

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»  
КРАСНОАРМІЙСЬКИЙ ІНДУСТРІАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ  
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ СУЧАСНИХ ЗНАНЬ  
ІНСТИТУТ ФІЛОСОФСЬКОЇ ОСВІТИ І НАУКИ НПУ  
ІМ. М.П. ДРАГОМАНОВА**

# **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО І СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ**

**ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ**

**II Всеукраїнської науково-практичної конференції**

**ТОМ I**

**«Світ книги»  
Донецьк – 2012**

УДК 330.3+336+658  
ББК 65.9 (4УКР)  
А43

*Публікується згідно ухвали Вченої Ради КІІ ДонНТУ  
(протокол № 1 від 27.09.2012 р.)*

**Редакційна колегія:**

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

*Зубенко Ю.Д. - к.е.н., доцент*

*Ковальов В.М. - д.е.н., професор*

*Лисенко С.М. - к.е.н., доцент*

*Черенков М.М. - д.ф.н., професор*

*Школяренко О.О. - к.е.н., доцент*

*Відповідальний редактор збірника: Р.В. Коробський*

А43

**Актуальні проблеми екомічного і соціального розвитку регіону:**  
Збірник матеріалів ІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції  
(м. Красноармійськ, 20 грудня 2012р.) / Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ. – В 2-х томах. – Т.1. – Донецьк: «Світ книги», 2012. – 330 с.

ISBN 978-617-579-331-2 (серія)

ISBN 978-966-2747-53-9

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

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

УДК 330.3+336+658  
ББК 65.9 (4УКР)

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

ISBN 978-617-579-331-2 (серія)

ISBN 978-966-2747-53-9

© Красноармійськ, КІІ ДонНТУ, 2012

© Колектив авторів, 2012

**ЗМІСТ**

<b>1. Актуальні проблеми економіки й соціології праці.....</b>	<b>8</b>
<i>Баранцева С.М., Смирнов Е.Н.</i> <b>АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УКРАИНЫ.....</b>	<b>8</b>
<i>Браташ О.О.</i> <b>УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАННЯ І ПЕРЕВІРКИ ЗНАТЬ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....</b>	<b>11</b>
<i>Будакова М.С., Гвасалія Д.С.</i> <b>СОЦІАЛЬНИЙ КЛІМАТ ДЕРЖАВИ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ.....</b>	<b>14</b>
<i>Бутырина В.Н., Новохатская О.А.</i> <b>КОМЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА И СПОСОБЫ ЕЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СТРАХОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ .....</b>	<b>16</b>
<i>Гвасалія Д.С.</i> <b>СУЧАСНИЙ СТАН ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.....</b>	<b>18</b>
<i>Дутчак О.І.</i> <b>ТУРИЗМ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ВІДСТАЛИХ І ДЕПРЕСИВНИХ РАЙОНІВ: МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ.....</b>	<b>20</b>
<i>Колмакова О.М., Смачило В.В.</i> <b>ДЕМОГРАФІЧНІ ПРОЦЕСИ В АСПЕКТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ .....</b>	<b>23</b>
<i>Конова Л. А., Цветнова О. В.</i> <b>ЕФЕКТИВНІСТЬ СТИМУЛЮВАННЯ ПОЛІПШЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ .....</b>	<b>27</b>
<i>Лозовський О.М., Шарчук С.І.</i> <b>ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ – МИСТЕЦТВО ЕФЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ЧАСУ .....</b>	<b>29</b>
<i>Масло Я. Б., Цветнова О.В.</i> <b>ЗНАЧЕННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....</b>	<b>34</b>
<i>Пашинський Д.С., Римарева Л.М.</i> <b>ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ .....</b>	<b>36</b>
<i>Перечосова Г.В., Цветнова О.В.</i> <b>УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ТА СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ .....</b>	<b>39</b>
<i>Полищук Н.А.</i> <b>АНАЛИЗ МАТЕРИАЛЬНОГО НЕБЛАГОПОЛУЧИЯ НАСЕЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТИ: ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ АСПЕКТ .....</b>	<b>42</b>
<i>Рябов С.А. Школяренко О.О.</i> <b>ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ.....</b>	<b>46</b>
<i>Сергеева Ю.І., Цветнова О.В.</i> <b>ПОДОЛАННЯ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....</b>	<b>49</b>
<i>Скрипка А.В., Скрипка В.М.</i> <b>ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ПО ОРГАНІЗАЦІЇ НОРМУВАННЯ І ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ .....</b>	<b>51</b>
<i>Смірнова Т.В., Гречко Н.В.</i> <b>ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА СУПЕРЕЧНОСТІ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ.....</b>	<b>54</b>
<i>Цветнова О.В.</i> <b>РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СТРАТИФІКАЦІЇ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ.....</b>	<b>57</b>
<i>Шамановський В.В., Антоненко В.М.</i> <b>ДЕЯКІ СУЧАСНІ АСПЕКТИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ .....</b>	<b>59</b>
<i>Юсипук Ю.О., Холіч І.В.</i> <b>СОЦІОЛОГІЯ ВІЛЬНОГО ЧАСУ, ЯК СКЛАДОВА СОЦІОЛОГІЇ ПРАЦІ .....</b>	<b>62</b>

<b>2. Актуальні проблеми управління персоналом, формування соціально-трудо­вих відносин в умовах ринкової економіки</b> .....	67
<i>Іваненко Л.В.</i> <b>СУТНІСТЬ ВІДНОВЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	67
<i>Каменська О.О.</i> <b>ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ БЮДЖЕТУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СТРАТЕГІЧНОМУ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	69
<i>Конова Л. А.</i> <b>ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ</b> .....	72
<i>Кравець А.А., Ляшок Н.Ю.</i> <b>ЛОЯЛЬНІСТЬ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	74
<i>Куликова О.В., Ляшок Н.Ю.</i> <b>АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ</b> .....	77
<i>Лозовський О.М., Березюк Ю.О.</i> <b>МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДИН З ФАКТОРІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ</b> .....	79
<i>Лугова В.М., Серіков Д.О.</i> <b>МОТИВАЦІЯ САМОРОЗВИТКУ ТА УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	84
<i>Ляшок Н.Ю.</i> <b>ВЛИЯНИЕ КРИЗИСОВ НА ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ</b> .....	86
<i>Масло Я. Б., Ляшок Н.Ю.</i> <b>МЕТОДИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ</b> .....	90
<i>Мирошниченко Г.Б.</i> <b>МЕТОДИЧНІ ПИТАННЯ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ РОБІТНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	92
<i>Нестеренко Л.А., Ходова А.А.</i> <b>ТАЙМ-МЕНЕДЖЕМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b> .....	95
<i>Павленко Н.В.</i> <b>ОПОРТУНІЗМ У ПОВЕДІНЦІ ПЕРСОНАЛУ ФІРМИ</b> .....	98
<i>Перечосова Г.В., Ляшок Н.Ю.</i> <b>РОЛЬ ПСИХОЛОГИИ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b> .....	101
<i>Петрова Н.М.</i> <b>ПРОБЛЕМА ПОКРАЩЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ</b> .....	103
<i>Погромська І.В., Школяренко О.О.</i> <b>АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ВУГІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ</b> .....	105
<i>Прокопенко О.Ю.</i> <b>ВИДИ СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМАХ</b> .....	108
<i>Сасіна Л.О., Стативка О.М.</i> <b>ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН</b> .....	111
<i>Сердюк І.В., Ляшок Н.Ю.</i> <b>РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ</b> .....	115
<i>Соколенко С.І., Ляшок Н.Ю.</i> <b>МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНІЗАЦІЇ</b> .....	116
<i>Стожок А.Г.</i> <b>ЕКОНОМІЧНІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ</b> .....	120



