий получают из бокситов, т.е. пород с содержанием глинозема более 26-28%. Но высокое содержание Al_2O_3 характерно и для пород терриконов Донбасса (до 28% в аргиллитах и до 44% в тонштейнах). В среднем по Донецко-Макеевскому району Донбасса содержания Al_2O_3 составляют: в текущих отходах угледобычи – 23,1%, отвалах обогатительных фабрик – 20,2%, отходах флотации – 25,8%, породных отвалах – 21,7% (наиболее высокие содержания глинозема зафиксированы в породах отвалов шахт им. Горького – 26,75%, №3-18 – 25,58%, №8 «Ветка» - 26,62%, «Красногвардейская» - 26%). Это свидетельствует о том, что породы терриконов и отвалов углеобогатительных фабрик можно использовать для получения глинозема, из которого выплавляют алюминий, и рассматриваться в качестве нового нетрадиционного вида минерального сырья [2, с. 46].

Породы отвалов содержат большое количество разных элементов, в том числе цветных, редких и благородных. Содержания многих из них значительно превышают кларки осадочных пород. Флотоотходы некоторых обогатительных

фабрик Донецко-Макеевского района Донбасса («Колосниковская», «Советская») характеризуются повышенными содержаниями скандия (до 30 г/т), иттрия (до 30 г/т), галлия (до 45 г/т). Высокие содержания золота зафиксированы в отходах угледобычи шахты «Кировская-Западная» («Макеевуголь») и флотоотходах ЦОФ «Колосниковская» – до 60 раз превышающих кларки – 0,06 г/т. Золошлаковые отходы Углегорской ГРЭС характеризуются высоким содержанием германия – до 50 г/т. По данным химического анализа, в 1 тонне складированной в терриконики Донбасса породы содержится (в кг): углерода – 16-62; азота – 0,2-21,1; фосфора – 0,4-19,0; калия – 4,7-37,0; кальция – 4,8-11,4; меди – 0,5-20,0; серы – 0,1-85,0; цинка – 0,1-20,0; молибдена – до 1,0; галлия – до 5,0; кремния – 35,7-740; алюминия – 54,0-343,0; титана – 2,0-21,4; никеля – 0,1-2,0; кобальта – 0,1-0,3; бария – 0,3-8,0; бериллия – 0,5-1,0; скандия – до 3,0; свинца – до 3,0; олова – до 0,3; хрома – 0,2-3,0; ванадия – 0,4-4,0; циркония – 0,1-3,0; стронция – 0,1-6,0; магния – 2,0-22,4 [2, с. 48].

Шахтная порода может быть использована как сырье для металлургии, так как в отвалах в повышенных концентрациях имеются галлий, германий, висмут (0,002, 0,002, 0,007% соответственно) [3].

Во многих странах мира разработаны разнообразные программы по использованию отвальной породы в качестве сырья и топлива в промышленности. Так, во Франции успешно опробован новый двухкислотный метод переработки отходов угольного производства для извлечения глинозема; технологи Польши доказали возможность промышленного получения глинозема из глинистых пород, содержащих около 25% Al_2O_3 [3].

Уже сейчас мировая стройиндустрия все в большей степени ориентируется на производство кирпича из шахтной породы. Такой кирпич имеет рекордно высокие показатели механической прочности, морозостойкости и водонепроницаемости, и его производят во многих странах. По утверждению инженера М. Жозефа, специалиста известной французской фирмы "Серик", отходы угледобычи — это сырье, которому принадлежит большое будущее.

По используемой во Франции технологии породу, поступающую с углеобогатительной фабрики, сначала тщательно измельчают (крупность частиц должна достигать размеров менее миллиметра), затем увлажняют до 8 процентов и подают в пресс, который формует кирпичи. Далее они нагреваются до температуры 850-900°C, с тем чтобы частички угля, находящиеся в массе, полностью выгорели [3].

Это, между прочим, приводит к равномерному и глубинному обжигу кирпича. Использование отходов угледобычи позволяет снизить расход топлива на 75% и обойтись без глины.

Таким образом, рассмотрев лишь некоторые из существующих способов использования отвальной породы, можно сделать выводы о целесообразности ее использования в качестве сырья и топлива в разнообразных технологических процессах. Это не только позволит сократить объемы отвальной породы, уменьшить негативное воздействие на окружающую среду, высвободить значительные площади плодородных почв, но и позволит получать определенную эко-

номическую выгоду при относительно небольших исходных затратах. Терриконы могут стать не просто участками складирования отвальной породы, но и источниками сырья для строительной промышленности, дорожного комплекса и энергетики Украины в целом и Донбасса в частности.

Література

1. Левыкина В. Золото терриконов Макеевки. Кто возьмет? 10.02.2012: [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vecherka.in.ua/ru/home/552-2012-02-10-11-05-14.html>
2. Панов Б.С. Некоторые вопросы экологической минералогии Донецкого бассейна // Минералогический журнал. – 1993. – Т. 15, №6. – С. 43-50.
4. Сухорукова Е. Как из террикона сделать миллион? [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www.greenkit.net/Members/alien/terrikon?set_language=en&cl=en
5. Техногенные ресурсы минерального строительного сырья / Туманова Е.С, Цибизов А.Н., Блоха Н.Т. и др. – М.: Недра, 1991. – 208 с

Стрелец Н.А., Конова Л.А., Зубенко Ю.Д.

ОСОБЕННОСТИ НАУЧНО - ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА ПО ПРОБЛЕМЕ: «ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ЮЖНОЙ АМЕРИКИ»

Статья посвящена актуальной проблеме инновационной политике регионов Южной Америки. Проанализированы характерные особенности корпоративного и публичного управления. Особое внимание обращается на социально-экономическое развитие, а также рассмотрены современные проблемы и предложены пути их решения.

Целью работы является исследование социально-экономических проблем стран Южной Америки; повышение образовательной подготовки; решение сложных современных задач по инновационному развитию регионов Южной Америки. [3, с.121]

Задачи статьи:

- в статье рассмотрен проект, отображающий современное состояние и тенденции развития регионов Южной Америки;
- сформулированные положительные и отрицательные характеристики регионов;
- предложены рекомендации положительного опыта регионов Южной Америки.

Объект работы является социально-экономические проблемы стран Южноамериканского региона, которые имеют место быть на современном этапе их развития.

Предметом - политика правительства государств Южной Америки по решению этих проблем.

Статья связана с изучением социально-экономических проблем современной Южной Америки.

Южная Америка включает в себя ряд экономически развитых стран, таких как Бразилия, Аргентина, Чили, Мексика, которые показывают стабильно хорошие темпы экономического роста. В этих государствах активно развиваются промышленность, сельское хозяйство, сфера услуг.

В тоже время, множество социально-экономических проблем региона (безработица, преступность, наркомания и т.д.) мешают развитию региона и создают негативный образ этих стран в глазах мирового сообщества, мешают привлечению инвестиций и тормозят развитию указанных стран.[2, с.102]

Таким образом, можна подвести основные итоги:

- Южная Америка - это общее название для стран и территорий, которые находятся южнее США (более 35 стран и территорий). Связаны они не только географически, но и культурно. Большая часть населения региона говорит на двух языках - испанском и бразильском;

- основные показатели социально-экономического развития стран Южной Америки, в первых демонстрируют различные показатели в зависимости от конкретных стран региона, а также в зависимости от временного промежутка, взятого за основу;

- в области экономики, Южная Америка развита по большей части неровно. Так, Бразилия, Аргентина и Чили имеют стабильно развивающиеся экономики, а остальные страны региона имеют экспортно-ориентированные экономики. Ряд государств имеют определенный вес как крупные поставщики углеводородов (Венесуэла, Боливия);

- основной внешнеторговой партнер региона - США. В целом, роль Южной Америки в мировой экономике довольно скудна и в основном ограничивается ролью экспортера минерального сырья и продуктов сельского хозяйства. Ни одна из стран региона не входит в число наиболее развитых мировых экономик (большая семерка), однако Бразилия (единственная из всего региона), при этом находится на девятом месте в списке крупнейших экономик мира;

- в мировой политике Южная Америка представлена слабо. Ни одна из стран региона не входит в число постоянных членов совета безопасности ООН, а активную внешнюю политику, выходящую территориально из региона Северной и Южной Америк, проводят лишь Бразилия, Аргентина, Чили, Венесуэла, Боливия и отчасти Куба и Мексика; [1, с.291]

Таким образом, Южная Америка имеет довольно ограниченную роль в современном мире. Специалисты подчеркивают, что у данного региона очень много предпосылок к дальнейшему развитию.

Література

1. Ашкинази Л. А., Гайнер М. Л. Америка без комплексов: Социологические этюды, 2010. – 386 с.
2. Политическая система общества в Южной Америке. М., 2008. – 420 с.
3. Шемякин Я. Г. Южная Америка: традиции и современность. М., 2007. – 197с.

*Холодок Є.І., Іноземцева А.Р., Плужнікова Н.В., Прудник В.В.,
Гриценко Д.А., Зубенко Ю.Д.*

ТЕОРІЇ ТА КОНЦЕПЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ: СУТЬ, ЗНАЧЕННЯ ТА ГЕНЕЗИС

Розвиток регіонів на сучасному етапі є одним із найпріоритетніших напрямів державної регіональної політики, мета якої полягає у створенні відповідних умов для динамічного, збалансованого соціально-економічного розвитку України та її регіонів, підвищення рівня життя населення, забезпечення додержання гарантованих державою соціального захисту для кожного її громадянина незалежно від місця проживання та усунення основних регіональних диспропорцій.

Крім того, розв'язуючи стратегічні завдання регіонального розвитку, регіональна політика повинна управляти економікою, соціальним і політичним життям регіону, координувати взаємовідносини центра й регіону, сприяти ефективному розвитку регіональних відносин.

В основу регіональної стратегії розвитку покладені сучасні теорії регіоналізму, які функціонують в умовах постіндустріального суспільства. Вивчення та аналіз нинішніх регіональних теорій зорієнтовані на формування напрямів щодо розв'язання прикладних завдань державного регулювання економічного розвитку регіонів України, поглиблення процесів ринкової трансформації на основі підвищення використання потенціалу регіонів, підвищення дієвості управлінських рішень, удосконалення та узгодженості роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування щодо питань формування і використання коштів місцевих бюджетів [1].

Досліджували регіональний розвиток багато вчених, зокрема економгеографи та економісти. Класиками регіональної науки є німецькі вчені Іоганн Тюнен, Альфред Вебер, Вільгельм Кристаллер, Аугуст Льош; російські – Н. Н. Баранський, Н. Н. Колосовський, Ю. Г. Саушкін та ін.

Вагомий внесок у розробку теоретичних і прикладних проблем регіональної економіки зробили відомі українські вчені-економісти С. І. Дорогунцов, М. А. Хвесик, Б. М. Данилишин, М. І. Фащевський, Я. Б. Олійник, Л. Г. Чернюк, М. І. Долішній, І. І. Лукінов, В. І. Павлов, В. М. Трегобчук, Н. Г. Чумаченко та інші, праці яких є основою для обґрунтування регіональної стратегії розвитку.

Водночас актуальними і сьогодні є питання вдосконалення методологічної та методичної бази сучасних теорій економічного розвитку регіонів як основи регіональної політики. Певні закономірності сьогодення вимагають подальшого дослідження та осмислення.

Метою статті є дослідження особливостей розвитку напрямів і теорій регіональної науки, а також аналіз основних ідей і поглядів наукових шкіл із проблем регіонального розвитку.

Регіон характеризується переважно масштабним критерієм. Як правило, він використовується для визначення досить великих фізико-географічних, економіко-географічних, геополітичних та інших територіальних таксонів. Регіон (від лат. *regio* – область, країна) – область, район, територія, частина країни, яка відрізняється сукупністю природних або історичних економіко-географічних умов і національним складом населення. Формування регіонів почалося ще з давніх часів. Класики регіональної економіки розглядали регіон як зосередження природних ресурсів і населення, виробництва і споживання товарів.

В різних країнах пріоритет надається різним напрямам регіональної теорії. Найсильніші наукові школи склалися в Німеччині, Швеції, Великій Британії, США, Франції.

Виділяють такі основні напрями і теорії регіональної науки: географічний детермінізм; енвіайронменталізм; штандортні теорії розміщення; регіональна наука; теорія ринків збуту; геополітика [3].

Географічний детермінізм – форма натуралістичних учень, де провідну роль у розвитку суспільства й нації відіграють географічне положення і природні ресурси (Монтеск'є, Е. Реклю).

Енвіайронменталізм – наукове вчення, яке пояснює міжнародний поділ праці відмінностями у природному середовищі (А. Сміт, Е. Хентінгтон). Е. Хентінгтон розробив теорію „кліматичних оптимумів”, згідно з якою найсприятливіші умови для розвитку виробництва мають країни, розташовані в помірному поясі.

Штандортні теорії розміщення (від нім. *standort* – сприятливе місцезнаходження, розташування) виникли у ХІХ ст. і пов'язані з іменами Й. Г. фон Тюнена, В. Лаунхардта, А. Вебера. Серед особливостей цих теорій виділяють розгляд одного окремо взятого сільськогосподарського чи промислового підприємства; припущення, що дані за всіма факторами розміщення можна зібрати, узагальнити й отримати точну відповідь про оптимальне місце будівництва підприємства (розміщення виробництва).

Основоположником теорії розміщення промисловості є А. Вебер (1868-1958), який у праці “Теорія штандорта промисловості” (1909) визначив і проаналізував основні фактори, що впливають на розміщення окремо взятого промислового підприємства, та запропонував основний критерій оптимальності розміщення – мінімізацію сумарних витрат виробництва і збуту. А. Вебер розробив першу багатофакторну теорію розміщення промислового підприємства, яка ґрунтувалася на методах кількісного аналізу (математичне моделюван-

ня). На думку вченого, на місцезнаходження підприємства найбільше впливають такі фактори: транспортні витрати (основний), витрати на робочу силу, агломерації.

Теорія Вебера побудована на основі спрощених припущень, зокрема, в ній розглядається абстрактна ізольована територія, на якій передбачається наявність усіх необхідних ресурсів, ігноруються взаємозв'язки між галузями, зовнішня торгівля, диференціація цін на ресурси тощо. Саме тому класичні штандартні теорії у 20-ті роки ХХ ст. критикувалися багатьма вченими. У подальших регіональних концепціях простежується еволюція поглядів на фактори розміщення виробництва.

Регіональна наука – це напрям зарубіжної теорії розміщення продуктивних сил, який виник у першій половині 50-х років ХХ ст. і є синтезом багатьох традиційних наук, точніше – теорій просторової організації економіки. Термін “регіональна наука” ввів американський економіст Уолтер Айзард, який вважав, що це поняття є ширшим за регіональну економіку. Регіональна наука повинна вивчати простір, регіони (райони), локації (місце розміщення) та їх системи. Найвидатнішими представниками так званої регіональної науки є П. Хаггет (Англія), У. Айзард (США), В. Леонтьєв (США), які видали праці з регіонального планування й економічного прогнозування.

Так, У. Айзард сформулював загальну теорію залежностей у розміщенні промисловості, формуванні міської мережі, розвитку торгівлі; П. Хаггет розробив теорію просторової організації суспільства, моделювання процесів на основі мінімізації витрат сил і часу під час переміщення на найкоротшій відстані; В. Леонтьєв розробив методи вивчення міжгалузевих зв'язків і міжгалузевого балансу за схемою “витрати-випуск”.

Теорія ринків збуту пов'язана із працями таких видатних учених, як Август Льош та Вільгельм Кристаллер [4].

А. Льош (1906-1945) розробив теорію економічного ландшафту (книга “Просторовий порядок економіки”), у якій теоретичні проблеми розміщення господарства розглядалися загалом, у масштабі всієї країни.

В. Кристаллер (1893-1969) є засновником (разом із Л. Лаланном) теорії розселення (книга “Центральні місця в Південній Німеччині”). Учений створив й обґрунтував теорію “центрального місця”, які забезпечують навколишній простір (зони збуту) товарами та послугами. Крім того, В. Кристаллер визначив роль міст і агломерацій у формуванні ієрархічної територіальної структури країни. Це перша теорія про розміщення системи населених пунктів (центрального місця) у ринковому просторі.

Геополітика – це напрям, який досліджує політику держави щодо навколишнього середовища та розглядає проблеми, які виникають внаслідок просторових відносин. Уперше цей термін увів Р. Челлен (наукова праця “Великі держави” (1910 р.) та розвинув Ф. Ратцель (наукові праці “Антропогеографія”, “Політична географія” (1987 р.). Проблема геопросторового розвитку присвятили праці такі вчені, як Е. Б. Алаєв, В. Б. Сочава, О. Г. Топчієв, Б. С. Хорєв, П. Хаггет та ін.

Крім того, дослідженню проблем регіонального росту приурочили свої праці Х. Зіберт, Дж. Фрідман, Е. Таафе, Г. Мюрдаль, Х. Річардсон тощо. Дж. Фрідман вважається класиком теорії “центр-периферія”. Він стверджував, що економічний ріст концентрується винятково у містах [2].

Значний внесок у розробку теорії “центр-периферія” зробили такі зарубіжні й вітчизняні вчені, як А. Г. Гранберг, О. В. Грицай, М. І. Долішній, Г. В. Йоффе, А. І. Трейвіш, В. В. Чекмарьов та ін.

В останні десятиліття розвивалися концепції територіально-виробничого комплексоутворення і “полюсів зростання”. Вагомий внесок у розробку регіональних економічних досліджень зробили представники радянської школи, зокрема М. М. Колосовський, Н. Н. Некрасов, В. С. Немчинов. Так, праці М. М. Колосовського присвячені проблемам ТВК (територіально-виробничих комплексів), економічного районування і зв’язаного з ним формування регіональних господарських комплексів. В основу теорії територіально-виробничих комплексів, розроблену у працях М. М. Колосовського (1969), покладено технологію енерговиробничих циклів. Енерговиробничий цикл, за теорією М. М. Колосовського, становить типову, стійку сукупність виробничих процесів, які виникають взаємообумовлено навколо основного процесу для цього виду енергії і сировини [3].

Метод енерговиробничих циклів став основним для економіко-географічної характеристики районів і дав змогу чіткіше з’ясувати структуру господарства та виробничі зв’язки всередині районів.

На початку 50-х років минулого століття на Заході набула розвитку ідея створення „полюсів зростання”, що ґрунтувалася на теорії інновацій Йозефа Шумпетера, яким закладено основи теорії “дифузії нововведень” ще у 1912 р. [2]. Й. Шумпетер уперше розглянув проблеми виникнення і поширення нововведень. Подальший розвиток ця теорія отримала у працях Перру, Хегерстранда, Петерсона, Беррі та багатьох інших видатних учених-регіоналістів.

До наукової розробки напрямків, пов’язаних з урбаністичними концепціями “полюсів зростання” і “вісей розвитку”, значний внесок зробили французькі вчені Ф. Перру, Ж.-Р. Будвіль, П. Потье, Х. Р. Ласуен.

Автор концепції “полюса зростання” – французький учений Франсуа Перру – виокремлював центр генерації та передавання інноваційних імпульсів від одного сектора економіки до іншого [4]. Ця теорія ґрунтується на провідній ролі галузевої структури економіки, передусім, передових галузей, які створюють нові товари й послуги. Зазначена теорія підсилює теорію центральних місць В. Кристаллера, використовуючи сучасні досягнення економічної науки, зокрема метод “витрати-випуск” В. Леонтьєва, а також близька до теорії виробничо-територіальних комплексів Н. Н. Колосовського. Ця концепція пізніше стала пріоритетом регіонального планування.

Теоретичні основи полюсів зростання використовуються в багатьох країнах під час розробки стратегій просторового економічного розвитку.

У розвиток теорії розміщення значний внесок зробив Т. Хегерstrand (1967), який є засновником теорії поширення (дифузії) нововведень, тобто ви-

знання факту дифундування в ринковій економіці досягнень науково-технічного прогресу, які стихійно поширюються в економічному просторі [3].

Із теорією дифузії нововведень пов'язано формування технопарків і технополісів, які забезпечують максимальне поширення інновацій за рахунок рівномірного розміщення фірм, котрі виробляють наукомісткі види продукції.

Учені-регіоналісти працювали над створенням цілісної теорії просторової економіки. Сучасні наукові школи також розробляють, обговорюють і приймають концепції та моделі, які дають можливість вирішувати проблеми для різних типів країн і регіонів. Сьогодні до теорії міжрегіональної економічної взаємодії належать окремі теорії розміщення виробництва й виробничих факторів, міжрегіональних економічних зв'язків, розподільчих відносин. Концепція так званого "нового регіоналізму" ввібрала результати попередніх теорій і ґрунтується, як відзначає Т. В. Мірзодаєва, на важливості внутрішніх і зовнішніх факторів та процесів глобалізації в просторовому розвитку [2].

Отже, посилена увага до регіональних аспектів економічного й соціального розвитку привела останнім часом до розширення теоретичних досліджень у галузі розміщення продуктивних сил і регіонального розвитку. Сучасні дослідження в регіоналістиці стосуються розміщення інновацій, телекомунікаційних і комп'ютерних систем, розвитку реструктуризованих і конверсійних виробництв. Крім того, у нових теоріях змінюються фактори та закономірності розміщення продуктивних сил.

Література

1. Президент України та державна регіональна політика і муніципальна політика: 36. Матеріалів і док. / За заг. Ред. О. Дьоміна. – К.: Логос, 2011. – С. 153.
2. Долішній М. І., Злупко С. М. Основи регіоналізації: концептуальний підхід // Регіональна економіка. – 2009. – № 3. – С. 7 – 17.
3. Кузнецова О. В. Экономическое развитие регионов: теоретические и практические аспекты государственного регулирования. – М.: Эдиторал УРСС, 2012. – 308 с.
4. Мірзодаєва Т. В. Теоретико-методологічні підходи до дослідження просторового розвитку регіону // Регіональна економіка. – 2009. – № 2. – С. 124.

Цыганок Е.В., Зубенко Ю.Д.

ПОСЛЕДСТВИЯ ВСТУПЛЕНИЯ УКРАИНЫ В ЕВРОСОЮЗ

Украина вплотную подошла к выбору между Россией и Европой - точнее, между вхождением в Таможенный союз (куда подталкивают самое большое государство Европы экономическая и историческая логика) и созданием зоны свободной торговли с Евросоюзом (куда Украину упорно тянут сами европейцы, для которых то же самое государство - крупнейший «непаханный» рынок сбыта своей продукции).

Цель статьи – показать последствия вступления Украины в Евросоюз.

После принятия руководством Украины решения о евроинтеграции, крупный украинский бизнес независимо от политических предпочтений устремился в Россию. Украинские предприниматели пытаются минимизировать неизбежные экономические потери после подписания Украиной вильнюсских (евроинтеграцию Украины предполагается оформить на саммите программы ЕС «Восточное партнерство» в Вильнюсе) соглашений и «закрытия» российского рынка для украинской продукции. Того, что Украина ей интересна прежде всего как рынок сбыта, Европа не скрывает. И зона свободной торговли оказывается не такой уж свободной. В соглашении прописано, на какие украинские товары будут наложены квоты. Например, кукуруза — весь урожай ЕС не нужен. По квоте можно будет ввозить только 10% от нынешнего экспорта. Пшеница — всего 1 миллион тонн, то есть около 3% от ежегодного экспорта. Из 300 тысяч тонн сахара Украине позволят продавать в десять раз меньше. Ограничит ЕС и ввоз металлоизделий, которые ей не интересны. Но надо еще повысить стандарты качества продуктов — на это уйдут годы и деньги.[1]

При включении Украины в ЕС произойдет следующее: Украинский агропром по уровню технологий и инвестиций не будет в состоянии конкурировать с европейской. После вступления в ЕС Украина должна будет отменить любые ограничения на поставки продуктов из Европы. Формально западный рынок тоже будет открыт для украинских товаров, но это не означает реальный доступ на него.

На рынок страны хлынет поток молочных и мясных продуктов из Германии, Франции, Испании, Голландии. С восточной стороны произойдут следующие изменения. Россия стремительно наращивает производство продуктов питания и становится все более сильным игроком на мировом рынке, особенно зерновых. Это означает, что потребность в украинских продуктах может начать снижаться.

Высокая конкуренция на европейском рынке продовольственных и промышленных товаров оставляют украинскую продукцию без шансов. Всему виной устаревшие технологии и оборудование. Плюс, высокие требования к продукции, выдвигаемые Евросоюзом и непостижимые для Украины. Страны скорее заинтересованы в зерне, чем в конечных продовольственных продуктах. Украине же, наоборот, достанутся дорогостоящие европейские продукты. При такой форме сотрудничества основная часть прибыли будет оставаться в руках держателей акций западноевропейских гигантов пищевой промышленности, а Украине будет отведена роль сельскохозяйственного "сырьевого придатка".[1]

Последствия дотационной политики Евросоюза все-таки преимущественно негативные, что может привести к отказу от выдачи крупных сумм в поддержку слабых стран объединения. К тому же, местная экономика потеряет суверенитет, ведь управление экономикой и финансами будет осуществлять ЕС [2]. Значительная масса квалифицированных кадров ринется за рубеж в поисках достойного дохода. А это означает, что стране грозит голодание в части квалификационных кадров и более устрашающие показатели нарастающего демографического кризиса.

Самой весомой потерей Украины станут отношения с Россией. Российский рынок является основным потребителем украинской продукции. Закрытие таможенных границ неизбежно приведет к ужесточению российской политики в отношении экспорта той же нефти, спроса на украинскую продукцию. Россия будет вынуждена пойти на запретительные меры для защиты экономического пространства Таможенного союза. Сложности уже начинаются - таможенная служба ненавязчиво демонстрирует украинским партнёрам, насколько можно усложнить их жизнь, не вводя новых правил, не занимаясь дискриминацией, а просто убрав льготный режим. [2]

Можно сделать вывод, что для того, чтобы получить шанс улучшить жизнь населения, поднять рейтинг страны и усилить политическую позицию на мировой арене, вступив в Евросоюз, Украине придется разорвать отношения с Россией, а также получить множество проблем.

Література

1. Евроинтеграция Украины// [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.iarex.ru/articles/42819.html>
2. Украина и ЕС: каковы недостатки сотрудничества для Украины? // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.forest.lviv.ua/ru/statti/ukraine_eu.html

Школяренко О.О., Соколенко С.І.

МАЛЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В СФЕРІ ТОРГІВЛІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Мале підприємництво - цілком самостійна і найбільш типова форма організації економічного життя суспільства зі своїми відмінними особливостями, перевагами і недоліками, закономірностями розвитку.

Основними економічними рисами малого підприємництва є:

- відособленість (тобто господарювання на свій страх і ризик);
- спеціалізація на певному виді діяльності;
- реалізація вироблених товарів (послуг) через купівлю - продаж на ринку [1].

Малий бізнес здійснюється шляхом створення розгалуженої системи малих підприємств. Згідно із Законом України «Про підприємства» до малих відносяться такі підприємства:

- у промисловості й будівництві - з числом працюючих до 200 чоловік;
- у науці й науковому обслуговуванні - до 100 чоловік;
- в інших галузях виробничої сфери (крім роздрібної торгівлі) - до 50 чоловік;
- у галузях нематеріального виробництва - до 25 чоловік;

– у роздрібній торгівлі - до 15 чоловік [1].

В інших країнах також застосовується показник кількості зайнятих працівників. В Італії, наприклад, малий бізнес охоплює підприємства з чисельністю до 500 зайнятих. При цьому є досить багато виробництв, що використовують працю менше 20 робітників.

В Україні частка малих і середніх підприємств у загальній їх кількості становить відповідно 94,3 відсотка та 5,5 відсотка, що в цілому відповідає рівню розвинутих країн світу. Так, у США, Японії, Великій Британії, Федеративній Республіці Німеччині, Італійській Республіці, Французькій Республіці серед підприємств близько 95 відсотків є малими і середніми [3].

Про місце і значення малого і середнього підприємництва свідчить також його частка у загальній кількості зайнятого населення та у валовому внутрішньому продукті. В Україні в малому і середньому підприємстві у 2012 році було зайнято 5,2 млн. осіб, що становить лише 25 відсотків економічно активного населення працездатного віку. При цьому в країнах Європейського Союзу такий показник становить більш як 50 відсотків, а в Японії - близько 80 відсотків. У країнах Європейського Союзу малі і середні підприємства створюють 50-70 відсотків внутрішнього валового продукту, в Україні такий показник майже в чотири рази нижчий [3]. На сьогоднішній стан малого і середнього підприємництва в Україні має, зокрема, такі недоліки:

- нерівномірність концентрації суб'єктів малого і середнього підприємництва за регіонами. Найбільша кількість зазначених суб'єктів у м.Києві, Донецькій, Дніпропетровській, Харківській, Одеській, Київській та Львівській областях;
- нерівномірність розподілу за видами економічної діяльності. У сфері торгівлі та послуг питома вага суб'єктів малого і середнього підприємництва становить 64,7 відсотка їх загальної кількості, сфері промисловості - 13 відсотків, сільськогосподарства - 13,1 відсотка, будівництва - 9,2 відсотка [4].

Наявність зазначених недоліків не сприяє збільшенню внеску суб'єктів малого і середнього підприємництва у створення внутрішнього валового продукту і розв'язання проблеми зайнятості.

Перешкоди розвитку малого і середнього підприємництва в Україні, на сьогоднішній день є:

- нестача внутрішніх фінансових ресурсів, складність доступу до зовнішніх джерел фінансування та залучення інвестицій;
- неналежний рівень розвитку інфраструктури підтримки малого і середнього підприємництва;
- ускладнений порядок проходження дозвільних (погоджувальних) процедур і, як наслідок, їх висока витратність;
- недосконалість процедур здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності;
- складність процедур сертифікації і стандартизації товарів та послуг;
- нестабільність законодавства у сфері розвитку малого і середнього підприємництва, що не дає можливості суб'єктам підприємництва планувати свою діяльність на тривалий період;

- низький рівень відповідальності посадових осіб дозвільних органів та обізнаності підприємців про правові механізми їх захисту;
- недосконалість механізму партнерства між державою та малим і середнім підприємництвом;
- низький рівень активності суб'єктів малого і середнього підприємництва щодо захисту власних інтересів;
- неналежний рівень інформаційного, консультативного та методичного забезпечення підприємницької діяльності, у тому числі з питань сертифікації продукції та послуг, а також впровадження систем управління якістю;
- недосконалість системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для суб'єктів малого і середнього підприємництва;
- низький рівень залучення молоді та сільського населення до малого і середнього підприємництва [3].

В сфері торгівлі також існує ряд проблем:

- 1) Відмічається тенденція нерівномірного розміщення торговельних об'єктів у містах. Закриття існуючих та відкриття нових торговельних об'єктів відбувається стихійно, без урахування планування населених пунктів та норм забезпечення торговельною площею. Зменшилася кількість об'єктів роздрібної торговельної мережі в сільській місцевості, особливо у віддалених та малодоступних районах.
- 2) Залишаються неврегульованими питання отримання земельних ділянок у короткострокову оренду для розміщення тимчасових споруд для провадження торговельної діяльності, а також земельних ділянок для будівництва нових торговельних об'єктів або площ під оренду.
- 3) Додаткового законодавчого врегулювання потребують відносини між виробниками продукції та торговельними мережами в частині порядку та строків взаєморозрахунків.
- 4) Актуальними залишилися проблеми, пов'язані з функціонуванням роздрібних ринків, на яких реалізується здебільшого низькоякісна та контрафактна продукція. Неврегульованість питання щодо провадження торговельної діяльності на ринках є причиною неефективності контролю за якістю товарів, що на них реалізуються, а також зумовлює створення дискримінаційних умов для малих підприємств.
- 5) Динамічний розвиток Інтернет-торгівлі виявив незахищеність споживачів у разі здійснення покупок через мережу Інтернет-магазинів, ухиляння суб'єктів господарювання від сплати податків і, як результат, зменшення надходжень до бюджету.
- 6) Досить гострою залишається проблема необґрунтованого зростання цін на споживчому ринку, у тому числі на соціально значущі продовольчі товари [5].

Проблеми, які існують в Україні щодо діяльності малих і середніх підприємств в сфері торгівлі можливо вирішити шляхом застосування наступних заходів:

1. Врегулювання на законодавчому рівні питань щодо:

- установлення строків розрахунків за поставлені продовольчі товари і визначення порядку та умов надання послуг з просування товарів.
 - запровадження обліку розміщення пунктів продажу товарів для підприємств – юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, обмеження площі пунктів продажу товарів, у яких здійснюють діяльність суб'єкти господарювання, що застосовують спрощену систему оподаткування.
 - посилення відповідальності за порушення правил торгівлі.
 - установлення вимог щодо обов'язкової наявності офісного приміщення, надання інформації для споживачів з метою ідентифікування місцезнаходження Інтернет-магазину.
 - надання земельних ділянок у короткострокову оренду для розміщення тимчасових споруд для провадження торговельної діяльності.
 - визначення основних засад здійснення торгівлі на ринках [6].
2. Удосконалення нормативно-правової бази з питань регулювання торговельної діяльності.
 3. Розробити та затвердити регіональні програми розвитку внутрішньої торгівлі.
 4. Провести обстеження продовольчих, непродовольчих і змішаних ринків.
 5. Забезпечити надання методологічної допомоги підприємствам торгівлі щодо впровадження ними систем управління якістю послуг відповідно до вимог міжнародного стандарту ISO 9001 [5].
 6. Сприяти організації та проведенню:
 - виставок сучасного технічного обладнання для підприємств роздрібної торгівлі та закладів ресторанного господарства.
 - регіональних і міжрегіональних ярмарків сільськогосподарської продукції із залученням товаровиробників.
 7. Сприяти створенню логістичних центрів та впровадженню в їх діяльність новітніх технологій.

Література

1. Закон України «Про підприємництво» від 7.02. 1991 р. №698- XII.
2. Н.С. Буцяк; проф. Т.Г. Васильців, д-р екон. Наук – Львівська КАСучасний стан і перспективи розвитку роздрібного товарообігу підприємств торгівлі в Україні//Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.15
3. Сучасний стан та тенденції розвитку малого бізнесу – [Електронний ресурс]:http://www.rusnauka.com/6_NITSB_2010/Economics/59527.doc.htm.
4. Державний комітет статистики України: Статистичний щорічник України за 2012 рік / за редакцією О.Г. Осауленка – К.: Консультант, 2012 – 559 с.
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Програми розвитку внутрішньої торгівлі України на період до 2016 року» від 2013 р.
6. Аналітична записка: «Щодо ефективності підтримки та перспектив розвитку малого підприємництва у регіонах» - [Електронний ресурс] - <http://www.niss.gov.ua/articles/903/>

5. Особливості функціонування сучасної фінансово-кредитної системи України.

Авраменко Г.І., Табачкова Н.А.

ФОРМУВАННЯ КРЕДИТНОЇ ПОЛІТИКИ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Актуальність. Кредитна політика створює основу для всього процесу кредитування, визначає його об'єктивні параметри і особливості. Чіткий і докладний опис кредитної політики має важливе значення для будь-якого банку. У ньому розкривається зміст усіх процедур кредитування та обов'язки співробітників банку, пов'язаних з цими процедурами. Дотримання положень кредитної політики дозволяє банку сформувати такий кредитний портфель, який сприяє досягненню цілей, поставлених в банківській діяльності. Ці цілі - забезпечення прибутковості банку, контролю за управлінням ризиками, дотримання вимог законодавства у банківській сфері.

Мета дослідження: розкриття понять про кредитну політику та формування її в комерційних банках у сучасних умовах.

Основна частина. Кредитна політика є важливою складовою загальної банківської політики. Вона розробляється керуючою системою банку та його структурним підрозділом, пов'язаним з кредитними операціями.

Науковими дослідженнями з проблем формування кредитної політики займалися і зробили вагомий внесок такі українські вчені: О.Є.Гудзь, М.Я. Дем'яненко, М.Й. Малік, П.Т. Саблук, С.М. Колотуха та інші. Є. П. Жарковська визначає кредитну політику комерційного банку як комплекс заходів, мета яких - підвищення прибутковості кредитних операцій і зниження кредитного ризику [3, с. 124].

Кредитна політика необхідна банкам тому, що дозволяє раціонально організувати і регулювати взаємовідносини між банком та його клієнтами з приводу надання коштів у позику з наступним поверненням як основного боргу за позику, так і належних відсотків. Тому кредитну політику, на думку Лаврушина О. І., можна визначити як стратегію і тактику банку в області кредитних операцій. Важливо також підкреслити, що кредитна політика є основою управління ризиками в діяльності банку.

Таким чином, кредитна політика - це перш за все стратегія в області кредитування, котра визначає загальні принципи, правила, підходи і стандарти для всіх учасників кредитного процесу, що пов'язано із загальною стратегією банку і спрямоване на досягнення його стратегічних цілей.

На рівні конкретного комерційного банку кредитна політика являє собою політику банку щодо реалізації його кредитної функції. Тому кредитна політика у вузькому сенсі - це система заходів банку в області кредитування його клієнтів, котрі здійснюються для реалізації стратегії і тактики банку в даному регіоні в певний період часу [1, с. 132-133].

Кредитна політика визначається під впливом стратегічних цілей розвитку банку. Відомо, що успішний розвиток будь-якого комерційного банку - збільшення капіталу, зростання доходів, довіра з боку клієнтів, задоволення інтересів акціонерів банку - значною мірою залежить від правильно обраної стратегії.

Призначенням кредитної політики є визначення загальних принципів і підходів, котрих повинні дотримуватися всі співробітники, які беруть участь у кредитному процесі для досягнення стратегічних цілей.

До основних цілей кредитної політики можна віднести:

- забезпечення максимального рівня дохідності кредитного портфеля та акціонерного капіталу банку за допустимого рівня ризику;
- забезпечення зваженого та оптимального використання кредитних ресурсів;
- досягнення оптимального балансу між зростанням обсягу кредитного портфеля та темпами покращання його якості;
- виконання всіх вимог і нормативних показників, встановлених Національним банком щодо обсягів кредитних вкладень, максимальних сум кредитів, наданих одному позичальнику (в тому числі інсайдерам, пов'язаним та асоційованим особам);
- розширення клієнтської бази шляхом підвищення якості кредитного обслуговування клієнтів та ін. [2, с. 53-54].

Існують зовнішні та внутрішні чинники, які впливають на формування банком кредитної політики, а саме:

- загальний стан економіки країни, темпи інфляції;
- грошово-кредитна політика Національного банку України;
- рівень доходів населення, здатність споживати банківські послуги, наявність соціальних пільг;
- регіональна та галузева специфіка функціонування банку;
- рівень цін на банківські продукти та послуги;
- соціальна напруженість;
- попит на кредити банку його клієнтів.

До найважливіших внутрішніх чинників, які визначають кредитну політику банку щодо кредитування фізичних осіб, належать: кредитний потенціал банку; ступінь ризику та придатності окремих видів споживчих позик; стабільність депозитів; забезпеченість позик; професійна підготовленість, кваліфікація та досвід персоналу банку; клієнтура банку; цінова політика банку.

Розробка кредитної політики повинна починатися із загального контексту, в якому визначаються загальні характеристики видів кредиту, які пропонуються банком, характеристики клієнтів і ринків, на яких ці кредити будуть розповсюджуватися в відповідності з останніми стратегічними рішеннями, прийнятими в банку. В ньому також може визначатися напрямок галузевого кредитування, методів кредитування, форм забезпечення, а також порядок кредитування окремих категорій клієнтів [4, с. 213-214].

Висновки. Чітке і детальне викладення кредитної політики має важливе значення для будь-якого банку. У ній розкривається зміст всіх процедур кредитування і обов'язки працівників банків, пов'язаних з цими процедурами. Дотримання положень кредитної політики дає змогу банку сформувавши такий кредитний портфель, який сприятиме досягненню цілей, поставлених у банківській діяльності, а саме: забезпечення прибутковості банку та контролю за управлінням ризиками.

Література

1. Банковское дело: учебник / Под ред. Г. Н. Белоглазовой, Л. П. Кроливецкой - М.: Финансы и статистика, 2010. - 478 с.
2. Вовчак, О.Д. Кредит і банківська справа [Текст] : підручник / О. Д. Вовчак, Н. М. Рушишин, Т. Я. Андрейків. – К. : Знання, 2008. – 564с.
3. Жарковская Е. П. Банковское дело: учебник - М.: Омега-Л, 2009. - 452 с.
4. Козьменко С.М. Стратегічний менеджмент банку : навч. Посібн. /С.М. Козьменко, Ф.І. Шпиг, І.В. Волошко. – Суми : Вид-во "Університетська книга". – 2003. – 734 с.

Холодок Є.І., Школярєнко О.О.

БАНКІВСЬКЕ КРЕДИТУВАННЯ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Одним із пріоритетних завдань кожної держави є забезпечення зростання її економіки. Процеси економічної стабільності, зростання та оновлення визначаються розмірами і структурою інвестицій, якістю та швидкістю їх упровадження. Особливу роль у підтримці та активізації інвестиційної діяльності за нинішніх економічних умов України відіграють банки, які виступають посередниками у перерозподілі вільних коштів. Банківське кредитування малих та середніх підприємств є перспективним напрямком діяльності для українських банків, а також життєво важливим і необхідним для розвитку підприємництва в Україні.

Підприємництво – це невід'ємна частина розвитку ринкової економіки. Важливу роль у цьому відіграють малі та середні підприємства.

На сьогодні малий та середній бізнес створює 65% валового національного продукту, забезпечує ринкову конкуренцію, наслідком якої є висока якість товарів і найповніше задоволення потреб споживачів. Малий бізнес забезпечує гнучкість та стійкість економічної системи, наближає її до потреб конкретних споживачів і водночас виконує важливу соціальну роль, надаючи робочі місця та забезпечуючи джерело доходу для населення. Цим і зумовлюється необхідність кредитування малого бізнесу. Необхідно розвивати співпрацю комерцій-

них банків та малого підприємництва України, адже банківське кредитування є одним з найефективніших джерел фінансування діяльності підприємств.

Дослідженням проблем кредитування малого бізнесу займалися такі вчені як А. Ігнат'єв, Л. Воротін, А. Сигалов, О. Губенко, В. Лагутін, Н. Гончаров, А. Мороз, О. Васюренко та інші. Однак це питання потребує подальшого розгляду, тому що надання банківського кредиту малим підприємствам може бути прибутковою діяльністю за правильним управлінням ризиками кредитування малих підприємств.

Метою даної статті є виявлення та аналіз проблем банківського кредитування малого бізнесу, а також дослідження перспективних напрямів його розвитку.

Термін «кредит» походить від латинського слова «creditum» – «позичка», отже, кредит – капітал, що позичається, тобто, надається кредитором у тимчасове користування позичальникові на умовах платності, зворотності і цільового використання. Суб'єктами кредитних відносин виступають кредитори та позичальники. Об'єктом кредиту є та вартість (грошові та матеріальні цінності), яка передається в позику одним суб'єктом іншому. Об'єкти кредиту можуть передаватися одним суб'єктом іншому не тільки у формі позики, а й в інших формах.

У економічно розвинених країнах основним видом фінансування малих підприємств є кредитування, особливо банківське. У нашій країні дещо інша ситуація. Проте, і в Україні існують спеціальні організації, що займаються кредитуванням малого бізнесу, наприклад, власні програми кредитування малого і середнього бізнесу є у банків: «Приватбанк», «Райффайзен Банк Аваль», «Надра», «Форум», «Кредитпромбанк», «Укрсоцбанк», «Укрсиббанк», «ОТП Банк», «Фінанси і Кредит» і ряду інших [5].

Світова практика свідчить, що роль кредиту в економіці має вагоме значення, сучасне господарство не може функціонувати стабільно без кредиту. Науково обґрунтований моніторинг та оцінка інвестиційних процесів свідчать про те, що українська банківська інвестиційна діяльність (інвестиційне кредитування) є малоефективною, що значною мірою зумовлено відсутністю структурних перетворень в економіці та досить високими кредитними ризиками. Тому банки надають перевагу менш ризиковим кредитам, а саме іпотечному кредитуванню. Тому задля отримання прибутку банки надають перевагу не кредитним операціям для фінансування [1].

Комерційні банки є головною ланкою грошово-кредитної системи і реальними посередниками на інвестиційному ринку, оскільки вони мають можливість залучати необхідні фінансові ресурси та вкладати капітал у найбільш привабливі проекти.

Кредитування суб'єктів малого бізнесу – це сфера підвищеного ризику для банку, тому основна увага має бути зосереджена не лише на оцінці ймовірності кредитних ризиків за фінансовими показниками діяльності позичальників, а й на нефінансових аспектах: припинення контактів позичальника з працівниками банку, а також необґрунтовані затримки в одержанні від клієнта фінансо-

вої звітності, особливо тоді, коли кредитна угода містить умову, яка вимагає надання інформації протягом певного проміжку часу; необґрунтовані зміни та несприятливі тенденції розвитку його діяльності.

В економічно розвинених країнах питома вага кредиту в структурі джерел фінансування малого бізнесу становить не менше, ніж 60%. Зовсім іншою є структура джерел фінансового забезпечення малого бізнесу в Україні, де частка кредиту дорівнює менше, ніж 20% [2].

Перед банками та підприємствами існує ряд перешкод під час кредитування, а саме [3]:

- неможливість взяти кредит підприємствам малого бізнесу через досить жорсткі вимоги банківських установ;
- висока вартість кредитів;
- незабезпеченість банків ресурсами і технологіями роботи з підприємствами малого бізнесу;
- недосконалість системи оподаткування;
- непрозорість малого бізнесу;
- неналежне законодавче і нормативне забезпечення суб'єктів фінансової діяльності малого бізнесу в Україні, а також самих банків;
- відсутність масштабної державної підтримки малого бізнесу;
- недовіра до банківських установ у період сучасної політико-економічної нестабільності.

Пересічному громадянину складно отримати кредит на розвиток бізнесу навіть за наявності ефективного бізнес-плану, оскільки досить жорсткими є умови кредиту, тобто високі відсотки від суми кредиту (близько 30 %). Кредитування малих та середніх підприємств здійснюється за єдиними для всіх правилами, тобто жодному заявникові не надають переваги, а до уваги береться лише кредитоспроможність. При цьому варто зазначити, що основним шляхом виходу з цієї ситуації є запровадження пільгового кредитування. Пільгові умови кредитування передбачають:

- низьку відсоткову ставку;
- тривалий термін кредитування;
- можливість повернути отриману суму до закінчення терміну кредиту;
- дольове фінансування (частину проекту фінансують інші заклади).

Кредитування суб'єктів малого бізнесу є перспективною і прибутковою діяльністю для банку. Таким чином, для вирішення існуючих проблем у кредитуванні малого бізнесу необхідно впровадити ряд заходів, основними з яких можуть бути [2; 3]:

- ✓ пристосування асортименту фінансових продуктів і послуг до потреб цього економічного сектора;
- ✓ спрощення процедури і зменшення термінів опрацювання кредитних заяв;
- ✓ зменшення кількості документів, необхідних для надання кредиту;

- ✓ розширення спектру інформаційної допомоги суб'єктам малого бізнесу для мінімізації ризиків кредитування;
- ✓ створення умов для активізації ділових відносин між своїми клієнтами;
- ✓ індивідуалізація роботи з клієнтом.

Для успішного вирішення існуючих проблем необхідним є також удосконалення чинної нормативно–правової бази та сприяння підтримці малого бізнесу з боку держави стосовно кредитування даних суб'єктів підприємницької діяльності; удосконалення самої банківської системи; використання зарубіжного досвіду щодо пільгового оподаткування прибутку комерційних банків, що кредитують малий бізнес [4].

Таким чином, найважливішим фактором, що стримує розвиток малого бізнесу, є недоступність кредитних ресурсів. Високі відсоткові ставки за кредит, обов'язкова вимога застави, вартість якої значно перевищує суму кредиту, практично унеможлиблюючи доступність кредитних ресурсів для суб'єктів малого підприємництва. Отже ключовими моментами ефективного кредитування малого бізнесу комерційними банками є запровадження новітніх сучасних технологій та кваліфікованого банківського сервісу, а також необхідна його підтримка з боку держави.

Література

1. Абрамова І.М. Проблеми розвитку малого підприємництва в Україні / І.М. Абрамова // Фінанси України. – 2010. – №4. – С. 12 – 17.
2. Ключко Ю.О. Проблеми малого бізнесу в Україні / Ю.О. Ключко // Економіка України. – 2010. – № 1. – С. 8 – 12.
3. Лєскова О. І. Сучасні проблеми та перспективи банківського кредитування малого бізнесу в Україні / О.І. Лєскова //Матеріали Х науково–практичної конференції студентів та аспірантів. 19–20 травня 2011 р. – Черкаси: ЧІБС УБС НБУ, 2011. – С. 167–169.
4. О. Біломістний Проблеми фінансування малих підприємств за рахунок банківського кредитування / Олексій Миколайович Біломістний // Вісник університету банківської справи Національного банку України (м. Київ). – 2009. – №1(4). – С. 81–84.
5. Економічна політика України [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.stroybiznes.com/statone.php?ids=6>

6. Інтеграція України у світові та регіональні економічні структури.

Авраменко Г.І., Ляшок Н.Ю.

МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ЗВ'ЯЗКИ УКРАЇНИ ТА ЇЇ ІНТЕГРАЦІЯ В ЄВРОПЕЙСЬКІ ТА СВІТОВІ СТРУКТУРИ

Актуальність. Світові господарські зв'язки відіграють важливу роль у національній економіці будь-якої країни. Особливу актуальність набувають інтеграційні процеси у постіндустріальному суспільстві, що характеризується якісно новим рівнем розвитку інноваційно-інформаційної економіки. Для України набуває особливе значення активізація зовнішньоторговельних зв'язків з тими країнами та економічними регіональними об'єднаннями, які допоможуть просуватися їй у цьому трансформаційному процесі.

Мета дослідження: з'ясувати сутність поняття інтеграції, навести основні шляхи інтеграції України у світове господарство та наслідки міжнародних економічних зв'язків України та інтеграції її до європейських та світових структур.

Основна частина. Дослідженню проблематики інтеграції і розвитку участі національної економіки у світовому господарстві присвячені роботи В. Андрійчука, М. Гонака, Ю. Макогона, С. Писаренко, А. Етозоні, Р. Кохана, Ст. Д. Краснера, П. Баклі, Г. Климка, А. Кредісова, Г. Кремера, О. Журавського, Д. Лук'яненка, Ю. Шишкова та інших.

Інтеграція (в перекладі з латинської означає взаємопереплетіння, об'єднання окремих частин в єдине ціле) - це процес господарсько-політичного об'єднання країн на основі розвитку глибоких стійких взаємозв'язків і поділу праці між національними господарствами, взаємодії їхніх відтворювальних структур на різних рівнях і в різних формах. На мікрорівні цей процес іде через взаємодію капіталу окремих господарюючих суб'єктів (підприємств, фірм) прилеглих країн шляхом формування системи економічних угод між ними, створення філій за кордоном. На міждержавному рівні інтеграція відбувається на основі формування економічних об'єднань держав і узгодження національних політик [2, с. 213-214].

Інтеграція для країн, що розвиваються, – це основний засіб економічного зростання.

Розвиток процесів міжнародної економічної інтеграції обумовлений:

економічним розвитком країн, груп країн і регіонів світу в умовах нерівномірного розподілу ресурсів;

закономірностями науково-технічного прогресу;

тенденціями демографічного розвитку;

наявністю і необхідністю вирішення глобальних проблем;

різким скороченням відстаней за рахунок розвитку транспортно-комунікаційних мереж [1, с. 143].

Інтеграція України повинна проходити по найбільш ефективним напрямкам, які давали б можливість нашій країні забезпечити достатній рівень стабільності економіки і добробуту населення. Ефективні шляхи інтеграції України в світове господарство складаються з:

Максимальної тісної взаємодії з організацією ЄС, її окремими спеціалізованими утвореннями, яка все більше і більше стимулюватиме процес включення економіки України в континентальні господарські структури.

Визначення специфічних сфер співробітництва з країнами інших континентів. Дана співпраця має здійснюватися на галузевій основі, а особливо у науково-технічній, енергетичній, продовольчій та екологічній сферах.

Вироблення чіткої позиції участі в Міжнародному валютному фонді, Світовому банку реконструкції та розвитку, Міжнародній організації праці, Всесвітньої організації торгівлі, тому що дані організації є ключовими в міжнародній фінансовій, торговельній та соціальній регуляції.

Лібералізації зовнішньої торгівлі, яка сприяла формуванню основних інструментів ринкового механізму, встановленню зв'язків між внутрішніми і зовнішніми цінами, включенню вітчизняних товаровиробників у конкурентну боротьбу на зовнішньому ринку і підвищення міжнародної конкурентоспроможності національного виробництва.

Залучення іноземного капіталу в вже функціонуючі господарські об'єкти та створення іноземними інвесторами фірм і підприємств на території нашої країни [3, с. 52].

Основні наслідки інтеграції України в європейські та світові структури:

інтеграція у міжнародну ринкову економіку, створення правових засад для стабільного і передбачуваного ведення бізнесу та торгівлі;

збільшення надходжень іноземних капіталовкладень в економіку держави;

спрощення умов доступу українських виробників до ринків країн-членів Світової організації торгівлі;

запобігання витісненню з ринку Європейського Союзу української продукції аналогічними виробами країн Центральної та Східної Європи;

збільшення надходжень до Державного бюджету завдяки зростанню обсягів виробництва, активізації торговельного обігу, скасуванню пільг, кількісному збільшенню бази для справляння митних платежів;

кращий вибір товарів і послуг для населення внаслідок збільшення іноземних товарів та послуг [4, с. 126-127].

Висновки. Основна необхідність інтеграції України в світове господарство та розвитку її міжнародних економічних відносин безпосередньо впливає, насамперед, з потреб прискорення переходу до ринку з метою розвитку країни і зростання багатства суспільства. Тому інтеграція України в світове господарство не тільки прискорить перетворення економічної системи нашої країни, але і дасть можливість Україні стати рівноправним учасником міжнародного співробітництва з країнами інших континентів.

Література

1. Горбач Л. Міжнародні економічні відносини : Підручник/ Люд-мила Горбач, Олексій Плотніков,. -К.: Кондор, 2005. -263 с.
2. Липов В. Міжнародна економіка : Навчальний посібник/ Володимир Липов,; М-во освіти і науки України, ХНЕУ. -Харків: ВД "ІНЖЕК", 2005. -406 с.
3. Михайлівська О.В. Спеціальні економічні утворення в системі міжнародних інтеграційних процесів: Монографія. – К.: Кондор, 2005. – 198с.
4. Філіпенко А.С., Будкін В.С., Гальчинський А.А. та інші. Україна і світове господарство: взаємодія на межі тисячоліть. – Київ "Либідь", 2002. – 470 с.

Довгонюк О.Ю., Шаповал А.А.

ОБЗОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ СКАНДИНАВИИ

Скандинавские страны, которые состоят из Дании, Норвегии, Швеции, Финляндии и Исландии, а также связанных с ними территорий, которые включают в себя Фарерские острова, Гренландию и Аландские острова, являются на сегодняшний день одними из самых развитых и благополучных регионов не только Европы, но и мира. Многочисленные исследования и опросы показывают, что уровень жизни, удовлетворенности жизнью и экономического развития в Скандинавии стабильно высокий и с каждым годом неустанно растет. Именно этот факт и подогревает интерес многих исследователей экономических закономерностей: каким же образом правительствам стран Северной Европы удалось создать поистине райский уголок благополучия, экономического роста и технического прогресса?

В отличие от большинства стран Европы, обладающих аналогичными широкими и универсальными системами социальных гарантий, но сталкивающихся с серьезными проблемами как политического, так и социально-экономического характера, скандинавские страны сохраняют высокую динамику развития. Этому способствует сочетание уникальных условий скандинавских стран - исторические традиции эгалитаризма, наличие в обществе политического компромисса по основным вопросам развития стран, высокий уровень социального сплочения и коллективизма, широкие права профсоюзов. Не менее значимым условием конкурентоспособности экономик скандинавских стран является их эффективная трансформация в новых условиях. В последнее десятилетие скандинавские страны предприняли масштабные усилия в сфере инновационного и технологического развития, уделяя огромное внимание образованию и научным исследованиям. [1, с. 107-113]

Одним из главных конкурентных преимуществ скандинавских стран эксперты называют высокое качество политического управления, которое обеспечивает социальную сплоченность населения, стабильность и предсказуемость

бизнес-среды, низкий уровень коррупции и благоприятную среду для динамичного роста инноваций и малого бизнеса.

Термин «скандинавская модель» используется для обозначения механизма организации социальной сферы, здравоохранения и образования, принятого в скандинавских странах и заметно отличающегося от подобных механизмов других европейских стран. Принцип «скандинавской модели» социального обеспечения состоит в том, что социальные блага одинаково доступны всем гражданам, независимо от их семейного и социального положения. Система универсальна и построена на индивидуальной основе.

Система социального обеспечения в скандинавских странах предлагает гражданам гораздо большие возможности, чем в других странах Европы. Вследствие этого «скандинавская модель» предусматривает гораздо больший объем собираемых налогов. Еще одной отличительной чертой «скандинавской модели» является то, что, помимо собственно денежных выплат, граждане этих стран имеют доступ к широкому спектру бесплатных услуг, предоставляемых государством. К ним относятся образование, здравоохранение и общественный транспорт.

«Скандинавская модель» предусматривает гораздо более активное участие женщин в общественной жизни, в том числе и на рынке труда. Во многом благодаря этому данные страны имеют один из самых низких в мире уровней безработицы, а в отдельные периоды они были близки к достижению полной занятости. [3]

Несмотря на то, что скандинавская модель развития экономики является по мнению большинства экономистов «идеальной», ее нельзя в полной мере применять к экономике Украины. Существует ряд факторов, в результате которых это становится очевидным:

- масштаб (территория Украины по своим размерам несопоставима с территориями скандинавских стран);
- экономическая история (скандинавские страны всегда были либеральными, с рыночной экономикой);
- степень региональных различий (скандинавские страны сегодня мало отличаются друг от друга, что частично является результатом энергичных действий, направленных на развитие отстающих районов этих стран);
- структура современной экономики (скандинавские страны являются одними из самых передовых в мире, в то время как Украина представляет собой поразительную смесь современной и отсталой экономики).

Таким образом, широкая и разветвленная система социальной защиты, включающая возможность пожизненного бесплатного обучения и широкое финансирование научных исследований, способствует реализации любых инновационных идей и повышению конкурентоспособности экономики. Высокотехнологичная экономика позволяет финансировать разветвленную социальную систему.

Скандинавия - необыкновенно сплоченный регион, внутри которого государства связаны не только невидимой нитью истории, но и врожденным чув-

ством дружбы, что, несомненно, сказывается на уровне развития хозяйства в государствах. На сегодняшний день Скандинавия – один из богатейших и наиболее развитых регионов мира, занимающих стабильно лидирующие позиции по уровню жизни населения.

Скандинавия довольно неплохо обеспечена полезными ископаемыми, однако не торопится тратить запасы собственных недр. Финансовая прочность государств такова, что их правительства вполне могут позволить себе частичную закупку, к примеру, газа у России, при этом не оставляя развития собственных недр.

Опять-таки, дипломатический авторитет и запас финансовой прочности стран Скандинавии таков, что они могут позволить себе не вступать во многие политические, экономические и военные блоки, сохраняя нейтралитет и наблюдательную позицию, не лишаясь при этом прав и привилегий членов подобных сообществ. Такова, к примеру, позиция Норвегии по отношению к Европейскому Союзу – государство может позволить себе не вступать в ЕС. [2, с. 130]

Література

1. Бурханов А. Специфика развития экономик скандинавских стран на современном этапе // Мировая экономика и международные отношения, 2006. – №7. – с. 107-113.
2. Исаев М.Л., Чеканский Л.Н., Шишкин В.Н. Политические системы стран Скандинавии и Финляндии. – М.: Статус, 2004. – 312 с.
3. Экономическая, социальная и политическая география мира. Регионы и страны./ Ред. Лаврова С.Б. – М, 2003. – 967с.

Долженко В.Е., Ляшок Н.Ю.

МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІЧНА ІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНИ

Глобалізація завжди буде доповнюватися раціоналізацією, тому між сусідніми державами формуватимуться спільні економічні анклавів, що розвивають територіальні форми поділу праці. Тому Україна приречена на значну зацікавленість в інтеграції з Європейським Союзом, СНД, Російською Федерацією і США.

Міжнародна економічна інтеграція України відбувається в умовах її сприйняття на Заході як особливої частини Росії, яка продовжує тяжити до неї і багато в чому відрізняється від Європи, як і Росія, своєю непередбачуваністю, у багатьох відносинах своєю відсталістю в правовому, політичному та соціально-економічному аспектах, а також слабким використанням величезного інтелектуального та природного потенціалу.

Проблеми міжнародної економічної інтеграції України досліджували науковці України і зарубіжжя, зокрема: Г.Азоев, В. Андріанов, Ю.Бажал, Б. Баласса, А.Гальчинський, Р.Вернон, Ч.Джонсон, Р. Дорнбуш, Дж. Мур, В. Нордхауз, Н. Татаренко, Г. Хамел, Дж. Харт.

В процесі інтеграції зростає економічна взаємозалежність країн і в цих умовах неможливість швидкого вирішення проблеми. Думка, що підтверджує значення взаємозалежності як передумови інтеграції – рівень регіональної взаємозалежності держав значно вище, ніж міжрегіональний, або показники глобальної взаємозалежності по світовій економіці в цілому. Як наслідок, інтеграційні процеси розвиваються в першу чергу на регіональному рівні, перш за все це стосується невеликих країн, які активно залучені в міжнародному поділі праці, тому саме в Європі наднаціональні механізми регулювання економіки мають випереджувальний розвиток[1]. Таким чином високий рівень інтернаціоналізації, взаємозалежність, розвинута економіка і політична воля країн є головними передумовами формування наднаціональних структур інтеграційних об'єднань, які є тільки в Європі.

Механізм будь-якої інтеграційної системи – це не схема взаємодії, нав'язана суверенній країні, не правила, прописані зверху під силовим тиском чи по команді, це – наднаціональне, наддержавне регулювання виникає після погодження національною суверенною країною і тільки потім механізм починає діяти по встановлених правилах і при цьому в значній мірі незалежно від її волі і навіть всупереч їй. Механізм будь-якої системи розвивається, виникають правила і практика, які неможливо передбачити завчасно. Тому ступінь наднаціональності того чи іншого компонента механізму, наприклад, економічної політики, може бути за межею первинно обумовлених меж, але держава залишає за собою право вплинути на цей процес у випадку, коли виникає серйозна загроза національним інтересам. В цьому випадку наднаціональний механізм інтеграційного об'єднання повинен носити обмежений і до певної міри зворотній характер – до того часу, поки країна повністю не адаптується до наднаціонального союзу країн. Гарантією незворотності інтеграційного процесу є ступінь досягнутого взаємозв'язку і взаємозалежності економік країн-учасників, тому що їх розрив призводить до економічного колапсу та невідворотного відствання у рівні розвитку і добробуту.

Звісно, умови взаємодії інтеграційних об'єднань можуть бути різними, вони постійно переглядаються і уточнюються, але своєрідний «капкан» взаємозв'язку в інтеграційному комплексі полягає в тому, що вихід із системи загрожує економічними втратами таких масштабів, що не може перекритись можливими здобутками самостійного суверенного управління національною економікою. Але політичні процеси розвиваються по своїм законам і міркування доцільності та економічного розрахунку не завжди переважають в стратегії побудованих зовнішніх зв'язків країн, тому Україні необхідно врахувати при її інтеграції у світові і регіональні інтеграційні об'єднання ці особливості, виходячи з гіркого досвіду її перебування в складі СРСР[2].

Наднаціональні варіанти міжнародного регулювання проявляються на стадії формування Митного союзу, коли національні структури управління передають частину своїх компетенцій на наднаціональний рівень і в цей час можна констатувати початок дії міждержавної інтеграції, але міжнародна інтеграція не обов'язково повинна починатися з торгівлі, хоча це є найбільш

розповсюджений варіант, тому що випереджає інші форми і потреба відчувається сильніше, але реально початок інтеграції може бути у сфері сільського господарства, як це було в ЄС і як здійснює зараз Україна з цілим рядом країн і їх об'єднаннями. Протягом останніх років міжнародна економічна інтеграція стала невід'ємним феноменом економічного життя України, масштаби якого розширюються та вдосконалюються форми[3].

У процесі інтеграції зростає економічна взаємозалежність, тому для запобігання економічних втрат доцільна часткова передача повноважень країнами інтеграційного об'єднання, наддержавним структурам, при цьому рівень регіональної взаємозалежності держав є вищим міжрегіонального, де держави залишають за собою право впливати на процеси у випадку виникнення загроз національним інтересам, тому наднаціональний механізм має бути обмеженим і мати зворотній характер до повної адаптації країни в інтеграційному союзі.

Література

1. Саблук П.Т., Власов В.І., Білецький О.Ю. Регіональна інтеграція / П.Т. Саблук, В.І. Власов, О.Ю. Білецький // К.: ННУ «Інститут аграрної економіки» - 2010. – 365с.
2. Шишков Ю.В. Интернациональные процессы на пороге XXI века. Почему не интегрируются страны СНГ / Ю.В. Шишков // М. – 2001.
3. Савельєв Є. Європейська інтеграція і маркетинг / Є. Савельєв // Наукові нариси. – Тернопіль. – «Економічна думка» - 2003 – 481с.

Долженко В.Е., Ляшок Н.Ю.

ІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНИ У СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО

У період поступового переходу економіки України до ринкових відносин зростає актуальність проблеми регіонального управління суспільним життям, яке називають регіональною політикою. Українська держава, розбудовуючись та інтегруючись у європейські та світові структури, має вести науково-обґрунтовану регіональну політику. Держава має сприяти демократичному самоврядуванню та регіональному управлінню, розширенню взаємозв'язків по горизонталі та вертикалі. Необхідність інтеграції України у світове господарство не викликає жодних заперечень. Це усвідомлюють всі учасники політичного та економічного процесів у країні. Проте реалізація її є надзвичайно складною справою й потребує спеціальних наукових досліджень, розроблення тактики і стратегії входження у світові господарські структури.

Значний внесок у розв'язання цієї проблеми зробили науковці А. Філіпенко, С. Злупко, С. Мочерний, А. Г. Мазур, А. О. Єпіфанов та інші.

Метою статті є визначення можливих альтернатив соціально-економічного розвитку регіонів України з метою розробки ефективної регіональної політики для інтеграції України у світове господарство.

Інтеграція у світове господарство не повинна і не може відбуватися стихійно. Вона потребує свідомих рішень і контролюваності з боку держави. Для

цього не досить прийняти модель "відкритої" економіки, здійснити лібералізацію зовнішньоекономічних зв'язків. Такий підхід означатиме пасивність держави щодо формування господарських контактів із зарубіжжям. Її наслідком буде витіснення країни на узбіччя світового господарства, перетворення її на сировинний придаток промислово розвиненого центру. Соціально-економічний розвиток регіонів передбачає поглиблення територіального поділу праці, спеціалізацію, створення структур, діяльність яких відповідає природно-кліматичним умовам регіону, якісному екологічнобезпечному виробництву.

Економічна віддача природних та виробничих ресурсів регіону, забезпечення ринку товарами та послугами залежать від ефективності використання наукового та технічного потенціалу регіону, розвитку підприємництва у регіоні. Одним із напрямків регіональної політики є економічне раціональне використання місцевих ресурсів (в основному природних), застосування мало- та безвихідних, енерго- та ресурсозберігаючих технологій, а також високо результативних форм організації праці. Важливе значення має дотримання вимог екологічної безпеки регіону, охорони та розширеного відтворення природно-ресурсного потенціалу регіону [1].

Разом із налагодженням міжрегіональних зв'язків потрібно забезпечити відкритість української економіки (відкритість ринку товарів, інвестицій, технологій, цінних паперів та інших елементів ринкової кон'юнктури). Для розробки та здійснення ефективної регіональної політики на фундаментальному рівні досліджено природно-ресурсний потенціал, соціальну структуру населення, розміщення продуктивних сил.

На жаль, фундаментальна база ефективної регіональної політики використовується недостатньо. Існуючий адміністративний поділ України не можна визнати досить обґрунтованим з точки зору економічного районування.

Альтернативи регіонального розвитку – це варіанти регіонального розвитку, що розрізняються принципово, і прийняття одного з яких включає прийняття іншого. У регіональній економіці альтернативний підхід обумовлений можливостями застосування різних способів використання спеціалізації території, вибором різних цілей її перспективного розвитку, прогнозування варіантів ресурсного забезпечення розвитку. Метод побудови сценаріїв вперше застосовувався в галузі науково-технічного прогнозування, а згодом набув широкого застосування в модельних дослідженнях проблем глобального і регіонального розвитку. Під регіоном розуміють економічний район, який виділяється спеціалізацією та структурою господарства, природно-ресурсним та демографічним потенціалами, соціально-економічними особливостями. Сутність науково-обґрунтованої ефективної регіональної соціально-економічної політики полягає в органічному поєднанні загальнонаціональної та територіальної моделей відтворювальних процесів на даній території.

Народногосподарський комплекс України охоплює всі ланки суспільного виробництва, розподілу та обміну на своїй території. Для економіки України притаманна диференційована та диверсифікована структура, для якої характерні висока питома вага важкої індустрії, недостатній розвиток галузей та вироб-

ництв товарів народного споживання, наявність галузей забезпечення НТП, розширення та поглиблення внутрішньогалузевих та міжгалузевих виробничих зв'язків. На галузеву структуру значно впливають економічні та природні чинники (рівень розвитку продуктивних сил, елементи зростання виробництва, рівень забезпечення сировиною та паливно-енергетичними ресурсами).

Слід зважити й на те, що вихід України на світову господарську арену відбувається в умовах глобалізації, яка приховує в собі значні небезпеки. Протидіяти їм, убезпечити країну від шкідливих зовнішніх впливів якраз і покликана держава. Її роль у інтеграційних процесах має бути активною, вона повинна організовувати й контролювати процес входження країни до світового господарства. Це передбачає розроблення спеціальної програми інтеграції країни у світове господарство з такими головними завданнями:

1. Вибір стратегії зовнішньоекономічного розвитку та розроблення відповідної економічної політики. Важливу роль у цьому процесі відіграє далекоглядність та завбачливість стосовно тенденцій розвитку світових господарських процесів, розвиток сам по собі такої інформації не надає, його механізм працює в режимі теперішнього часу. Завдання держави полягає в тому, щоб піднятися над ринковою буденністю і ставити вищі (перспективні) завдання. При цьому вона може і мусить враховувати стартові умови та національні особливості розвитку. В Україні є "задовільні стартові умови" для виходу в світовий господарський простір. Це значний науково-технічний та інтелектуальний потенціал, енергія будівників власної незалежної держави, працьовитість і господарність української нації [2].

2. Забезпечення економічного суверенітету країни у зовнішньоекономічній сфері. Першочерговим завданням кожної держави є досягнення економічної самодостатності існування, захист від зовнішніх шкідливих збурень. Конкретизуючи це завдання, можна виокремити такі моменти:

- необхідність забезпечення зовнішніх умов для відтворювальних процесів національної економіки шляхом організації експортної та імпоротної діяльності, досягнення вигідних умов торгівлі;

- організація надходжень товарів, що входять до складу критичного імпорту. Для України це передусім енергоносії, які надходять переважно із Росії, що робить Україну залежною від монопольного постачальника, який сповна користується вигодами свого становища;

- створення захисту проти фінансових потрясінь, що виникають у світовому економічному просторі. Вітчизняна економіка має недостатню захищеність, продовжує залишатися надто залежною від світової кон'юнктури, зовнішніх інвестицій та кредитів;

- досягнення сприятливих показників макроекономічних балансових агрегатів і насамперед торговельного й платіжного балансів. Їхній стан безпосередньо впливає на стабільність національного валютного ринку, стійкість гривні та на привабливість країни для іноземних інвесторів [3].

3. Сприяння залученню в національну економіку іноземних інвестицій. Для країн з перехідною економікою це майже обов'язкова умова успішного й

динамічного розвитку. Адже для них початкова фаза розвитку є, по суті, періодом первісного нагромадження капіталу. Брак внутрішніх джерел нагромадження, після інфляційних спустошень та обвального падіння життєвого рівня населення, притаманний більшості з них, зокрема й Україні, робить необхідним залучення іноземного капіталу. Останній, залишаючись лише додатком до національного, все ж може відіграти значну роль у розвитку економіки, прискорити темпи її росту. Тому держава повинна проводити спеціальну політику залучення зарубіжних інвесторів, яка б охоплювала розроблення комплексної довгострокової програми розвитку інвестиційної діяльності в країні, міжнародні презентації привабливих інвестиційних проектів і головне – створення сприятливого інвестиційного клімату.

4. Забезпечення міжнародної конкурентності національної економіки. В умовах політичної та господарської глобалізації формується й глобальна конкуренція. І це не лише конкуренція товарів та послуг, а й конкуренція податкових, фінансових систем, економічних політик урядів. Від цього залежить позиція країни у світовому господарстві, її місце у планетарній ієрархії і, нарешті, розмір отримуваної частки "світового пирога". Слід зазначити, що в сучасному світі точиться запекла боротьба за "кращі місця" на всесвітній арені. Отже, інтеграція національної економіки у глобальну господарську систему покладає на державу нові складні обов'язки. Від того, як вона впорається з ними, значною мірою залежить успіх трансформаційного процесу. Це зумовлюється тим, що зовнішня сфера відіграє важливу роль в житті країни.

Одним із першочергових завдань держави у забезпеченні входження країни у світові господарські структури є налагодження співпраці з міжнародними економічними організаціями. Останні регулюють діяльність у головних секторах глобальної економіки, поділивши країни на інсайдерів та аутсайдерів. Для перших, тобто членів-учасників угод, створюються сприятливі, пільгові умови здійснення комерційних трансакцій. Тоді як другі обмежуються та дискримінуються на світових ринках. Тому країнам, які прагнуть інтегруватися у світовий простір і посісти там гідне місце, слід передусім, досягти угоди з цими організаціями, стати їх учасниками. Розраховувати на успіх у глобальній конкуренції можуть лише країни, які у своїй зовнішньоекономічній діяльності спиратимуться на власні порівняльні та конкурентні переваги. Це підтверджує історія й практика сучасних світових лідерів. Завдання науковців полягає в тому, щоб визначити ці переваги, розкрити можливості їх використання з метою забезпечення конкурентної вищості за певними товарами та товарними групами як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках [4].

Література

1. Жук М. В. Альтернативи регіонального розвитку в Україні в контексті інтеграції у світове господарство / Актуальні проблеми економіки: науковий економічний журнал. – Київ, 2006. – №12. – С. 102-109.
2. Філіпенко А. Модернізація економіки України в умовах глобалізації / Вісник Національної

академії наук України. – 2000. – №1. – С. 39.

3. Бідило А. Інтеграція України у світовий науково-технологічний простір у контексті глобалізації технологічного розвитку / Підприємництво, господарство і право: науково-практичний господарсько-правовий журнал. – Київ, 2005. – №6. – С. 154-157.

4. Аніловська Г.Я. Інтеграція України у світове господарство / Фінанси України: науково-теоретичний журнал. – Київ, 2003. – №10. – С. 14-20.

Жеребцова В.О., Школяренко О.О.

ІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНИ ДО ЄС: ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ

Сучасні відносини України та Європейського Союзу(ЄС) характеризуються критичним станом, оскільки ЄС знаходиться зараз не у вигідному становищі через внутрішні економічні проблеми країн. Європейська криза - одна з популярних новин сьогодення. Шокуючі прогнози містять масу нетактовних фраз і заголовків. Тим часом, «безстрашна» Україна продовжує переговори з ЄС за можливість стати одним з її членів.

Інтеграційні процеси є самі по собі дуже складними процесами, тому необхідно розібратись, що потрібно Україні для ефективного входження в зону ЄС та з якими позитивними та негативними явищами вона може стикнутись на своєму шляху [5].

Питання вступу України в ЄС цікавило багатьох авторів: Е. Вілсон («Українці: несподівана нація»), М. Горинь («Український шлях до Європи»), П. Рудяков та О. Ковальова («Інтеграційні можливості для України після розширення Євросоюзу»), О. Храбрый («Солодкі ідеї межі») та інші [3]. Проте, спільної думки досі немає, тож питання залишається актуальним.

Метою статті є виявлення переваг та недоліків співпраці України з ЄС та аналіз наслідків її можливої інтеграції.