<i>Утка А.А.</i> <b>МЕРЕЖЕВИЙ МАРКЕТИНГ ЯК ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ РИНКУ: ПРОБЛЕМИ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ</b> .....	123
<i>Фоменко Г.Г.</i> <b>ПЕРЕДУМОВИ ОПТИМІЗАЦІЙНОГО МОДЕЛЮВАННЯ ВИТРАТ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ</b> .....	126
<i>Циганок К.В., Ляшок Н.Ю.</i> <b>СУЧАСНІ МЕТОДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ В ОРГАНІЗАЦІЯХ</b> .....	129
<i>Шинкаренко І.В., Самофалова Т.В.</i> <b>ПУТИ РАЗВИТИЯ ДУХОВНОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНТЕЛЛИГЕНЦИИ</b> .....	132
<b>3. Теорія фінансового менеджменту, моніторинг і моделювання економічних та суспільних процесів</b> .....	135
<i>Skorik A.T., Biletska L.L.</i> <b>THEORY OF NEW STATE MANAGEMENT AS A MEANS OF IMPROVEMENT OF STATE ADMINISTRATION</b> .....	135
<i>Доломанова К.Ю.</i> <b>ПРОГРАММУВАННЯ ВИДАТКІВ РОЗПОРЯДНИКІВ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ</b> .....	137
<i>Ігнатова О.А.</i> <b>ФІНАНСИ ДОМОГОСПОДАРСТВ У СКЛАДІ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ</b> .....	140
<i>Ковалев В.Н., Лысенко С.Н., Атаева Е.А.</i> <b>ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ КАК ФОРМА ВЫРАЖЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА</b> .....	143
<i>Коробський Р.В.</i> <b>АВТОМАТИЗОВАНА ОБРОБКА ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ В СИСТЕМАХ ПЛАНУВАННЯ І КОНТРОЛІНГУ</b> .....	148
<i>Коробський Р.В., Снігур Р.В.</i> <b>СУЧАСНІСТЬ І ЯКІСНИЙ АНАЛІЗ РИЗИКІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</b> .....	154
<i>Коробський Р.В., Снігур Р.В.</i> <b>ОСНОВНІ АСПЕКТИ ІМІТАЦІЙНОГО МОДЕЛЮВАННЯ У СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМАХ</b> .....	159
<i>Косова Г.М., Свиридова Д.Е.</i> <b>ЗАДАЧА ОПТИМИЗАЦИИ РАСХОДОВ НА ПРОДВИЖЕНИЕ ТОВАРА В ИНТЕРНЕТ-СРЕДЕ</b> .....	164
<i>Литвин А.Ю.</i> <b>МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ</b> .....	167
<i>Лихацька О.В.</i> <b>ВПЛИВ ЗАКОНУ РЕЙЛІ НА РІВЕНЬ СЕРВІСНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ</b> .....	169
<i>Мальшенко К.А., Мальшенко В.А.</i> <b>ПРИЧИНЫ НИЗКОЙ ЛИКВИДНОСТИ ФОНДОВОГО РЫНКА УКРАИНЫ</b> .....	172
<i>Смирнов В.В., Сергієнко Л.Г.</i> <b>АЛЬТЕРНАТИВНІ ДЖЕРЕЛА ІНВЕСТУВАННЯ</b> .....	175
<i>Столярова В.В.</i> <b>ОЦІНКА ВПЛИВУ ДІЯЛЬНОСТІ СПЕЦІАЛЬНИХ ТЕРИТОРІЙ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ</b> .....	178
<i>Трунов Д.Н.</i> <b>КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ АКТИВАМИ В ДОСТИЖЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЕЙ</b> .....	181
<i>Фоменко Г.Г.</i> <b>ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕЛІ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ЯК НАПРЯМ ПОКРАЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ</b> .....	185

*Ціщик Р.В.*

**АЛГОРИТМ ПОБУДОВИ СТАТИСТИЧНИХ ПРОГНОЗІВ РОЗВИТКУ СЕКТОРА ДОМАШНІХ ГОСПОДАРСТВ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ** ..... 188

*Чайковська О.В., Ходова Г.О.*

**ФІНАНСОВИЙ ЛЕВЕРИДЖ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПОЛІТИКИ ФОРМУВАННЯ ПОЗИКОВОГО КАПІТАЛУ** ..... 190

**4. Системні основи інноваційно-інвестиційного розвитку регіонів** ..... 194

*Авраменко Г.І., Новицька О.В.*

**ВПРОВАДЖЕННЯ ВИХРОВИХ ГІДРОЕЛЕКТРОСТАНЦІЙ У ДОНЕЦЬКУ ОБЛАСТЬ** ..... 194

*Бабенко В.А.*

**СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ІННОВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ УКРАЇНИ** ..... 197

*Вірич С.О., Менчаков В.О.*

**АКТУАЛЬНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРОМИСЛОВІСТЬ УКРАЇНИ** ..... 199

*Гришина А.В., Чеховская В.А., Моисеева Ю.Ю.*

**НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ В УКРАИНЕ** ..... 203

*Грязнов І. О., Моисеева Ю.Ю.*

**ПРОБЛЕМИ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ** ..... 207

*Грязнов І.О., Новицька О.В.*

**ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ** ..... 209

*Долженко В.Е., Моисеева Ю.Ю.*

**ВПРОВАДЖЕННЯ СОНЯЧНИХ ЕЛЕКТРОСТАНЦІЙ В ДОНЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ** ..... 212

*Журавка А.В., Чуб О.В., Океме Елеоджо*

**МОДЕЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ НА ОСНОВІ ЕНЕРГОВИРОБНИЧОГО ЦИКЛУ** ..... 214

*Зубарев С.В., Николаенко С.С., Зубенко Ю.Д.*

**КУЛЬТУРНО-ОСВІТНЯ СЕРЕДА ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ** ..... 217

*Зубарев С.В., Николаенко С.С., Моисеева Ю.Ю.*

**УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ** ..... 220

*Зубенко Ю.Д.*

**СИСТЕМНЫЕ ОСНОВЫ И ПРИКЛАДНАЯ ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ** ..... 223

*Ищенко Д.В., Новицкая О.В.*

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРУППЫ ПРЕДЛОЖЕНИЯ В ДЕЛОВОЙ ИГРЕ** ..... 230