Європейське інтеграційне об'єднання – це об'єднання груп розвинутих країн, які взаємодіють, торгують та переміщують в серединні угруповання товари, послуги, фактори виробництва та робочу силу. Тобто це є зоною вільної торгівлі (ЗВТ), але не просто зоною вільної торгівлі а розширеною, оскільки саме розширена ЗВТ пропонує такий спектр мобілізації. І ця ЗВТ є прагненням України уже довгий час.

Взагалі відносини України ЄС були започатковані після здобуття незалежності України. Тоді вперше і пролунав заклик Євросоюзу до України підтримувати із державами – членами відкритий діалог та відкриті стосунки.

Позиція України щодо Євросоюзу була сформована вперше на законодавчому рівні в Основних напрямках зовнішньої політики України, що були схвалені Верховною Радою України 2 липня 1993 р. Ось починаючи із цього моменту Україна почала тяжіти до європейського інтеграційного об'єднання і від того моменту намагалась все ж таки приєднатись до ЄС, ці намагання ми можемо спостерігати і до сьогодення[2].

Сьогодні показники діяльності Європи, швидше негативні. Безробіття досягає 10,3%. Боргова яма затягнула Італію, хоча та, свого часу, внесла вклад, 20% усього об'єму загальних зборів, що зайняв. Прогноз одного зі світових економістів ухвалив ріст держборгу ЄС до 90,4% в 2012 році[1]. Знижується об'єм інвестицій у французькі і германські активи. Для виправлення ситуації ЄС необхідно виділити трильйони євро, які у розпорядженні керівництва відсутні. Проте негативні відгуки не впливають на рішення балтійських країн і України вступити в ЄС. Тож необхідно визначити, які ж переваги та недоліки має інтеграція України в ЄС (табл. 1).

Також важливим є значення громадської думки щодо можливого вступу України в ЄС. Після проведення опитування, було визначено, що українці більше схильються до вступу країни до Європейського союзу, ніж до Митного союзу, згідно з результатами опитування це 41,7%, близько третини 32,7% опитаних підтримали вступ до Митного союзу Росії, Білорусі та Казахстану, 12,3% висловилися проти вступу як в ЄС, так і в Митний союз, 13,3% не визначилися своєю позицією з цього питання та вважають, що країна розвиваються в неправильному напрямку. [2].

На думку громадян, найбільш гострі, першочергові проблеми, що стоять перед країною, - це низькі зарплати і пенсії (68,4%), проблеми розвитку економіки (61,6%), безробіття (58,6%), зростання цін (46, 2%), високий рівень корупції (36,4%), низька якість медичного обслуговування (32,7%) [4].

Таблиця 1[3]

Переваги та недоліки інтеграції України в ЄС

Сфера	Переваги	Недоліки
Політична	<ul style="list-style-type: none"> - Будучи членом ЄС, Україна буде залучена до Спільної європейської політики безпеки та оборони, яка гарантуватиме Україні державний суверенітет і територіальну недоторканість. - Стабільність політичної системи 	<ul style="list-style-type: none"> - Небезпека втягнення України в конфлікт цивілізацій між Заходом і мусульманським світом. - Погіршення відносин з країнами СНД. - Невизначеність стратегії розвитку ЄС.
Економічна	<ul style="list-style-type: none"> - Забезпечення розвитку малого та середнього бізнесу. Набуває особливої значущості проведення політики продуктивної зайнятості. - Впровадження стандартів ЄС у виробництво. - Україна, будучи членом ЄС, матиме значні можливості для динамічного розвитку туристичної та рекреаційної галузі, розширення міжнародного співробітництва в цій сфері. - Об'єднання енергетичних потенціалів країн у масштабах Євразійського континенту, посилення ролі України як енерготранзитної держави. 	<ul style="list-style-type: none"> - Можливе переміщення в Україну шкідливих виробництв. - Втрата конкурентоспроможності певних галузей. - Складність переходу на європейський рівень цін, який призводить до різкого подорожчання товарів першої необхідності.

Соціальна	<ul style="list-style-type: none"> - Формування середнього класу. - Реформування освіти, охорони здоров'я, соціального захисту. - Ефективний захист прав людини в інституціях ЄС. - Забезпечення високого рівня життя населення 	<ul style="list-style-type: none"> - Поглиблення демографічного спаду. - Проблема незаконної міграції та відтоку кадрів. - Ускладнення візового режиму зі східними сусідами.
Культурна	<ul style="list-style-type: none"> - Поширення української культури в країнах ЄС. - Широкий доступ до інформаційного потенціалу. 	<ul style="list-style-type: none"> - Переоцінка культурно-освітніх напрямків, що фактично означає зближення суспільної моралі з нормами країн Заходу. Крім того, ЄС є інструментом ідеологічного тиску на Україну.

Отже, ЄС, як будь-яке державне утворення, має свої недоліки, пов'язані, мабуть, з процесом становлення структури ЄС і стратегії розвитку. У зв'язку з цим, Україні під час вступу до ЄС, слід акцентувати увагу на використанні саме позитивних моментів євроінтеграції з одночасним виробленням стратегії та лінії поведінки по запобіганню перекидання на територію України зазначених загроз.

Аналіз можливих позитивних та негативних наслідків вступу України до ЄС показав, що входження до Європейського Союзу є логічним прагненням України до цивілізованої правової держави та розбудови демократичного суспільства. Інтеграція до Європейського Союзу є шансом для України остаточно перетворитися на стабільну державу, яка володіє безліччю перспектив.

Але, на жаль, за прогнозами економістів, наша країна до 2020 року не стане членом ЄС, оскільки на даний момент ЄС переживає кризу. Також вступ України до цього інтеграційного об'єднання унеможлиблюється тим, що до ЄС приєднається країна, яка потребуватиме дуже серйозних компенсацій від закриття цілих галузей промисловості [5]. Оскільки в ЄС є строго квотована планова економіка, яка передбачає, що кожна держава, яка вступає в Європейський Союз, повинна включатись у спільний ринок і відповідно вона повинна запроваджувати квоти на виробництво тієї чи іншої продукції, тому для ЄС на даному етапі не вигідно приймати Україну до себе і це і є однією із проблем інтеграції України.

Ще однією проблемою інтеграції України до ЄС є не гармонізоване до європейських стандартів українське законодавство [4]. Повинна здійснитись адаптація українського законодавства із європейським, це має здійснюватись за рахунок реформування української правової системи та поступове приведення її у відповідність із європейськими стандартами. Ця адаптація повинна охопити приблизно усі сфери права, такі як : приватне, митне, трудове, фінансове, податкове законодавство, законодавство про інтелектуальну власність, охорону праці, життя та здоров'я, навколишнього середовища та багато іншого. Але на даному етапі для України здійснення таких заходів є неможливими.

Економісти з різних країн ЄС заявляють, що нещодавнє парафування угоди про асоціацію і створення зони вільної торгівлі між Україною та ЄС все одно не дасть швидкого залучення України до європейського об'єднання. Парафування – це є фактично технічним узгодженням угоди. Після нього йде підписання, а потім і ратифікація. Україна першою ратифікує цю угоду, яка діятиме в односторонньому порядку. І це може завдати дуже серйозних збитків. За підрахунками – від 2-х до 5-и млрд. євро на рік. А ця сума є дуже великою для українського бюджету.

Отже, підсумовуючи, слід зазначити, що Україні необхідні інтеграційні процеси, однак вони повинні відбуватися помірними темпами та з урахуванням усіх можливих ризиків. Інтеграція до Європейського Союзу є шансом для України остаточно перетворитися на стабільну державу, яка володіє незаперечними перспективами на майбутнє.

Література

1. Малик Я. Європейський Союз/ Я. Малик, О. Киричук, І. Залуцький–Львів, 2006 – 610 с.
2. Пироженко О.В. Європейська інтеграція України як проблема економічної діяльності – 2002. [Інтернет джерело].- Режим доступу : <http://www.vkontexte.ru/>
3. Сіденко В. Розширення Європейського союзу на схід: наслідки для України / Сіденко В. // Національна безпека та оборона. — 2009. — №9. — С 25-29.
4. Сльозко О. Європейський вибір України в контексті інтеграції в ЄС / Сльозко О. / Україна у світовому економічному просторі / Ін -т економіки упр. та госп. права. — К.: Таксон. — 2008. — 246 с — С.63-81.
5. Чалий В. Перспекти в євроінтеграции Украины // Аргументы и факты – 2007 - № 25 – с. 6-10

Лисенко С.М., Симчук Н.О.

СУЧАСНИЙ СТАН ЕКСПОРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ РОЗВИТКУ

В сучасних умовах важливим питанням є здійснення країною зовнішньо-економічної діяльності, в першу чергу, експортної. Її стан впливає на розвиток економіки держави загалом, на стан платіжного балансу та, зрештою, на добробут населення.

Поряд з цим, існує ряд проблем, пов'язаних з сучасною експортною діяльністю України: в структурі експорту переважають сировинні ресурси, значні диспропорції в географії поставок та ряд інших. Актуальність наукового та практичного обґрунтування шляхів вирішення цих проблем зумовила мету даної роботи, яка полягає в аналізі стану експорту України на сучасному етапі та розробці пропозицій щодо удосконалення експортної діяльності суб'єктів господарювання та регуляторної функції держави.

Традиційно основу українського товарного експорту становить продукція металургійної промисловості, машинобудування, хімічної та нафтохімічної промисловості, агропромислового комплексу, легкої, харчової і місцевої промисловості (див. табл.1).

Таблиця 1 – Обсяги і товарна структура експорту України за січень-серпень 2013 року [1]

Код і назва товарів згідно з УКТЗЕД	Експорт		
	тис.дол. США	у % до січня-серпня 2012р.	у % до загального обсягу
72 чорні метали	9614662	89	23,4
10 зернові культури	3272344	84,4	8
26 руди, шлак і зола	2571811	108,9	6,3
84 реактори ядерні, котли, машини	2483951	99,8	6
85 електричні машини	1995920	98,9	4,9
27 палива мінеральні; нафта і продукти її перегонки	1849311	73,3	4,5
73 вироби з чорних металів	1831140	94,6	4,5
86 залізничні локомотиви	1819252	65,1	4,4
28 продукти неорганічної хімії	1383137	120,1	3,4
12 насіння і плоди олійних рослин	1072859	115,2	2,6
31 добрива	970092	80,8	2,4

Легко бачити, що для України характерним є домінування в експорті такої промислової продукції, яка потребує значних виробничих потужностей, але не має суттєвого наукового вмісту. Її виготовлення супроводжується надмірними навантаженнями на навколишнє середовище.

У довгостроковій перспективі така спеціалізація неминуче приведе до закріплення за державою несприятливого статусу в системі міжнародних кооперацій та поділу праці, її перетворення на макросуб'єкти допоміжного, екологічно брудного виробництва. Розуміння цього спонукає до проведення виваженої регіональної політики з урахуванням необхідності модернізації традиційних видів виробництва у східних областях України, та розвитку експортного виробництва в її західних та центральних областях. (Адже, як підтверджується даними, наведеними в табл.2, основу експортного потенціалу України становить Донецько-Криворізький регіон, який дає 37% від загального обсягу експорту товарів України. Його головна спеціалізація – продукція важкої металургії, прокат та заготівки з чорних металів, отже енерго- та працемісткі види виробництва).

Таблиця 2 - Обсяги експорту товарів за регіонами України за січень-серпень 2013 року [2]

	Експорт		
	тис.дол. США	у % до січня-серпня 2012р.	у % до загального обсягу
Україна	41127637	90,9	100
Донецька	8458552	85,9	20,6
м. Київ	7384964	96,6	18
Дніпропетровська	6730176	97,6	16,4
Луганська	2487690	81,7	6
Запорізька	2337568	85,7	5,7
Полтавська	1762077	75,3	4,3
Миколаївська	1308351	89,2	3,2
Київська	1262832	105,8	3,1
Харківська	1218920	91,4	3
Одеська	970214,2	99,2	2,4
Закарпатська	849364,9	93,4	2,1
Львівська	812810,2	91,3	2
АР Крим	634111,1	113	1,5
Кіровоградська	589258,5	188,4	1,4
Сумська	542672,7	75,9	1,3
Черкаська	533457	82,4	1,3
Вінницька	433832,4	104,5	1,1
Волинська	397456,5	97,1	1
Житомирська	386768,5	107,4	0,9
Рівненська	319334,4	100	0,8
Хмельницька	325287,9	111,5	0,8
Чернігівська	347181,8	106,4	0,8
Івано-Франківська	293979,6	45,1	0,7
Тернопільська	239794,9	165,7	0,6
Херсонська	224158,1	110,7	0,5
Чернівецька	83762	102	0,2
м. Севастополь	54065,6	47,6	0,1

Експортна політика, як у масштабах країни, так і на рівні окремої фірми, нерозривно пов'язана з широким спектром регулюючих, управлінських заходів. Кожною державою проводиться політика підтримки вітчизняного товаровиробника.

Основними інструментами підтримки експорту з території України на сучасному етапі є:

- стимулювання виробництва експортної продукції, зокрема продукції високого ступеня обробки, а також наукомісткої високотехнічної продукції;
- сприяння модернізації та технічному переозброєнню експортоорієнтованих виробничих потужностей;
- оптимізація національного правового та нормативно-інституційного режиму здійснення експортних операцій;
- удосконалення механізму фінансування та кредитування виробництв, які здійснюють експорт;
- налагодження ефективної системи страхування експортних операцій;
- забезпечення достатньої правової підтримки національного виробника, зокрема при проведенні судово-арбітражних розглядів, антидемпінгових процесів;
- забезпечення отримання сертифікатів на продукцію вітчизняного виробництва, відповідності метрологічного та стандартизаційного оформлення вітчизняної продукції вимогам західних ринків;
- стимулювання інвестиційної діяльності як національних, так і іноземних фізичних та юридичних осіб в експортноорієнтованому секторі економіки за допомогою податкових, усього широкого спектра фінансових та організаційних механізмів;
- вироблення системи національних пріоритетів у міжнародній торгівлі та їх практична імплементація засобами державного регулювання.

Але навіть беручи до уваги всі вищезазначені заходи, експорт на території України розвивається не досить ефективно, тому є доказом від'ємне сальдо зовнішньоторговельного балансу України. Так, за вісім місяців 2013р. обсяг експорту товарів з України становив 41127637,2 тис. дол. США, а обсяг імпорту товарів до України 48524216,0 тис. дол. США. Таким чином від'ємне сальдо склало -7396578,8 тис. дол. США. За аналогічний період 2012 року цей показник становив -10100256,6 тис. дол. США. Але скорочення від'ємного сальдо зовнішньої торгівлі товарами в Україні відбулося не за рахунок позитивних змін в обсягах та структурі експорту, а через те, що темпи скорочення обсягу імпорту товарів в Україну перевищили темпи падіння обсягу експорту товарів з України: за січень-серпень 2013р. обсяги експорту в Україну знизилися на 9,1%, а обсяги імпорту зменшилися на 12,4% порівняно з січнем-серпнем 2012р. При цьому структура експорту товарів за регіонами України змінилася неістотно. За аналізований період дещо зменшилася частка в загальному обсязі експорту Донецького регіону (з 21,8% до 20,6%), збільшилася питома вага експорту з Дніпропетровської області (з 15,3% до 16,4%). Зросла також частка експорту м. Київ з 16,8% до 18,0% за даними січень-серпень відповідно 2012р. та 2013р. (розраховано за даними Державної служби статистики України [2,3]).

Епізодичні позитивні зміни, які мають прояв у зовнішній торгівлі України, не дозволяють говорити про формування позитивних тенденцій в експортній діяльності українських підприємств. Певного негативу додають складнощі,

що мають яскраве політичне забарвлення і стосуються зовнішньої торгівлі з Росією, яка залишається найбільшим зовнішньоекономічним партнером України. Так, майже чверть всього обсягу експорту України припадає на Російську Федерацію. До Європи ми за січень-серпень 2013р. експортували товарів в обсягах, що складають 27% від загального обсягу експорту нашої держави. Частка товарів, що їх Україна вивозить до азійського регіону складає 26%. (див. рис.1.) Тому будь-які дії російських партнерів, що ускладнюють здійснення українського експорту, мають значний негативний вплив на нашу економіку. Стратегічним завданням для України тут має стати знаходження нових ринків збуту вітчизняної продукції та підвищення рівня її конкурентоспроможності. Зокрема, йдеться про можливості відкриття для українських товарів європейського та азійського ринків.

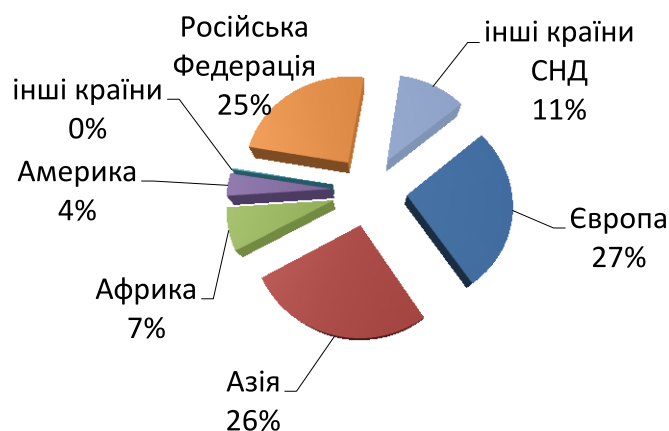


Рисунок 1 - Географічна структура українського експорту (січень-серпень 2013р.) [4]

Однак, фахівці вважають сучасну ситуацію на зовнішніх ринках найбільшою загрозою для добробуту країни. Негативні дані по зовнішній торгівлі тиснуть на золотовалютні резерви. Головним ризиком для економіки України у поточному році є зростання негативного сальдо зовнішньої торгівлі (імпорт перевищує експорт). Про це йдеться в прогнозі Ukrainian Economic Trends Forecast компанії Da Vinci AG на третій квартал 2012 року. Фахівці компанії переконані, що до кінця року негативне сальдо зовнішньої торгівлі складе близько - \$ 9,8 млрд. Рух до цього показника посилює ризики для золотовалютних резервів України в контексті необхідності покриття дефіциту зовнішньої торгівлі. Цей фактор також зумовлює необхідність м'якої девальвації для формування додаткового стимулу зростання експорту і вирівнювання торгового балансу. Аналітики також підкреслюють [5], що проблема усунення зовнішньоторговельного дисбалансу може бути вирішена за рахунок формування і реалізації державної програми з енергозбереження в комунальному господарстві, що дасть можливість активізувати зростання ВВП, задіяти населення і забезпечити замовленнями широкий спектр галузей економіки. За даними Світової організації торгівлі [6], в минулому році Україна стала 25-м світовим імпортером то-

варів (без обліку торгівлі всередині ЄС). Як повідомлялось, у січні-травні 2012 року імпорт товарів перевищив експорт на 5 714,8 млн. доларів.

Аналізуючи стан зовнішньої торгівлі України, можемо зробити висновок, що головними напрямками підвищення здійснення експортно-імпоротної діяльності підприємств України мають бути:

- створення потужного експортного сектору;
- залучення іноземних інвестицій на основі створення СП, інших форм спільного підприємництва з іноземним капіталом;
- лібералізація і поліпшення товарної структури імпорту;
- гнучка податкова, цінова, депозитна, кредитна, фінансова і валютна політика, що стимулює диверсифікацію експортно-імпортних операцій;
- сприяння заходам щодо інтеграції економіки в європейські і світові господарські об'єднання та організації.

Підсумовуючи проаналізовані дані, слід зазначити, що серед пріоритетів у розвитку експортного сектору, на нашу думку, має стати агропромисловий комплекс, спрямований, у першу чергу, на країни СНД і партнерів із числа країн, що розвиваються. Тому перспективи подальших досліджень шляхів розвитку експортного сектору України ми вбачаємо аналізі та науковому обґрунтуванні подальшого розвитку виробництва в агропромисловому комплексі та забезпечення високої якості сільськогосподарської продукції, що відповідала б вимогам світових стандартів і зробила б українську продукцію конкурентоздатною на світовому ринку.

Література

1. Товарна структура зовнішньої торгівлі за січень-серпень 2013 року / Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 10.11.2013).
2. Обсяги експорту-імпорту товарів за регіонами України за січень-серпень 2013 року / Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 10.11.2013).
3. Обсяги експорту-імпорту товарів за регіонами України за січень-серпень 2012 року / Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 10.11.2013).
4. Географічна структура зовнішньої торгівлі України товарами за січень-серпень 2013 року / Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 10.11.2013).
5. ТСН - Новини України. [Електронний ресурс] URL: <http://vk.com/tsnua> (дата звернення: 09.11.2013).
6. Сайт «Україна й СОТ» [Електронний ресурс] URL: <http://wto.in.ua> (дата звернення: 09.11.2013).

7. Економічні й організаційні аспекти розвитку підприємств, галузей і регіонів України.

Грязнов І.О., Ляшок Н.Ю.

КОНТРОЛЬ ПРОЦЕСУ РОЗРОБКИ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

В сучасній економіці на підприємствах повинно бути швидке реагування на проблеми, що виникають під час виробництва. А також розробка рішень, що дають максимальне поліпшення ситуації що склалась. Розвиток підприємства в першу чергу залежить від управління підприємством. Одне з основних місць в управлінні посідає контроль над процесом виробництва, та впровадженні управлінських рішень. У процесі реалізації прийнятого рішення можуть відбуватися різкі зміни в обстановці, викликані зовнішніми причинами, виявившись труднощами, помилками, прорахунками як в самому рішенні, так і в організації його виконання. Це потребує швидкого реагування, та корекцію відхилень для досягнення потрібних результатів.

Мета роботи – аналіз проблем контролю прийняття управлінських рішень та обґрунтування шляхів їх подолання.

Прийняття рішення - це найважливіший процес управління. Важливу роль у цьому процесі відіграє компетентність [5]. У відносно простих ситуаціях великий досвід та інтуїція підказують правильне рішення, але для вирішення складніших проблем потрібен не лише досвід, оскільки люди здатні помилятися потрібен контроль над тими рішеннями що вони приймають, аналіз відповідності рішення потребам ситуації, передбачення його ефективності та ін.

Кількість етапів та їх порядок авторами називається різна. У.Черчмен виділяє шість етапів (постановка завдання, побудова моделі, знаходження вирішення за моделлю, перевірка даного вирішення за моделлю, коректування рішення, реалізація рішення), В. Журавель описує дванадцять етапів. Ми зупинимось на систематизації М.Мескона і розглянемо п'ять етапів прийняття управлінського рішення [1].

Головними складового механізму виробітки управлінських рішень є:

- збір, опрацювання й аналіз інформації; виявлення і чітке формулювання проблем (невідповідності, протиріччя, диспропорції), всебічна й оперативна їхня оцінка;
- обґрунтування напрямків впливу, постановка конкретних цілей і задач, виявлення реальних можливостей їхньої досягнення;
- цілеспрямована розробка варіантів рішення, відсів явно нераціональних; визначення кількісних значень показників, що характеризують варіанти в залежності від прогнозованих ситуацій;
- порівняння альтернатив (варіантів) по показниках добір найбільше кращих;

- вивчення очікуваних результатів і можливих наслідків реалізації альтернатив;
- вибір альтернативи, що найбільшою мірою відповідає поставленим задачам і цілям.[2]

Хід часу звичайно обумовлює зміни ситуації. Якщо вони значні, ситуація може перетворитися настільки, що критерії для прийняття рішення стануть недійсними. Тому рішення потрібно приймати і втілювати в життя, поки інформація і допущення, на яких засновані рішення, залишаються релевантними і точними. Часто це важко оскільки час між прийняттям рішення і початком дії великий. Подібним чином слід враховувати ймовірність випередження рішенням свого часу. А отже необхідним є контроль на протязі всього часу розробки рішення та втілення його.

Контроль над впровадженими рішеннями може бити різним. Виділяють такі основні види контролю управлінських рішень:

- Попередній контроль. Цей вид контролю називається попереднім тому, що здійснюється до початку робіт, інколи він проводиться саме під час розробки рішень. Основний засіб здійснення попереднього контролю - реалізація (не створення, а саме реалізація) певних правил, процедур і ліній поведінки. Оскільки правила і лінії поведінки виробляються для забезпечення виконання планів, їх суворе дотримання - це спосіб переконатися, що робота виконується в заданому напрямку.

- Поточний контроль здійснюється безпосередньо в ході проведення робіт. Найчастіше його об'єкт - підлеглі співробітники, а сам він традиційно прерогатива їх безпосереднього начальника. Регулярна перевірка роботи підлеглих, обговорення виникаючих проблем і пропозицій по удосконаленню роботи дозволить виключити відхилення від намічених планів і інструкцій. Якщо ж дозволити цим відхиленням дати розвиватися, вони можуть перерости в серйозні труднощі для всієї організації. Поточний контроль не проводиться буквально одночасно з виконанням самої роботи. Він базується на вимірюванні фактичних результатів, отриманих після проведення роботи, спрямованої на досягнення бажаних цілей. Для того щоб здійснювати поточний контроль таким чином, апарату управління необхідна зворотній зв'язок. Зворотній зв'язок – це обмін даними про результати проведеної операції. Найпростіший приклад зворотного зв'язку - повідомлення начальника підлеглим про те, що їхня робота незадовільна, якщо він бачить, що вони роблять помилки.

- Заключний контроль - фактично отримані результати порівнюють з необхідними або відразу по завершенні контрольованої діяльності, або після закінчення визначеного заздалегідь періоду часу. Хоча заключний контроль здійснюється занадто пізно, щоб відреагувати на проблеми в момент їх виникнення, тим не менше він має дві важливі функції: 1) дає керівництву організації інформацію, необхідну для планування у випадку, якщо аналогічні роботи передбачається проводити в майбутньому, щоб врахувати помилки. Порівнюючи фактично отримані і потрібні результати, керівництво має можливість оцінити, наскільки реалістичні були складені їм плани. 2) Сприяє мотивації. Якщо керів-

ництво організації пов'язує мотиваційні винагороди з досягненням певного рівня результативності, то, очевидно, фактично досягнуту результативність треба вимірювати точно і об'єктивно.[3]

Реалізація рішення, незалежно від результатів, повинна завжди закінчуватися підбиттям підсумків.

Контроль повинен бути сучасним та гнучким, зорієнтованим на розв'язання поставлених організацією задач, та відповідним їм. Непереривність контролю повинна бути забезпечена спеціально розробленою системою моніторингу ходу реалізації робіт та впроваджених рішень. Для більш ефективного здійснення контролю виконання достатньо великої кількості робіт та прийнятих рішень доцільно використовувати мережеві та стрічкові графіки, діаграми Ганта, матричні розклади та ін..[4]

Розглянувши дану проблему, можна зробити висновок, що одним з головних факторів економічного зростання можна назвати правильне впровадження управлінських рішень. Головним недоліком системи прийняття рішень недостатність інформації та слабкий контроль за виконанням рішень.

Для вирішення поставлених проблем необхідно: 1) розробити систему аналізу та контролю робіт що проводяться. 2) для підвищення ефективності прийнятих рішень проводити контроль на різних етапах виконання рішень. Необхідним також є вдосконалення системи обміну інформацією між керівниками та підлеглими за для швидкого інформування про результати впровадження рішень.

Література

1. http://medcollege.te.ua/sayt1/Lecturs/Ltkcia_menegment/10Upravlinnia
2. <http://osvita.ua/vnz/reports/management/13416/>
3. <http://elearn.oknemuan.ru/?p=1&id=10>
4. Шапиро В. Д. Управление проектами. СПб.: ДваТрИ, 1996.
5. Васильков В. Г. Організація виробництва: Навч. Посібник.— К.: КНЕУ, 2003. — 524 с.

ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАСАД ЗОНІНГУ В УПРАВЛІННІ НЕРУХОМІСТЮ УКРАЇНИ

Стрімкий розвиток цивілізації обумовив необхідність забезпечити себе всіма благами, основним і найбільш фундаментальним з яких є нерухомість. Зростання і функціонування регіональних господарських комплексів багато в чому сьогодні відбувається за рахунок збільшення і розвитку міського господарства – промислових підприємств і організацій, які в свою чергу повинні забезпечувати сприятливі умови для проживання населення на прилеглих територіях.

Основним інструментом гнучкого регулювання в регіонах при плануванні містобудування є зонування, яке вважається стійкою формою контролю за використанням заселених земель [1]. Зонування - це розмежування територій на зони за якими-небудь єдиними класифікаціями і функціональним наповненням.

Зонами представлені окремі території, межі яких встановлено згідно з рішенням органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Сформовані зони передбачені для розподілу земель за призначенням (сільськогосподарського, містобудівного, природоохоронного, промислового та ін.) й адміністративно - господарського регулювання майнових відносин у їх межах. Узагальнюючи і систематизуючи світовий досвід територіального регулювання містобудівної галузі, варто виділити і надати короткий опис класифікацій зонування.

У 2011 р. було прийнято Закон України «Про регулювання містобудівної діяльності», який дає визначення даному поняттю: «Зонінг - це документація, яка визначає умови та обмеження використання територій для містобудівних потреб (забудови земельної ділянки)» [2].

Слід визначити, що в українському законодавстві дається досить спрощене трактування поняття «зонінг». Воно потребує доповнення та вдосконалення. Можна запропонувати таке: зонінг - це процес формування раціонально розподілених зон житлового фонду, промислових, комерційних і фінансових підприємств і організацій, житлово-комунальних та установ охорони здоров'я, культурно - розважальних комплексів у регіоні, пов'язаних між собою транспортною зв'язкою, що дозволяє ефективно управляти об'єктами нерухомості на основі інформаційно-документаційного забезпечення; механізм економічного розвитку регіону та реалізації Генерального плану розвитку міст, який регулює правові аспекти використання територій у кожній зоні.

Слід розуміти, що зонінг не розв'язує усі існуючі проблеми територіального розподілу. Він може бути ефективним при використанні тільки в комплексі зі стратегічним плануванням на основі аналізу та прогнозування забудови земель.

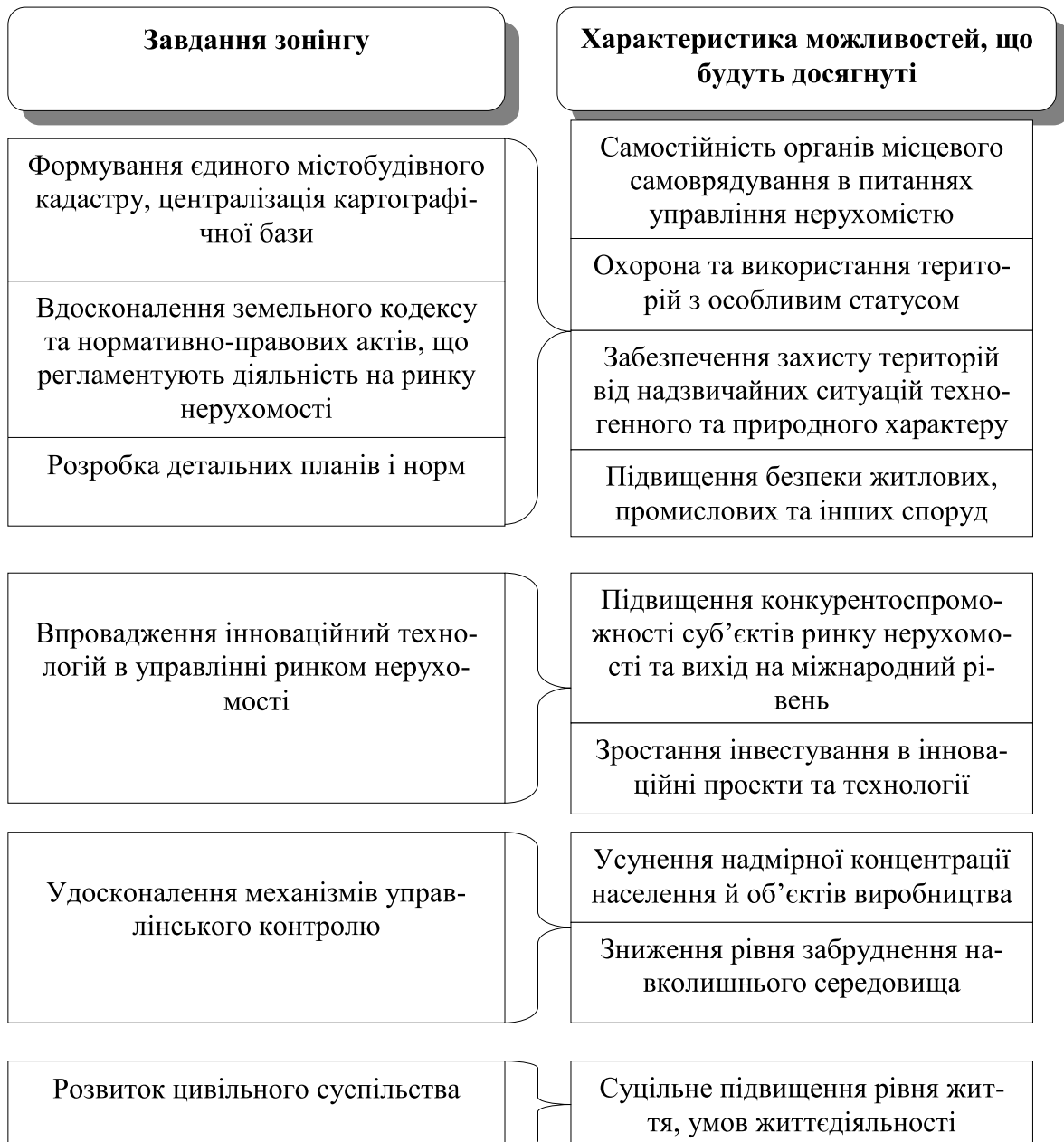


Рис. 1. Цільова спрямованість використання зонінгу

У зонінгу, як у документальному механізмі, повинні бути позначені всі червоні лінії розмежувань, а також інженерні комунікації, транспортна сітка. На його основі встановлюються параметри щільності забудови і висоти будівель. Зонінг є динамічним документом, зміни в який можуть вноситися при необхідності, але за наявності відповідного обґрунтування.

Аналізуючи і узагальнюючи можливості використання зонінгу в Україні, можна виділити перспективні напрями розвитку, практичні завдання та можливі досягнення в управлінні нерухомістю (рис. 1).

Слід розглядати зонінг не тільки в межах однієї країни. У рамках трансформаційних процесів в економіці актуальними є процеси глобалізації. Світовий досвід показує, що зонінг може виходити далеко за межі однієї

держави. У країнах Європи існують агентства з нерухомості, які допомагають власнику управляти придбаним ним нерухомим майном. За таким принципом власник нерухомості може жити в одній країні, мати бізнес в іншій, а відпочивати в третій. Даних варіацій може бути безліч, і цей процес активно набирає обертів. Зонінг зараз є поширеним явищем в Європі, США і фактором активного залучення інвесторів і ведення інвестиційної діяльності.

Для формування української моделі раціонального та ефективного розподілу територій необхідно запозичення світового досвіду. Більшість європейських столиць будується з урахуванням зонування, де для кожної зони розроблені детальні правила і норми, кожна земельна ділянка має заздалегідь позначену кількість жителів, кількість комунікацій, електропостачання.

На перших етапах введення зонінгу в українську практику містобудування та систему управління територіями й об'єктами нерухомості місцеві органи влади і власники зіткнулися з низкою проблем: не розроблено єдину систему містобудівного кадастру; перешкода органами місцевого самоврядування у розробленні містобудівної документації, яка часто не відображає їх інтересів; недотримання норм і стандартів містобудівного законодавства; недостатні кваліфікація і професіоналізм осіб, які розробляють стратегічне планування і розподіл територій; змішування понять стратегічного планування із плануванням і будівництвом об'єктів нерухомості як за суттю, так і за формою адміністративного регулювання; не зведено і не систематизовано картографічну базу земель (геодезична підоснова); застарілість генпланів, які не відображають сучасної соціально-економічної моделі суспільства; відсутність фінансування розробки містобудівної документації та її подальшого впровадження; відсутнє єдине розуміння архітекторами і чиновниками сутності зонінгу, що призводить до спотворення інформації; не розроблено концепцію зонінгу в Україні як механізму управління; відсутня національна теорія управління нерухомістю.

Отже, сьогодні в Україні тільки зароджуються основи теоретико-методологічних принципів і механізмів розподілу, зонування та регулювання територій в системі управління нерухомим майном. На шляху до ефективного ведення містобудівного господарства виникає безліч серйозних проблем, тому кожен з елементів системи територіального розподілу і зонування вимагає більш поглибленого і детального вивчення.

Література

1. Асаул А. Н. Экономика недвижимости: учебник для вузов / А. Н. Асаул С. Н. Иванов, М. К. Старовойтов – [3-е изд., исправл.]. - СПб.: АНО «ИПЭВ», 2009. – 304 с.
2. Закон України «Про регулювання містобудівної діяльності» (17.02.2011) № 3038-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. - № 34. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3038-17>

Долженко В.Е., Лисенко С.М.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НАПРЯМІВ ВИКОРИСТАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

У процесі переходу України до ринкових умов господарювання та виходу з фінансової кризи зростає роль суб'єктів господарювання як первинної ланки економіки. Ефективне функціонування підприємств значно впливає як на добробут власників, споживачів, так і на економічну ситуацію в країні шляхом поповнення державного бюджету сплатою податків, зборів, обов'язкових платежів. Все це неможливе без здійснення ними ефективної виробничої, маркетингової та фінансової діяльності.

Найважливішою фінансовою категорією, що відображає позитивний фінансовий результат господарської діяльності підприємства, характеризує ефективність виробництва і свідчить про обсяг та якість виробленої продукції, стан продуктивності праці, рівень собівартості, є прибуток.

Обсяг отриманого прибутку має досить велике значення в діяльності підприємства. Величина прибутку підприємства впливає на формування фінансових ресурсів підприємства; збільшення ринкової вартості підприємства; ефективність виробничої діяльності підприємства; економічний розвиток держави. Отже, значна роль прибутку в розвитку підприємства і забезпеченні інтересів його власників та персоналу, а також держави визначає необхідність дослідження питань ефективного управління розподілом та використанням прибутку підприємств.

Проблеми вдосконалення напрямів використання прибутку підприємства, його прибуткової діяльності в різних аспектах досліджували науковці України і зарубіжжя, зокрема: І.А. Бланк, І.К. Балабанов, Л.В. Бадалов, Б.В. Данилишин, С.Р. Дорогунцов, І.М. Кац, Г.П. Крамаренко, М.К. Коробов, Л.А. Лігоненко, А.Р. Мазаракі, А.В. Маршалова, Н.С. Менкью, М.А. Мельникова, Л.Р. Омелянович, А. Поддєрьогін, Р.В. Солоу, А.С. Садеков, Р.В. Сайфулін, О.М. Стоянов, Н.А. Ушаков, Н.В. Чумаченко, А.Р. Шеремет.

Як за минулих часів, так і в період сьогоденних ринкових перетворень, ці проблеми залишаються актуальними і не до кінця вирішеними. Так, за межами сучасних досліджень залишаються поєднання якісної та кількісної характеристики прибутку, що поширює не тільки систему об'єктів якості, а й просуває показник прибутку на принципово новий рівень і місце у фінансовому механізмі підприємства. Актуальним є дослідження системи управління використанням прибутку підприємства, що спрямоване на забезпечення розвитку підприємства внаслідок капіталізації прибутку, підвищення його вартості через механізм ефективної дивідендної політики та підвищення соціальних стандартів для працівників.

В умовах світової фінансової кризи та негативних реалій української економіки відбулося формування деструктивних змін у більшості галузей націона-

льного господарства та зниження прибутковості діяльності суб'єктів господарювання. Вади системи управління, що базувалися лише на поточних цілях досягнення максимального кінцевого результату в короткотерміновому періоді, відсутність елементів стратегічного управління, зокрема при розподілі та використанні прибутку, відсутність планування та системи прогнозування на вітчизняних підприємствах, а також нехтування недопустимо низькими показниками платоспроможності та високими фінансовими ризиками діяльності, виступили основним каталізатором збиткової діяльності значної частини вітчизняних підприємств.

Загалом під управлінням прибутком підприємства необхідно розуміти побудову системи управління, що враховує тактичні та стратегічні аспекти управління, спрямованої на підвищення кінцевих результатів діяльності суб'єкта господарювання, яку розглядають як сутність взаємопов'язаних елементів, кожний з яких виконує певну роботу, спільна дія котрих забезпечує досягнення механізму отримання прибутку заданої величини.

Оперативна система управління прибутком реагує на поточні проблеми управління та повинна забезпечити прибуткову діяльність підприємства у короткотерміновому періоді. Натомість, стратегічна система управління спрямована на формування процесу стратегічних змін, які створюють умови необхідності зміни діючої стратегії управління прибутком підприємства з урахуванням відповідності його внутрішніх можливостей умовам зовнішнього середовища.

Структура механізму управління прибутком підприємства охоплює ринковий механізм регулювання, формування і використання прибутку, державне нормативно-правове регулювання із питань формування й розподілу прибутку, внутрішній механізм регулювання окремих аспектів формування, розподілу й використання прибутку, систему конкретних методів і прийомів здійснення управління прибутком.

Система організаційного забезпечення управління прибутком – це взаємозалежна сукупність внутрішніх структурних служб і підрозділів підприємства, які забезпечують розроблення й прийняття управлінських рішень щодо окремих аспектів формування та використання прибутку та несуть відповідальність за результати цих рішень. Останнім часом організаційне управління прибутком базується на формуванні більш ефективних структурних підрозділів підприємства – центрів відповідальності. Вихідним моментом створення системи управління прибутком, на основі виділення центрів відповідальності, є персоніфікація відповідальності за прийняття рішень. Виділяють чотири види центрів відповідальності: витрат, доходу, прибутку, інвестицій.

Прибутковість підприємств за економічною сутністю пов'язана з отриманням прибутку та оцінюється різноманітними його зв'язками з показниками капіталу, витрат, доходів, які є головними орієнтирами і водночас критеріями стану та ефективності виробництва[1].

В умовах ринкових відносин велике значення має обґрунтування співвідношень у спрямуванні прибутку на цілі виробничо-технічного розвитку, соціального розвитку, формування фінансового резерву, на виплату засновникам

(власникам), дивіденди акціонерам тощо. Водночас, прибуток є джерелом сплати підприємством штрафних санкцій, здійснення відрахувань на благодійні заходи, а також використовується для погашення кредитів, отриманих на інвестиційні цілі [2].

Характер розподілу визначає багато важливих аспектів діяльності підприємства. Розподіл прибутку здійснюється відповідно до розробленої політики (дивідендної політики), формування якої є однією із найскладніших завдань загальної політики управління прибутком підприємства. Дивідендною політикою є набір цілей і завдань, які ставить перед собою керівництво підприємства у галузі виплати дивідендів, а також сукупність методів і засобів їх досягнення. Оптимізація дивідендної політики – це оптимізація співвідношення між прибутком, що виплачується у вигляді дивідендів, і тим, який реінвестується з метою максимізації доходів власників [3].

Таким чином, прибуток є об'єктивною економічною категорією, тому на його формування впливають об'єктивні процеси, які відбуваються у суспільстві, у сферах виробництва й розподілу суспільного продукту та національного доходу. Під час формування системи управління важливим є системний підхід, що базується на врахуванні тактичних і стратегічних аспектів управління, спрямованих на максимізацію кінцевого результату як в коротко-, так і в довготерміновому періодах. Повнота та своєчасність відтворення системи завдань ефективного використання прибутку є необхідною умовою забезпечення керованого ефективного розподілу прибутку підприємства, а встановлення оптимальних обмежень за рівнем його споживання та капіталізації в процесі розвитку стратегічних ресурсів чи їхніх окремих компонентів забезпечить застосування нової парадигми розвитку підприємств у сфері товарного обігу.

У перспективі подальших досліджень актуальним є оцінювання впливу системи управління формуванням прибутку на господарську діяльність підприємств на основі аналізу руху грошових коштів та розрахунку показників окупності грошових видатків, а також побудова багатофакторної моделі ефективності використання прибутку підприємства та визначення за її допомогою впливу на показники його діяльності.

Література

1. Дзюбенко Л.М. Організаційно-економічне забезпечення прибутковості підприємства автореф. Дис. На здобуття наук. Ступеня канд. Екон. Наук: спец. 08.00.04 / Л.М. Дзюбенко. – К. : Вид-во "Либідь", 2007.
2. Баранцева С.М. Стратегічне управління прибутком торговельного підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 / С.М. Баранцева. – Донецьк, 2007.
3. Терещенко О.О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання : навч. Посібн. – К. : Вид-во КНЕУ, 2003.

Дудко О.А., Лизунова О.М.

ГЛОБАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Стратегічною ціллю діяльності будь-якого підприємства була і залишається максимізація його доходів. Досягнення цієї мети у визначальній мірі залежить від здатності команди менеджерів підприємства виявляти численні фактори, які впливають на вартість бізнесу, оцінювати спрямованість і вагомість впливу цих факторів та адекватно на них реагувати. При цьому, розробка заходів, спрямованих на максимально повне використання можливостей, що відкриваються завдяки позитивним факторам та ефективне уникнення небезпек, зумовлених негативними факторами, ускладнюється щонайменше двома обставинами.

По-перше, глобалізація світової економіки створила надзвичайно висококонкурентне середовище, в якому більшість потужних компаній вважають вирішальною умовою зростання своєї економічної могутності та перемоги в конкурентній боротьбі сьогодення процес створення та закріплення нових ідей, спрямованих на модернізацію бізнес-процесів та поліпшення реального стану.

По-друге, актуалізується проблема глобальної відповідальності менеджменту, яка передбачає переосмислення та відповідне перевиховання, сприйняття і впровадження в життя топ-менеджментом правил ведення бізнесу, які є нормою в міжнародному бізнесовому середовищі.

Саме названі обставини і вмотивовують актуальність стратегічних змін при застосування управлінського консультування підприємств в умовах глобалізації.

Глобалізація є складним соціокультурним та економічним явищем, яке постійно впливає на наше життя і вносить до нього позитивні чи негативні зміни. Як пише відомий американський журналіст Т.Фрідман, глобалізація — це невпинна, безжалісна інтеграція ринків, держав і технологій до фантастичного рівня, який уможливорює швидший, глибший і дешевший, ніж будь-коли, рух індивідуумів, корпорацій і держав до світової спільноти і зворотний її рух до індивідуумів, корпорацій і націй-держав. [4, с.55]

Стратегічне управління — це реалізація концепції, в якій поєднуються цільовий, системний, ситуаційний та інтегральний підходи до діяльності підприємства, що дає змогу встановлювати цілі розвитку, порівнювати їх з наявними можливостями підприємства та приводити їх у відповідність з останніми, розробляючи та реалізуючи систему стратегій. [1, с.12]

Слід зазначити, що думка деяких аналітиків стосовно того, що створення нових більш ефективних «ідеалів» на місці зруйнованих є найбільш помітним позитивним проявом глобалізації, з нашої точки зору, є досить сумнівною, оскільки далеко не кожна країна з середнім рівнем розвитку зможе витримати темп глобалізації, що як п'ята стихія шаленим вихром захоплює країну та змінює її. В цьому полягає якраз один із негативних, на нашу думку, аспектів глобалізації.

Крім того, негативом вважають, надто швидко зміну моди і руйнацію добрих традицій, включаючи історичну пам'ять; тотальне поширення прагматичних споживацьких нахилів; вільний обіг і зростання прибутковості спекулятивного капіталу. Посилюються відчуття, що економічний контроль і ухвалення політичних рішень в економічній сфері переміщуються на недосяжний для громадян рівень – глобальний. Тому навіть за умов місцевих демократичних свобод люди втрачають контроль над своїм життям: обрані ними представники стають залежними від необраних відомих і таємних глобальних «диктаторів ринку». Позитив же вбачається передусім у зростанні ефективності діяльності, піднесенні ролі знань, комунікації, інформації тощо.

Досягнення «золотої пропорції» є складним завданням для кожної країни— необхідно створювати відповідне законодавче поле, розвивати інститути та впроваджувати норми громадянського суспільства, закладати базу для міцних рівноправних відносин та співпраці з сусідами. Надзвичайно важливими є також поліпшення реального макроекономічного стану, сприйняття і впровадження в життя правил ведення бізнесу, які є нормою в міжнародному бізнесовому середовищі, надання пріоритету інвестиціям у розвиток людського капіталу, підготовка нової генерації лідерів як для бізнесу так і для державного управління в цілому. Стратегічний рівень підприємства на рівні держави формують фактори, які зображені на рисунку 1. [3, с.64]

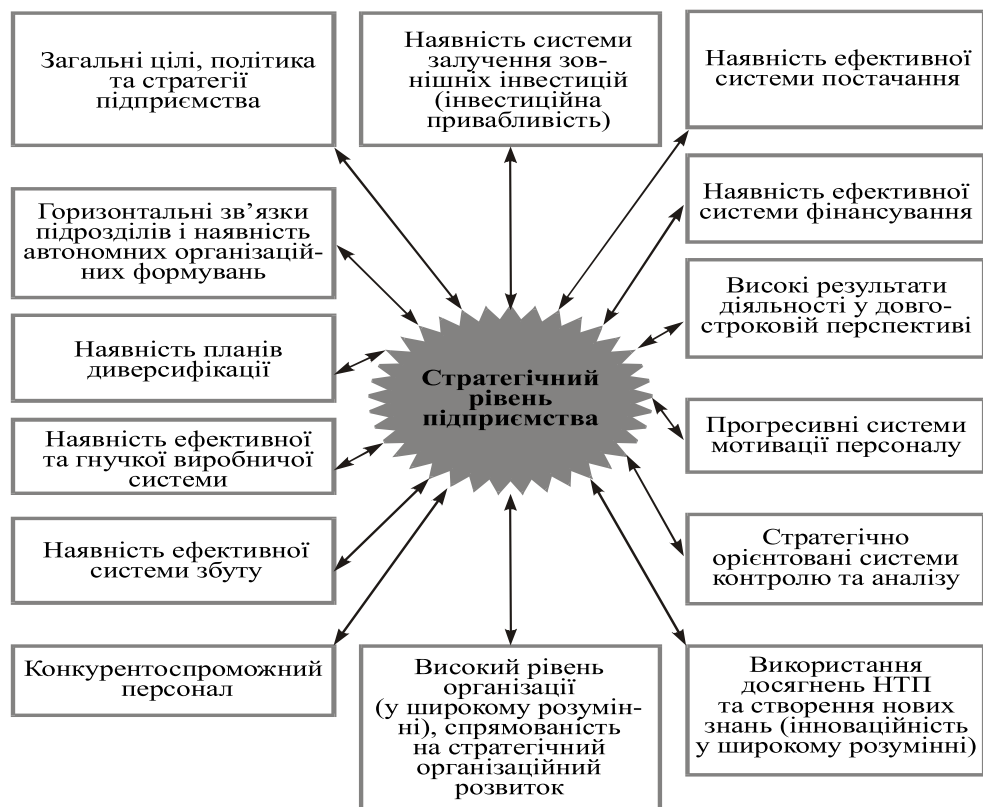


Рис.1 - Фактори, що формують стратегічний рівень підприємства

Сильна національна економіка визначається ефективними правилами ведення бізнесу; стимулюючими розвиток бізнесу законами, розумною і зваже-

ною інвестиційною політикою, раціональним використанням ресурсів: інтелектуальних, фінансових і людських (зокрема управлінських — менеджерських, лідерських).

Сила й успіх будь-якої бізнес-компанії залежить, у першу чергу, від компетентності її працівників. Щоб бути ефективним, треба бути гнучким, адаптивним, спритним і постійно навчатися. Інколи питають: якщо справи йдуть добре, то навіщо мінятися? Менеджмент мусить змінюватись, бо інакше буде відкинутий на узбіччя, як старі засоби виробництва. Порівнюючи ознаки двох світів — старого і нового, відзначимо, що у менеджменті нового світу дедалі більший наголос робиться не на повноваженнях, а на відповідальності. Тепер треба вміти та мати волю ефективно розподіляти відповідальність за справу поміж керівниками, між ними та підлеглими. Але має бути не формальний, а справжній логічний розподіл відповідальності, її делегування, яке може бути потужним мотивуючим фактором в разі одночасного наділення достатніми повноваженнями.

Надання допомоги підприємствам у вирішенні їх управлінських та ділових проблем, оптимізації їх бізнесу, підвищенні ефективності функціонування організації є основним завданням управлінського консультування. Економічна криза завжди призводить до підвищення попиту на консалтинг із гарантією захисту від ризиків. Фактично кожна консалтингова компанія сьогодні чує від своїх клієнтів прохання впровадити “безризикові” послуги, а більшість із них вважають, що такі послуги можуть суттєво виділити їх серед конкурентів. [2, с.112]

Розвиток ринкової економіки вимагає від керівників і менеджерів уміння використовувати сучасні управлінські підходи і технології, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності підприємств. При цьому необхідно враховувати, що жодне підприємство не може досягти переваги над конкурентами за всіма показниками. Тому необхідні вибір пріоритетів, вироблення стратегії, які б максимально відповідали ринковій ситуації і як найкраще використовували сильні сторони підприємства. Одним із варіантів вирішення цієї проблеми може бути формування і реалізація ефективної бізнес-моделі підприємства — бажаних параметрів стану підприємства, яких воно сподівається досягти у певній перспективі (як правило, через 3 роки). Бізнес-модель повинна бути адекватною зовнішнім і внутрішнім умовам підприємства, привабливою для інвесторів, забезпечувати на цій основі і підвищення його ринкової вартості. На цій підставі стратегічне управління можна вважати процесом розроблення, реалізації та управління бізнес-моделлю підприємства.

Література

1. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник.- 2-е изд., перераб. И доп.-М.: Гардарики, 1998.- 296с.
2. Володькина М.В. Стратегический менеджмент: Учеб. По-сobie. - К.: Знания-Прес, 2002.

3. Гапоненко А.Л., Панкрухин А.П. Стратегическое управление: Учебник. - М.: Омега-М, 2004. - 472 с.

4. Герасимчук В.Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: Навч. Посіб. - К.: КНУ, 2000. - 360 с.

Зубарев С.В., Табачкова Н.А.

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Актуальність. Тема даної статті є актуальною й своєчасною, оскільки на підприємствах останнім часом управлінню витратами на виробництво й реалізацію продукції не приділяється достатньої уваги. Становлення ринкових відносин вимагає вдосконалювання практики керування витратами виробництва з урахуванням особливостей перехідного до ринкової економіки періоду й міжнародного досвіду. Це дозволить підприємству забезпечити оптимальний рівень витрат виробництва, максимізувати прибуток, підвищити конкурентоздатність. Керування витратами – це складний процес, що означає по своїй сутності керування всією діяльністю підприємства, тому що охоплює всі сторони виробничих процесів, що відбуваються.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досліджуючи витрати, такі вітчизняні і зарубіжні науковці, як, Ф.Ф. Бутинець, С.Ф. Голов, Т.П. Карпова, Л.В. Нападовська, Ю.С. Цал-Цалко, В.М. Панасюк, О. Попов, стверджують: реальним напрямом зменшення витрат є система управління ними. Науковці вважають, що інформаційне забезпечення управління витратами підпорядковується як класичній системі обліку, так і традиційній системі управлінського обліку. Але, крім світової теорії і практики, існує декілька моделей управління витратами, зокрема і кореляція витрат та доходів.

Так, С.Ф. Голов розглядає управління витратами як принципово нову систему, яка дає змогу чітко відстежувати, аналізувати й контролювати витрати [1, с.30], Т.П. Карпова вважає, що управління витратами включає такі елементи: планування, нормування, облік, калькулювання, економічний аналіз, контроль, регулювання та прогнозування витрат [2, с. 55], за О. Поповим, управління витратами – це розробка і реалізація управлінських впливів, заснованих на використанні економічних законів щодо формування та регулювання витрат підприємства відповідно до його стратегічних і поточних цілей. Управління витратами – складова система управлінського обліку [3, с. 736].

Водночас дослідження науковців не містять єдиного трактування сутності поняття управління витратами, ними чітко не визначено основних завдань управління витратами, не сформовано системного підходу до управління витратами підприємств за умов динамічного і конкурентного ринкового середовища.

Мета дослідження. Розглянути основні теоретичні відомості щодо елементів ефективного управління витратами на підприємствах.

Основний матеріал. Управління витратами на підприємстві передбачає виконання всіх функцій управління, тобто функції повинні реалізовуватись через елементи управлінського процесу: прогнозування, планування, нормування, організація, калькулювання, мотивація та стимулювання, облік, аналіз, регулювання та контроль витрат. Виконання всіх функцій управління по всіх елементах – це взаємодія керуючої підсистеми (суб'єкт управління) на керовану підсистему (об'єкт управління). Суб'єктами управління витратами є керівники, менеджери, спеціалісти, бухгалтери підприємства, які беруть участь у виконанні окремих функцій або елементів управління витратами. Об'єктами управління є витрати на виробництво, реалізацію продукції (робіт).

Важливим елементом керування витратами є планування. Економічно обґрунтоване планування собівартості повинне опиратися на систему прогресивних техніко–економічних норм і нормативів матеріальних, трудових і грошових витрат. Система планування спрямована на організацію контролю витрат й одержання прибутку, а також координацію всіх планів організації. Організація внутрівиробничого планування й обліку неможлива без надійної нормативної бази.

Нормування – це метод розробки й установлення граничних величин запасу й витрати виробничих й інших ресурсів, необхідних для забезпечення процесу виробництва й збуту продукції. Норми й нормативи встановлюються з метою: недопущення зайвої витрати ресурсів, забезпечення встановленого режиму роботи підприємства, недопущення відхилень від заданих характеристик випуску продукції, тощо. На будь–якому підприємстві норми й нормативи повинні обов'язково переглядатися у зв'язку зі зміною технології й організації виробництва, характеристик матеріалів, відновленням випуску продукції тощо.

Іншим найважливішим елементом керування є облік і калькулювання витрат на виробництво. Його основне призначення – контроль за виробничою діяльністю й керування витратами на її здійснення. У країнах з розвинутою ринковою економікою облік витрат на виробництво й калькулювання собівартості продукції виділені в управлінський облік, покликаний дати інформацію для керування собівартістю продукції фахівцям й адміністрації підприємства і його підрозділів. У вітчизняній практиці облік витрат на виробництво й калькулювання собівартості продукції є складовою частиною загальної єдиної системи бухгалтерського обліку. Що стосується нашої країни, то у нас вже майже сформувалася система бухгалтерського обліку з метою «приведення національної системи бухгалтерського обліку у відповідність із міжнародними стандартами фінансової звітності». Необхідність реформування вітчизняного обліку викликана змінами, що відбулися в економіці України, її активним вступом у світовий економічний й інформаційний простір.

Економічний аналіз, як елемент керування витратами, перебуває в тісному взаємозв'язку з іншими його складовими. Його головна мета – виявлення можливостей більш раціонального використання виробничих ресурсів, зниження витрат на виробництво й реалізацію й забезпечення прибутку. Результати аналізу є основою для прийняття управлінських рішень на рівні керівництва пі-

дприємством й є вихідним матеріалом для роботи фінансових менеджерів. Керування витратами на виробництво й реалізацію продукції здійснюється з метою пошуку резервів зниження собівартості продукції й отже максимізації прибутку підприємства.

Основними принципами управління витратами є:

- застосування системного підходу до управління витратами;
- взаємозв'язок окремих елементів підсистем із завданнями системи загалом;
- відповідність системи обліку завданням управління витратами;
- аналіз і виявлення альтернативних шляхів досягнення мети;
- повнота і аналітичність інформації щодо рівня витрат;
- застосування ефективних методів зниження витрат;
- стимулювання і мотивація працівників до зниження витрат;
- оцінка і контроль результатів діяльності підрозділів;
- забезпечення та реалізація останніх досягнень економіки, математики та практики для подальшого удосконалення.

Для здійснення будь-якої господарської діяльності необхідне застосування найдосконаліших методів і форм контролю для регулювання її результатів. В умовах ринкових відносин увага акцентується не тільки на кінцевих результатах, але й на методах їхнього досягнення. Можливість виділити найважливіші напрямки виробничої діяльності дає змогу зосередити увагу управління на важливих ділянках і підвищити ефективність контролюючих операцій і робіт. Основними напрямками внутрішнього контролю витрат підприємства є контроль обсягу випущеної продукції, собівартості (витрат), а також фінансових результатів (доходів та прибутків).

Висновок. Управління витратами підприємства є складовою управління підприємства загалом, і тому існує необхідність детального вивчення та вдосконалення саме формування рівня витрат, доходів і прибутків. Управління витратами полягає у цілеспрямованому впливі на витрати для зміни їхнього складу, структури або поведінки у зв'язку зі зміною умов виробничо-господарської діяльності підприємства. Для детального дослідження та аналізу впливу різних чинників на витрати необхідне створення уніфікованої системи управління витратами, яка забезпечить успішне функціонування підприємства на ринку, виробництво конкурентоспроможної продукції та наявність прибутку.

Література

1. Голов С.Ф. Управлінський облік: Підручник. – К.: Лібра, 2003. – 704 с.
2. Карпова Т.П. Управленческий учет. – М.: Аудит-ЮНИТИ, 1998. – 350 с.
3. Попов О. Управління витратами //Економічна енциклопедія: У 3-х томах. Т. 3. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.
4. Давидович І.Є. Управління витратами: Навч. посібник. 2-ге вид., перероб. і доп. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – 228 с.
5. Панасюк В.М. Витрати виробництва: управлінський аспект. – Тернопіль: Астон, 2005

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАСТОСУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Побудова в Україні нової, соціальноорієнтованої моделі розвитку супроводжується структурними змінами у всіх сферах економіки, що вимагає пошуку і впровадження у практику прогресивних форм ведення господарства на регіональному рівні, розробки і застосування адекватних методів і форм управління регіональним розвитком.

Сьогодні посилюється увага як вчених-теоретиків, так і практиків до регіональної економіки та проблем її регулювання. Питання соціально-економічного розвитку регіонів перейшли у розряд глобальних, не менш важливих проблем, ніж екологічні, науково-технічні або демографічні. Українскі складні і досить суперечливі процеси кардинальних ринкових перетворень у країнах Східної Європи й у всіх без винятку пострадянських державах загострили цілу низку регіональних проблем. Підсилюються тенденції до ізоляціонізму, розриву сформованих міжгосподарських зв'язків, руйнування відносин, що сформувалися історично, поділу праці, спеціалізації й кооперування.

Регіон – це складна система, до складу якої входить природне середовище, виробнича та соціальна сфери тощо. Регіональне господарство має непросту галузеву та функціональну структуру. За сучасних умов соціально-економічного розвитку основним завданням є інформаційне забезпечення процесу управління, яке полягає у зборі й переробці інформації, необхідної для прийняття обґрунтованих управлінських рішень на регіональному рівні.

У кожному регіоні необхідна підготовка комплексної інформації про економічну ситуацію, як то попит на продукцію виробничо-економічного призначення, будівництво промислових і соціальних об'єктів, вироблену продукцію промислового призначення, обсяги реалізації в регіоні і за його межами, дані про оцінку промислової нерухомості і т.п. [3 с.32].

Таке завдання може бути розв'язане за допомогою застосування системи регіонального інформаційного менеджменту (РІМ), тобто створення єдиної інформаційної системи на основі сучасних технологій, організуючих збір, обробку, зберігання і надання користувачам економічної й іншої інформації. В основі функціонування регіонального інформаційного менеджменту лежить процес виробництва інформації. Отже, така система переробляє певні дані, в результаті чого утворюється нова інформація, яка надається користувачам у вигляді сукупності даних, сформованих у певній формі, і надається за запитами користувачам. Отже, регіональний інформаційний менеджмент має бути націлений на управління регіональним розвитком. Інакше кажучи, регіональний інформаційний менеджмент - це комплекс дій, спрямованих на забезпечення і підвищення ступеня задоволення соціально-економічних потреб регіону на основі створення інформаційної системи, використання інформаційних технологій та інформаційних ресурсів.

Завдання РІМ полягають у такому:

вдосконалення системи збору, обробки і передачі інформації з використанням засобів сучасної обчислювальної техніки;

оцінка потреб органів управління в інформації, перш за все статистичній та економічній;

сприяння реалізації державної соціально-економічної політики на основі розвитку інформаційних систем у регіоні;

стимулювання ефективного розвитку продуктивних сил регіону на основі використання напрямів державної інформатизаційної політики;

використання ресурсного потенціалу регіону із застосуванням новітніх інформаційних технологій;

підвищення рівня життя населення регіону;

вдосконалення територіальної організації суспільства;

вирівнювання існуючих відмінностей у соціально-економічному розвитку регіонів.

Основне призначення системи регіонального інформаційного менеджменту - оцінка регіональних економічних процесів і перспектив їх розвитку з погляду економічного зростання. Результатом створення системи є інформаційна підтримка регіонального управління, бізнес-проектів, можливість інформування інвесторів про інвестиційний потенціал регіональних підприємств. Аналіз у системі РІМ повинен охоплювати різні аспекти регіональних відтворювальних процесів і бути ринково орієнтованим. Результати економічного аналізу і прогнозування, у свою чергу, можуть скласти основу для регіонального економічного розвитку.

Література

1. Коробова О.В. Региональная экономика: реструктуризация системы управления развитием региона: Моногр. / О.В. Коробова, Б. И. Герасимов, В. В. Быковский; под науч. Ред. Д-ра эконом. Наук, проф. Б. И. Герасимова.- Тамбов: Изд-во Тамб. Гос. Техн. Ун-та, 2002.- 104 с.
2. Соболев Р.Г. Регіональне управління економічними процесами : автореф. Дис. На здобуття канд. Наук з держ. Упр. : 25.00.02 «Механізм державного управління» / Р.Г. Соболев; Нац. Акад. держ. Упр. При Президентів України; Харк. Регіон. Ін-т держ. Упр. – Х., 2005. – 20 с.
3. Комеліна О. В. Стратегія трансформації інноваційно-інвестиційного простору України: теорія, методологія, практика : моногр. / О. В. Комеліна. — К. : ТОВ «ДКС центр», 2010. — 486 с.
4. Довгий С. О. Засади регіональної інформатизації : моногр. / С. О. Довгий, О. В. Копійка, Ю. Т. Черепін ; [за заг. Ред. С. О. Довгого]. — К. : ВПЦ «Тираж», 2004. — 304 с

СОЦІАЛЬНО - ЕКОНОМІЧНЕ ПРОГНОЗУВАННЯ

Успіх діяльності органів державного управління на всіх рівнях значною мірою залежить від того, наскільки достовірно вони знають або передбачають розвиток національної економіки за певних умов.

Життя сучасного суспільства є неможливим без передбачення майбутнього, без визначення перспектив його розвитку. Нині прогнозування є одним з вирішальних наукових факторів формування стратегії і тактики економічної політики держави. Отже, сьогодення потребує розширення фронту прогнозування, подальшого вдосконалення методології та методики розробки прогнозів. [2, с.139]

Що вищий рівень соціально-економічного прогнозування в суспільстві, то вища й ефективність цілеспрямованого впливу держави на хід соціально-економічних процесів.

Прогнозування - це вид діяльності органів державного управління, одна із функцій державного управління, суть якої полягає у виробленні науково обґрунтованого судження про можливий стан об'єкта у майбутньому. Результатом прогнозування є прогноз - документ, який становить собою складну соціально-економічну модель розвитку об'єкта в майбутньому.

Мета статті полягає в вдослідженні методів прогнозування, які характеризують соціально-економічні явища

Актуальність теми полягає в тому, що прогнозування відіграє важливу роль при виборі оптимальних рішень у процесі виробництва, управління державою .

Об'єктом статті є соціально-економічне прогнозування. Процес розробки економічних прогнозів ґрунтується на вивченні закономірностей розвитку різноманітних економічних явищ і процесів, виявленні найбільш ймовірних шляхів їх розвитку.

Найтісніше взаємопов'язані прогнозування та планування. Єдність між ними зумовлена тим, що прогнозування створює умови для наукового обґрунтованого планування (процесу прийняття управлінських рішень).

Суттєвою відміною між прогнозуванням і плануванням є та, що прогнози мають імовірнісний характер, а плани (програми) — це однозначні рішення, які (тією чи іншою мірою) мають ознаки директивності та індикативності. [1, с.203]

Місце соціально-економічних прогнозів у системі регулювання економіки визначається поетапною схемою макропланування, в якій виділяють такі стадії:

1.Прогнозна (аналітичні дослідження, визначення тенденцій та можливих варіантів розвитку економіки).

2.Формування концепції (визначення соціально-економічної мети на прогнозний період, перелік і порядок розробки програм).

3.Розробка довготермінових комплексних програм, які містять перелік заходів, способи їх реалізації.

4.Формування індикативного плану, визначення регуляторів ринку на певний період. [3, с.121]

Суспільне життя неможливе без передбачення майбутнього, без прогнозування перспектив розвитку. Для визначення можливих цілей розвитку суспільства та ресурсів, що забезпечують їх досягнення, для визначення найбільш імовірних і ефективних дій, передбачення наслідків прийнятих рішень і здійснюваних заходів необхідні прогнози.

На сучасному етапі прогнозування охопило різні сфери людської діяльності: політику, міжнародні відносини, економіку, демографічні та соціальні процеси, освіту та ін.

Цікавість до майбутнього пояснюється гострою практичною потребою сьогодення. Це обумовлено розвитком науково-технічного прогресу та іншими явищами сучасності. Передбачення подій дає можливість завчасно підготуватися до них, оцінити їх позитивні та негативні наслідки, а якщо це можливо - втрутитися в хід розвитку, контролювати їх.

Література

1. Бек В.Л. Теорія статистики: Курс лекцій. Навчальний посібник - Київ: ЦУЛ, 2002. - 288с
2. Єріна А.М. Статистичне моделювання та прогнозування: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2001. - 170с.
3. Касьяненко В.О., Старченко Л.В. Моделювання та прогнозування економічних процесів. Конспект лекцій: Навч. посібник. - Суми: ВТД "Університетська книга", 2006. - 185с.

Куликова О.В., Ляшок Н.Ю.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Інноваційну економіку пов'язують з високим рівнем розвитку освіти та науки, розвитком науково-дослідних робіт і конструкторських розробок, які мають сприятливе економічне середовище для реалізації.

Основними ознаками економіки інноваційного типу є стрімкий розвиток галузей виробництва наукоємної продукції, відсутність циклічності економічного розвитку, високий внутрішній попит, стабільні типи економічного зростання, широка інтелектуалізація виробництва.

Основоположником теорії інновацій вважають Й. Шумпетера, який на початку ХХ століття, працюючи над проблемами економічного розвитку, вивів визначення інновацій, тим самим завершивши теорії К. Маркса, М. Туган-Барановського та М. Кондратьєва.

У подальшому, в міру розвитку економіки, питання пов'язані з сутністю інновацій продовжували обговорювати Гринев Б.В., Гусев В.А., Ілляшенко С.М, Кулагін А.С., Пампура О.Б., Стадник В.В., Яковец Ю.В. та інші.

Слід зазначити, що сьогодні, не дивлячись на значну кількість праць недостатньо уваги приділяється організаційно-економічному механізму інноваційного розвитку підприємства. А це питання є досить актуальним, тому що при побудові інноваційного розвитку України необхідно чітко визначити, які відносини між економічними суб'єктами можуть виникнути і як правильно їх будувати аби вони були взаємовигідними для всіх учасників.[2]

У зв'язку з тим, що розвинені країни живуть за правилами інноваційної економіки та враховуючи необхідність створення економіки такого типу розвитку і в Україні важливого значення набуває активізація інноваційної діяльності, оскільки без цього неможливо здійснити прогресивні структурні зрушення в країні, суттєво оновити реальний сектор і загалом забезпечити сталий соціально-економічний розвиток держави, тому метою статті є дослідження організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку підприємства.

Розвиток інноваційних процесів є важливим показником економічного стану країни здатності членів суспільства до дійсних ринкових перетворень за рахунок створення, впровадження, поширення та практичного використання нової техніки та технологій, нової продукції, послуг і сировини, сучасних методів організації виробництва.

У цілому інноваційні та виробничі процеси мають деякі відмінності, які роблять завдання їх сумісності досить важким. Це ускладнюється тим, що інновації нерідко вступають у суперечності зі станом виробничої системи в цілому, що призводить до додаткового напруження. Для ліквідації виникаючих суперечностей необхідний спеціальний організаційно-економічний механізм, спрямований на інтенсифікацію інноваційного розвитку підприємств.

Організаційний механізм забезпечує процес впровадження відповідними нормативами та визначає порядок взаємодії підприємств і організацій, а також їх підрозділів, що беруть участь в інноваційному процесі. Він спрямований на здійснення послідовного виконання робіт, формування відповідних організаційних структур, в рамках яких здійснюється інноваційна діяльність. При цьому потрібна координація діяльності усіх учасників інноваційних процесів та збалансованості матеріальних і трудових ресурсів.[1]

Удосконалення організаційного механізму напряду пов'язане і з якісними перетвореннями у питаннях державної політики і державного втручання в інноваційну сферу. Сучасний ринок технічно розвинених країн є спілкою приватних, державних і суспільних підприємств та організацій.

Отже, можна зробити висновки, що підприємства на сьогодні значно обмежені у фінансуванні інноваційної діяльності. Разом з тим, на наш погляд, у підприємств є перспективи. Мова передусім йде про амортизаційну політику підприємств, спрямовану на формування амортизаційного фонду, як джерела науково-технічного розвитку підприємств. В економічно розвинених країнах норми амортизації виконують функцію створення умов прискорення обігу основного капіталу і є стимулом для підприємств, які проводять активну політику технічного оновлення.

Прискорений метод нарахування амортизації дозволяє в перші роки роботи списувати великі суми в рамках амортизаційних відрахувань, що зменшує податок і дозволяє підприємству зекономити деяку частину грошових засобів. Останнє особливо важливо для підприємств які тільки що почали свою діяльність. Крім того, прискорена амортизація дозволяє найшвидшим шляхом відновлювати кошти, затрачені на придбання основних засобів. Цей факт особливе значення сьогодні, коли науково-технічний прогрес все швидше впроваджується в наше життя і приносить нове обладнання і ефективні технології.

У результаті використання прискореної амортизації підприємства мають можливість одержати додаткові грошові кошти, які стають додатковим фінансовим джерелом для активної інноваційної діяльності та виступають фінансовим активом, який не залежить від стану ринку позикового капіталу. Це має важливе значення для підприємств, оскільки зменшує співвідношення позикового капіталу до власного, підвищує ліквідність підприємства.[1]

З урахуванням досвіду зарубіжних країн та наукових праць іноземних та вітчизняних вчених пропонуємо механізм, що забезпечує цільове застосування амортизаційного фонду. На початковому етапі централізації амортизаційних відрахувань може бути перенесення їх після надходження виручки від реалізації продукції (послуг) з розрахункового рахунку на окремий рахунок у банку, що обслуговує підприємство.

Подальший розвиток системи централізації відбувається у створенні інвестиційного банку, який акумулює кошти всіх підприємств, з відкриттям окремих рахунків підприємств. Таким чином, інвестиційний банк бере на себе функції централізованого амортизаційного фонду окремого підприємства, тобто ми маємо амортизаційний фонд, в якому накопичуються грошові кошти підприємств і який є одним із елементів організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку підприємства. Використання цих коштів цільовим способом може бути контрольовано за документами, які показують напрями їх витрат підприємством. На акумулюючі у фонді кошти повинен нараховуватись банківський відсоток, що знівелює вплив інфляції.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що розгляд основних елементів організаційно-економічного механізму впровадження інноваційних процесів свідчить про наявність недоліків та необхідність їх усунення. Одним із основних напрямів удосконалення організаційно-економічного механізму є забезпечення функціональними законодавчими актами, спрямованими на стимулювання розвитку науки і техніки, широкого впровадження їх досягнень у виробництво за допомогою податкових, фінансово-кредитних, цінових та інших важелів розвитку.[1]

Література

1. Глазьев С.Ю. Теория долгосрочного экономического развития / Глазьев С.Ю. – М.: Владар, 2003. – 240 с.
2. Гринов Б.В. Инноватика / Б.В. Гринов, В.А. Гусев. – Х.: Институт монокристаллов, 2004

Москвінова В.В., Скрипка В.М.

ПРОБЛЕМИ БАНКРУТСТВА І САНАЦІЇ ВУГІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Наявність значного природо-ресурсного потенціалу країни обумовила акцентування розвитку промисловості у напрямі паливо-енергетичного комплексу, зокрема видобутку кам'яного вугілля та природного газу. Однак, сьогоднішня видобувна промисловість України характеризується рядом проблем, пов'язаних із завищеною собівартістю продукції, її неконкурентоздатністю, значною часткою імпорту та ін., що знижує прибутковість вугільних підприємств. Це спричинює реальну загрозу банкрутства підприємств даної галузі.