*Ищенко Д.В., Моисеева Ю.Ю.*

**ДЕРЖАВНА ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ** ..... 232

*Ищенко Д.В., Школярченко О.О.*

**СУЧАСНА СТРУКТУРА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ** ..... 234

*Ляшок А.Я., Колесник И.В.*

**ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ В УКРАИНЕ** ..... 238

*Моисеева Ю.Ю.*

**ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ** ..... 241

*Найбороденко А.В.*

**УДОСКОНАЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НА ПРИКЛАДІ ОДЕСЬКОГО РЕГІОНУ** ..... 245

*Прудник О.В., Новицька О.В.*

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙ У СФЕРІ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА** ..... 248

<i>Рак Ю.І., Зубенко Ю.Д.</i>	
<b>ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЛОВОЇ ГРИ З ПРОБЛЕМИ «ВПРОВАДЖЕННЯ В ДОНЕЦЬКУ ОБЛАСТЬ ІННОВАЦІЙНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЕКОНОМІКИ РОЗВИНУТИХ КРАЇН»</b> .....	250
<i>Рак Ю.І., Лисенко С.М.</i>	
<b>ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ВУГЛЕДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ</b> .....	254
<i>Скорик А.Т., Новицька О.В.</i>	
<b>ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПРОЕКТ «ТЕХНОПАРК У СФЕРІ ВИСОКИХ ТЕХНОЛОГІЙ NI TECH PARK»</b> .....	258
<i>Снігур Р.В., Коробський Р.В.</i>	
<b>ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ: ДОСЯГНЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ</b> .....	262
<i>Татарикова Д.А., Рустамова Г.М., Грязнов І.О., Чеховська В.О., Гришина А.В., Зубенко Ю.Д.</i>	
<b>МОДЕЛЮВАННЯ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ ЯК ОБ'ЄКТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ</b> .....	265
<i>Татарикова Д.А., Рустамова Г.М., Моїсєєва Ю.Ю.</i>	
<b>ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ</b> .....	270
<i>Ушкварок Д.А., Коробський Р.В.</i>	
<b>ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ТА СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ЯКОСТІ В ІННОВАЦІЙНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ</b> ...	274
<i>Чеховська В.О., Ігнатова О.А.</i>	
<b>ПІДВИЩЕННЯ ОБСЯГІВ ПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА НА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІЙ ОСНОВІ</b> .....	279
<i>Щербакова Е.А., Зубенко Ю.Д.</i>	
<b>РАЗВИТИЕ ВЕТРОЭНЕРГЕТИКИ В ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТИ НА ПРИМЕРЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА</b> .....	282
<i>Щербакова К.О., Моїсєєва Ю.Ю.</i>	
<b>ПРОБЛЕМИ ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ</b> .....	285
<b>5. Особливості функціонування сучасної фінансово-кредитної системи України</b> .....	289
<i>Васильчишин О.Б.</i>	
<b>ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ БАНКІВСЬКОГО РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ</b> .....	289
<i>Карпишин Н.І.</i>	
<b>ПОДАТКОВІ НАДХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ УКРАЇНИ</b> .....	291
<i>Кузьменко С.І.</i>	
<b>ІСТОРІЯ ЗАРОДЖЕННЯ ТА СТАНОВЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО КАЗНАЧЕЙСТВА НА РІЗНИХ ЕТАПАХ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ</b> .....	294
<i>Левченко А.О.</i>	
<b>СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ З РЕАЛЬНИМ СЕКТОРОМ ЕКОНОМІКИ</b> .....	298
<i>Машко А. І., Тимчук О.Й.</i>	
<b>ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОГО БОРГУ</b> .....	302
<i>Новицька О.В.</i>	
<b>ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО АНАЛІЗУ ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ</b> .....	304
<i>Хістева О.В., Ходова Г.О.</i>	
<b>НЕДЕРЖАВНІ ПЕНСІЙНІ ФОНДИ: ОЦІНКА ВАРТОСТІ АКТИВІВ У ЧАСІ</b> .....	308
<b>ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ</b> .....	312

## 1. Актуальні проблеми економіки й соціології праці

*Баранцева С.М., Смирнов Е.Н.*

### АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УКРАИНЫ

В Украине до сих пор остается актуальной проблема развития трудового потенциала, а именно сокращение объемов и качества квалифицированных рабочих привело к структурному несоответствию подготовленных кадров потребностям рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе и из-за этого страдает развитие ведущих отраслей хозяйства, особенно наукоемких. В этой связи необходимо определение составляющих потенциала, поскольку с помощью объективно установленной оценки возможно определение путей повышения уровня его конкурентоспособности.

Структура трудового потенциала отличается набором элементарных составляющих. Позиции ученых С.У. Бектурова, О.А. Гришнова, С.И. Пирожков сходятся на том, что трудовой потенциал определяется как система определенных взаимосвязанных подсистем. Однако набор составляющих в научных трудах отличается, ученые отстаивают собственные точки зрения достаточно содержательными обоснованиями. Большинство подходов В. О. Горбунова, В.К. Врублевского, Е.П. Качана, Д.Г. Шушпанова определяющие составляющие трудового потенциала являются целесообразными, но они не структурированы относительно целей развития и не адаптированы к системе современного управления трудовым потенциалом. В основном результаты научных исследований определяют структуру трудового потенциала в составе трех-четырех и более компонентов.

Очевидным является узость подходов к сущности трудового потенциала, которые не определяют следующие компоненты:

- демографические (характеризуют количественное состояние и структуру трудового потенциала),
- экономические (показывают характер использования трудового потенциала),
- интеллектуальные (характеризуют качественные характеристики трудового потенциала, степень соответствия потребностям экономики и возможности его использования),
- социальные (характеризуют возможности развития трудового потенциала, особенности его использования в экономике),
- психофизиологические (характеризуют предельные границы реализации трудового потенциала).

Изменение численности трудовых ресурсов жестко связано с демографической ситуацией в стране: динамикой различных половозрастных изменений, рождаемости и смертности, трудовой миграции и т.д.. Сейчас демографическое состояние в Украине является одним из самых сложных в Европе, так как с каждым годом численность населения уменьшается.

Уровень зарегистрированной безработицы в целом по стране за 2011г. сократился на 0,1 процентного пункта и на 1 января 2012г. составил 1,5% населения трудоспособного возраста. В сельской местности этот показатель составлял 1,9% населения трудоспособного возраста, в городах - 1,3% соответственно. Сокращение объемов зарегистрированной безработицы в 2011г. наблюдалось во всех регионах страны, кроме Автономной Республики Крым и Херсонской области [2].

Количество свободных рабочих мест (вакантных должностей), заявленных предприятиями, учреждениями и организациями в службу занятости, в сентябре по сравнению с августом 2011г. уменьшилась на 5,8 тыс., или на 6,3%, и на конец месяца составила 87,3 тыс. (в сентябре 2010г. - 84,6 тыс.) [2]. Из указанного количества свободных рабочих мест (вакантных должностей) половина предусматривалась для рабочих, треть - для служащих, остальные - для лиц, не имеющих профессии.