Мета: теоретичне дослідження явища банкрутства вугільного підприємства, перевірка ймовірності банкрутства вугільного підприємства за допомогою моделі Альтмана.

Виклад основного матеріалу. Формування економіки України на принципах ринкових відносин та стрімкий розвиток світових процесів глобалізації сприяли виникненню нових функцій держави, зокрема щодо захисту всіх суб'єктів права власності та господарювання. З'явилися раніше не відомі українському суспільству правові інститути, що регулюють правовідносини в цій сфері. Одним із таких став інститут банкрутства. За своєю суттю банкрутство, як цивільно-правова категорія, є невід'ємною частиною ринкової економіки, природним процесом конкурентної боротьби, під час якої слабкі підприємства вибувають з цього процесу, а натомість держава отримує економічно міцних, конкурентоспроможних суб'єктів господарювання [2, с.206].

Банкрутство – визнана господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність та задовольнити визнані судом вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури. Суб'єктом банкрутства є боржник, неспроможність якого виконати свої грошові зобов'язання встановлена господарським судом. Ним не може бути відокремлений структурний підрозділ юридичної особи (філії, представництва, відділення тощо). Сторонами у справі про банкрутство є кредитори (представник комітету кредиторів), боржник (банкрут) [3, с.263].

Найбільш дієвим способом запобігання банкрутству вугільних підприємств в антикризовому управлінні є санація.

Економічна сутність санації полягає в наступному: санація – це система фінансово-економічних, виробничо-технічних, організаційно-правових і соціальних заходів, спрямованих на досягнення чи відновлення платоспроможності, ліквідності, прибутковості та конкурентоспроможності підприємства-боржника в довгостроковому періоді [1, с.157]. Таким чином, санація – це сукупність усіх можливих заходів, які здатні привести підприємство до фінансового оздоровлення.

Розглянемо діяльність шахти «Центральна» ДП «Красноармійськвугілля» та продіагностуємо її на ймовірність банкрутства.

Доцільно застосувати для оцінки діагностики банкрутства шахти «Центральної» 5-ти факторну модель Едварда Альтмана, яка має наступний вигляд [4, с.51-52]:

$$Z = 1,2 K_1 + 1,4 K_2 + 3,3 K_3 + 0,6 K_4 + 1,0 K_5,$$

де K_1 = поточні активи / валюта балансу;

K_2 = чистий прибуток / валюта балансу;

K_3 = прибуток до оподаткування / валюта балансу;

K_4 = власний капітал / залучений капітал;

K_5 = виручка від реалізації / валюта балансу.

Якщо $Z < 1,8$ – ймовірність банкрутства дуже висока;

Якщо $1,81 < Z < 2,7$ – ймовірність банкрутства висока;

Якщо $2,71 < Z < 2,99$ – ймовірність банкрутства середня;

Якщо $Z > 3,0$ – ймовірність банкрутства низька.

Основні показники господарської діяльності шахти, необхідні для розрахунку моделі Альтмана, наведено у табл.1.

Таблиця 1. –

Вихідні дані для розрахунку ймовірності банкрутства

Показник	Роки		
	2010	2011	2012
Поточні активи	14801	9017	31207
Валюта балансу	70928	62268	76411
Чистий прибуток	-183936	-240192	-270688
Прибуток до оподаткування	-40180	-55963	-26008
Власний капітал	-126122	-182656	-215120
Залучений капітал	193454	242681	289274
Виручка від реалізації	8083	4258	11016

Розрахуємо ймовірність банкрутства шахти за період з 2010 по 2012 роки:

$Z_{2010} = 1,2 \cdot (14801/70928) + 1,4 \cdot (-183936/70928) + 3,3 \cdot (-40180/70928) + 0,6 \cdot (-126122/193454) + 1,0 \cdot (8083/70928) = 0,25 - 3,63 - 1,87 - 0,39 + 0,11 = -5,53$ – дуже висока ймовірність банкрутства.

$Z_{2011} = 1,2 \cdot (9017/62268) + 1,4 \cdot (-240192/62268) + 3,3 \cdot (-55963/62268) + 0,6 \cdot (-182656/242681) + 1,0 \cdot (4258/62268) = 0,17 - 5,40 - 2,96 - 0,45 + 0,07 = -8,57$ – дуже висока ймовірність банкрутства.

$Z_{2012} = 1,2 \cdot (31207/76411) + 1,4 \cdot (-270688/76411) + 3,3 \cdot (-26008/76411) + 0,6 \cdot (-215120/289274) + 1,0 \cdot (11016/76411) = 0,49 - 4,96 - 1,12 - 0,45 + 0,14 = -5,90$ – дуже висока ймовірність банкрутства.

Отже, шахта за всі три роки є фінансово нестабільною. За всі три роки підприємство підпадало в зону банкрутства. Причиною цього стало переважним чином те, що шахта в зазначених роках зазнавала збитків.

Висновки. З аналізу фінансової звітності видно, що шахта отримувала збитки протягом останніх трьох років, залучений капітал значно перевищує

власний, вона є низько ліквідною. На даний момент шахта «Центральна» є потенційним банкрутом.

Задля підвищення рентабельності шахти (вугільного підприємства) необхідно здійснити ряд заходів, зокрема: оновити застарілі основні фонди; запровадити сучасні (інноваційні) методи видобутку вугілля; знизити виробничий травматизм та підвищити рівень охорони праці; підвищити якість товарної продукції; запровадити виробництво супутньої продукції (зокрема метану); знизити собівартість видобутку вугілля; зменшити інші операційні витрати; раціоналізувати використання трудових, матеріальних, енергетичних ресурсів з метою мінімізації затрат тощо.

Література

1. Должиков П.Н., Величко Н.М., Должикова А.П.. Основы экономики и управления горным предприятием: Учебное пособие. - Донецк: «Норд-пресс», 2009. - 200 с.
2. Дуда С.Т., Труянський А.І. Санація підприємства: обґрунтування програми здійснення та економічні наслідки// Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.11.2012. – С.206-210.
3. Полінкевич О. М. Фінансова санація та банкрутство підприємств: навч. посіб. / О. М. Полінкевич, В. П. Лещук. – К.: ЦУЛ, 2010. – 416 с.
4. Терещенко О.О. Фінансова санація та банкрутство підприємств: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2004. – 412с.

Новицька О.В.

ІСТОРИЧНІ ЕТАПИ ЕВОЛЮЦІЇ ТЕОРІЇ КОНКУРЕНЦІЇ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЇХ ВНЕСКУ У СУЧАСНІ ПОЛОЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ

За сучасних умов глобалізації та лібералізації ринків в основу економічних відносин між країнами і регіонами покладено, з одного боку, суперництво за перспективні ринки і залучення факторів виробництва, з іншого, взаємовигідну співпрацю і партнерство з метою забезпечення конкурентоспроможності у глобальному масштабі.

Процес глобалізації, що зачіпає головним чином національні та галузеві ринки, веде до посилення конкуренції не тільки між окремими товарами і виробниками, але й між країнами та їх територіально відокремленими суб'єктами - регіонами, висуваючи для перших і других все більш високі вимоги до їх конкурентоспроможності. Підвищений інтерес до цієї категорії викликає необхідність більш детального дослідження теорії конкуренції як основи для розробки теоретичних і практичних інструментів управління конкурентоспроможністю.

Метою статті є дослідження історичних етапів еволюції теорії конкуренції, а також визначення їх важливості у сучасних умовах глобалізації та інтеграції економіки.

Питання теорії і практики конкуренції розглядаються в наукових працях таких вчених, як П.Хейне [1], Ф. Найт [2], С. Брю [3], Й. Шумпетер [4], А. Маршалл [5] та ін.

Вивчення конкуренції та конкурентоспроможності завжди посідало значне місце в економічній теорії. Зокрема, перші ґрунтовні дослідження питань забезпечення конкурентоспроможності та привабливості країн, зростання їх національного добробуту відносяться до часів розквіту школи меркантилізму. В якості найбільш яскравих представників теорії раннього меркантилізму слід назвати У.Стаффорда, А. Монкретьєна, А. Сірка. Серед пізніших представників - Т. Мена, Дж. Стюарта, У. Петі та ін., які розглядали конкуренцію як посилюючу позицію держави в порівнянні з іншими країнами та брали до уваги лише рівень макрорегіонів.

Наприкінці XIX ст. було розроблено теорію досконалої конкуренції, біля витоків якої стоять маржиналісти, що сформували неокласичний напрям в економічній думці: А. Маршалл [5], Ф. Найт [2]. За допомогою критики чистої конкуренції А. Маршаллом її модель трансформувалася в монополістичну конкуренцію з урахуванням еволюційних змін ринку.

Теоретичні підходи до дослідження конкуренції передбачають вивчення основних понять в контексті історичного часу, в якому це поняття розглядалося. Тому автор вважає, що для кожного етапу розвитку конкуренції характерним є своєрідне уявлення про неї, що виявилось у різних підходах до визначення цього поняття (рис.1).



Рис. 1. Етапи еволюції теорії конкуренції та визначення їх внеску у ключові положення економічної теорії

Вивчення теоретичних підходів до поняття «конкуренція» на сучасному етапі дозволяє виявити сутність даного поняття з урахуванням глобалізаційних процесів за умов інформаційної економіки. Необхідним доповненням до теоретичних досліджень є розробка практичних рекомендацій і методик вивчення розвитку теорії конкуренції. Для практичної діяльності необхідні знання про нові процеси, нове бачення конкуренції, що дасть можливість вивчати конкурентний потенціал країни, регіонів, підприємств, оцінювати показники конкурентостійкості, формувати політику і стратегію конкуренції.

Виходячи з наведених етапів, можна зробити висновок, що головною умовою конкуренції на сучасному етапі є наявність стійких відносин, які складаються між суб'єктами ринку, де є їхні економічні інтереси. Головною перевагою конкуренції за умов сучасної інформаційної економіки, на думку автора, залишається те, що вона розподіляє обмежені ресурси залежно від важливості економічних аргументів тих, хто змагається на ринку, і тим самим робить особливий вплив на підвищення ефективності та якості розподілу ресурсів.

Література

1. Хейне П. Экономический образ мышления / Хейне П. - [5-е изд.] — М.: Каталаксия, 1997 - 704 с.
2. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль / Ф.Х. Найт. - М.: Дело, 2003. - 359 с.
3. Макконнелл К.Р. Экономикс. Принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. - [17-е изд.]. - М.: Инфра, 2008. - 940 с.
4. Шумпетер Й. Теория экономического развития (Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры) / Шумпетер Й.; пер. с англ. — М.: Прогресс, 1982. — 455 с.
5. Історія економічних вчень: підруч. / [В. Д. Базилевич, П. М. Леоненко, Н. І., Гражевська та ін.]; за заг. Ред. В. Д. Базилевича. - Ч 1. - К.: Знання, 2005. - 567 с.

Перечосова Г.В., Крачковський В.В.

УПРАВЛІННЯ КОМУНІКАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Комунікації мають величезне значення для успіху діяльності підприємств та представляють одну зі складних проблем менеджменту. Ефективно працюючими керівниками вважають тих, хто ефективний в комунікаціях. Від ефективності комунікаційних зв'язків і взаємодій залежить майбутнє не тільки підприємства, але також і людей, що працюють на даному підприємстві. Ефективність комунікацій залежить, насамперед, від психологічного настрою колективу. Але як домогтися ефективних комунікацій? Як придбати навички та вміння керувати комунікаційни-

ми процесами? Ці питання являються актуальними на сьогодні і турбують сучасних керівників.

Метою даної статті є дослідження комунікаційних процесів на підприємствах.

Дослідження свідчать, що менеджери 50-90% робочого часу витрачають на комунікаційні процеси. Керівники різних рівнів займаються цим постійно, щоб реалізувати свою роль у міжособистісних відносинах, інформаційному обміні, в процесах прийняття рішень, в плануванні, організації, мотивації й контролі. Саме тому, що обмін інформацією входить до всіх видів управлінської діяльності, комунікацію називають процесом, який поєднує частини підприємства в одне ціле. Якщо ліквідувати комунікацію, то підприємство перестане бути керованим і його діяльність набуде хаотичного, некоординованого характеру.

Соціологічні дослідження засвідчили, що 73% американських, 63% англійських і 80% японських керівників вважають, що недоліки комунікації є головною перепорою на шляху досягнення ефективності їх роботи. Ефективно працюючі керівники - це ті, які досягли успіхів у налагодженні комунікацій і самі є комунікативними. [3, с.13]

В Україні комунікації зазнали докорінної зміни. Від адміністративно - командної системи країна різко перейшла до ринкових відносин. Якщо раніше управління підприємством в основному полягала у тому, що від керівництва до підлеглих надходили накази, які не можна було не уточнити, чи не обговорити, ініціативність каралася, а кмітливі працівники не могли просунутися по службі, то сьогодні керівники надають перевагу іншому підходу до організації роботи з підлеглими. Ініціативність тепер вітається, проводяться спільні колективні збори, на яких обговорюються проблеми розвитку фірми, вислуховуються прохання, пропозиції підлеглих, застосовуються не тільки моральні, але й матеріальні заохочення. Так при командно-адміністративній системі були підприємства з налагодженими комунікаціями, але переважали в основному з розрізненими комунікативними потоками, без зворотного зв'язку і т.д. Так і зараз існують фірми, де організація керівництва знаходиться на низькому рівні, помилково побудовані комунікації. [2]

Отже, комунікації на підприємстві - це акт спілкування, зв'язок між двома або більше індивідуумами, заснований на взаєморозумінні; повідомлення інформації однією особою іншій або ряду осіб. [1, с. 48]

Під час обміну інформацією відправник та отримувач проходять кілька взаємопов'язаних етапів, що утворюють процес обміну інформацією, або комунікаційний процес.

Перший етап обміну інформацією починається з формулювання ідеї або відбору інформації з урахуванням конкретної ситуації і мети. Потім ідея трансформується в слова або в іншу форму, придатну для обміну інформацією.

Другим етапом комунікаційного процесу є кодування і вибір каналу для передачі інформації. Вибір засобів повідомлення не обов'язково обмежувати

одним каналом, часто є сенс поєднувати застосування двох чи більше засобів комунікації.

Третій етап передачі інформації передбачає доведення ідеї у вигляді необхідної інформації і за певним каналом до її споживача.

Кінцевим етапом комунікаційного процесу є розшифрування інформації (розкодування). Воно полягає у трансформації вольового рішення в повідомлення, яке має отримати одержувач. Необхідною умовою ефективного обміну інформацією є його двосторонній характер (зворотний зв'язок).

Щоб здійснювати комунікаційні процеси ефективно, тобто передавати певні повідомлення у формі методичних вказівок, інструкцій, наказів, доповідей, звітів тощо, потрібно враховувати підбір слів при формулюванні повідомлень, настрій, самопочуття, потреби адресатів та інше. [4, с. 8]

Управління комунікаційними процесами в організації включає:

- пошук та визначення перешкод на шляху до ефективної комунікації;
- розробку і реалізацію способів усунення таких перешкод і підвищення ефективності комунікаційних процесів.

Існує багато факторів, що перешкоджають здійсненню ефективної комунікації, основними з яких є:

1. Фільтрація - коли робітник говорить те, що бажає почути його керівник.

2. Вибіркове сприйняття - одержувач краще сприймає ту інформацію, яка відповідає його потребам, мотивації, досвіду та іншим особистим характеристикам. Ступінь зацікавленості в отримуваній інформації визначається його очікуваннями, а, отже, і визначає характер декодування інформації.

3. Семантичні бар'єри - однакові слова мають різне значення для різних людей. Вік, освіта, культурне середовище – три найбільш важливих фактора, які впливають на значення слів, що використовуються в процесі комунікації. До організації люди приходять з різних типів середовища. Все це врешті-решт призводить до виникнення семантичних бар'єрів.

4. Поганий зворотній зв'язок.

5. Культурні відмінності (розбіжності) між відправником і одержувачем інформації.

6. Інформаційні перевантаження - вони виникають внаслідок неможливості ефективно реагувати на всю інформацію, що отримується. Виникає потреба відсіювати найменш важливу інформацію та залишати тільки найсуттєвішу.

Для підвищення ефективності комунікацій менеджер має вирішувати дві проблеми:

по-перше, йому необхідно удосконалювати свої повідомлення;

по-друге, йому слід удосконалювати механізм розуміння того, що інші намагаються передати йому в процесі комунікації.

Основними методами, що допомагають вирішувати такі проблеми, є:

1) регулювання інформаційних потоків;

2) удосконалення зворотного зв'язку на основі:

- формулювання запитань до слухача в процесі повідомлення;

- повторення всього або частини повідомлення;
- застосування різних варіантів викладання однієї і тієї самої інформації.

3) використання емпатії. Емпатія – це спроможність поставити себе на місце співбесідника, врахувати його почуття, особливості характеру тощо;

4) заохочення взаємної довіри;

5) спрощення мови повідомлення;

6) розвиток здібностей ефективно слухати.

В сучасному світі, в умовах системної трансформації українського суспільства, принципового значення набувають комунікаційні процеси. Адже успішна діяльність будь-якого підприємства багато в чому залежатиме від уміння, досвіду керівників при управлінні комунікаційними процесами, основною метою яких є забезпечення розуміння інформації, що є предметом спілкування, тобто повідомлення. Однак сам факт обміну інформацією не гарантує ефективності спілкування людей, що брали участь в обміні. Щоб підвищити ефективність процесів управління, треба краще розуміти процес обміну інформацією і мати уявлення про стадії процесу комунікацій.

Література

1. Друкер П. Практика менеджмента.: Пер. С англ.: Уч.пос. – Издательский дом «Вильямс», 2000. – 398 с.
2. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений: Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. – М.:ИНФРА – М, 2004. – 328с. – (Серия "Высшее образование")
3. Мариничева М.К. "Knowledge Management" как основной инструмент внутренней коммуникации компании // Персонал. – 2001. – № 10. – С. 12-21.
4. Науменко Т.В. Социология массовых коммуникаций в структуре социального знания // Социс. – 2003. - № 10. – С. 6-14.

Перечосова Г.В., Сергеева Ю.И., Ляшок Н.Ю.

ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Проблема управління підприємством набула особливого забарвлення у зв'язку з появою в економічному середовищі таких організаційно-правових форм підприємств, як акціонерні товариства, в яких власність відділяється безпосередньо від власне функцій управління, що зумовлює виникнення проблем стосовно розмежування управління і володіння. Управління підприємством - це діяльність, спрямована на координацію роботи структурних підрозділів підприємства і персоналу, забезпечення гармонійної взаємодії з елементами зовнішнього середовища для ефективного виконання роботи з метою досягнення мети підприємства.

Менеджер на підприємстві має бути активним, бо він працює в нестабільному середовищі і з непередбачуваними результатами діяльності. В таких умовах пошук можливостей і передбачуваний ризик для досягнення

ефективності діяльності базується на оптимальному використанні праці вузькоспеціалізованих менеджерів, які виконують чітко регламентовані обов'язки.

На початку XX ст. французький учений Г. Файоль зазначав, що всі менеджери виконують п'ять функцій управління, які називають процесом менеджменту. Вони планують, організовують, наказують, координують і контролюють. Практична ж реалізація функцій управління здійснюється за допомогою системи методів управління. Методи управління – це способи впливу на окремих працівників і трудові колективи в цілому, які необхідні для досягнення цілей підприємства. Управління підприємством спрямоване на людей, коло їхніх інтересів, передовсім матеріальне. Тому основою класифікації методів управління є внутрішній зміст мотивів, якими керується людина у процесі виробничої чи іншої діяльності. За своїм змістом мотиви діяльності можна поділити на матеріальні, соціальні та мотиви примусового характеру. Відповідно до цього розрізняють економічні, соціально-психологічні та організаційні методи управління діяльністю підприємства.

Професійно вміле застосування економічних, соціально-психологічних та організаційних методів управління здебільшого забезпечує достатньо ефективне господарювання.

Метою даної статті є розгляд проблем управління підприємством.

Управління підприємством — це складний і динамічний процес, керований і здійснюваний людьми для досягнення поставленої мети. Після того як встановлено цілі управління, необхідно знайти найбільш ефективні шляхи та методи досягнення їх. З урахуванням цього важливо наголосити, що управління підприємством відображає сукупність взаємозв'язаних процесів планування, організації, мотивації та контролю, які забезпечують формування й досягнення цілей підприємства.

Ефективність управління – це комплексна та багатогранна категорія, питання якої, з одного боку, є невід'ємним аспектом управління підприємством, а з іншого, вони не мають однозначних рішень.

Залежно від характеру розроблених заходів об'єктом оцінки ефективності управління можуть бути: управління в цілому (система, організація, методи), його структура, рівень використання управлінської праці, ефективність роботи кожного структурного підрозділу.

Ефективність організації управління можна оцінити за іншими загальними показниками, які характеризують стан системи управління на підприємстві:

- а) коефіцієнтом якості використання управлінських робіт;
- б) коефіцієнтом стабільності кадрів;
- в) коефіцієнтом, що характеризує співвідношення між темпами зростання обсягу виробництва і витратами на управління.

Будь-яке управління передбачає досягнення цілей - і в цьому контексті є цільовим. Для того щоб ефективно управляти і реалізовувати довгостро-

кові цілі підприємства воно має розробити ефективну модель управління, визначити її особливості і ключові параметри.

Таким чином, під управлінням підприємством слід розуміти цілеспрямовану діяльність, яка представляє собою сукупність методів, засобів і форм ефективної координації роботи людей для досягнення поставлених завдань або визначеної мети.

Література

1. Дяченко Т. О. Основи менеджменту. – К.: Кондор., 2010. – 176 с
2. Мостенська Т. Л., Новак В. О., Луцький М. Г., Міненко М. А. Менеджмент. Підручник. – К.: Сузір'я, 2007. – 690 с
3. Охріменко А.Г. Основи менеджменту: Навч. Посібник. – К.: ЦУЛ, 2006. – с. 130.
4. Осовська Г. В., Осовський О. А. Основи менеджменту. Навчальний посібник / К.: "Кондор", 2006.- 664 с.

Пуханов А.А.

РЕАЛИЗАЦИИ АУТСОРСИНГ-ПРОЕКТА ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ОТДЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ ТЭК

Процесс аутсорсинга логистических функций предприятий ТЭК как комплексное стратегическое решение в области управления логистическими процессами, требующее тщательной подготовки и проработки, может быть разделён на несколько основных этапов [1], [3]:

- подготовка и разработка аутсорсинг-проекта;
- заключение соглашения (контракта) об аутсорсинге;
- выполнение контракта, т.е. конкретная деятельность партнёров по реализации аутсорсинг-проекта;
- оценка эффективности реализации аутсорсинг-проекта;
- выявление проблем в ходе реализации аутсорсинг-проекта, которые могут являться следствием ненадлежащего исполнения контракта об аутсорсинге или неправильного планирования на начальных стадиях подготовки проекта.

Аутсорсинг-проект – целенаправленное изменение конфигурации бизнес-системы на основе аутсорсинга – разрабатывается для конкретного предприятия с целью повышения его эффективности и конкурентоспособности [2].

Аутсорсинг-проект должен отвечать интересам всех участников логистической цепочки [4]:

- организации-заказчика – обеспечивая использование необходимых ресурсов, технологий и ноу-хау;
- организации-исполнителя (аутсорсера) – создавая условия для развития и совершенствования основного направления бизнеса;

▪ потребителя продукции/услуг – создавая возможности получения продукции или услуги высокого качества и по доступной цене.

Алгоритм реализации аутсорсинг-проекта для предприятий отдельной отрасли ТЭК заключается в следующем. Для каждого предприятия отдельные этапы аутсорсинг-проекта могут иметь различную продолжительность, в зависимости от стратегических и оперативных целей и возможности их достижения при использовании аутсорсинга логистических функций, от длительности производственного и финансового цикла, потребности в продукции для каждого участника логистической цепочки, обеспеченности производственными ресурсами и т.д. Практическая реализация аутсорсинг-проекта включает интенсивный информационный обмен, выявление и решение проблем текущего взаимодействия, активные контакты с потенциальными партнёрами.

Предложена схема выбора стратегических партнёров в логистических цепях поставки ТЭК, которая позволяет: учесть качество работы логистических организаций, использовать многокритериальную оценку, определить методы и модели, применяемые на отдельных этапах процедуры выбора партнёра (рис. 1).

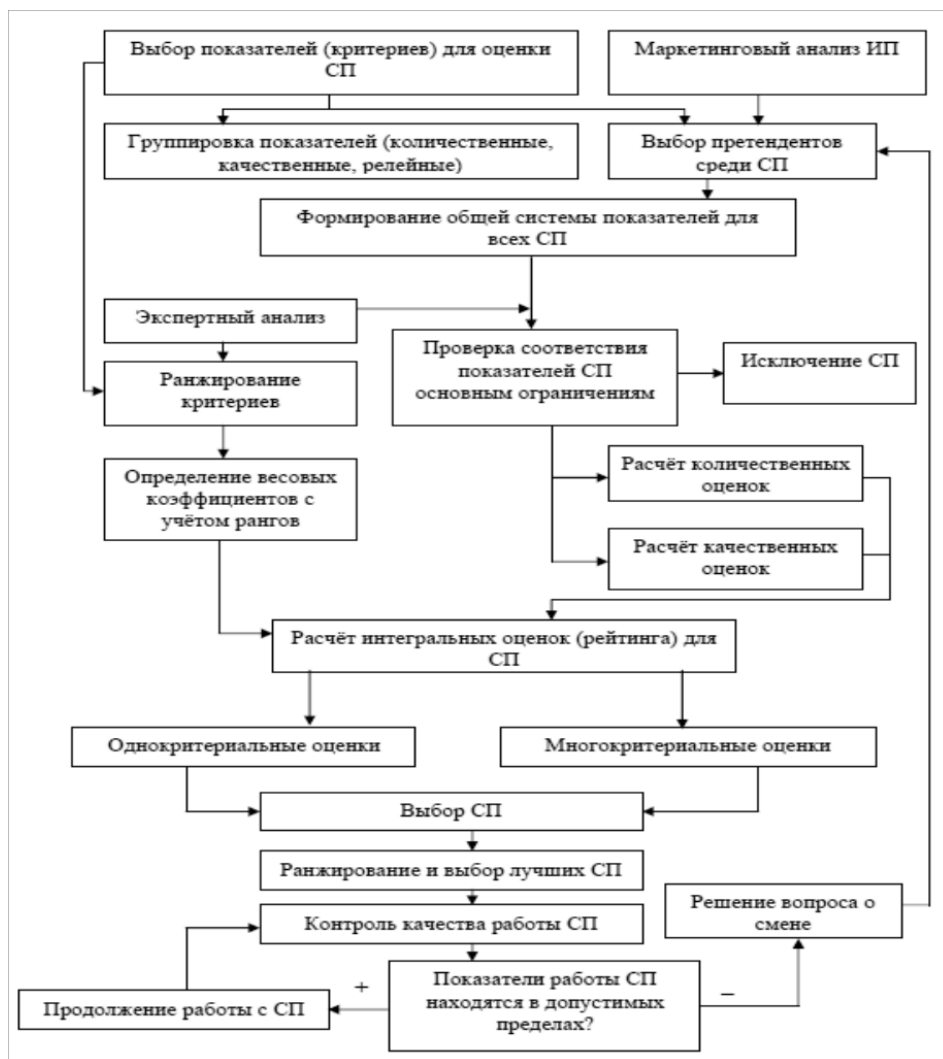


Рис. 1. Схема выбора стратегических партнёров (СП) в цепях поставок ТЭК

Для принятия решений в управлении динамическими логистическими цепями поставок с учётом возникающих рисков разработан алгоритм, позволяющий для каждого этапа подготовки решения определить методы и модели управления рисками. Для выявления рисков цепей поставок инновационного проекта может использоваться SWOT-анализ.

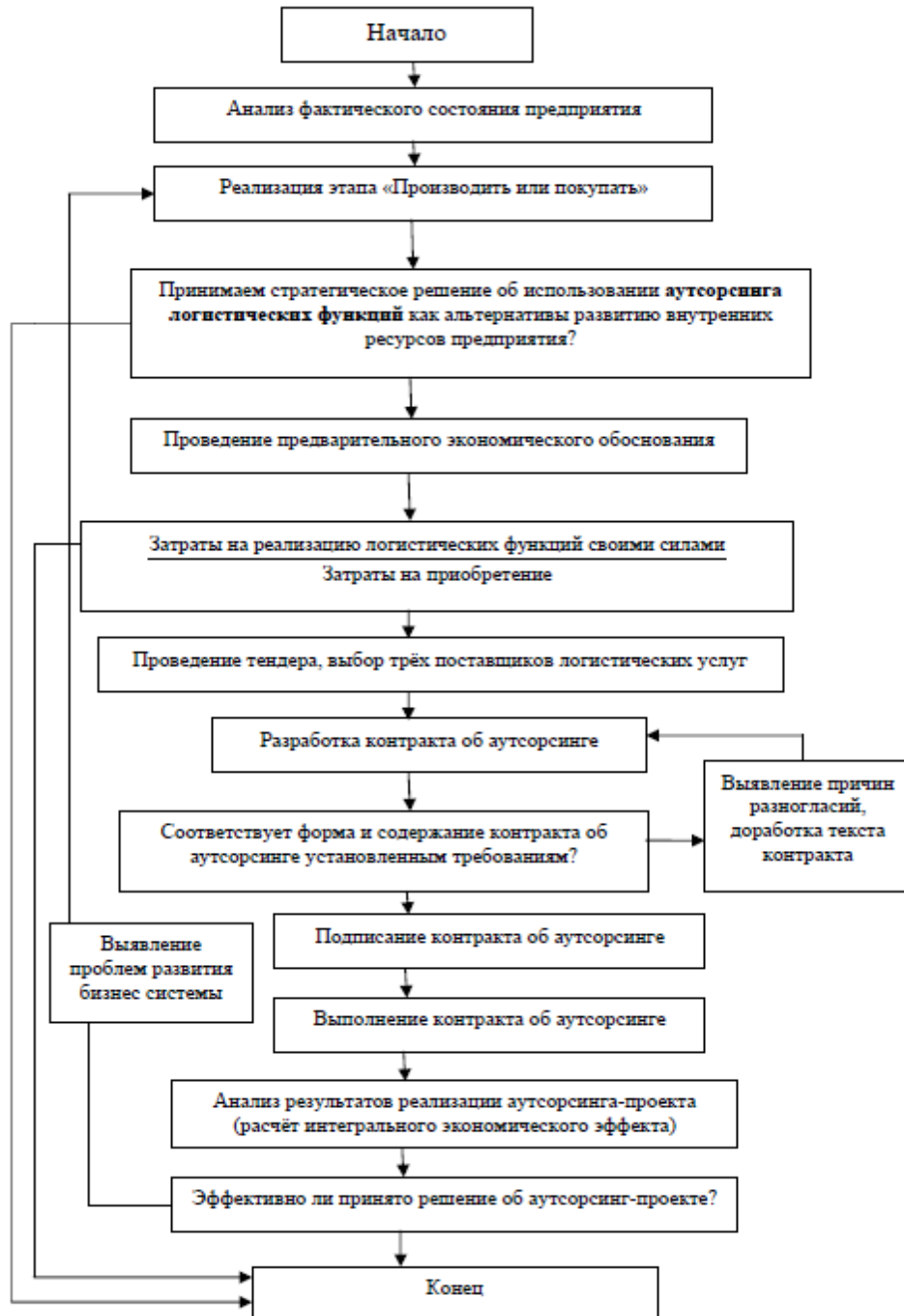


Рис. 2. Алгоритм реализации аутсорсинг-проекта на реализацию логистических функций

В ходе внешнего аудита производится анализ ожидания уровня обслуживания потребителей, работы конкурентов, тенденций в отрасли, экономических, по-

литических отношений и другой информации, относящейся к выявлению внешних рисков для логистической цепи поставок. В ходе внутреннего аудита собираются сведения о выполняемых логистических функциях, технологиях. Анализируются способы выполнения логистических операций, показатели качества обслуживания, структура логистических затрат, статистика потерь от рисков и т.д., то есть производится сбор данных, позволяющих оценить внутренние риски логистики.

На основе анализа действующей практики управления логистическими процессами предприятий ТЭК, принадлежащих ДТЭК, усовершенствованы функции управления на примере планирования и организации логистических целей поставок для корпоративных инновационных проектов компании. Блок-схема управления поставками ресурсов в корпоративных проектах, связанных с внедрением аутсорсинга логистических функций, приведена на рис. 2.

Основным аргументом для руководства предприятий в принятии решения об аутсорсинге, как правило, является экономический эффект: организация должна либо сократить расходы, либо увеличить доходы. Следовательно, одним из основных этапов реализации аутсорсинг-проекта является экономическое обоснование использования аутсорсинга логистических функций. Для этого была разработана экономическая модель оценки данного показателя.

Процесс передачи логистических функций на выполнение аутсорсеру показал, что реализации аутсорсинг-проекта имеет как положительные, так и отрицательные стороны. К положительным моментам можно отнести повышение экономической эффективности в результате реструктуризации активов и сокращения затрат на содержание отдельных подразделений и служб. К отрицательным моментам относятся – потеря знаний и навыков, которые являются бесценными активами предприятия, его конкурентным преимуществом.

Література

1. Гавриш О. Транспортні шляхи вітчизняної енергетики / О. Гавриш // Урядовий Кур'єр. – 2005. – 5 грудня. – с. 10.
2. Левчук К.О. Інтеграція управління логістичними процесами в загальну систему управління витратами великого промислового підприємства / К.О.Левчук // Моделювання регіональної економіки : зб. Наук. Праць. – Івано-Франківськ: Плай, 2010. – №2(16). – С. 115 – 121.
3. Леміш К.М. Методика прийняття рішення про використання аутсорсингових технологій / Леміш К.М. // Наукові праці Національного університету харчових технологій. - Київ: НУХТ, 2010. – № 34 -160 с. - С.61-63
4. Чумаченко М.Г. Інвестиційна політика в Україні: досвід, проблеми, перспективи: монографія / М.Г.Чумаченко, С.С. Аптекар, М.Г. Білопольський та ін. ; Акад. екон. Наук України. Ін-т економіки пром-сті НАН України. – Донецьк : Юго-Восток, 2003. – 291 с.

Романенко Є.В., Губарев В.В.

ВИКОРИСТАННЯ МАРКЕТИНГОВОГО ПІДХОДУ В ОРГАНІЗАЦІЇ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У період ринкових реформ, в умовах обмежених інвестиційних можливостей, дуже важливо вкласти кошти у розвиток виробництва та збут найбільш ефективних і перспективних для продажу товарів, що неможливо без детального вивчення ринку з точки зору діючого та перспективного попиту на них у конкретних частинах ринку.

Зазвичай коли говорять про маркетингову складову збутового комплексу, вона використовується в одному з трьох значень: як комплекс інструментів продаж, як комплекс інструментів аналізу ринку, як спосіб мислення. Тобто маркетингово-збутова діяльність розуміється у якості: активного аспекту (проникнення на ринки); аналітичного аспекту (розуміння ринків); ідеологічного аспекту (спосіб мислення).

Найчастіше виникає зведення функцій маркетингово-збутової роботи до її активного виміру (операційного маркетингу) та недооцінка його аналітичного виміру (стратегічного маркетингу). Усвідомлене розуміння даної проблеми розмежувалось між стратегічним та операційним початком маркетингово-збутової діяльності.

Стратегічна маркетингово-збутова діяльність за змістом представляє собою постійний та систематичний аналіз потреб ринку, який виводить на розробку концепцій ефективного продукту, який дозволяє компанії обслуговувати вибрані групи споживачів краще, ніж конкуренти, і тим самим забезпечувати виробнику стійку конкурентну перевагу. Операційна маркетингово-збутова діяльність відповідає «діяльній» стороні маркетингу, це збутовий інструмент фірми, без якого навіть самий кращий стратегічний план не має успіху. Він спирається на програми просування товарів, ціноутворення, продажу та комунікацій. Ці два образи доповнюють один одного і в той же час потребує вельми різних способів мислення та здібностей.

Операційна маркетингово-збутова діяльність – це активний процес з короткостроковим горизонтом планування, направлений на вже вивчену ситуацію. Основна ціль – генерація доходів від продажу, тобто цільовий оборот. Активність оперативної діяльності являється вирішальним фактором у діяльності фірми, особливо на тих ринках, де конкуренція загострена. Будь-який товар, який володіє першокласною якістю, повинен мати доступну ціну, бути доступним у збутовій мережі, пристосований до звичок цільових споживачів, і мати комунікаційну підтримку, яка забезпечує просування товару.

Взаємозв'язок цих двох сторін маркетингово-збутової діяльності створює інтегровану маркетингово-збутову діяльність – повноцінний маркетингово-збутовий процес. Інтегрована маркетингово-збутова діяльність призвана грати важливу економічну роль в економічній системі господарюванні.

Маркетингово-збутова діяльність підприємства засновується на наступних принципах: систематичний, всебічний ретельний облік стану та динаміки потреби, попиту, споживання, а також особливостей ринку, умов виробничої і збутової діяльності у цілях прийняття конкретних господарських рішень; створення умов для максимального пристосування виробництва, асортименту та якості продукції усієї системи управління виробничо-збутовою діяльністю до вимог ринку, структури та динаміки споживачів і попиту; активний вплив на попит, ринок та споживача за допомогою реклами, торгової та цінової політики контролю за сферою товароруху.

Маркетингово-збутова діяльність націлена на вирішення наступних управлінських задач:

- обґрунтування цілісності та необхідності виробництва тієї чи іншої продукції шляхом прояву існуючого чи потенційного попиту;
- організація науково-дослідницької діяльності по створенню зразків товарів чи продукції, які відповідають вимогам споживачів;
- регулювання і направлення усієї діяльності фірми включаючи текуче оперативне керівництво виробництва, транспортуванням, упакуванням, продажем, рекламою, сервісним обслуговуванням, направлені на розширення та стимулювання збуту продукції;
- координація та планування виробництва та фінансування;
- організація та вдосконалення системи та методів збуту та розподілення продукції.

Річ у тім, що починаючи програмування своєї діяльності виробник повинен вирішити наступні важливі питання: діяти, взагалі, чи ні; якщо діяти, то яким може виявитися ризик у тому чи іншому варіанті рішення. Інакше кажучи, підприємство стикається з необхідністю зменшення невизначеності результатів того чи іншого рішення для досягнення і поставлених цілей у боротьбі за підвищення своєї конкурентоздатності на ринку, збільшенню прибутку. Рішення відповідної маркетингово-збутової проблеми повинно зменшити цю невизначеність до такого ступеню, коли можна сказати, що збутовий ризик та ймовірні втрати будуть зведені до прийняттого рівня. Виходячи з цього, рішення проблеми – це, обґрунтування та підготовка управлінських рішень на рівні підприємства для інтенсифікації його збутових зусиль.

Вихідним першим етапом є виявлення та точне формулювання проблеми, тобто постановка загальної задачі.

Наступним – другим етапом є аналіз та оцінка вихідної інформації.

Третій етап – це визначення цілей і постановка задач маркетингово-збутової діяльності, на якому повинно здійснюватись розмежування загальних цілей і специфічних задач, при тому і ті та інші повинні бути представленні у кількісному вираженні (процент зросту прибутку, збільшення продаж і т. п.).

Результати роботи на третьому етапі визначають четвертий етап – вибір визначеної стратегії маркетингово-збутової діяльності та засобів досягнення поставлених цілей. Це ключовий етап рішення будь-якої проблеми. Від вірності та обумовленості рішень прийнятих на третьому та особливо на четвертому

етапі, залежить успіх виконання поставлених підприємством виробничо-збутових задач.

П'ятий етап – планування та контроль – полягає у визначенні того, хто, що, коли, як і для кого робить, тобто у розподілу завдань між учасниками маркетингово-збутових відносин, включаючи мобілізацію ресурсів у рамках визначеного плану дій, вибрані з деякої сукупності можливих альтернатив. Це етап розробки плану (програми) маркетингу.

І, нарешті, шостий етап охоплює діяльність по оцінці результатів, які досягнуті в процесі здійснення намічених заходів шляхом співставлення запланованих чи прогнозованих показників з фактичними.

Найважливіша особливість даного підходу до рішення проблеми – це багатогранність, яка ґрунтується на розумінні того, що у процесі аналізу та оцінок об'єктивно можуть бути допущені прорахунки та помилки. У підсумку прийнятих дій, першочергова проблема виявиться вирішеною не повністю, а вибрана стратегія не дасть очікуваного результату, увесь цикл повинен повторитися заново, до тих пір, поки не буде вироблено кінцеве, прийнятне для підприємства рішення. Іншими словами, проблеми маркетингово-збутової діяльності вирішуються методом «спроб та помилок», тобто шляхом послідовного приближення до цілі, вносячи кожний раз необхідні поправки та уточнення.

При цьому, під процесом маркетингово-збутової діяльності розуміють послідовну реалізацію її основних елементів в їх взаємодії та зв'язці.

Вихідним моментом у процесі сучасної маркетингово-збутової діяльності, її початком та об'єктивною основою є комплексне вивчення ринку, а в його рамках – вивчення покупця та виявлення його потреб. Завершується процес продажу товару (послуги) кінцевому чи проміжному покупцю в залежності від типу та споживчого призначення товару.

Організаційну основу процесу складає програма дій у формі так названого плану маркетингу. Комплексне вивчення ринку повинно дати інформацію, необхідну для рішення наступних задач: визначення можливостей реалізації; планування асортименту продукції; планування реклами та стимулювання збуту.

Найважливішою серед цих задач є планування асортименту продукції. Головна проблема тут – визначення та наступне втілення у товарі таких функціональних, споживчих та естетичних параметрів, включаючи упаковку, які б дозволяли максимально реалізувати виявлені у результаті вивчення ринку можливості попиту, який забезпечує запланований прибуток.

План маркетингу є основоположним, організаційно-методичним документом маркетингово-збутової діяльності підприємства. У ньому з граничною конкретністю повинні бути визначені задачі, час, місце та методи здійснення заходів, які забезпечують досягнення поставлених цілей в області виробництва та збуту продукції підприємства.

Таким чином, орієнтація збутової діяльності підприємства на маркетинг означає прийняття маркетингового способу практичних дій та маркетингового способу мислення.

Використання методології організації збутової діяльності на основі маркетингу дозволить підприємству: визначити стратегічний портфель продуктів; спрогнозувати потенціал і визначити ємність ринку; виявити стратегічні альтернативи та проблеми підприємства; визначити стратегічну платформу його розвитку; розробити перспективну маркетингову стратегію, направлену на збільшення долі ринку та рентабельності продукції підприємства.

Література

1. Савицька Г.В. Аналіз господарської діяльності підприємств: Навчальний посібник. – Мн.: Нові знання, 2002. – 704 с.
2. Крикавський Є., Чухрай Н. Промисловий маркетинг: Підручник. 2-ге видання – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2004 – 472с.
3. Данько Т.П. Управління маркетингом: Навчальний посібник – М.: ІНФРА, 1997 – 280 С.
4. Жук Л.А., Жук І.Л., Не живець О.М. Господарське право: Навчальний посібник – К.: Кондор, 2003. – 400 с.
5. Пікач Я.М., Труфанова Л.М. Господарське законодавство: Навчальний посібник – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.
6. Котлер Ф. Маркетинг у третьому тисячолітті – М.: АСТ, 2000. – 312 с.
7. Котлер Ф. Маркетинг. Менеджмент.: Аналіз, планування, впровадження, контроль. – СПб.: Пітер Ком, 2000 – 380 с.

Скорик А.Т., Ляшок Н.Ю.

ОСНОВИ БЮДЖЕТУВАННЯ ПРОЕКТІВ

Актуальність. В умовах обмеженості фінансових ресурсів завжди виникає потреба раціонального планування витрат проекту. Складання бюджету проекту успішно вирішує таку проблему, адже передбачає оцінку вартості по всіх операціям і по проекту взагалі.

Мета дослідження. Аналіз та дослідження організації процесу формування бюджету проекту, в тому числі розгляд змісту поняття, його значення; розгляд етапів бюджетування та підходів розробки; визначення ролі оптимізації та наведення ефекту від виконання бюджету.

Проблемі, що розглядається, завжди приділяли увагу як вітчизняні, так і зарубіжні науковці, серед яких найвідоміші: Бочаров В., Білик М., Горбунов А., Шим Д., Сигел Д., Леонтьєв В. та ін.

Основна частина. Отже, розглянемо спочатку, що ж являє собою бюджет проекту. Бюджет проекту (Budget) — це постатейний список передбачуваних витрат, необхідних для виконання робіт по досягненню цілей проекту. Процес складання, призначення оцінок вартості всім операціям у проекті і безпосередньо прийняття бюджету називається бюджетуванням проекту. В результаті всі витрати й ресурси проекту розподіляються за окремими операціями. Різним стадіям життєвого циклу проекту відповідають різні типи бюджетів:

1. Попередній (оцінний) бюджет.
2. Затверджений (офіційний) бюджет (cost baseline).
3. Поточний (коректований) бюджет.
4. Фактичний бюджет.

Бюджет залежить від майбутніх інвестиційних можливостей, доходності передбачених інвестицій, строку окупності інвестованих коштів, вибору моменту інвестування, рівня ризиків, фінансової стійкості ініціатора проекту та наявності у нього незавершеного будівництва і невстановленого обладнання, грошово-кредитної політики держави тощо.

Для складання бюджету, як правило, використовують інформацію щодо календарного плану реалізації проекту, загальної стратегії фінансування, кошторис витрат на виконання певних робіт, графік грошового потоку, побудований на основі бізнес-плану та, звичайно, фінансовий стан ініціатора проекту на даний момент та у майбутньому.

Багато підприємств часто мають справу не з окремими проектами, а з інвестиційним портфелем, який складається з декількох проектів. Відбір та реалізація проектів з цього портфелю здійснюється також у рамках розробки бюджету капітальних вкладень. Інвестиційні проекти, що входять до портфелю, ранжують у капітальному бюджеті виходячи з стратегічної важливості для підприємства та прибутків, що вони генерують. При плануванні капітальних вкладень слід враховувати особливості галузі (сфери бізнесу) та характеру діяльності підприємства. Контроль здійснюють шляхом порівняння бюджетних та фактичних параметрів капіталовкладень.

Теоретично у бюджет можна включати всі проекти, що задовольняють критеріям відбору, прийнятим на даному підприємстві [3, с.198]. Але на практиці при цьому треба враховувати такі умови, як:

- ~ проекти бувають як незалежні, так і альтернативні;
- ~ включення наступного проекту у бюджет передбачає пошук джерел його фінансування;
- ~ вартість капіталу, що використовується для оцінки проектів щодо включення їх до бюджету, може бути різною, в залежності від рівня ризику;
- ~ ціна капіталу піднімається з ростом обсягу капіталовкладень;
- ~ при складанні бюджету враховують ряд обмежень за ресурсними та часовими параметрами. [1]

Основні підходи до розробки бюджету капітальних вкладень:

I – базується на критерії *норми доходності проекту* (IRR). Усі проекти ранжують за зниженням IRR і відбирають для реалізації. Щоб включити новий проект у портфель, необхідно знайти додаткові джерела фінансування, а також використовувати власні кошти.

II – базується на критерії *чистої приведеної вартості* (NPV). Розраховується у такій послідовності: спочатку встановлюють значення ставки дисконтування, визначають величину чистої приведеної вартості проекту (NPV), далі всі проекти з $NPV > 0$ включають до інвестиційного портфеля, і в кінці з альтернативних проектів вибирають проект з найбільшим значенням NPV.

Говорячи про бюджетування, слід відмітити значення оптимізації, оскільки деякі підприємства не хочуть залучати зовнішні джерела фінансування, що є причиною обмежених інвестиційних можливостей. Чи підприємці ніякують від високих цін довгострокових кредитів, чи побоюються втратити частину голосів в управлінні підприємством через емісію корпоративних облігацій, чи просто вважають, що основне – це безпека і контроль за фірмою, ніж додаткові прибутки, та це зумовлює оптимізацію плану капітальних вкладень.

Найпоширеніший варіант – *просторова оптимізація*. У цілому під просторовою оптимізацією розуміють необхідність формування такого інвестиційного портфеля, щоб максимізувався сумарний можливий приріст капіталу від реалізації декількох не пов'язаних між собою інвестиційних проектів, які у сукупності потребують інвестицій більше, ніж потенційно є у підприємства (інвестора) фінансових ресурсів, котрі можуть бути використані для реалізації таких проектів. [4] Інвестор виконує наступні дії:

1) Для кожного проекту спочатку необхідно розрахувати індекс рентабельності інвестицій — PI;

2) До інвестиційного портфеля підприємства послідовно включаються проекти в порядку зменшення їх показника PI до того моменту, поки їхня сукупна вартість не перевищує ліміту обсягів інвестицій, що можуть бути профінансовані підприємством;

3) Якщо перелік привабливих проектів не вичерпано і наявний залишок інвестиційних ресурсів, то наступний (за критерієм зменшення PI) проект беремо до реалізації не в повному обсязі, а лише в тій частині, яка може бути реально профінансована підприємством. [2]

Але завжди слід у процесі оптимізації бюджету аналізувати його виконання, щоб вчасно знайти відхилення та виправити поточні помилки. Такий аналіз проводять за допомогою складання балансів інвестицій.

А безпосередньо ефект від виконання капітального бюджету має характеризуватися такими показниками, як:

- зростання / зниження чистого прибутку;
- зниження / приріст капітальних активів / основних засобів/ незавершеного будівництва;
- зміна величини довгострокових зобов'язань у пасиві балансу підприємства;
- зниження / приріст залишку грошових коштів на розрахунковому рахунку.

Висновок. Отже, бюджетуванням називають процес складання, призначення оцінок вартості всім операціям у проекті і безпосередньо прийняття бюджету. Основа у складанні будь якого бюджету – це розгляд та затвердження техніко-економічного обґрунтування проекту, затвердження кошторисної документації, розподіл відповідальності та повноважень та безпосередньо контроль за реалізацією проекту. А ефект від цього – забезпечення фінансової стійкості і досягнення бажаного результату від реалізації проекту.

Література

1. Майорова Т.В. Особливості бюджетування інвестиційних проектів//Ефективна економіка: електронне наукове фахове видання. 17.08.2011.
URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=661>
2. Ноздріна Л. В., Ящук В.І., Полотай О.І. Бюджетування проекту: Управління проектами // Моя бібліотека: електронна бібліотека.
URL: http://www.bookbrains.com/book_472_chapter_33_Bjudzhetuvannja_proektu.html
3. Бочаров В.В., Финансовый инжиниринг. – СПб.: Питер, 2004
4. Черваньов . Менеджмент інвестиційної діяльності: Просторова оптимізація інвестиційних проектів// Бібліотека економіста: електронна бібліотека. 2003.
URL: <http://library.if.ua/book/71/5220.html>
5. Партин Г. О. Бюджетування у системі управління витратами підприємства // Фінанси України. – 2003. - №5. – С. 50-53

Скорик А.Т., Табачкова Н.А.

ТЕХНІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність. Як відомо, основу виробничої діяльності будь-якого підприємства становить процес виробництва продукції або надання послуг з метою їх реалізації. Виробництво продукції або надання послуг за обсягом та якістю вирішальною мірою залежить від рівня розвитку техніко-технологічної бази підприємства. Потенційна виробнича спроможність підприємства, мірилом якої є його виробнича потужність, також вирішальним чином залежить від наявної у нього техніко-технологічної бази. Це значить, що дослідження у цій сфері мають велику практичну значимість для будь-якого підприємства. Тож це і зумовлює актуальність роботи.

Мета дослідження. Аналіз теоретичних основ поняття «технічний розвиток», розгляд технічного стану Локомотивного депо станції Красноармійськ (ТЧ-4), розробка рекомендацій щодо технічного розвитку та проекту створення нового цеху як шляху до покращення технічного стану підприємства. У сфері, що розглядається, існує велика кількість фундаментальних та методичних робіт таких відомих науковців, як: Бочаров В., Білик М., Горбунов А., Шим Д., Сигел Д., Леонтьєв В. та ін.

Основна частина. Технічний розвиток підприємства представляє собою процес удосконалення техніки, технології, продукції і послуг, що виробляються, й професіональних можливостей кадрів з метою інтенсифікації виробництва, підвищення його ефективності й якості продукції. 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.

Технічний розвиток підприємства як об'єкта організаційно-економічного управління охоплює різноманітні форми, які відображають відповідні стадії ро-

звитку виробничого потенціалу і забезпечують відтворення основних фондів (від капітального ремонту засобів праці до технічного переозброєння і розширення чи нового будівництва певних виробничих ланок). Із сукупності форм технічного розвитку важливо виділити також ті, які характеризують, з одного боку, підтримку надійного експлуатаційного стану техніко-технологічної бази (ТТБ), а з іншого - її безпосередній розвиток шляхом удосконалення і нарощування.

Підтримання експлуатаційного стану ТТБ включає капітальний ремонт, заміну зношеного обладнання новими економічними моделями, технічне дооснащення підприємства. Розвиток техніко-технологічної бази включає: модернізацію обладнання, технічне переозброєння, реконструкцію, розширення, нове будівництво, а також застосування нових технологій, інструменту і технологічної оснастки. [1]

Локомотивне депо Красноармійськ є відокремленим структурним підрозділом «Державного підприємства «Донецька залізниця», що відноситься до загальнодержавної власності, і є стосовно локомотивного депо вищим органом управління. Локомотивне депо створено з метою забезпечення встановленого обсягу перевезень вантажів і пасажирів на обслуговуючій ділянці транспортної мережі, а також утримання, ремонт та експлуатація тягового рухомого складу (ремонт локомотивів за домовленістю, ремонт і огляд колісних пар локомотивів). [3]

Для виконання завдань, що стоять перед локомотивним депо, передбачаються наступні облаштування на його території: склад палива (для храніння запасів дизельного палива, масел та змазок); поворотне коло, або поворотний трикутник (для проведення періодичного або технологічного розвороту локомотиву); пункт технічного обслуговування локомотивів (ПТОЛ – для проведення операцій по технічному обслуговуванню та екіпіровці локомотивів); пункт екіпіровки локомотивів; пункт реостатних іспитів тепловозів та дизелів); цехи ремонту локомотивів (для виконання тех. огляду та більш складних видів ремонту); допоміжні цехи (для ремонту окремих вузлів та агрегатів локомотиву); адміністративно-побутовий комплекс (для розміщення приміщень: душевих, роздягалень, робочих кабінетів апарату управління та інженерно-технічного складу депо); будинок відпочинку локомотивних бригад (для міжрейсового відпочинку локомотивних бригад). Крім вищевказаних приміщень в Локомотивному депо існують котельні, очисні споруди та пункти обмивки локомотивів. [2]

Але на даний момент на підприємстві існує проблема щодо ремонту дизелів, оскільки такий цех відсутній в Красноармійському депо, тому необхідно відправляти локомотиви на ремонт у м.Волноваху, де як раз знаходиться найближчий пункт. Тож автором було запропоновано провести модернізацію підприємства у вигляді відкриття нового цеху по ремонту дизелів.

Ремонт дизелю включає комплекс робіт по відновленню ісправностей та працездатності складу. Періодичність поточного ремонту дизеля, згідно з указом ВАТ «РЖД» № 622 від 6 квітня 2006 року та наказу УЗ № 030 ЦЗ від 31

травня 2005 року, встановлювалась у об'ємі ТР-1 – 2 місяці; в об'ємі ТР-2 – кожні 75 000 км, але не більше 7,5 місяців; в об'ємі ТР-3 – кожні 150 000 км, але не більше 15 місяців. Поточний ремонт дизеля, як правило, проводиться в локомотивному депо. Капітальний ремонт здійснюють на ремонтних заводах. Періодичність капітального ремонту встановлювалась в об'ємі КР-1 – 600 000 км, але не більше 5 років; в об'ємі КР-2 – 1200 000 км, але не більше 10 років.

Метою відкриття нового цеху в Локомотивному депо Красноармійськ є технічний розвиток підприємства, економія часу на доставку дизелів до пункту їх технічного огляду та ремонту, і пов'язана з цим економія ресурсів, залучення кваліфікованого персоналу тощо. Основні виробничі характеристики проекту: планується створення цеху у складі: роздаточні та зливні колонки для зливу та подальшого наповнення маслом або водою відповідних систем локомотиву; система трубопроводів, розміщених під підлогою, які через електричні насоси, що знаходяться в екіпіровочному приміщенні, включаються в масляні та водні ємкості; підйомний або мостовий кран; шліфувальний та заточувальний станок для заточки поршневих гільз, коленвалів тощо; станок для регулювання турбокомпресору; машина для промивки коленвалів та гільз; стенд для зборки-розборки; стенд для іспиту обладнання; паливна апаратура.

Автором було проведено SWOT-аналіз, що дало наступні результати:

СИЛЬНІ СТОРОНИ ПРОЕКТУ	СЛАБКІ СТОРОНИ ПРОЕКТУ
<ul style="list-style-type: none"> • Відповідність спеціалізації цеху структурі економіки підприємства; • Зацікавленість регіональних органів управління залізницею у відкритті цеху по ремонту дизелів у Красноармійську; • Досить короткі строки реалізації проекту; • Надання нових робочих місць. 	<ul style="list-style-type: none"> • Відсутність компетентних інноваційних менеджерів; • Значні затрати на закупівлю обладнання.
СПРИЯТЛИВІ МОЖЛИВОСТІ	ЗАГРОЗИ РЕАЛІЗАЦІЇ
<ul style="list-style-type: none"> • Інтерес до технічного розвитку підприємства; • Економія ресурсів; • Інші. 	<ul style="list-style-type: none"> • Нестаток капіталу; • Ризик віддання переваг побудови цеху в іншому місті • Відмова від фінансування проекту.

Табл. 1. SWOT-аналіз проекту

Передбачувані строки реалізації проекту: (1) підготовча стадія (розробка бізнес-плану, підготовка та обговорення проекту, отримання згоди на реалізацію, проведення перемовин) – 185 днів, починаючи з 01.08.2014. (2) інвестиційна стадія: будівництво – лютий – березень 2015, придбання і монтаж обладнання – березень-квітень 2015 р.

(3) запуск цеху – квітень-травень 2015 р.

Загальний обсяг капітальних затрат – 985 тис.грн, в тому числі: підготовчий етап – 168,7 тис.грн.; монтажні роботи – 112,3 тис.грн; придбання основного обладнання – 704 тис. грн. Необхідні трудові ресурси: 8 чоловік, середня заробітна плата – 2 500 грн/міс.

На перший погляд цифри можуть показатись майже нереальними, і що проект такого масштабу буде складно реалізувати в Красноармійському Локомотивному депо. Але, поглянувши на досвід подібних як українських підприємств загалом, так і локомотивних депо Донецької області (12 локомотивних і 4 моторвагонних депо), можна сказати, що проект вартий реалізації, оскільки при ефективному впровадженні дасть депо багато нових можливостей і вигід.

Література

1. Зінь Е.А., Турченко М.О., Планування діяльності підприємства: підручник. – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 320с.
2. Большая энциклопедия нефти и газа. (електронний ресурс) – <http://www.ngpedia.ru/id3684p4.html>
3. Прес-служба Донецької залізниці. Новини від 1.02.2012 (електронний ресурс) - www.railway.dn.ua

Стрелець Н.О., Крачковський В.В.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

У статті розглянуті особливості процесу управління підприємством на сучасному етапі розвитку сучасної України.

Ключові слова: підприємство, управління, економіка, відносини.

Актуальність даної теми полягає в тому, що у зв'язку з розвитком ринкової економіки країни для забезпечення конкуренції підприємства потрібно підвищувати ефективність його управління.

Ця проблема розглядалась в наукових працях таких вчених, як Судра А.В., Ковальов В.С., Дудукало Г.О. та інші. Але не зважаючи на різність думок авторів можна визначити поняття, що ефективність управління підприємством - це оцінка ефективності виробничої діяльності, управлінських рішень, витрат економічних ресурсів, аналіз фінансового стану, а також наявність конкретних технологій і засобів забезпечення ефективного функціонування підприємств.[2]

Звернемо увагу на соціальну складову ефективності управління підприємством, яка відображає величину і ступінь задоволення потреб населення. Вона припускає певну реакцію населення на якість, терміни і різноманітність наданих послуг, що можуть оцінюватися як в абсолютному вимірі, так і порівняно з якими-небудь стандартами чи нормами (обсяги і вартість наданих послуг, якість і витрати, ресурси та їх використання і т.д.).

В Україні на сьогоднішній день використовується багатокритеріальна оцінка виміру, яка вміщує в себе загальні критерії:

1. Дієвість.

2. Економічність.
3. Якість.
4. Прибутковість (доходи / витрати).
5. Продуктивність.
6. Умови роботи.
7. Впровадження нововведень.[1, с.620]

Основною метою ефективності управління підприємства є оптимізація пропорції між трьома напрямками використання коштів: на матеріальне забезпечення і проведення ремонтних робіт, на зарплату працівників, на управління.

Поняття економічної ефективності управління підприємства містить в собі зацікавленість робітників, яка відображається в їх кількості, заробітній платі, умов праці, соціальному забезпеченні а також благоустрою їхніх родин.

Таким чином, можна зробити такі висновки, що ефективність управління підприємства залежить від:

- 1) Фінансів, яка показує конкурентоспроможність підприємства на ринку, а також ефективне використання ресурсів регіону.
- 2) Цілей, стратегій, політики і цінності вміщують в собі оціночні показники, як конкурентоздатність, гнучкість, динамічність.
- 3) Виробництва, залежить від технологічних потужностей, їх модифікацій, а також від кваліфікації і ефективного використання трудових ресурсів
- 4) Споживчого результату і екології – відношення попиту населення і екологічного використання ресурсів підприємства, що не зашкоджує здоров'ю людини.

Література

1. Анастасія Коновалова. Підвищення ефективності управління підприємства// Інтернет конференція – 2012. - № 4.
2. Осовська Г.В., Осовський О.А. Менеджмент організацій: Навчальний посібник . – К.: Кондор, 2007.– 676 с.

Сысой Ю.В., Ляшок А.Я., Рябченко А.А.

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Проблема антикризисного управления на сегодняшний день играет важную роль в процессе функционирования предприятия. Это связано с тем, что при организации работы предприятие сталкивается с рядом проблем и рисков и от того, насколько правильно будут приниматься решения в отношении этих проблем, зависит работоспособность и прибыльность предприятия. Для разработки системы антикризисного управления необходимо идентифицировать вид возможного кризиса в целом и взаимосвязь этих кризисов.

Цель данной работы - исследовать взаимосвязь разнообразных кризисов и систематизировать признаки проявления кризисных явлений.

Для начала уточним сущность понятия «кризис» в экономических систе-

мах. Согласно экономическому словарю, *кризис - опасное состояние, перелом*. [4] Кризисом также считают такое состояние предприятия, когда нарушается система работоспособности предприятия по тем или иным причинам, или когда что-то мешает выполнить поставленные цели.

Из этого определения следует, что кризис может привести предприятие, как к краху, так и к положительному перелому в деятельности.

Кризисы могут возникнуть на любой стадии деятельности организации как в период становления и развития, так и в период стабилизации и расширения производства.

Кризисные ситуации, прежде всего, выражаются в колебаниях объема производства и сбыта продукции, роста кредиторской задолженности поставщикам, банкам, налоговым органам, в дефиците оборотных средств и т. п., так как именно эти причины служат предпосылкой появления состояния неплатежеспособности организации. [1]

Применительно к организации кризисы можно классифицировать и описать следующим образом:

- технологический - это кризис «устаревшего оборудования и технологий» в результате чего предприятие не имеет возможности выпускать качественную и конкурентоспособную продукцию, что приводит организацию к финансовым потерям;

- социальный - это кризис, который возникает в результате появления между работниками или их группами конфликтов, в том числе между рабочими и администрацией, управленческих конфликтов в аппарате управления и т.п. Указанные конфликты ведут к принятию неэффективных решений и к потерям времени на самом производстве;

- организационный - это кризис, который возникает в результате несовершенства производственной структуры аппарата управления в организации, неэффективного распределения обязанностей, прав, полномочий и ответственности между уровнями управления, подразделениями аппарата и внутри между исполнителями;

- информационный - это кризис являющийся следствием ситуации, в которой получаемая информация не отражает изменений, происходящих на рынке, недостаточно достоверно отражает положения дел в самой организации. Все это вызывает возникновение и увеличения различных видов потерь;

- кризис взаимодействия между собственниками организации или с властью, противоречие в их интересах, что не позволяет проводить эффективную политику и в результате приносит существенные потери организации.

Все эти кризисы взаимосвязаны между собой и неизменно ведут к финансовому кризису (кризису неплатежеспособности, рис. 1). Финансовый кризис - это кризис, который возникает в результате расстройств финансовой системы предприятия, т.е. нерациональное использование собственного капитала и заемных средств, неэффективного использования полученной прибыли, что влечет за собой опять же финансовые проблемы предприятия.

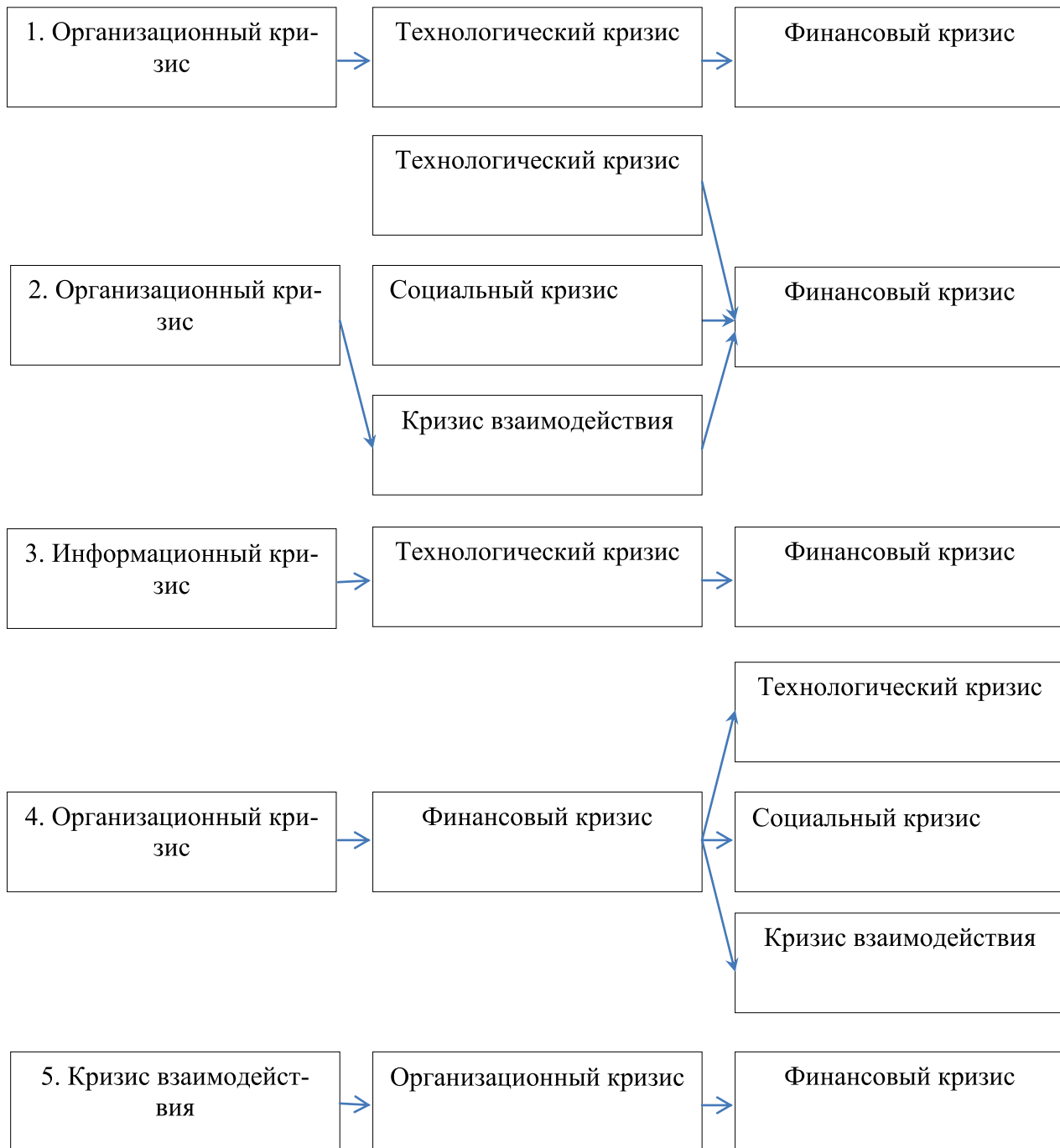


Рис.1- Функциональные составляющие кризисной ситуации

Практически в любой литературе большее внимание уделяется именно финансовому кризису, однако до наступления финансового кризиса предприятия проходят через ряд других кризисов, что имеет свои внешние проявления, которые являются симптомами кризиса: возрастает себестоимость продукции, ухудшаются финансовые показатели, теряется платежеспособность, растёт кредиторская задолженность, появляется угроза банкротства предприятия.

Література

1. Антикризисное управление: учебник / Е.П. Жарковская, Б.Е. Фодский. -3-е изд., испр. и доп.- М.: Омега-Л, 2011 - 356 с.:
2. Манив З.О., Луцкий И.М. - Экономика предприятия: учебное пособие - К.: Знание, 2010. - 580 с.
3. Михайлушкин А.И., Шимко П.Д. - Экономика. Учеб. Для техн. вузов. М.: Высш.шк., 2009. - 399 с.; ил.
4. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцев Е.Б. - Современный экономический словарь - М.: ИНФРА - М, 1998. - 479 с.
5. Стратегическое планирование /Под ред. Уткина Э.А. - М.: «ТАНДЕМ». Издательство ЭКСМО, 2008. - 440 с.
6. Экономика предприятия.: Учебник под общей ред. С.Ф. Покрапивного - изд. 2-е испр. и доп. - К.: КНЕУ, 2011. - 528 с.

Харченко В.А.

РОЗВИТОК У ТЕОРІЯХ І МОДЕЛЯХ

Проблеми розвитку (зростання, функціонування) суспільства, економіки, виробництва досліджувалися представниками різних економічних шкіл – від класичної економічної школи до інституціоналізму [1-7]. Шотландський економіст Адам Сміт (1723-1790 р.) [4] стверджував, що інтереси суспільства задовольняються через виробництво і продаж товарів, на які існує попит, отже враховуються сьогоденні потреби, тоді як поза увагою залишаються інтереси майбутніх періодів функціонування. Англійський класик Девід Рікардо (1772-1823 р.) розглядав «розвиток» у межах теорії земельної ренти і довів, що економічне зростання є обмеженим, оскільки кількість і якість природних ресурсів зменшуються.

Взагалі у фаховій літературі найчастіше виділяють три напрями у вивченні процесів зростання (розвитку): неокейнсіанський, неокласичний та еволюційний (напрямок інституціоналізму). Найвідомішими дослідниками за цією проблемою є Е.Домар, Дж. Міль, Р.Солоу, Р.Харрод, Й. Шумпетер.

Серед представників неокейнсіанських поглядів значний внесок у теорію економічного зростання зробили англійський економіст Рой Форбс Харрод (1900-1978 р.) і американський економіст Євсей Дейвід Домар (1914-1997 р.). У роботі «До теорії економічної динаміки» (1947 р.) Р. Харрод визначив можливі темпи зростання та фактори, що їх обумовлюють. Серед робіт Є.Домара із досліджуваної проблематики відомою є праця «Нариси теорії економічного зростання» (1957 р.). Науковий внесок цих економістів найбільш відомий завдяки моделі Харрода–Домара, в якій досліджується норма врівноваженого зростання, що залежить від співвідношення зростання доходів та інвестицій.

Проблемами зростання опікувався американський економіст, неокласик Роберт Мертон Солоу (1924 р.н.) – лауреат Нобелівської премії з економіки

(1987 р.) у сфері теорії економічного зростання. Відомою є еталонна модель зростання Р.Солоу, з якої випливає, що технологічні зміни (прогрес) у найбільшій мірі впливають на зростання показників діяльності. Учений також вивчав фактори зростання, економічне зростання та структуру довгострокового розвитку. Еволюційний напрям дослідження проблем розвитку засновується на працях таких відомих економістів, як британський вчений Джон Стюарт Міль (1806-1873 р.) та австрійський і американський дослідник Йозеф Алоїз Шумпетер (1883-1950). Економічна наука за Дж. Мілем поділяється на статичну і динаміку, а це в свою чергу призводить до появи теорії рівноваги і теорії розвитку. Вчений дотримувався поглядів, що розвиток – це порушення рівноваги.

Й. Шумпетер у своїй праці «Теорія економічного розвитку» (1912 р.) [5] приділив увагу питанням динамічного розвитку, підкресливши, що джерелом розвитку виступають внутрішні процеси, пов'язані з новою технологією, матеріалами тощо, а суб'єктами розвитку є підприємці.

Основні існуючі теорії і моделі щодо розвитку згруповано і подано у таблиці.

Таблиця –
Основні теорії і моделі розвитку

Найменування теорій, моделей	Сутність основних ідей
1. Макрорівень: теорії економічного розвитку	
1.1 Теорія лінійних стадій	– ривок до самопідтримуючого <i>зростання</i> як стадія інтеграції країни у світове господарство; – майбутній економічний <i>розвиток</i> пов'язується із спроможністю зберігати та інвестувати частину валового внутрішнього продукту
1.2 Модель структурних перетворень	– джерело економічного <i>зростання</i> країни – збільшення валового внутрішнього продукту; – обмеженням господарського <i>зростання</i> є дія внутрішніх і зовнішніх факторів
1.3 Теорія ендогенного <i>зростання</i>	довгострокове економічне <i>зростання</i> держави забезпечується економічною політикою цієї держави
1.4 Моделі соціально-економічного <i>розвитку</i>	стратегія <i>розвитку</i> країни формується її урядом на базі існуючих потреб
2. Мікрорівень: еволюційні теорії	
2.1 Модель етапів <i>розвитку</i>	у процесі <i>функціонування</i> підприємство проходить етапи, серед яких етап посилення <i>зростання</i> і етап <i>зміни зростання</i>
2.2 Модель еволюції	– розвиток пов'язується із переходами, які супроводжуються <i>змінami</i> ; – компоненти <i>розвитку</i> є обмеженими, оскільки процеси <i>функціонування</i> і <i>розвитку</i> залежать від задоволення потреб клієнтів підприємства
2.3 Модель <i>змін</i>	– процес <i>розвитку</i> розглядається з позиції формуван-

(переходу)	ня, нормування й інтегрування системи; – на стадії інтегрування система має знайти нові елементи для <i>розвитку</i> для нової структури і нового циклу розвитку
2.4 Еволюційна теорія організації (поч. 70-х років ХХ-го стол.)	організація підприємства досліджується у процесі <i>змін</i> у зв'язку із складністю і прискоренням відносин, розширенням інформаційних потоків

Примітка: узагальнено за [3, 6, 7]

Як видно з інформації, поданої у таблиці, дослідження проблем розвитку тісно перетинається із вивченням проблем зростання, змін, функціонування. Розвиток також ототожнюється із прогресом та еволюцією.

Узагальнюючи вищевикладене слід зазначити, що проблема розвитку, управління розвитком і у теперішній час потребує поглибленого вивчення, оскільки кризові процеси руйнують налагоджені зв'язки підприємств, завдають збитків. Важко прогнозований вплив зовнішнього оточення вимагає від керівництва суб'єктів господарювання ефективних рішень щодо розвитку господарської діяльності у ризиковий посткризовий період функціонування.

У подальших дослідженнях слід запропонувати систему цілей розвитку промислових підприємств.

Література

1. Демченко С.К. Эволюция теорий экономического роста: монография / С.К. Демченко. – Красн.гос.ун-т, 2006. – 149 с.
2. Ковальов В.В. Економічне зростання: теоретичний аспект / В.В. Ковальов// Європейський вектор економічного розвитку. – 2012. – № 2(13). – С. 393-396.
3. Раєвська О.В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: монографія / О.В. Раєвська. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2006. – 496 с.
4. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2007. – 960 с.
5. Теория экономического развития / И. А.Шумпетер ; пер. С нем., англ. В.С. Автономов [и др.]. – М.: Эксмо, 2008. – 863 с.
6. Lewis, W. Arthur The Theory of Economic Growth. – New York: Harper Torchbook, 1955.
7. Rostow W.W. The stages of economic growth: A. Non communist Manifesto. – London, 1960.