Весомой причиной сокращения численности населения остается высокая смертность, которая в нашем государстве стабильно превышает рождаемость, и миграция населения. Численность населения уменьшилась за счет естественного сокращения (121,5 тыс. человек), время зафиксирован миграционный прирост населения (11,0 тыс. человек).

Миграция населения - дополнительный демографическим фактор, ограничивающий развитие трудовых ресурсов. Только в течение января-сентября 2011 г., по данным Госкомстата Украины, из нашей страны выехало 10 728 человек. [7, с. 103].

Оценка состояния трудового потенциала во многих регионах позволила выявить ряд принципиально важных с точки зрения человеческих ресурсов особенностей. Так, качественный уровень персонала многих предприятий значительно ниже уровня работников предприятий развитых стран; кадровая и организационная политика большинства предприятий не отвечает требованиям рыночной экономики; профессионально-квалификационная структура рабочей силы плохо адаптирована к изменениям на рынке труда рабочая сила не всегда конкурентоспособна на международном рынке труда : не создан механизм сертификации работников, практически не действует система развития персонала предприятий; не разработаны региональные программы развития человеческих ресурсов.

Общим негативным проявлением всех особенностей трудовых ресурсов в Украине является неполное их использование и относительно невысокая годовая производительность труда. Соответственно, изменения в составе и численности населения обуславливают трансформацию в количественном и качественном составе трудовых ресурсов [5, с 115].

Трудовые ресурсы Украины всегда отличались достаточно высоким квалификационным уровнем, но в последнее время профессионализм рабочей силы начала теряться, и этот процесс со временем может приобрести необратимый характер, что в значительной мере усилит уже существующее несоответствие подготовленных кадров потребностям рынка труда. Несмотря на высокий уровень интеллектуального потенциала в Украине, возможности эффективного использования приобретенного опыта и профессиональных знаний оказались ограниченными. Заметим, что в настоящее время практически отсутствует четкая система развития трудового потенциала, который был бы способен в условиях острой конкуренции получать профессиональные знания высокого уровня с целью дальнейшей их реализации на благо всего общества.

Для преодоления всех этих негативных проявлений необходимо:

- в демографической сфере провести экспертизу существующих проектов, программ социально-демографического развития государства, ориентированные на обеспечение полного воспроизводства населения, улучшение состояния здоровья и увеличение продолжительности жизни. Расширить виды и увеличить кредитование на демографические цели, в частности предоставления льготных кредитов молодым семьям с детьми. Расширить диапазон трудоспособного возраста путем создания условий для добровольного увеличения пенсионного возраста;

- в профессионально-квалификационной и образовательной сферах разработать механизм прогнозирования профессиональных потребностей экономики с целью формирования высококвалифицированных трудовых ресурсов. Ввести жесткий обратная связь между существующими реальными потребностями рынка труда и программам учебных заведений, которые готовят специалистов. Обеспечить гарантии трудоустройства по специальности выпускникам после получения ими образования способом заключения договоров между выпускниками и предприятиями.

Таким образом, развитие трудового потенциала в условиях рыночных отношений требует поиска эффективных стратегий его развития. Украина, как и другие страны - члены ООН, десять лет назад подписали Декларацию Тысячелетия. В декларации была признана государственная ответственность за развитие, определены национальные цели в области реализации человеческого развития в Украине, а также направления государственной политики для достижения этих целей. В связи с этим в экономической политике Украины была определена ее социальная ориентация как приоритетная [4].

### **Література**

1. Горбунов В. О. Вплив ринку праці на формування якісного трудового потенціалу в регіоні (на прикладі Луганської області) / В. О. Горбунов // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної

кризи: [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень; відп. Ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4(84). – 480 с.

2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]/Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

4. Крючкова, Лібанова та ін. Аналітична національна доповідь // Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна – 2010, С. 4–5.

5. Лавриненко С.І. Сучасний стан та перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні / С.І. Лавриненко // Соціально-економічна політика – 2009. – С. 115-117.

6. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / АН Украины. Ин-т економіки. – К.: Наук. думка, 2008. – 180 с.

7. Сай І.А. Особливості формування трудових ресурсів в економіці / І.А. Сай // Проблеми зайнятості на ринку праці. – 2008. – С. 103.

*Браташ О.О.*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАННЯ І ПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Недоліки в навчанні з охорони праці є однією з основних причин нещасних випадків на виробництві. У загальній структурі причин, велика кількість нещасних випадків з важкими наслідками була пов'язана з охороною праці, а також з порушеннями вимог до порядку навчання, інструктування, стажування на робочих місцях і перевірки знання вимог охорони праці.

Більшість керівників підприємств далеко не завжди чітко розуміють важливість навчання персоналу, вважаючи його чистою формальністю і скорочуючи і без того незначні витрати, необхідні для реалізації цього одного з найважливіших напрямків у сфері охорони праці.

Відсутність системного навчання і підготовки кадрів з питань охорони праці, недостатній рівень професійно-технічного навчання питань охорони праці призводять до того, що служби підприємств комплектуються некваліфікованими працівниками. Це в свою чергу негативно впливає на стан промислової безпеки та охорони праці, рівень травматизму та профзахворюваності. Збільшується економічний збиток держави від наслідків цих подій, тому важливою пріоритетною задачею є забезпечення якісного навчання.

Аналіз проведених перевірок суб'єктів господарювання, які проводять навчання з питань охорони праці працівників інших суб'єктів господарювання, щодо організації відповідного навчання виявив чисельні порушення вимог «Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці», затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15.

Встановлено випадки, коли відповідне навчання проводиться формально, без достатнього матеріально-технічного та навчально-методичного забезпечен-

ня. До викладання залучаються фахівці, які не мають відповідної освіти, стажу роботи за фахом та не пройшли навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Інспекторський склад територіальних органів Держгірпромнагляду, технічні експерти з промислової безпеки під час перевірок або проведення експертних обстежень підприємств не в повному обсязі перевіряють факт проходження посадовими особами навчання та перевірки знань з питань охорони праці та їх легітимність.

Під час перевірок було виявлено такі порушення вимог Типового положення:

- перевірка знань проводиться комісією навчального закладу або іншого (спорідненого) підприємства, створення яких не передбачено Типовим положенням;

- перевірка знань проводиться комісією, члени якої не пройшли навчання і перевірку знань з питань охорони праці;

- перевірка знань проводиться галузевою комісією, створеною вищим органом, навіть для тих підприємств, які не належать до сфери управління відповідного органу та не підпорядковані йому.

Чинна нормативно-правова база та введення системи спрощеної реєстрації і контролю за діяльністю суб'єктів господарювання, які проводять навчання з питань охорони праці працівників інших суб'єктів господарювання, не дає змоги повною мірою забезпечити дієвий контроль за проведенням відповідного навчання.

За результатами перевірок закладів, що навчають питанням охорони праці, а також з метою вдосконалення навчання та перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників, запобігання у подальшому порушень вимог законодавства у сфері охорони праці Держгірпромнагляд видав наказ № 159 от 20.08.2010 «Про вдосконалення проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці».

Між тим, перехід до системи оцінки та управління професійними ризиками вимагає високого рівня професійних компетенцій роботодавців і працівників у галузі охорони праці, вдосконалення сформованої ще в радянський час і діючої понині системи навчання з охорони праці і перевірки знань вимог охорони праці працівників, у тому числі керівників організацій, а також роботодавців-підприємців.

Порядок організації навчання з охорони праці і перевірки знань вимог охорони праці повинен вирішувати наступні завдання: регламентація форм навчання; диференціація категорій учнів, а також програм навчання за змістом та обсягом; розмежування понять «навчання з охорони праці» та «інші види підготовки персоналу організацій щодо забезпечення безпеки виробничої діяльності»; конкретизація суб'єктів навчання з охорони праці; визначення місця навчальних організацій в системі підготовки працівників з питань охорони праці; забезпечення якості наданих послуг з навчання в галузі охорони праці; концептуалізація системи перевірки знання вимог охорони праці.



Існуюча сьогодні система навчання питань охорони праці орієнтована переважно на теоретичну підготовку всіх категорій працівників і мало враховує необхідність оволодіння практичними прийомами безпечного виконання робіт. Тому значне місце повинно відводитися практичній складовій в організації навчального процесу, використання активних методів навчання, у тому числі самопідготовки з урахуванням рівня освіти слухачів і їх виробничого досвіду.

Для забезпечення єдиного високого рівня навчання, що відображає практичні потреби і запити конкретної аудиторії слухачів з урахуванням галузевих особливостей, необхідно використовувати в якості базисних модульні програми навчання з охорони праці. Ряд навчальних організацій вже зробили перші кроки по розробці та впровадженню модульних програм.

Процес навчання складається з блоків, що включають загальні вимоги охорони праці, і самостійних модулів, що включають специфічні особливості тієї чи іншої галузі, засвоєння яких буде здійснюватися у відповідності з поставленою метою. Наявність модулів дозволить індивідуалізувати роботу з представниками організацій окремих видів економічної діяльності. Таке навчання передбачає жорстке структурування навчальної інформації у вигляді логічно завершених навчальних модулів. Формою контролю в цьому випадку є тест.

Система навчання з питань охорони праці дозволяє підготувати працівника до виконання певних посадових функцій з урахуванням реалізації соціального аспекту значення охорони праці, надавши в його розпорядження необхідний набір оновлених знань і навичок. Те, наскільки продуктивно працівник буде працювати надалі, в значній мірі залежить і від роботодавця, його відповідальності і власної мотивації до вирішення соціально значущих питань у житті всього колективу підприємства або організації.

Основною складовою профілактики травматизму є формування сучасного та безпечного здорового виробничого середовища, культури охорони праці. Перш за все це процес використання всіх можливих засобів для підвищення загальної обізнаності громадян про виробничі небезпеки та ризики, розуміння того, як можна їх запобігти. Формуючи культуру охорони праці, потрібно постійно привертати увагу кожного роботодавця і працівника до цих важливих питань. Це в свою чергу сприятиме роботі без аварій і травм, і навіть більше, ніж безпосередньо державний нагляд. Змінити ставлення людей до власної безпеки на робочому місці, підвищити рівень культури виробництва, запобігти зростанню кількості нещасних випадків і професійних захворювань можливо лише при активній взаємодії із засобами масової інформації та при проведенні широкомасштабної інформаційної компанії. Тобто повинна діяти національна програма спрямована на охорону та безпечні умови праці.

*Будакова М.С., Гвасалія Д.С.*

## **СОЦІАЛЬНИЙ КЛІМАТ ДЕРЖАВИ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ**

Проблема перебудови соціальної сфери обумовлена виходом української економіки з кризи. Саме вона повинна стати ефективним сектором економіки та стимулювати прискорення економічного прогресу. Реформа соціальної сфери повинна ґрунтуватися не лише на захисті вразливих верств населення, а й на його економічно активній частині. Тобто забезпечення населення соціальними послугами повинно носити не тільки кількісне вираження але і якісну зміну надаваних послуг. Саме тому особливої актуальності набувають питання відносно дослідження соціального клімату держави та формування показників для його оцінки.

Дослідженням проблем соціальної сфери та запровадження методологічних основ їх вирішення займалися такі вітчизняні вчені, як Алексєєва С., Бабкін В., Гаджиев К., Доронін О., Крупник А., Куценко В., Лукашев О., Омелянович Л., Сіленко А., Скрипнюк О., Скуратівський В., Шестаков Е. та ін. [1].

В своїх працях вони приділяли увагу різним соціальним проблемам, серед яких: формування соціальної політики, розгляд сутності соціальної функції держави, соціальний захист, дослідження показників оцінки соціальної сфери.

Проте, головною проблемою, що не відображається у роботах науковців, залишається комплексний аналіз основних показників формування соціального клімату, відсутнє також визначення поняття «соціальний клімат держави», що обумовлює необхідність надання авторського визначення.

Метою роботи є систематизація показників оцінки соціального клімату держави та формування напрямів щодо покращення соціального стану країни.

Соціальний клімат – це сукупність політичних, економічних, правових, екологічних та інших умов, які безпосередньо впливають на благоустрій населення та надають змогу йому реалізовувати себе як особистість.

Оцінка соціального клімату повинна реалізовуватися у двох напрямках: соціальний захист економічно активного населення, основним принципом якого є забезпечення можливості людині заробити собі на життя, та соціальний захист вразливих верств населення, що стосується соціального захисту громадян, нездатних або частково нездатних до трудової діяльності, шляхом виплати пенсій, соціальних допомог тощо; фінансування гарантованої безоплатної медичної допомоги; забезпечення права соціально незахищених осіб на соціальне житло; забезпечення безоплатної освіти в державних і комунальних закладах освіти [3]. Саме за допомогою представлених показників можна зробити оцінку соціального клімату держави. Вважаємо за доцільне наведені показники поділити на два блоки: показники, що характеризують фінансовий добробут населення, та показники, що характеризують духовний та фізичний добробут населення.

Важливе значення має перший блок, до якого відносяться показники рівня життя, соціальної забезпеченості та соціальних гарантій малозабезпеченим верствам населення, адже вони характеризують рівень економічного та соціально-

го стану і захищеності суспільства. Їх сутність полягає в тому, що працюючим та непрацюючим, а також членам їх сімей повинно бути гарантовано право на отримання мінімального доходу для задоволення матеріальних потреб.

Показники демографічної ситуації, охорони здоров'я та розвитку освіти формують другий блок показників соціального клімату держави, які характеризують рівень духовного, фізичного добробуту та моральної задоволеності. Сукупність усіх зазначених показників застосовується для загальної оцінки якості життя в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики та розроблення державних соціальних програм.

Для покращення соціального клімату держава повинна в першу чергу підвищувати значення цих показників, що залежить від видатків з бюджету на соціальну сферу.