Чугунова А.И., Коробский Р.В.

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ РАЗВИТИЯ ВИРТУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УКРАИНЕ

В современном мире происходит переход к экономике, основанной на информационных технологиях, управлении интеллектуальными ресурсами и партнерскими связями. Глобальные тенденции развития современных рынков, такие как глобализация рынков, растущее значение качества товара, его цены и степени удовлетворения потребителей, повышение важности устойчивых от-

ношений с потребителями (индивидуальными заказчиками), а также растущее значение степени применения новых информационных и коммуникационных технологий в большей степени повлияли на развитие новых организационных форм управления предприятием [2].

Активно развивающейся формой рыночного взаимодействия хозяйствующих субъектов является сетевая форма, существующая наряду с другими организационными формами и представляющая иной механизм структурной координации, отличный как от внутрифирменного, так и от чисто рыночного механизма. В экономике Украины виртуальная (сетевая) форма организации предприятий становится одним из перспективных направлений развития бизнеса, а интенсивный рост виртуальных предприятий и партнерских сетей в экономике актуализирует изучение феномена такой формы организации бизнеса и в большей степени инструментов и моделей организации и управления виртуальными предприятиями. Однако виртуальные предприятия, кооперационные сети и сетевые структуры все еще остаются малоизученными с точки зрения разработки формальных моделей и инструментов их организации и эффективного управления. Это обуславливает актуальность данной работы. Предметом изучения являются проблемы развития виртуального предпринимательства на Украине.

На развитие новой формы организации и управления предприятиями (виртуализации) на Украине в большей степени повлияли такие тенденции развития современных рынков, как глобализация, растущее значение качества товара, повышение важности устойчивых отношений с потребителями.

В настоящее время в нашей стране также ускоренными темпами происходит эволюция технологий: внедряются так называемые ERP-системы (Enterprise Resource Planning — системы планирования ресурсов предприятия). Для подобных систем определяющим фактором является получение достоверной информации в режиме реального времени. В большинстве своем под виртуальной организацией предприятий в производстве понимают ту или иную форму организации взаимодействия этих предприятий в области логистики и материально-технического снабжения. Основным препятствием на пути повсеместного использования в производственном процессе виртуализации является не способность производственного оборудования обеспечить сбор и передачу данных из отдельных производственных предприятий в сеть виртуального управления [3].

На Украине наиболее интенсивно создаются виртуальные предприятия в высокотехнологических отраслях (электронике, телекоммуникациях, фармацевтике), где производственные процессы легко стандартизировать. Общее количество хозяйствующих субъектов на Украине составляет около 2 млн., представленные в Интернете предприятия образуют лишь 1,2% от их общего числа [5].

В Украине в сфере электронной коммерции традиционно работают предприятия, либо выросшие на рынке предоставления доступа в Интернет, либо поставщики Интернет-контента (web-порталы, поисковые машины, службы web-почты, новостные Интернет-агентства). Здесь нет ни лидеров оффлайнового рынка, ни представительств крупных международных интернет-компаний [3].

По данным сайта глобальной статистики украинского интернета, число действующих виртуальных магазинов на Украине составляет порядка 29 тысяч, из них на хозяйствующие субъекты приходится всего 11,5 тысяч. С учетом общего количества хозяйствующих субъектов на Украине, представленные в интернете виртуальные магазины составляют только 0,6% [1].

Сегодня на Украине еще сильно сопротивление виртуализации предприятий. Этому способствуют такие факторы [2]:

Оценка результатов работы предприятиями по традиционным финансовым показателям.

Трудности в определении ключевых компетенций в процессе виртуализации.

Трудности поиска квалифицированных предприятий-партнеров в области производства / сервиса.

Необходимость управления риском при виртуализации.

Страх передачи вместе с инновационной технологией ноу-хау, скрытых нюансов знаний партнерам.

Чтобы предпринимателю победить в конкурентной борьбе, нужно учитывать не только ценовую конкуренцию между виртуальными предприятиями. Те предприниматели, которые занимаются продажей, электронными магазинами, могут выйти на новый рынок в интернет-бизнесе, покрывая те области, которые еще не тронуты, предлагая новые услуги. Здесь важна не просто торговля, а более высокий уровень обслуживания, интеграция различных офлайн-сервисов. Есть целый мир нетронутых тем для бизнеса, услуги и товары, которые есть на Западе, но в нашей стране еще не представлены [4].

Проект интернет-бизнеса не обязательно должен быть инновационным, но он должен давать что-то новое. И инновации не обязательно должны заключаться в новом продукте. Есть много различных типов инноваций. iPhone — технологии инновационные, инновации в дизайне, в customer experience. Нужно знать, что собой представляют рынок и клиент. Отслеживание их желаний и спроса дает бизнесмену возможность почувствовать, куда нужно двигаться дальше [4]. И это вызывает модификацию бизнеса, дает преимущества перед другими и может направить бизнес в абсолютно новое направление.

Сам онлайн-бизнес быстрее, он менее капиталоемкий и, соответственно, конкуренция более жесткая. Поэтому должно быть что-то отличающее от других, то есть удобство пользования. Важен не только дизайн, но и способ фильтрации, способ поиска. Эти тонкие вопросы играют большую роль. Недостатки в том, что для вступления в этот бизнес очень низкие барьеры и много конкурентов [4]. Рост интернет-рынка идет быстрее, чем офлайн.

Преимущества интернет-бизнеса перед предпринимательством офлайн, несомненно, способствуют его развитию. Большая часть причин сопротивления виртуализации заключается в самих предпринимателях — страхе передачи ноу-хау партнерам, нежелании менять взгляды на основные принципы ведения бизнеса. Однако молодое поколение меньше подвержено подобным страхам. В связи с этим, основным способом устранения проблем развития виртуального

предпринимательства является, в первую очередь, поддержка молодого поколения в стремлении создания собственного бизнеса.

Однако серьезным препятствием на пути распространения виртуальных предприятий является также ряд нормативно-правовых проблем. Продвижение виртуальных предприятий в современную экономику Украины в значительной степени затруднено неотрегулированностью налогового законодательства, обеспечивающего создание реальных механизмов их функционирования. Поэтому формирование законодательного поля, обеспечивающего создание и функционирование виртуальных предприятий в масштабах национальной экономики, на сегодняшний день является острой проблемой, требующей скорейшего решения.

Література

1. Дьяченко Е.Б., Ковалева Э.В. Виртуальные формы предпринимательства. Режим доступа: [электронный ресурс]// http://www.rusnauka.com/15_NPN_2013/Economics/14_137236.doc.Htm
2. Катаев А. В. Анализ особенностей организации и управления виртуальными предприятиями. Режим доступа: [электронный ресурс]// www.kataev.ru
3. Савина Ю. Мнение эксперта. Развитие интернет-бизнеса. Режим доступа: [электронный ресурс]//<http://kontur.ru/articles/237>
4. Шимко Е.В., Подгора Е.А. Кузьмичева А.В. Особенности и перспективы развития виртуальных предприятий на Украине. Режим доступа: [электронный ресурс]//http://www.rusnauka.com/12_ENXXI_2010/Economics/65443.doc.htm

Школяренко О.О.

НОВІ ПІДХОДИ В УКРАЇНІ ЩОДО ПРОВЕДЕННЯ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Встановлені основні проблеми і запропоновані зміни в проведенні маркетингових досліджень

В становленні бізнесу маркетингові дослідження стають основою розвитку. Більш того, якщо підприємства глибоко усвідомлюють свої цілі і завдання, то саме через маркетингові дослідження починається процес активізації їх діяльності. Головним поштовхом до цього, на мою думку, стала недостатня кількість інформації про ринкову ситуацію.

В наш час вже на рівні підприємства зародилася маркетингова служба і вона в основному виконує лише деякі функції маркетингу. У більшості варіантів не існує загальної стратегії маркетингу з чітким визначенням цілей і задач усієї маркетингової діяльності, так як лише проводиться механічна заміна назви відділу постачання на відділ маркетингу.

Метою даної статті є визначення важливості маркетингових досліджень для підприємства, встановлення тенденції розвитку цих досліджень на рівні ре-

гіонів та знаходження шляхів вирішення проблем, які існують на ринку цих послуг.

Кожне маркетингове дослідження проводиться з метою отримання необхідної інформації, а головне достатньої, для прийняття управлінських рішень або для перевірки правильності вже прийнятих рішень. Основне завдання – не просто зібрати інформацію, а дати оцінку бізнесові клієнта: розкрити перспективи, ризики, можливості. Підприємство може як замовляти маркетингове дослідження у сторонньої фірми, так і проводити його самотужки. Враховуюче те, що у наш час на підприємстві немає відділу маркетингу і немає достатньо людей, керівництво найчастіше співпрацює з маркетинговими агенціями. Об'єктами дослідження можуть бути: ринок, конкуренти, посередники, споживачі тощо. Після отримання необхідної інформації її аналізують, проводять потрібні розрахунки та роблять висновки. На основі цих рекомендацій керівництво приймає управлінське рішення, яке повинно призвести до позитивного ефекту. Водночас об'єктивна потреба маркетингової орієнтації підприємств, пов'язана насамперед зі зростанням конкуренції між вітчизняними та іноземними виробниками й насиченням ринку товарами, і призвела до розуміння важливості маркетингових досліджень у вивченні поведінки конкурентів на цільовому ринку в Україні.

Але стосовно ринку маркетингових послуг можна сказати, що він ще не розвинений і потребує уваги як з боку підприємств, так і з боку держави. На цьому етапі сутність маркетингової діяльності на підприємствах ототожнюється з успішним збутом або рекламою, тому найчастіше нові відділи мали назви „Відділ збуту і маркетингу” або „Відділ реклами і маркетингу”. Не усвідомлюючи достатньою мірою цілей і завдань маркетингової діяльності та її місця в корпоративному управлінні фірмою, а також не маючи кваліфікованого персоналу, маркетингові служби слабо інтегрувалися в організаційні структури підприємств. Потрібно більше уваги приділяти розвитку цього сектору.

В загальному вигляді можна виділити такі основні проблеми.

1. Проблеми, які пов'язані з теоретичними і методичними аспектами маркетингових досліджень:

- звужена трактовка маркетингових досліджень, що спотворює і їх практичне застосування;

- проблема використання якісних і кількісних методів дослідження;

2. Проблеми у сфері підготовки фахівців в галузі маркетингових досліджень:

- слабе володіння теорією і методикою маркетингових досліджень;

- відсутність відкритості результатів;

- відсутність відповідальності за результати.

3. Проблеми у сфері маркетингових досліджень на рівні підприємств:

- відсутність спеціалістів з маркетингових досліджень;

- скритий характер попиту на маркетингові дослідження;

- повне нерозуміння зв'язку маркетингової інформації і ефективної системи планування виробничо-збутової діяльності;

- нездатність оцінити якість результатів дослідження.

Для вирішення всіх вище викладених проблем можна запропонувати такі шляхи їх вирішення: більше видавати наукової літератури, яка б враховувала досвід зарубіжних країн; створити посібник-практикум, який би допомагав маркетологам, працюючим на підприємстві; збільшити кількість фахівців цієї галузі, та підвищити рівень їх кваліфікації, збільшувати кількість маркетингових агенцій по всій території України, які б займалися маркетинговими дослідженнями; раз на рік проводити більш поширене дослідження по всій Україні за важливими показниками; проводити семінари та лекції для підприємців, які б роз'яснювали як правильно створити маркетингову службу на підприємстві та її важливість.

Література

1. І.А.Чудовська „Маркетингові дослідження в Україні тенденції та прогнози”// Маркетинг. - 2011. – №1. – с.8.
2. М.М.Чурилов „Підвищення досяжності у маркетингових і соціальних дослідженнях”// Маркетинг в Україні. -2010. - №1. – с.18.

Щербакова К.О., Лисенко С.М.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА (ЗА МАТЕРІАЛАМИ ПРАТ «КРАСНОАРМІЙСЬКЕ АП «УКРБУД»)

Актуальність. Освоєння ефективних методів управління прибутком у процесі здійснення підприємницької діяльності є головною задачею сучасного розвитку економіки. Підвищення прибутковості підприємств як область дослідження стає все більш актуальною, адже вона визначає темпи економічного розвитку країни, зростання суспільного багатства та підвищення життєвого рівня населення.

Вивченням сутності, природи виникнення прибутку, параметрів оцінки та шляхів його підвищення присвячені роботи зарубіжних і українських вчених-економістів: Р.Коха, О.С. Філімоненка, А.Д. Шеремета та ін. Проблеми фінансового аналізу, планування фінансових результатів, а також визначення резервів підвищення прибутковості відображені у наукових працях В.Меца, М.А. Болюха, Н.О. Власової й ін. Однак на сьогодні існують певні прогалини при практичному застосуванні даних методів.

Метою статті є дослідження теоретичних підходів до визначення поняття «прибуток», його характеристик і функцій, а також розгляд і обґрунтування шляхів підвищення прибутковості підприємств на сучасному етапі.

Виклад основного матеріалу. Прибуток відіграє важливу роль у забезпеченні інтенсифікації виробництва та підвищенні його ефективності. Він

є головною рушійною силою економіки ринкового типу, основним мотивом діяльності підприємств в цій економіці.

Сучасна економічна теорія пропонує різноманітні точки зору щодо економічного змісту поняття «прибуток». У класичному розумінні він постає як різниця між виручкою підприємства від реалізації продукції та витратами на її виробництво. [5] Проведений огляд трактувань поняття «прибуток» свідчить про переважний розгляд його як форми додаткової вартості, що формується у процесі виробництва та виражає відносини власності між найманими працівниками та власниками капіталу.

Прибуток характеризується наступними рисами: 1) він виступає у формі доходу підприємця, який вклав свій капітал з метою досягнення певного комерційного успіху; 2) прибуток не є гарантованим доходом підприємця – він є результатом лише успішного здійснення бізнесу; 3) кількісно прибуток являє собою різницю між сукупним доходом і сукупними затратами у процесі здійснення підприємницької діяльності; 4) прибуток є вартісним показником, вираженим у грошовій формі. [2]

Основними функціями прибутку є такі: а) слугує мірилом оцінки результатів господарської діяльності підприємства; б) є джерелом винагороди власникам підприємства; в) в сучасних умовах є основним джерелом фінансування розвитку підприємства та вдосконалення його матеріально-технічної бази, забезпечення всіх форм інвестування; г) виступає критерієм доцільності під час схвалення господарських рішень на підприємстві; д) є основним фінансовим важелем при формуванні надходжень до бюджету країни [7]. Розглядаючи динаміку прибутковості підприємства, варто проаналізувати його доходи та витрати. Доходи формуються шляхом отримання грошових коштів за надані послуги, виконані роботи, реалізовані матеріальні цінності. У структурі доходів найбільшу частку складає: 1) надання автопослуг, у т.ч.: перевезення (вантажні, пасажирські автобусні, пасажирські легкові); автопослуги спецтехніки та механізмів; 2) реалізація оборотних активів; 3) оренда тощо. Доходи від реалізації продукції за 2010-2012 роки склали 102303 тис. грн., 155420 тис. грн. і 199027 тис. грн. відповідно. Як бачимо, спостерігається значне збільшення даного показника у 2012 р.

Витрати підприємства складаються з виробничої собівартості наданих послуг, виконаних робіт, адміністративно-управлінських витрат, вартості придбаних з метою продажу матеріальних цінностей. До складу виробничої собівартості готової продукції включені: прямі матеріальні витрати; прямі витрати на оплату праці; загальновиробничі витрати; інші прямі витрати. Найвищу питому вагу займають витрати за статтею «Паливо-мастильні матеріали». Собівартість реалізованої продукції у 2010 р. склала 81765 тис. грн., у 2011 і 2012 рр. – 123164 тис. грн. і 149710 тис. грн. відповідно. Зростання витрат викликано наступними причинами: 1) зростанням цін на паливо-мастильні матеріали, енергоносії, послуги зв'язку; 2) збільшенням кількості працівників і підняттям розміру мінімальної заробітної плати; 3) збільшенням собівартості реалізованих виробничих запасів і послуг.



Рис. 1 – Валовий прибуток автопідприємства за 2010-2012 рр.

Валовий прибуток – загальна сума прибутку, отримана підприємством від підприємницької діяльності. За період 2010-2012 рр. цей показник складав 3488 тис. грн., 6353 тис. грн. і 16146 тис. грн. (рис. 1)

Діаграма ілюструє зростання валового прибутку підприємства у 2012 році, що свідчить про успішний розвиток й ефективну виробничо-господарську діяльність підприємства. Протягом зазначеного періоду спостерігалось збільшення обсягів надання послуг, що, власне, і стало причиною стрімкого збільшення розміру валового прибутку.

Для підвищення рівня прибутковості підприємству доцільно провести заходи наступного плану [3]: організаційні (вдосконалення виробничої й організаційної структури управління, диверсифікація виробництва), технічні (оновлення техніко-технологічної бази, переозброєння виробництва), економічні важелі та стимули (вдосконалення тарифної системи, форм оплати праці, прискорення обігу оборотних коштів тощо).

Резерви підвищення прибутку можуть бути одержані у наступних випадках: 1) при збільшенні обсягів випуску та реалізації продукції; 2) за рахунок зниження витрат на виробництво та реалізацію продукції при впровадженні досягнень НТП; 3) за рахунок підвищення якості продукції, що реалізується. [6] Кожен суб'єкт господарювання обирає той варіант, що є прийнятним для нього. Важливу роль відіграє правильне формулювання цінової стратегії та вибір оптимального обсягу виробництва. У цілому, пошук резервів підвищення прибутку повинен ґрунтуватися на комплексному техніко-економічному аналізі роботи підприємства: використанні виробничих потужностей і основних фондів, сировини та матеріалів, робочої сили, господарських зв'язків тощо. [4]

Підвищення прибутку може відбутися також за рахунок підвищення продуктивності праці. З її ростом знижуються витрати праці в розрахунку на одиницю продукції, а, отже, зменшується й питома вага заробітної плати в структурі собівартості. Для цього підприємство повинне активно використовувати різноманітні мотиваційні засоби (як матеріального, так і нематеріального характеру).

Однак найважливішим фактором росту прибутку залишається зниження собівартості продукції. [1] Важливе значення в боротьбі за зниження собівартості має дотримання суворого режиму економії на всіх ділянках виробничо-

господарської діяльності підприємства. Послідовне здійснення на підприємствах режиму економії виявляється, насамперед, у зменшенні витрат матеріальних ресурсів на одиницю продукції, скороченні витрат на обслуговування виробництва й інших непродуктивних витрат.

Висновки. Проблема покращення управління прибутком є найбільш актуальною для сучасних підприємств. Механізм ефективного управління прибутком повинен сприяти підвищенню ефективності виробництва та стимулювати його розвиток. Враховуючи складні умови господарювання, промислові підприємства змушені постійно проводити факторний аналіз отриманого прибутку та рентабельності, а також шукати резерви підвищення цих показників. Систематичний аналіз причин відхилень у роботі підприємства необхідний не лише для підвищення об'єктивності результатів його діяльності, а й повинен нести попереджувальний характер, аби своєчасно впливати на результати роботи, знаходити шляхи усунення відхилень у наступному циклі та передбачати їх у новому плані.

Серед основних шляхів підвищення прибутковості підприємств варто відзначити: скорочення витрат, зміну ціни, розширення діяльності, проникнення в нові сегменти, підвищення рівня якості та обслуговування. Для вирішення цієї проблеми доцільним стане системний аналіз прибутковості підприємств і чинників впливу на неї, встановлення резервів збільшення прибутку та комбінування різноманітних шляхів підвищення рівня прибутковості.

Література

1. Білошапка В.А. Резерви зростання результативності бізнесу в умовах економічного спаду. / В.А. Білошапка. // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №1(155). – с. 115-117.
2. Гетьман О.О. Економіка підприємства: підручник. / О.О. Гетьман. – К.: ЦНЛ, 2006. – 488 с., с. 444.
3. Економіка підприємства : Підручник / За заг. ред. С.Ф. Покропивного. – Вид 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2000 – 528 с.
4. Круш П.В. Внутрішній економічний механізм підприємства: посібник. / П.В. Круш, С.О. Тульчинська. – К.: ЦНЛ, 2008. – 206 с., с. 126.
5. Мельникова В.І. Мікроекономіка: підручник. / В.І. Мельникова. – К.: ВД Професіонал, 2005. – 400 с., с. 200.
6. Пасічник В.Г. Організація виробництва: підручник. / В.Г. Пасічник. – К.: ЦНЛ, 2005. – 248 с., с. 101.
- Шваб Л.І. Економіка підприємства : Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів – 2-ге вид. – К: «Каравела», 2005 – 568 с.

Щербакова К.О., Ляшок Н.Ю.

РОЛЬ КОНКУРЕНЦІЇ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Актуальність проблеми. Сучасна економіка характеризується різноманітністю форм конкурентної боротьби, тому особливого значення набуває вивчення та аналіз механізмів взаємодії ринкових суб'єктів. Конкурентний ринок як такий є найбільш сприятливим для розвитку суб'єктів господарювання, він є рушійною силою соціального та економічного прогресу. У цьому розрізі доцільно розглянути природу конкуренції, а також ті її форми, що функціонують нині.

Конкурентна боротьба на даному етапі носить глобальний характер. Її учасниками є не лише окремі суб'єкти, а й цілі країни. Кожна держава прагне підвищити рівень конкурентоспроможності власної економіки, що позитивно відобразиться на її розвитку, зробить більш привабливою для іноземних інвесторів, а це, в кінцевому рахунку, сприятиме підвищенню життєвого рівня населення.

Питанням конкурентної боротьби займалися багато зарубіжних і вітчизняних науковців. Основи теорії конкуренції були закладені А.Смітом (кінець XVIII ст.), отримавши подальший розвиток у працях Д.Рікардо, Дж.С.Міля, Дж.Кернса, А.Маршалла, Й.Шумпетера, К.Р.Макконнелла, С.Л.Брю, Ф.Котлера, П.Хейне., М.Портера та ін. Серед вітчизняних науковців варто відзначити С.Мочерного, Р.А.Фатхундінова, В.Базилевича, Б.Губського, Н.І. Перцовського, Г.Я. Кіпермана, Г.Л. Азоева, П.С. Зав'ялова, Б.А. Райзберга та ін.

Метою статті є дослідження поняття «конкуренція», проблем її розвитку, а також визначення ролі конкуренції в підприємницькій діяльності.

Виклад основного матеріалу. У загальному розумінні термін «конкуренція» означає певне змагання, суперництво. Економічна конкуренція – це змагання між суб'єктами господарювання з метою здобуття завдяки власним досягненням переваг над іншими суб'єктами господарювання, внаслідок чого споживачі, суб'єкти господарювання мають можливість вибирати між кількома продавцями, покупцями, а окремий суб'єкт господарювання не може визначати умови обороту товарів на ринку» [1].

Конкуренція є об'єктивним економічним законом розвинутого товарного виробництва, дія якого для товаровиробників є зовнішньою примусовою силою до підвищення продуктивності праці на своїх підприємствах, розширення масштабів виробництва, прискорення НТП, впровадження нових форм організації виробництва та систем заробітної плати тощо.

На сьогодні існує багато тлумачень терміну «конкуренція», однак для вчених-економістів, що розглядали дане питання, характерні певні спільні риси. Аналіз визначень даного поняття демонструє його багатоаспектність: у кожному окремому випадку зміст конкуренції визначається її цілями, у зв'язку з

якими вона сформована. Проте, як видно з таблиці 1, єдиного тлумачення все ж не існує.

Таблиця 1.-

Визначення поняття «конкуренція» різними вченими

Вчений	Визначення поняття «конкуренція»
Азоєв Г.Л., Зав'ялов П.С., Райзберг Б.А.	Економічний процес взаємодії, взаємозв'язку та боротьби між виступаючими на ринку підприємствами з метою забезпечення кращих можливостей збуту своєї продукції, задоволення різноманітних потреб покупців.
Кіперман Г.Я.	Процес взаємодії, взаємозв'язку та боротьби виробників і постачальників при реалізації продукції, економічне суперництво між відособленими товаровиробниками або постачальниками товарів (послуг) за найбільш вигідні умови збуту.
Макконнел К.Р., Брю С.Л.	Наявність на ринку більшої кількості незалежних покупців і продавців і можливість для них вільно входити на ринок і залишати його. [2]
Маршалл А.	Змагання однієї людини з іншими, особливо при продажу або купівлі чого-небудь.
Мочерний С.В.	Конкуренція – це боротьба (в тому числі змагання, зіткнення, взаємодія) між виробниками (продавцями) за найвигідніші умови виробництва та збуту товарів і послуг, за привласнення максимальних прибутків. [5]
Перцовський Н.І.	Процес управління суб'єктом власними конкурентними перевагами для досягнення своїх цілей у боротьбі з конкурентами, за задоволення об'єктивних або суб'єктивних потреб у межах законодавства або в природних умовах.
Фатхутдінов Р.А.	Змагання господарюючих суб'єктів, коли їхні самостійні дії ефективно обмежують можливість кожного з них односторонньо впливати на загальні умови обігу товарів на відповідному товарному ринку [7]

Проведений аналіз визначень конкуренції дає змогу сформулювати основні її риси: 1) суперництво, змагання; 2) динамізм; 3) взаємодія, співробітництво; 4) регулювання, стимулювання; 5) розвиток; 6) ринковий механізм; 7) створення інновацій. [6]

Для сучасної української економіки характерні такі риси, як структурний монополізм і примітивний ринок. Високий рівень конкуренції як провідна ознака розвинутої ринкової системи фактично ще не створений, що негативно позначається на прийнятті управлінських рішень підприємств, їх ринковій поведінці.

Підтримка конкурентного середовища в Україні є вагомим завданням державного регулювання економіки та, відповідно, одним із суттєвих напрямів сучасних економічних досліджень. При проведенні конкурентної політики варто тримати під контролем об'єднання підприємств. У центрі контролю має бути антимонопольне відомство, що перевіряє, чи призводить таке об'єднання до домінуючої позиції на ринку або її посилення. У більшості випадків на ринку діють підприємства, що володіють тими чи іншими перевагами, пов'язаними зі ступенем кваліфікації персоналу, рівнем технологій та інновацій, управлінськими традиціями, наближеністю до ринків збуту чи постачання сировини тощо.

В умовах ринкової економіки неможливо зібрати всю необхідну інформацію про конкурента, проте варто ретельно аналізувати поточний стан конкурента, його конкурентну позицію в галузі, потенціал, цілі.

Конкуренція – це той зовнішній чинник, що спонукає кожного індивіда до максимального виявлення знань, навиків і вмінь щодо способів застосування наявних у його розпорядженні факторів виробництва. У цьому й виявляється її особлива роль. Виконуючи важливу економічну та соціальну функцію, конкуренція впливає на дієздатність ринкової економіки. При цьому конкуренція характеризується як позитивними, так і негативними сторонами. Позитивний вплив конкуренції полягає в наступному: 1) сприяє розвитку НТП, змушуючи виробника застосовувати передові технології та ощадливо використовувати наявні у нього ресурси; 2) чутливо реагує на зміни попиту, призводить до зниження витрат виробництва, гальмує зростання цін; 3) певною мірою вирівнює норму прибутку на капітал і рівень заробітної плати за всіма галузями національної економіки; 4) жорстка конкуренція на внутрішньому ринку робить національні підприємства більш підготовленими до боротьби за ринки за кордоном.

До негативних проявів конкуренції можна віднести наступні: 1) додає бізнесу певну нестабільність, створює умови для безробіття, інфляції та банкрутства; 2) спричинює диференціацію доходів; 3) один із можливих наслідків – надвиробництво товарів і недозавантаження виробничих потужностей у періоди спадів. [6]

При протистоянні суб'єктів ринку посилюється їх соціально-економічне розгалуження. Учасниками конкуренції стає безліч дрібних власників, які лише розпочинають свою господарську діяльність.

Монополізація ринку впливає на ефективність виконання конкуренцією регулюючої функції, що негативно позначається на розвитку ринкової економіки. Монополіст пропонує «рівно стільки», скільки потрібно для того, аби кожен покупець міг купувати його товари/послуги. Але в цьому разі споживач не отримає достатню кількість благ, або буде змушений платити за них більшу суму грошей. Це означає, що попит не буде задоволений у тій мірі, як це могло би бути в умовах конкуренції [3].

Монополія може, з одного боку, призводити до недостатнього інвестування, оскільки за відсутності конкуренції відпадає нагальна потреба у раціоналізації виробництва. З іншого боку, – монополії можуть здійснювати невиправдані додаткові інвестиції, адже монополісту вдається залучати від-

носно більшу частку капіталу для інвестиційних цілей. Для нього ризик є відносно невеликим. Для збереження конкуренції суспільство повинно сприяти організації певної системи конкурентних відносин. Соціальною ринкова економіка стає зовсім не за рахунок реалізації чисельних соціальних програм, а, передусім, через реалізацію конкурентного порядку, що є першоосновою ефективного функціонування.

Висновки. На сьогоднішній день у розпорядженні людства наявна чимала теоретико-інформаційна база щодо сутності конкуренції, механізму її дії та функцій. Різноманітність тлумачень поняття «конкуренція» обумовлена різноаспектним трактуванням і практичним проявом даної категорії. Як спосіб ведення господарської діяльності, засіб реалізації підприємницьких ідей і важливий атрибут ринкової економіки, конкуренція має на меті завоювання ринку та забезпечення одержання сталого прибутку в результаті суперництва. Більшість економістів вважають, що саме вона спонукає підприємців підвищувати продуктивність праці, науково її організовувати шляхом впровадження інновацій. Однак у сучасних умовах під впливом глобалізації, інтернаціоналізації, фінансово-економічних криз конкуренція набуває вже нових рис і характеристик. Це, у свою чергу, спонукає до поглибленого аналізу аспектів конкурентної боротьби та формування сучасного бачення конкуренції.

Література

1. Закон України «Про захист економічної конкуренції» від 11.01.2001 р. // Голос України .- 2001.- № 1
2. Макконнел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. -М.: Республика, 1992. -799 с.
3. Малий та середній бізнес (За ред. В.Є.Сахарова.- К.: ВНЗ «Національна академія управління», 2003.- 368 с.
4. Портер М. Международная конкуренция: Пер. с англ. - М.: Международные отношения, 1993. - 407 с.
5. С.В. Мочерний та ін. Основи підприємницької діяльності: Посібник. - К.: ВЦ «Академія», 2003. - 280 с.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Кн. 1-3/ Смит А. -М.: Наука, 1993. - с.175.
7. Фатхутдинов Р.А. Стратегический маркетинг: Учебник. - М.: АО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. – 640 с

8. Державне управління, місцеве самоврядування та формування професійної компетентності студентів.

Ісаєнков О.О., Ісаєнков К.О.

ОСВІТНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ДЛЯ РОБОТИ ПО КОНКРЕТНИМ ПРОФЕСІЯМ

Академічна свобода і кредитна технологія дають сьогодні вузам можливість враховувати потреби працедавців. У глобальному індексі конкурентоспроможності [1, 2] за підсумками 2013-2014 років Україна опустилася з 73 на 84 місце (з 148), при цьому індекс глобальної конкурентоспроможності України склав 4,05 балу. Це середній показник в світі, найвищий індекс в Швейцарії – 5,67, а найнижчий в Чад – 2,85.

При цьому показник України знизився після того, як піднімався протягом трьох років. Індекс конкурентоспроможності України 2010-2011 років складав 3,9 балу, 2011-2012 років – 3,99, 2012-2013 років – 4,13.

Самими проблемними чинниками для ведення бізнесу в Україні виявилися обмежений доступ до фінансування і корупція. Серед складових індексу найвищими в Україні виявилися показники об'ємів ринку, вищої освіти і підготовки, а також здоров'я і початкової освіти.

Самі гірші показники в порівнянні з іншими країнами Україна має по впливу оподаткування на інвестування (тут Україна займає 145 місце з 148 країн), а також за якістю доріг (144 місце). Зате по обхвату населення освітою Україна займає 13 місце з 148 країн, це найвище місце України в рейтингу країн за показниками індексу конкурентоспроможності 2013-2014 років.

Україна знаходиться в стадії інноваційної економіки, що характеризується переходом до переважно інтенсивних чинників зростання, заснованих на використанні сучасних технологій. Це передбачає високий рівень інтелектуалізації суспільства, його здатність виробляти, засвоювати і застосовувати нові знання.

В зв'язку з цим перед системою вищої освіти країни виникають невідкладні завдання, пов'язані з необхідністю відповідності освітнього сектора: по-перше, інноваційній моделі розвитку економіки, по-друге, соціальним запитам споживачів освітніх послуг, по-третє, вимогам глобальної конкуренції на ринках інновацій, праці і освіти.

Як ключове завдання соціальної модернізації визначена підготовка молоді до життя в умовах нової індустріально-інноваційної економіки. Однією із складових даного завдання є підготовка молодих людей у вищих навчальних закладах для роботи по конкретних професіях, їх працевлаштування по отриманій у вузі спеціальності.

Проте потенційні організації, де працюватимуть випускники економічних спеціальностей, можуть бути різними і за розміром, і за формою власності, і по

корпоративній культурі ведення бізнесу. Це в значній мірі визначає специфіку майбутньої професійної діяльності випускника, а отже, повинно отримувати своє віддзеркалення у вмісті вузівських освітніх програм.

Освітні результати випускника не лише повинні відповідати національним і галузевим кваліфікаційним рамкам і професійним стандартам, але і забезпечувати широкі можливості працевлаштування, подальшого навчання і зміни сфери діяльності. Всього цього можна досягти лише за допомогою підготовки студентів, орієнтованої на конкретні області професійної діяльності.

Приєднання країни до Болонського процесу, впровадження його принципів у вищу освіту, реалізація на практиці кредитної технології навчання обумовлює необхідність її орієнтації на освоєння професійних стандартів кожним студентом. Однією з головних функцій національної кваліфікаційної системи якраз і є прогнозування попиту фахівців і його задоволення.

Національні кваліфікаційні рамки і професійні стандарти визначають очікувані професійно орієнтовані результати випускників. І вже завданням вузу стає визначення освітньої траєкторії, розробка нових навчальних предметів, здатних забезпечити формування професійної компетентності.

Облік індивідуальності студентів, їх здібності до навчання повинні знайти своє віддзеркалення в наданні можливості студентам вибрати унікальні навчальні предмети і висококваліфікованих сучасних викладачів, тобто в повній мірі реалізувати принципи кредитної технології.

Одна з основних причин проблем з працевлаштуванням і пов'язаною з цим соціальному незадоволенню є диспропорція між кількістю випускників і ємкістю ринку. В даний час доля студентів-економістів в загальному контингенті вузів складає 25-27% від їх загального числа, тоді як потреба ринку в них за результатами маркетингових досліджень, що проводяться, складає всього лише 13%. «Надвиробництво» економістів і фінансистів, з одного боку, і гострий брак кваліфікованих фахівців з цих же напрямів, з іншого, – це два полюси однієї і тієї ж проблеми.

Виходячи з цього, потреба випускників вищої школи в значній мірі визначається відповідністю структури підготовки кадрів і структури ринку праці. Тому для вузів дуже важливо здійснювати таку підготовку на основі правильного кількісного і якісного прогнозування тенденцій розвитку ринку праці як в галузевому, так і територіальному розрізах. Звичайно, в умовах ринкової економіки, різноманіття форм власності добитися високій точності прогнозів надзвичайно складно, та в цьому і немає особливої необхідності. Для вузів важливі значимі тенденції розвитку ринку праці і основні кількісні індикатори для визначення стратегії розвитку на коротку і середньострокову перспективу.

Підготовка економістів розпорошена сьогодні по великій кількості вузів з різних регіонів, що не може не позначатися на якості їх підготовки. Сьогодні економістів готують більше 55% вузів. Основними проблемами більшості цих вузів є незначний контингент очного навчання, проблеми із забезпеченням кваліфікованими викладачами, недостатня матеріально-технічна база, відсутність

фінансових можливостей і зацікавленості в розвитку зовнішньої і внутрішньої академічної мобільності.

Реалізація даних завдань сьогодні під силу лише крупним, фінансово стійким, спеціалізованим навчальним закладам. Вони зможуть забезпечити їх рішення і створити гідні умови для навчання, мешкання, занять спортом і підвищення культурного рівня наших студентів. Ефект масштабу і спеціалізації доводить свою ефективність і в системі вищої освіти.

В цьому відношенні курс на укрупнення і спеціалізацію освітніх установ, що діють, є об'єктивною необхідністю і велінням часу.

Звичайно, в умовах ринкової економіки, розширення сфери платної освіти вузи повинні враховувати попит і переваги споживачів (потенційних абітурієнтів і їх батьків). В той же час на них лежить відповідальність за якість освіти, конкурентоспроможність випускників на ринку праці. Сучасні вузи знаходяться перед дилемою забезпечення його конкурентоспроможності як навчального закладу, з одного боку, і фінансовій стійкості, з іншого. Вирішення даної проблеми лежить на шляху підвищення соціальної відповідальності вузу за якість підготовки студентів як основи для його подальшого успішного працевлаштування.

Виходячи з цього, соціальна відповідальність вузу повинна полягати в наборі на навчання такої кількості студентів, які можуть бути працевлаштовані після закінчення вузу.

Тому перед вузами і суспільством в цілому стоїть завдання, як по кількісному, так і якісному прогнозуванню ринку праці. Прогнозування якості підготовки молодих фахівців для ринку праці є основою для індустріально-інноваційного розвитку суспільства, забезпечення його конкурентоспроможності в цілому.

Для економічних спеціальностей дуже висока значущість практичних орієнтованих знань. Сфера професійної діяльності в економіці змінюється так швидко, що викладачі часто не встигають напрацювати відповідні компетенції і їх осмислити. В зв'язку з цим залучення практиків – керівників організацій, що ведуть менеджерів, фінансистів, аудиторів, – для читання авторських курсів в рамках елективних дисциплін є необхідним елементом в процесі навчання. Вузам необхідно вирішувати питання постійного професійного вдосконалення професорсько-викладацького складу, включення їх в реальну професійну діяльність, у тому числі через участь в професійних об'єднаннях і стажування.