Таким чином, основними напрямками покращення соціального стану держави повинні стати:

- 1) забезпечення гідного рівня життя економічно активного населення (європейська заробітна плата, необхідний соціальний пакет, впевненість у майбутньому);
- 2) надійна система захисту вразливих верств населення (гідний рівень пенсії, соціальні допомоги, підтримка материнства, надійна система соціальних гарантій);
- 3) створення соціально справедливої держави (відсутність значної диференціації населення за рівнем доходу, підтримка середнього класу);
- 4) необхідно підвищити не тільки кількісні показники динаміки фінансування соціальної сфери, а також їх якісну складову [2, с.119-121].

Таким чином, авторами було розроблено систему показників для оцінки соціального клімату держави, яка складається з двох блоків: показників, що характеризують фінансовий добробут населення, та показників, що характеризують духовний та фізичний добробут населення, надане визначення поняття «соціальний клімат» та наведені напрямки покращення соціального стану держави. Перспективами подальшого дослідження є розрахунок показників оцінки соціального клімату держави.

### **Література**

1. Багмет М.О., Деріга В.В. Шляхи вдосконалення системи соціального захисту в Україні: політологічний аналіз. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу – <<http://dspace.nbuv.gov.ua/dspace/bitstream/handle/123456789/26619/33-Bagmet.pdf?sequence=1>>
2. Бідак В.Я. Соціальний захист населення та вдосконалення державних механізмів його регулювання: Дис. к.е.н. / Ін-т регіональних досліджень НАН України. – Львів, 2004. – 250 с.
3. Бондаренко Ю.М. Удосконалення державних механізмів регулювання соціального захисту населення. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу –

<<http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2007-2/doc/4/07.pdf>>

4. Швайка Л.А. Державне регулювання економіки. Навчальний посібник/ К.: Знання, 2006.- 435 с.

*Бутырина В.Н., Новохатская О.А.*

## **КОМЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА И СПОСОБЫ ЕЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СТРАХОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Предпринимательская деятельность во всех сферах неразрывно связана с получением и использованием различного рода информации.

Получить информацию о деятельности фирмы можно двумя способами: законным и незаконным. Законный способ – это получение информации из средств массовой информации, рекламных проспектов фирмы, статей о фирме, с выставок, пресс-конференций. Эта информация специально готовится работниками фирмы для открытого пользования всеми заинтересованными лицами. Незаконный способ – это получение информации, не предназначенной для внешних пользователей, без согласия руководства фирмы, с нарушением действующего законодательства и приводящее к прямым экономическим потерям для фирмы, либо к упущенной выгоде.

Наиболее ценной в этом плане является информация, представляющая коммерческую тайну. Она важна, прежде всего, для конкурентов данной фирмы, а также для криминальных структур. В мировой практике в течение последних нескольких десятков лет 80-90% информации, интересующей конкурентов, получена из открытых источников – из газет, специальных журналов, на выставках и пр. Для этого многие фирмы даже используют специалистов, изучающих всю открытую информацию, “просеивающих” ее и выбирающих нужные сведения.

Согласно ст. 505 Гражданского кодекса Украины коммерческая тайна – это информация, которая является секретной в том смысле, что она в целом или в определенной форме и совокупности ее составляющих неизвестна и не является легкодоступной для лиц, которые обычно имеют дело с видом информации, к которому она относится. В связи с этим эта информация имеет коммерческую ценность и является предметом адекватных существующим обстоятельствам мер по сохранению ее секретности, принятых лицом, законно контролирующим эту информацию [1].

Законом преследуется не только разглашение коммерческой тайны, но и сокрытие ее (или предоставление недостоверной информации) в тех случаях, когда предоставление такой информации предусмотрено законом [2].

Коммерческая тайна присуща деятельности любой страховой компании и представляет собой сведения о ее деятельности, отвечающие законодательно установленным требованиям, распространение которых может нанести урон интересам субъекта хозяйствования. Коммерческая тайна принадлежит непосредственно страховой компании, а соответственно решение об отнесении ин-

формации к разряду коммерческой и о создании перечня сведений, составляющих коммерческую тайну, принимает непосредственно страховая компания.

Коммерческую тайну страховой (перестраховочной) компании не составляют и является открытой информацией: общие условия осуществления страховой деятельности, перечень предлагаемых страховых услуг, страховые тарифы, сроки страхования, а также иные основные условия договора страхования (перестрахования) [3].

Уголовный кодекс Украины в статье 231-232 предусматривает наказание штрафом за незаконный сбор с целью использования сведений, составляющих коммерческую тайну; умышленное разглашение коммерческой тайны без согласия ее владельца, если оно совершено из корыстных или иных личных побуждений и причинило существенный вред субъекту хозяйственной деятельности. Умышленное разглашение коммерческой тайны также влечет за собой лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет [4].

Для эффективной защиты своих секретов на первом этапе предприниматель определяет перечень сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия. Как правило, для этого привлекаются руководители структурных подразделений, начальник службы безопасности и юрисконсульт. В последующем, для того, чтобы узаконить данный перечень и использовать его для защиты интересов предприятия от внешних и внутренних угроз, он официально отдается соответствующим приказом директора.

Вторым этапом является подготовка текста «Положения о коммерческой тайне», обязательства сотрудника о неразглашении данных сведений и приказа директора, вводящего их на предприятии. Здесь начальник службы безопасности имеет возможность проявить все свои знания, опыт и творчество.

Третий этап — инструктаж персонала. Как правило, его проведение возлагается на начальника службы безопасности (а при его отсутствии — на директора либо его заместителя). Не следует порочной практике, давая сотрудникам без инструктажа читать «Положение». В нем изложено много терминов и статей законодательства, требующих дополнительного разъяснения. Вместе с тем, по требованию инструктируемого, ему должна быть предоставлена возможность самостоятельно ознакомиться с документом [5].

Для успешного функционирования любой компании стоит четко понимать то, какая информация является коммерческой тайной, а какая нет. Успешное знание и владение этим - немалый шаг к достойной работе компании. Хранение тайной информации является неотъемлемой частью работы фирмы, так как эта информация является наиболее важной для принятия решений, поиска новых средств и разработки проектов. Ведь только в пределах компании должна оставаться вся конфиденциальная информация. Для этого сам процесс охраны тайны должен быть комплексным и включать в себя не только надежные информационные технологии и прочные сейфы, но и основательное законодательное регулирование.

### **Література**

1. Гражданский кодекс Украины: по состоянию на 2003г./ Верховная Рада Украины/ ст. 505.
2. Кодекс Украины об административных правонарушениях на 7 декабря 1984г./ Ведомости Верховной Рады Украинской ССР / ст.1635, ст.1636
3. Постановление Кабинета Министров Украины от 9 августа 1993 г./ № 611 «О перечне сведений, которые не составляют коммерческой тайны»
4. Уголовный кодекс Украины на 2001г./ Ведомости Верховной Рады Украины/ ст. 231, 232
5. АББ «ПЕРЕСВЕТ» г. Одесса « Положение о коммерческой тайне» [Электронный ресурс].- режим доступа  
<http://www.bosinform.com/ru/de-jure/juridicheskaja-zaschita/112-juridicheskaja-zaschita/413-polozhenie-o-kommercheskoj-tajne-dan-mode-ili-sredstvo-zaschity-predprijatija.html>

*Гвасалія Д.С.*

## **СУЧАСНИЙ СТАН ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

Фінансування соціальної сфери займає найбільш значну частину бюджетних видатків. Саме від того скільки коштів фінансується з бюджету на соціальні потреби суспільства і наскільки ефективно вони використовуються залежить добробут кожної людини. Тому поява нових публікацій, що присвячені сучасному стану фінансування соціальної сфери, проведеним на різних рівнях, є актуальною та має певне науково-практичне значення.

Відмітимо, що питання дослідження соціальної сфери в науковій літературі не є новими. Праці таких науковців як: Л.О. Омелянович, Г.М. Попович, П.І. Шевчук, Е.Н. Голенко та інших присвячені проблемам фінансування соціальної сфери, проте ці положення носять дискусійний характер, що обумовлює необхідність подальшого дослідження.

Метою роботи є аналіз фінансування соціальних виплат та визначення напрямків підвищення ефективності фінансування соціальних видатків.

В сучасній науковій літературі під соціальними виплатами розуміють соціальну допомогу, що надається громадянам у вигляді грошових сум, яка спрямована на підтримку незахищених верст населення [5].

Необхідність державного фінансування соціальної сфери зумовлена значною диференціацією населення за рівнем доходу, що значно посилюється в умовах економічної кризи. Сучасна ринкова економіка нездатна задовольняти потреби населення в усіх необхідних соціальних благах та послугах, тому очевидним є висновок, що в умовах спаду виробництва та погіршення умов життя населення пріоритетним стабільним джерелом фінансування соціальних послуг залишається бюджет.

Видатки бюджету на соціальну сферу постійно збільшуються, тобто спостерігається щорічний приріст соціальних видатків, але при цьому рівень бідності серед населення залишається значним, що свідчить про неефективність реалізації бюджетних коштів.

На сучасному етапі моніторинг показників бідності в Україні за даними першого кварталу 2011 р. свідчить, що межа бідності, визначена за відносним критерієм, досягла 1025 грн. і збільшилась у порівнянні з відповідним періодом попереднього року на 110 гривень. Відносно цієї межі 25,4 % населення країни перебували у стані бідності. Найбільша кількість населення, що живе за межею бідності зосереджена в таких областях України: Кіровоградська (39,7%), Львівська (33,3%), Рівненська (33,0%) та ін. [1,4].

По – перше це пояснюється тим, що фінансування соціальних виплат більше націлене на підтримку вразливих верств населення, що можна пояснити з моральної точки зору, але при цьому необхідно пам'ятати і про негативні наслідки такої допомоги. Тобто формується модель утримання людей на бюджетних коштах, що гальмує подальший розвиток соціальної сфери та як показує практика не дає необхідного результату. Натомість цього вперше необхідно підтримувати економічне активне населення країни, створюючи необхідні стимули для пильної роботи, за яку можна отримати гідну зарплату, наявність необхідного соціального пакету, створення робочих місць, сприяння розвитку малого і середнього бізнесу. Все це не тільки якісно підвищить рівень працездатного населення але й сприятиме формуванню необхідних надходжень до фондів соціального страхування та бюджетів всіх рівнів.

Результатом низького рівня доходів нашої держави є значна міграція молоді за межі країни, оскільки рівень доходів в інших державах значно перевищує доходи які можна отримати у нас в країні. Тобто відбувається міграція працездатного населення з країни, що також негативно впливає на ринок праці та імідж країни.

Середня заробітна плата по Україні у 2011 році дорівнюється 2633 грн. (329\$) в місяць. Відповідно з стандартами встановленими ООН заробітна плата повинна бути не менше 24 грн. (3\$) за годину робочого часу, у нас в країні це 4 грн. (0,50 центів) [2].

Таким чином, напрямками підвищення ефективності фінансування соціальних видатків є перехід від політики низького безробіття – до політики ефективної зайнятості, від соціального захисту масових категорій – до адресної підтримки соціально вразливих груп, від боротьби з бідністю – до зростання середнього класу. Тобто необхідно наладжувати соціальний діалог між державою та споживачами соціальних послуг для підвищення результативності соціальних виплат.

### *Література*

1. Аналітична записка підготовлена соціально-економічним департаментом апарату ФПУ за участю науковців 2011 [Електронний ресурс] /Режим доступу: [http:// www.fnprk.org.ua](http://www.fnprk.org.ua)
2. Державний сайт служби статистики. - [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Міністерство фінансів України [Електронний ресурс] /Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua>
4. Національна доповідь про розвиток людини 2011 [Електронний ресурс] /Режим доступу: <http://www.undp.org.ua>
5. Омелянович Л.О. Сучасний фінансовий стан українського суспільства/ Л.О. Омелянович // Торгівля і ринок України. — 2009. — №29. — С. 40-41.

*Дутчак О.І.*

## **ТУРИЗМ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ВІДСТАЛИХ І ДЕПРЕСИВНИХ РАЙОНІВ: МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ**

**Постановка проблеми.** Поява відсталих і депресивних районів можна пояснити багатьма причинами. Одні з таких районів знаходяться в бідних країнах, що розвиваються і характеризуються бідністю і соціальних проблемами місцевого населення. Інші виявляються під впливом структурної перебудови економіки щодо розвинутих країн, коли галузь спеціалізації району починає випробовувати криза внаслідок появи більш прогресивних галузей.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Не дивлячись на беззаперечну актуальність, окреслена проблема не знайшла належного висвітлення на сторінках спеціальних наукових праць. Окремі її аспекти було розглянуто окремими авторами [1-2;4-6] у контексті широкого кола проблем розвитку міжнародного туризму. Можна констатувати відсутність спеціальних наукових розвідок з даної проблеми.

**Основні результати дослідження.** Вирівнювання рівнів регіонального розвитку та стимулювання розвитку відсталих і депресивних районів є невід'ємним елементом соціально-економічної політики цивілізованих країн. Так, однією зі статей витрат спільного бюджету країн ЄС є витрати на вирівнювання рівнів регіонального розвитку. У 1975 р. був створений Європейський фонд регіонального розвитку для фінансування програм по вирівнюванню рівня економічного розвитку різних регіонів Співтовариства. До числа таких економічно відсталих (за мірками ЄС) країн і регіонів належать Греція, південь Італії, Португалія, Іспанія, Ірландська республіка і Північна Ірландія [2, с. 213].

Щоб виключити довільний підхід при розподілі фінансових коштів, в ЄС розроблена система індикаторів для виділення відсталих регіонів – показники



рівня безробіття, доходу на душу населення, питомої ваги продукції сільського господарства і депресивних галузей промисловості у структурі ВВП [2, 214].

Європейський фонд регіонального розвитку надає фінансову допомогу проблемним регіонам у будівництві нових промислових об'єктів, створенні нових робочих місць. В останні роки в структурній політиці Співтовариства переважає селективний підхід, спрямований на стимулювання діяльності конкретних компаній. Суть даного підходу полягає в тому, що тільки приватний бізнес може ефективно вирішити питання підйому депресивних регіонів, причому не шляхом будівництва великих індустріальних підприємств, а головним чином за рахунок малих і середніх підприємств.