Особливою проблемою для вузів є підбір якісних викладачів, що мають досвід практичної діяльності, здатних розробляти унікальні дисципліни і використовувати інноваційні технології при викладанні. Старіння професорсько-викладацького складу, його відірваність від реальної сфери професійної діяльності створює ризик невідповідності професійних можливостей викладачів вузів, що діють, потребам реальних секторів економіки.

Сьогодні знання швидко застарівають. Отримане один раз академічне знання вже перестає визначати все подальше життя людини, як це було раніше. У сучасній реальності, щоб залишатися таким, що зажадався і відповідати ви-

могам професійних стандартів, необхідно постійно вчитися і удосконалюватися. Питання працевлаштування випускників мають бути в центрі уваги впродовж всього періоду навчання студента. Вони є пріоритетними напрямками діяльності від інститутського Центру Кар'єри до випускаючих кафедр. Стало традицією проведення на постійній основі Ярмарків вакансій, підготовки випускників до самопрезентації на ринку праці.

Всі ці заходи - лише частина щоденної комплексної роботи вузу по забезпеченню конкурентоспроможності випускників на ринку праці.

Якісне прогнозування на основі потреб ринку праці, постійний моніторинг і залучення працедавців дозволяють забезпечити виробництво конкурентоздатних послуг у сфері освіти і готувати кадри, здатні реалізувати програму соціальної модернізації країни.

Література

1. Индекс конкурентоспособности 2013-2014 г. в Украине и мире [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://obozrevatel.com/Infographic/53768-indeks-konkurentosposobnosti-2013-2014-g--v-ukraine-i-mire.htm> — Загл. с экрана.
2. Индекс глобальной конкурентоспособности – информация об исследовании [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info> — Загл. с экрана.

Коновалов А.Г., Ляшок А.Я.

ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ КИНЕМАТОГРАФЕ

В философии существует множество трактовок понятия социальной реальности: от различных вариантов сингуляризма, заложенного софистами и Эпикуром, до универсализма, идущего от Платона и Аристотеля. Они протекали на основе совершенствования способа человеческого существования в мире, т.е. деятельности.

Принадлежность человека двум измерениям – материальному и идеальному – определяет разнообразие его деятельности, а следовательно многогранность самой социальной реальности, представленной четырьмя различными средами: экономическим, социальным, политическим и духовным. Так, субстанцию материально-производственной сферы составляет деятельность человека по производству, распределению, обмену, потреблению материальных благ, материальных условий жизни людей. Социальная сфера представляет собой совокупность различных устойчивых групп людей, возникающих в силу объективных причин и существующих в процессе естественного функционирования общества. Следовательно, социальная деятельность направлена на поддержание естественной жизни общества, на воспроизводство человеческой жизни, как на биологическом, так и на социальном уровне. Политическая сфера

основывается на организаторской деятельности и представляет собой систему институтов общественного управления и самоуправления. Духовная сфера общества описывает собой сторону духовной жизни, связанную со специализированной духовной деятельностью, направленной на создание и распространение духовных ценностей.

Хотя все четыре сферы тесно взаимосвязаны между собой, среди них можно выделить ведущую. С диалектико-материалистической позиции первичным необходимым условием существования человека является удовлетворение его материальных потребностей, именно поэтому экономическая сфера служит фундаментом социальной реальности, на котором надстраиваются и которым обуславливаются остальные сферы. Функционирование и характер этой базисной сферы, а значит и всего социального бытия, определяется господствующей формой собственности.

Анализ социального бытия имеет смысл проводить при различении двух категорий – социальной реальности и общества. Под социальной реальностью следует понимать онтологическую основу общества, которая и обуславливает динамику социального бытия. В общепринятом употреблении понятие «общество» трактуется как продукт взаимодействия людей, поэтому в диалектической взаимосвязи с предыдущим понятием следует определять общество как форму организации социальной реальности, отражающее социальное бытие в статике. Характер отношения социальной реальности и общества отражает сущность социальной ситуации. Переходные периоды в человеческой истории всегда отличаются несовпадением социальной реальности и её формы, поскольку динамика социальных изменений значительно ускоряется и содержание начинает вырастать из своей формы.

Следовательно, осмысление социального бытия может быть эффективным, а социальная теория глубокой и всеохватывающей в том случае, если учитывается диалектическая связь социальной реальности и общества. Актуальность разграничения понятий «социальная реальность» и «общество», специальное изучение самой проблемы социальной реальности обусловлена социальной ситуацией современной эпохи. Если в силу своей понятийной специфики философия не сразу способна отреагировать на социальные изменения, то образная природа искусства, напротив, позволяет ему отражать и осмысливать малейшую динамику социального бытия.

Поэтому, цель данной работы - проанализировать подходы к рассмотрению проблемы социальной реальности, предлагаемые современным кинематографом. Анализ киноматериала свидетельствует о том, что для современной социальной реальности характерно состояние, которое можно обозначить как хаос. Он выражается в неподконтрольности общества гражданину, в непредсказуемости и вседозволенности, в тотальном господстве капитала, которое распространяется на все сферы общественной жизни.

В экономической сфере хаос проявляется в агрессивном натиске глобализации, поглощении мировым рынком национальных экономик и их дестабилизации как в комедии 2003 года Душана Милича «Клубничка в супер-

маркете». Кинематограф говорит о том, что, с одной стороны, этот экономический процесс не всегда проходит мирно, а с другой обращает внимание на то, что у такого политического явления как война всегда есть экономическая подоплека. Любые военные действия – это выгодное капиталовложение, которое осуществляется деятелями большой политики и бизнеса, а обыкновенные люди выступают всего на всего заложниками такого рода сделок. Кроме того, современные режиссеры отмечают также имущественное расслоение, вызывающее ненависть.

В политической сфере хаос проявляется в отчуждении граждан от власти, в отсутствии у них возможности активно участвовать в общественной и политической жизни. Режиссеры современного кино показывают нам, что власть, как и многое другое в современном мире, покупается и продается, что ею владеет тот, кто владеет капиталом. Данная идея прослеживается в фильмах Матье Кассовитца «Вавилон н.э.» (2008г.), Скотта Дерриксона «День когда Земля остановилась» (2008г.), и Оливье Мегатона «Перевозчик – 3» (2008г.). Или в криминальном мюзикле Тима Бёртона «Суини Тодд, демон-парикмахер с Флит-стрит» (2007г.), действие которого переносится на середину XIX века в Англию, где степень аморальности персонажей обратно пропорциональна их положению на социальной лестнице.

Что касается социальной и духовной сферы, то здесь художники отмечают господство релятивизма ценностей, который приводит к отрицанию ценности самой человеческой жизни. Общество перестает транслировать новому поколению нормативную систему ценностей, модель поведения (драма режиссера Гаса Ван Сента «Паранойд парк» 2007г.), гендерные стереотипы (драма Франсуа Озона «Капли дождя на раскаленных скалах» 2000г., «Дурное воспитание» – драма испанского кинорежиссёра Педро Альмодовара, снятая в 2004 году), поэтому они формируются в пространстве социальной реальности стихийно, соответствуя каждой конкретной ситуации. В результате сложный процесс социализации, формирования личности проходит без опоры на четко определенную систему общественных ценностей и подросток оказывается, с одной стороны, предоставленным самому себе, а с другой, открытым различным, нередко асоциальным влияниям. Пуская этот процесс на самотек, общество само себя уничтожает, но о причинах данного явления не задумывается.

Современный человек не осознает, что реальность гораздо страшнее фантазий, как в трилогии Гильермо дель Торо, написанной им ещё во время учёбы в колледже, на основе личных переживаний и воспоминаний («Хребет дьявола» (2001), «Лабиринт Фавна» (2006), «3993») или в испано-мексиканской мистической драме 2007 года от режиссёра Хуана Антонио Байона «Приют». Сталкиваясь постоянно с угрозой своей жизни, люди продолжают думать, что опасность – это исключение, ожидают ее от маньяков, извращенцев, невменяемых, а опасность тем временем давно вошла в правило. В комедиях Вуди Аллена «Матч поинт» (2005г.) и «Сенсация» (2006 г.), мы знакомимся с добропорядочными, и в высшей степени респектабельными представителями «высшего среднего класса», которые решают пробле-

мы «любовного треугольника» по принципу – нет человека, нет проблемы. И самое главное не то, что увеличилось количество людей с девиантным поведением, а то, что личность в условиях релятивизма ценностей, действуя в пространстве социальной реальности, вынуждена бороться за свое существование. В подобных условиях каждый может стать потенциальным преступником вроде любящей матери, спасающей зрение своего сына ценой жизни соседа, как в драме «Танцующая в темноте», или милых жителей городка Догвилль, оказавшихся на поверку менее человечными, чем гангстеры, показанных им же в одноименном фильме 2003 года.

Таким образом, для современной социальной ситуации характерно отчуждение человека от общества, следствием которого являются складывающиеся по законам капитала отношения между людьми. Подобная социальная реальность отличается тем, что функционирует стихийно, не подчиняясь контролю со стороны граждан. Поэтому отклоняющееся поведение в данных условиях не болезнь общества, не исключение, а скорее стратегия поведения, обусловленная реальными условиями. Это, безусловно, не оправдывает подобные поступки, но непонимание их истинного корня влечет бесполезную борьбу за нравственность, которая только маскирует существующую проблему.

Поэтому проблема взаимоотношения личности и социальной реальности актуальна для современного кинематографа. В рассматриваемых фильмах выделяются следующие варианты ее решения, которые можно охарактеризовать как модели человеческого поведения в условиях социального хаоса.

Религиозная модель (комедия Эмира Кустурицы «Завет» 2007г.) рассматривает человека как творение Бога, наделенное свободой, но в то же время, обладающее заданной сущностью, предопределяющей смысл и цели человеческой жизни. Пользуясь свободой, можно отказаться от сущности, но быть при этом человеком нельзя. Следовательно, чтобы противостоять хаосу социальной реальности, человеку необходимо придерживаться и чтить божественные ценности.

Экзистенциальная модель (трагикомедия Эмира Кустурицы «Жизнь как чудо» 2004г., «Клубничка в супермаркете» 2003г.) предполагает, с одной стороны, что человек не может быть абсолютно свободным от общества, с другой, что социальный хаос неподвластен человеку. Поэтому ценности, смыслы, счастье, свобода должны относиться к индивидуальной, духовной реальности. Главное проявление свободы это стремление к самотождественности. Это стремление оставаться собой даже тогда, когда оставаться вообще не хочется, окупается ценой постоянного преодоления себя и является залогом человеческого счастья в данных условиях. В идее покорности судьбе данный подход сходен с моделью «непротивлению злу силой» («Суини Тодд, демон-парикмахер с Флит-стрит»), для которой главная мысль заключается в том, что любая агрессия, месть, даже если она оправдана, попытки силового изменения социальной реальности, возвращаются к человеку бумерангом, отрицая, таким образом, саму целесообразность подобных методов.

Данной модели противостоит позиция «противления злу силой» («Перевозчик-3», «Идальго», «Догвилль»), которая опирается на мысль о том, что только активное силовое противостояние способно остановить натиск хаотических разрушительных сил социальной реальности. Рассматривается современным кино также модель активной гражданской позиции, призывающей обратить внимание на проблемы реальности («Отбивные»), не уходить от них в мир призраков и собственных фантазий («Хребет дьявола», «Лабиринт фавна»), помнить о том, что на каждом из нас лежит груз огромной ответственности за общество в целом («Апокалипсис», «День когда Земля остановилась»).

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что данные модели поведения человека нельзя считать стратегиями выхода из ситуации социального хаоса. Это скорее руководство по выживанию и приспособлению к существующей действительности. Даже призыв к гражданской позиции скорее открыто ставит проблему, но не решает ее. Обнаруживая диалектическую взаимосвязь личности и социальной реальности, которая не только определяет личность, но и сама испытывает влияние и формируется личностью, он не раскрывает нам причин возникновения подобной ситуации, а значит не может предложить пути выхода из нее.

Действительно, ни в одной из картин не поднимается проблема появления социального хаоса. Исключением являются фильмы, в которых предлагается религиозное («Завет») и стоическое («Сука-любовь») видение мира. В первом случае утверждается, что человеческое общество обращается в хаос и тьму, потому что человек отходит от Бога. С одной стороны, выход очевиден – необходимо жить по законам Божиим, с другой, это по сути дела уход от решения собственно социальных проблем. Во втором случае причиной хаоса социальной реальности является действия судьбы, слепого рока, которому подвластен любой человек. Но подобный подход отрицает не только собственно социальные проблемы, но и саму целесообразность существования социальной реальности и общества.

Современный кинематограф представлен и такими фильмами, в которых отчуждение человека от социума имеет абсолютный характер, социальная реальность трактуется фаталистично, прогнозируется катастрофа человечества, а вера в победу добра с помощью физической силы отменяется как совершенная наивность. В этих негативных настроениях есть позитивное: человеку становится понятно, что справиться в одиночку со злом, организованным в обществе, не только невозможно, но и нелепо, ведь общество должно не бороться с человеком, а заботиться о нем. Важно также то, что наряду с этими работами есть и такие, которые призывают обратить внимание на реально существующие проблемы. Все эти характеристики социальной реальности, позволяют проследить характер и направленность социальных изменений, но какие из них оформятся в виде общества и когда это произойдет, покажет время.

Література

1. Социальная философия : учеб. для вузов / И. А. Гобозов. - М. : Академический проект, 2007.
2. Бучило, Н. Ф. Философия : учеб. пособие / Н. Ф. Бучило, А. Н. Чумаков. - М. : ПЕРСЭ, 2001.
3. Алексеев П.В., Панин А.В. Философия: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 608 с.
4. Краткий философский словарь / А.П.Алексеев, Г.Г.Васильев и др.; под ред. А.П.Алексеева. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008.

Куликова О.В., Зубенко Ю.Д.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАМИ УКРАИНЫ

Неравномерность регионального развития и уровня жизни населения, различные темпы развития регионов, усиливающиеся кризисные проявления в экономике, углубления дисбаланса экономически социального развития регионов и ряд других дестабилизирующих факторов затрудняют реализацию единой государственной политики в сфере региональных социально-экономических преобразований, увеличивают угрозу возникновения региональных кризисов, дезинтеграции национальной экономики, препятствуют формированию общегосударственного рынка товаров и услуг, не дают возможности эффективно использовать региональный потенциал, создают предпосылки для социальной напряженности в обществе, угрожают территориальной целостности страны, сдерживают динамику социально-экономических показателей, замедляют рыночные преобразования.

Указанные и многие другие факторы обуславливают необходимость дальнейшего совершенствование государственного управления регионами, ведущее место в котором должно отводиться именно научным разработкам по его реформированию, приведение последнего в соответствие устоявшихся международных норм управления региональными и местными делами.

Государственное управление регионами было предметом научных исследований В. Б.Аверьянова, Ю. П.Битяка, Л. В.Коваля, В. Я. Малиновского, Н. Р. Нижник, О. Ю. Оболенского, В. Ф Сиренка, В. В. Цветкова и многих других ученых.

Государственное управление является одним из основных видов управления в обществе - социального управления, что, в первую очередь, обусловлено особенностью правового статуса его главного субъекта государства, которое своей властной влиянием распространяет на все общество и даже за ее пределы. Государство устанавливает общие правила (требования, нормы) поведения людей во всех сферах общественной жизни, а также обеспечивает их сдерживание возможностью применения государственного принуждения. Впрочем, принудительность - не главный, а вспомогательный фактор упорядоченности общест-

венных отношений. Как верно отмечается в научной литературе, "применение лишь жестких вариантов управления общественными процессами противоречит заданной модели развития общества, да и сама система уже не "позволяет" государству вмешиваться во все вопросы управления и практической деятельности, как это было к провозглашению Украиной независимость" [5, с. 9].

Следовательно, главным приоритетом деятельности любого демократического государства должно стать обеспечение реализации прав, свобод и законных интересов ее население, служение ему.

Система государственного управления регионом должна быть близкой к потребностям и запросов людей, подконтрольной населению, прозрачной и эффективной.

Особенность государственного управление регионами в узком его понимании заключается в том, что его субъектами в большинстве, государственные органы исполнительной власти, иногда - органы местного самоуправления и общественные организации при условии делегирования им соответствующих государственно - властных полномочий. В то же время стоит отметить, что государственное управление регионами осуществляется и на уровне государственных предприятий, учреждений и организаций, какие функционируют в тех или тех регионах, сплачивая таким образом местные налоги. Поэтому речь должна идти и о таком виде государственного управления, как внутриорганизационный (аппаратный).

Государственному управлению, как и какой-либо другой комплексной деятельности, свойственная системность. В частности, в Концепции административной реформы в Украине отмечается, что "важным фактором выхода из трансформационной кризисы украинского общества есть создание современной, эффективной системы государственного управления" [2].

В научной литературе под системой государственного управления понимает "упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, которые отличаются функциональными целями, действуют автономно, но направлены на достижение общей цели" [7, с. 12].

По нашему мнению, система государственного управление регионами складывается из таких элементов: 1) субъекта управления, то есть органов, подлежащих к разным ветвей власти(законодательной, исполнительной, судебной, а также других государственных органов, которые не принадлежат к ни одной из названных ветвей власти), органов местного самоуправления и общественных организаций при условии выполнения ими делегированных функций и полномочий; 2) объектов государственного управление регионами, то есть сфер и отраслей общественной жизни регионов, что находятся под организующим влиянием государства; 3) управленческой деятельности, то есть определенного рода общественных отношений, через которые реализуются многочисленные прямые и обратные связи между субъектами и объектами государственного управление регионами. Уточнить сущность государственного управление регионами поможет его классификация. Наиболее используемым критерием классификации государственного управление регионами есть субъект его осуществ-

вление. Зато однозначное разделение государственного управления регионами по этому критерию провести сложно, что опять же связано из широким и узким пониманием государственного управление, отсутствием законодательно определенной системы субъектов государственного управления как в целом, так и регионами в частности.

Государственное управление регионами осуществляют органы местного самоуправления и общественные организации, во время реализации предоставленных им органами государственной власти делегированных функций. В частности, возможность выполнения органами местного самоуправления делегированных функций и полномочий органов исполнительной власти предусмотрено ч. 3 в. 143 Конституции Украины, в которой отмечено, что органам местного самоуправления полномочий лишает субъектов местного самоуправления организационно - правовой самостоятельности. Сказанное подтверждается предвидением в ч. 2 ст. 76.

Стоит отметить, что наиболее экономически развитыми промышленными регионами являются Днепропетровская, Донецкая, Запорожская, Луганская, Полтавская и Харьковская области и г. Киев, на которые приходится свыше 70 процентов общегосударственного объема реализованной промышленной продукции, тогда как удельный вес каждой из таких областей, как Волынская, Тернопольская, Херсонская, Черновицкая, Закарпатская, Кировоградская но г. Севастополя не достигает н Поэтому государственное управление регионами в первую очередь, должно быть направлено на создание условий для повышения конкурентоспособности регионов как основы их динамического развития устранения значительных межрегиональных диспропорций.

По такому критерию, как форма реализации государственного управления регионами, его можно объединить в такие группы: 1) во время проведения материально- технических и организационных действий; 2) во время заключения административных соглашений; 3) во время издания в пределах компетенции правовых актов(актов управления); 4) во время применения мероприятий поощрения или принудительных мероприятий в административном порядке. Как пример административных соглашений можно привести соглашение относительно регионального развитию, которая предусматривает общие мероприятия центральных и местных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления из реализации в регионе государственной стратегии регионального развития.

По такому критерию, как распространенность управленческого воздействия, государственное управления регионами может быть:

1) межрегиональным, касающееся всех регионов Украины (территории Автономной Республики Крым, областей, городов Киева и Севастополя), 2) региональным, касающееся одного или нескольких регионов. Например, приоритетными направлениям развития области на период до 2015 г. в Государственной стратегии регионального развития на период до 2015 г., утвержденной постановлением Кабинета Министров Украины от 21 июля 2006 № 1001, названы: развитие трансграничного сотрудничества; развитие

припограничной инфраструктуры, развитие туристической и курортно - рекреационной сферы, обеспечение противопоаводковой защиты, развитие транспортной сети, логистики [4].

Література

1. Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні: Указ Президента України від 22 липня 1998 р. // Офіційний вісник України.– 2009.– № 21.– Стор. 32.
2. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 липня 2006 р. № 1001 // Офіційний вісник України.- 2006.- № 30.- Ст. 2132.
3. Адміністративне право України: Підручник / Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дьяченко та ін.; За ред. Ю. П. Битяка.- К.: Юрінком Інтер, 2005.- 544 с.
4. Цабрия Д. Д. Система управления (государственно-правовые аспекты) / Д. Д. Цабрия.- М.: Юрид. лит.– 2010.- 175 с.

Скорик А.Т., Ляшок Н.Ю.

СТРУКТУРА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЕКТУ ТА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРОПОЗИЦІЇ ЗГІДНО З ВИМОГАМИ МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ І ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ

Актуальність. В умовах обмеженості як зовнішніх, так і внутрішніх джерел інвестицій, а також досить високої вартості позикових ресурсів, ефективним способом залучення коштів стає підтримка з боку держави. Якщо буде обрано саме цей шлях – отримання державної підтримки для реалізації інвестиційного проекту – то необхідною умовою для виконання (згідно відповідним вимогам Міністерства економічного розвитку і торгівлі України) стає складання інвестиційної пропозиції та інвестиційного проекту за встановленою формою.

Мета дослідження. Аналіз та дослідження структури і організації процесу розробки інвестиційної пропозиції та інвестиційного проекту згідно з вимогами Міністерства економічного розвитку і торгівлі України.

Основна частина. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України встановило порядок підготовки та подачі, а також форму інвестиційного проекту, для реалізації якого може бути надана державна підтримка. [4] Така підтримка надається у формі: поворотного (пільгові кредити) та безповоротного (фінансування, спів фінансування інвестиційних проектів, здешевлення кредитів) бюджетного фінансування; надання, відповідно до законодавства, для реалізації інвестиційних проектів державних і місцевих гарантій з метою забезпечення виконання боргових зобов'язань за позиками суб'єкта господарювання та кредитування за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів; повна або час-

ткова компенсація, за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів, відсотків за кредитами суб'єктів господарювання для реалізації інвестиційних проектів; сприяння залученню приватних інвестицій.

Законом визначено, що державна підтримка для розробки інвестиційного проекту надається виключно за умови наявності проектної (інвестиційної) пропозиції шляхом фінансування або спів фінансування за рахунок коштів державного та/або місцевих бюджетів. Таким чином, якщо Ваша компанія або Ваш проект претендують на отримання державної підтримки, то підготовка інвестиційної пропозиції та інвестиційного проекту для Вас обов'язкові.

Форми інвестиційної пропозиції та інвестиційного проекту затверджені відповідними наказами Міністерства економічного розвитку і торгівлі України:

- Наказ № 724 від 19.06.2012 р. «Про затвердження форми проектної (інвестиційної) пропозиції, на підставі якого готується інвестиційний проект, для розробки якого може надаватися державна підтримка, Порядку розробки та форми інвестиційного проекту»;

- Наказ № 1279 від 13.11.2012 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій з розробки інвестиційного проекту, для реалізації якого може надаватися державна підтримка». [3]

Структура інвестиційної пропозиції:

1. Резюме проекту
2. Інформація про суб'єктів інвестиційної діяльності
 - 2.1. Повна назва та контактні дані суб'єкта інвестиційної діяльності
 - 2.2. Опис суб'єкта інвестиційної діяльності
3. Опис інвестиційної пропозиції
 - 3.1. Мета і завдання інвестиційної пропозиції
 - 3.2. Заходи та графік їх виконання
 - 3.3. Технічний аналіз інвестиційної пропозиції
 - 3.4. Інноваційна спрямованість інвестиційної пропозиції
 - 3.5. Інвестиційні витрати
 - 3.6. Джерела фінансування
 - 3.7. Інші представлені інвестиційні пропозиції
 - 3.8. Попередні техніко-економічні розрахунки
 - 3.8.1. Економічна ефективність
 - 3.8.2. Бюджетна ефективність
 - 3.8.3. Соціальна ефективність
 - 3.9. Визначення альтернативних способів досягнення мети та аргументи за обраним способом

- 3.10. Ризики і можливі шляхи їх зниження

4. Правові аспекти, що стосуються інвестиційної пропозиції

- 4.1. Відповідність законодавству України
- 4.2. Наявність сертифікатів, ліцензій та інших дозвільних документів

5. Обов'язкові додатки [2]

Структура інвестиційного проекту:

1. Резюме проекту

- 1.1. Мета проекту
- 1.2. Напрямки використання інвестицій
- 1.3. Відповідність проекту стратегічним програмним документам держави
- 1.4. Прогнозні обсяги виробництва продукції
- 1.5. Потреба в інвестиціях
- 1.6. Необхідність забезпечення земельною ділянкою або правами на неї (оренда, суперфіцій, емфітевзис) для реалізації проекту
- 1.7. Основні показники ефективності проекту, включаючи енергоефективність
- 1.8. Висновки експертизи згідно із законодавством
2. Загальна характеристика стану і проблем, пов'язаних з розвитком об'єктів і суб'єктів інвестиційної діяльності
 - 2.1. Характеристика об'єктів і суб'єктів інвестиційної діяльності
 - 2.2. Характеристика продукції (товарів, послуг)
 - 2.3. Результати аналізу ринків збуту продукції (товарів, послуг)
 - 2.4. Аналіз конкурентного потенціалу суб'єкта, включаючи виявлення можливостей розвитку, загроз і проблем діяльності
3. Організаційний план (інформація щодо існуючої виробничо-технологічної структури суб'єкта інвестиційної діяльності, пропозиції стосовно її вдосконалення та управління окремими проектами, функції головних підрозділів, організація координації і взаємодії служб та підрозділів суб'єкта інвестиційної діяльності, оцінка відповідності організаційної структури управління цілям і стратегії розвитку суб'єкта інвестиційної діяльності, забезпеченості підприємства робочою силою, структурі персоналу)
4. План маркетингової діяльності (зазначаються відомості про наявні маркетингові служби, схема та характеристика існуючих каналів збуту продукції, засобів реклами та ціноутворення; надаються відомості про діяльність суб'єкта інвестиційної діяльності щодо просування виробленої продукції на ринки збуту; описується стратегія маркетингу, що полягає в приведенні можливостей суб'єкта інвестиційної діяльності у відповідність із ситуацією на ринку)
5. План виробничої діяльності (інформація про розташування суб'єкта інвестиційної діяльності, транспортні шляхи, наявність комунікацій; виробничі площі, устаткування, технології виробництва, їх прогресивність, необхідність придбання зарубіжних патентів, ліцензій, ноу-хау; забезпеченість виробництва основними ресурсами; перелік основних контрагентів, у яких планується купівля імпортової продукції; кадрове забезпечення та рівень кваліфікації кадрів; екологічність виробництва та безпека працівників; обсяги виробництва; заробітна плата та інші витрати на персонал; витрати на сировину та матеріали; поточні витрати на виробництво; загальні витрати)
6. План реалізації проекту
 - 6.1. Термін введення в експлуатацію основних фондів
 - 6.2. Кадрове забезпечення
 - 6.3. Організаційна структура
 - 6.4. Розвиток інфраструктури
 - 6.5. Заходи з охорони навколишнього середовища

6.6. Джерела фінансування проекту і виплат за зобов'язаннями суб'єкта інвестиційної діяльності

6.7. Гарантія та схема повернення інвестицій, якщо таке повернення передбачене проектом

7. Фінансовий план (здійснюються фінансово-економічні розрахунки і повинні бути відображені такі показники: вартість реалізації проекту та джерела фінансування, витрати підготовчого періоду, витрати основного періоду, розрахунок надходжень, витрати, пов'язані з обслуговуванням залучених коштів, податкові платежі, план руху грошових потоків (Кеш-Флоу), відомості про оборотний капітал, рух грошових потоків та прогнозний баланс)

8. Прогноз економічного і соціального ефекту від реалізації проекту

9. Прогноз надходжень до бюджетів і державних цільових фондів

10. Інформація про ризики проекту, попереджувальні заходи і страхування ризиків у випадках, передбачених законом

11. Пакет документів з обґрунтуванням оцінки впливу на довкілля

12. Інформація про стан розробки проектно-кошторисної документації, якщо в інвестиційний проект включений проект будівництва

13. Додатки [2]

Висновок. Отже, треба запам'ятати одне: якщо Ваш проект потребує державної підтримки, то Вам слід обов'язково розробляти інвестиційну пропозицію та інвестиційний проект. Якщо слідувати усім наведеним вище пунктам, в результаті ви отримаєте абсолютно вірну форму для подання у державні заклади для отримання необхідної підтримки.

Література

1. Наказ № 724 від 19.06.2012 р. «Про затвердження форми проектної (інвестиційної) пропозиції, на підставі якого готується інвестиційний проект, для розробки якого може надаватися державна підтримка, Порядку розробки та форми інвестиційного проекту»;

2. Наказ № 1279 від 13.11.2012 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій з розробки інвестиційного проекту, для реалізації якого може надаватися державна підтримка».

3. Постанова № 860 від 13.09.2010 р. «Про питання підготовки та відбору інвестиційних проектів, для реалізації яких у реальному секторі економіки надається держ. Підтримка»

4. Pro-consulting – природа сильного бізнесу//Інвестиційний проект та інвестиційна пропозиція згідно з вимогами міністерства економіки розвитку і торгівлі. URL: <http://pro-consulting.ua/ua/services/129396-podgotovka-investicionnogo-proekta-soglasno-trebovaniiam-mini>

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

1. *Авраменко Анна Ігорівна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПРС–13

2. *Атаева Елена Алимовна* – доцент кафедри економіки підприємств і менеджмента УНППИ УИПА, кандидат економічних наук, г. Артемовск

3. *Болотських Тетяна Валеріївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», асистент кафедри «Економіки і підприємництва», м. Красноармійськ

4. *Булатов Юрій Валерійович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи МО – 11

5. *Водолаженко Оксана Володимирівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПРС–10

6. *Грязнов Ігор Олександрович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ЕПРС–13

7. *Губарев Вячеслав Володимирович* – кандидат наук з державного управління, доцент кафедри «Менеджменту», Красноармійський індустріальний інститут Донецького Національного технічного університету

8. *Долженко Вікторія Едуардівна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПРС–13

9. *Дудко Олексій Анатолійович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу

«Донецький національний технічний університет»,
м. Красноармійськ, студент групи ЕПР-10

10. *Жеребцова Віталіна Олександрівна* – Красноармійський
індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу
«Донецький національний технічний університет»,
м. Красноармійськ, студентка групи МО-10

11. *Загорулько Валентин Миронович* – доктор економічних наук,
професор, завідувач кафедри маркетингу та ресурсозабезпечення,
Національний авіаційний університет, м. Київ

12. *Зелінська Тетяна Сергіївна* – Красноармійський
індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу
«Донецький національний технічний університет»,
м. Красноармійськ, студентка групи ЕПР-12

13. *Зеркаль Ярослава Сергіївна* – Красноармійський
індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу
«Донецький національний технічний університет»,
м. Красноармійськ, студентка групи МО-13

14. *Зубарев Сергій Володимирович* – Красноармійський
індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу
«Донецький національний технічний університет»,
м. Красноармійськ, студент групи ЕПРС-13

15. *Зубенко Юрій Данилович* – кандидат економічних наук,
доцент кафедри «Менеджменту», Красноармійський індустріальний
інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький
національний технічний університет», м. Красноармійськ

16. *Ісаєнков Костянтин Олександрович* – Красноармійський ін-
дустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «До-
нецький національний технічний університет», м. Красноармійськ,
студент групи МО-12

17. *Ісаєнков Олександр Олександрович* – Красноармійський інду-
стріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Доне-
цький національний технічний університет», м. Красноармійськ,
старший викладач кафедри «Геотехнологій і охорони праці»

18. *Іщенко Денис Вікторович* – Красноармійський
індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу

«Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, магістр групи ЕПР–12м

19. *Карпуньо Ірина Олександрівна* – кандидат економічних наук, доцент кафедри «Економічної теорії», Донецький національний університет. м. Донецьк

20. *Ковалев Валерій Николаевич* – зав. кафедрой економіки підприємств і менеджмента Учебно-научного професійно-педагогического інститута (УНППІ) Української інженерно-педагогической академії (УІПА), доктор економічних наук, професор

21. *Коваленко Юлія Олександрівна* – кандидат економічних наук, доцент кафедри СГП, Красноармійський індустріальний інститут, Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет»

22. *Конова Лідія Анатоліївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет» м. Красноармійськ, студентка групи МОАс–13

23. *Коновалов Андрій Григорійович*, Донецький національний університет. м. Донецьк, доцент кафедри «Філософія»

24. *Коробський Руслан Владиславович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», старший викладач кафедри «Менеджменту», м. Красноармійськ

25. *Крачковський Володимир Вікторович* – кандидат економічних наук, доцент кафедри «Менеджменту», Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ

26. *Куликова Ольга Володимирівна* – студентка групи МОАс-13, Красноармійський індустріальний інститут Донецького національного технічного університету, м. Красноармійськ

27. *Лизунова Олена Миколаївна* – кандидат економічних наук, доцент кафедри «Менеджменту», Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет»

28. *Лисенко Світлана Миколаївна* – кандидат економічних наук, доцент кафедри «Економіка і підприємництво», Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет»

29. *Ляшок Наталія Юрійвна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», старший викладач кафедри «Менеджменту», м. Красноармійськ

30. *Ляшок Олександр Ярославович* – Донецький національний університет, м. Донецьк, студент

31. *Ляшок Ярослав Олександрович* – директор Красноармійського індустріального інституту ДВНЗ «ДонНТУ», завідувач кафедри «Геотехнологій і охорони праці», кандидат технічних наук, доцент

32. *Мамутова Алина Олеговна* – студентка 4 курсу факультета економіки и менеджмента, Донецький національний технічний університет

33. *Москвінова Валентина Володимирівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПР-10

34. *Невзгода Яна Дмитрівна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-12

35. *Ніколаєнко Сергій Сергійович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ЕПРС-13

36. *Новицька Оксана Вікторівна* – асистент кафедри «Економіки і підприємництва», Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет»

37. *Панкова Людмила Іллівна* – кандидат економічних наук, доцент кафедри «Менеджмент», Донецький інститут залізничного

транспорту Української державної академії залізничного транспорту,
м. Донецьк

38. *Перечосова Ганна Валеріївна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МОАм-13

39. *Поліщук Наталя Олександрівна* – кандидат економічних наук, Красноармійський індустріальний інститут ДВНЗ «ДонНТУ», старший викладач кафедри «Економіки і підприємництва»

40. *Прудник Оксана Володимирівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПРс-13

41. *Пуханов Олександр Олександрович* – старший викладач кафедри «Електромеханіка і автоматика», кандидат економічних наук, Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ

42. *Романенко Євгенія Валентинівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, магістрантка

43. *Рябченко Олексій Олександрович* – Донецький національний університет, студент

44. *Сергєєва Юлія Іванівна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МОАс-13

45. *Симчук Надія Олексіївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПР-12

46. *Сисой Юлія Василівна* – кандидат економічних наук, доцент, Донецький національний університет. м. Донецьк, доцент кафедри «Економіка підприємства»

47. *Сіренко Юлія Ігорівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький

національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПР-12

48. *Скорик Анна Тарасівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПРс-13

49. *Скрипка В'ячеслав Михайлович* – старший викладач кафедри „Економіки і підприємництва”, Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу „Донецький національний технічний університет”, м. Красноармійськ

50. *Соколенко Сергій Ігорович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний університет», м. Красноармійськ, студент групи МО-10

51. *Солодовник Тетяна Валеріївна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-10

52. *Стельмаш Анастасія Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-10

53. *Стрелець Наталія Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка

54. *Табачкова Наталія Анатоліївна* – кандидат економічних наук, доцент кафедри «Економіки і підприємництва», Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет»

55. *Тоболкан Ольга Констянтинівна* – Донецький національний технічний університет, м. Донецьк, студентка групи МОА – 12м

56. *Фоміна Аліна Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу

«Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО–10

57. *Фоміна Аліса Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО–10

58. *Харченко Вікторія Анатоліївна* – кандидат економічних наук, доцент, ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Донецьк

59. *Хацько Дар'я Сергіївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», студентка групи МО–11

60. *Холодова Катерина Сергіївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПР–12

61. *Холодок Євген Іванович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи МО–10

62. *Цвітнова Оксана Володимирівна* – старший викладач кафедри «Економіки і підприємництва» Красноармійського індустріального інституту Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет»

63. *Циганок Катерина Володимирівна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МОАс–13

64. *Черенков Михайл Николаевич* – доктор філософських наук, професор кафедри культурології Інститута філософського образования и науки Национального педагогического университета имени М.П. Драгоманова

65. *Чернишенко Яна Геннадіївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПР–12

66. *Чугунова Олександра Іванівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО–10

67. *Шелудько Юлія Юрївна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО–12

68. *Школяренко Ольга Олександрівна* – кандидат економічних наук, доцент кафедри «Економіка і підприємництво», Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет»

69. *Шумаєва Олена Олександрівна* – кандидат наук з державного управління, доцент кафедри менеджменту і господарського права, Донецький національний технічний університет

70. *Щербак Юлія Віталіївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», студентка групи МО–12

71. *Щербакова Катерина Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПРС–13

72. *Ярчевська Стелла Геннадіївна* – кафедра менеджменту та господарського права Донецького національного технічного університета, студентка

73. *Ястребцева Анастасія Валеріївна* – Национальный Исследовательский университет "Высшая школа экономики", PhD, кандидат философских наук, доцент кафедры истории философии факультета философии, г. Москва

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО І СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

**регіональної науково-практичної конференції,
присвяченої 55-річчю**

**Красноармійського індустріального інституту
ДВНЗ «ДонНТУ»**

м. Красноармійськ, 19-20 грудня 2013 р.

Мовою оригіналу

Підписано до друку 09.12.2013. Формат 60x84^{1/16}
Ум. друк. арк. 16,51. Друк лазерний. Наклад 66 прим. Зам. № 2511

Віддруковано у друкарні «Норд Комп'ютер» на цифрових лазерних
видавничих комплексах Rank Xerox DocuTech 135 і DocuColor 2060

Св. суб'єкта видавничої справи А00 № 737160 від 04.11.1998

83003, Україна, м. Донецьк, вул. Разенкова, 6

Тел.: (062) 389-73-82, 389-73-86

e-mail: nordpress@gmail.com