Крім Європейського фонду регіонального розвитку (ЄФРР) вирішенню регіональних проблем мають сприяти і інші соціальні інститути – Європейський соціальний фонд (ЄСФ), Європейська фонд орієнтації і гарантії сільського господарства (ЕФОГА), Фонд сприяння рибальству. Слід зазначити, що в останні десятиліття в європейській регіональній політиці безумовно присутня туристична складова. Для підтримки туристичної індустрії можуть застосовуватися такі фінансові інструменти, як дотації з європейських фондів, позики Європейського інвестиційного банку [6].

У ЄС реалізується так звана Інтегрована програма по Середземномор'ю, у рамках якої допомогою в будівництві і реконструкції туристичної інфраструктури скористалися туристичноорієнтовані регіони Південної Італії, Південної Франції та Греції. Однак фінансовий внесок ЄСФ і ЕФОГА в загальну допомогу структурних фондів, що спрямовуються на потреби туризму, поки незначний – відповідно 5% і 9% в загальному обсязі допомоги. Частка ЄФРР становить 80% загального обсягу допомоги туристським регіонам [2, 214].

Європейський інвестиційний банк був створений для підтримки кредитами і позиками інвестиційних намірів структурно слабких регіонів. Допомога такого роду спрямовувалася в туристичні регіони і використовувалася головним чином малими і середніми готелями. Відомо, що допомога банку сприяла зростанню туристичної привабливості всієї мережі історичних міст Європи. Вона направляється на створення тематичних парків, підвищення якості води, зменшення відходів, захист узбережжя, лісових масивів. Все це сприяло зростанню туристичної привабливості окремих місцевостей. Крім розглянутих вище фінансових інструментів в ЄС для стимулювання розвитку туризму реалізуються так звані ініціативи, які називаються програмами дій. Ряд програм поєднує вирішення регіональних проблем з розвитком туристичної діяльності. Наприклад, «RESIDER» – програма підтримки старопромислових регіонів, у яких домінує гірничодобувна і металургійна промисловість і які охоплені структурним безробіттям. Аналогічно реалізуються програми підтримки співпраці прикордонних регіонів «INTERREG»; поліпшення стану навколишнього середовища насамперед у туристичних регіонах «ENVIREG» та ін [2].

Таким чином, у країнах Європейського Співтовариства туризм розглядається як важлива альтернатива економічного зростання відсталих і депресивних районів та підтримується на загальнонаціональному рівні.

У країнах, що розвиваються також усвідомлюють переваги, пов'язані з розвитком туризму, зокрема для відсталих районів. Однак найчастіше тут відсутня скоординована регіональна політика, в тому числі і в галузі туризму. Тому надходження від розвитку туристичної діяльності використовують в основному органи місцевого самоврядування у вигляді платежів та стягнень на вирішення локальних проблем. Так, наприклад, в окрузі Хумма (Непал) з кожного туриста стягується по 2 долари на догляд за гірськими стежками, а також обговорюється питання про введення плати за відвідування кожного села замість існуючої плати за перетин кордону округу [1].

Цікавий досвід використання в екзотичних країнах тварин в якості фото- та туристичних моделей. Так, в національному парку Амбоселі (Африка) один лев, позуючи туристам, приносить в рік 27 тис. Дол. США, а стадо слонів – 610 000 дол. Ці показники не тільки значно вище вартості шкури лева або бивнів слонів, але і економічно виправдовують витрати на охорону і відновлення популяцій цих тварин.

Як уже зазначалося, туризм використовується і для розвитку пустельних територій. Цікавий у цьому плані досвід організації турів по Сахарі (Алжир) та пустелі Гобі (Монголія). Окремі міста екстремальних районів розростаються і розвиваються за рахунок туризму. Так, наприклад, в Аргентині в провінції Санта Крус. У 300 км від столиці Санта Крус знаходиться місто Ель Калафанте – відправная точка національного заповідника Лос Глясіарес, в якому знаходиться льодовик Періто Морено. З року в рік місто росте, щоб приймати наплив туристів, які приїжджають в ці далекі землі з єдиною метою познайомитися з крижаними велетнями [6].

У Росії використання потенціалу туризму як чинника розвитку окремих районів відбувається в рамках прийняття цільових комплексних програм. У територіальній структурі господарства країни можна знайти багато таких місць, для яких туристична діяльність слугуватиме додатковим поштовхом до розвитку. Так, при плануванні вузькоспеціалізованих міст часто не враховуються потреби і право населення на відпочинок. Часто такі міста, особливо в східних районах Російської Федерації, виникають серед дикої природи. Організація паркової зони в них за рахунок краси дикої природи могла б послужити додатковим умовою для їх розвитку.

Однак тут необхідно відзначити одну особливість – це недостатню сприйнятливості до інновацій. Далеко не всі міста і території в Росії мають відповідний рівень ділової культури та сприйнятливості до нововведень. Передові тенденції в основному активно сприймаються у великих містах і обласних центрах. Разом з тим, в Росії багато міст з чіткими ознаками загальної депресії [2, 217].

**Висновки.** Стимулювання розвитку відсталих і депресивних районів шляхом активізації розвитку туризму виступає невід'ємним елементом соціально-економічної політики цивілізованих країн. Для подолання окреслених проблем створюються різних рівнів організації, а також здійснюються окремі дієві заходи індивідуально-ініціативними групами. Основними перешкодами на шляху розвитку туризму як засобу подолання депресивності окремих територій ви-

ступає відсутність належного фінансування та ментальна несприйнятливість новацій.

### **Література**

1. Божидарнік Т.В. Міжнародний туризм: навч. посіб. / Т.В. Божидарнік, Н.В.Божидарнік, Л.В. Савош [та ін.]. – К.: Цн. учбової літератури, 2012. – 312 с.
2. Воскресенский В.Ю. Международный туризм: учеб. пособие для студентов вузов / В.Ю. Воскресенский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 255с.
3. Глобальный этический кодекс туризма // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.scross.ru/guide/law/etika/>
4. Мальська М.П. Міжнародний туризм і сфера послуг: підручник / М.П. Мальська, Н.В. Антонюк, Н.М. Ганич. – К.: Знання, 2008. – 661с.
5. Храбовченко В.В. Экологический туризм / В.В. Храбовченко. – М., 2003. – 164 с.
6. Щепанський Е.В. Світовий досвід організації туристично-рекреаційної діяльності / Е.В. Щепанський // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління і права. Серія «Регіональне управління». — 2010. —№ 1. — С. 153-160.

*Колмакова О.М., Смацило В.В.*

## **ДЕМОГРАФІЧНІ ПРОЦЕСИ В АСПЕКТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ**

Питання забезпечення безпечного образу життя, ведення бізнесу, існування постає актуально як перед кожним окремим жителем планети, так і перед будь-якими угрупованнями як формального так і неформального характеру. Знайшло це питання відображення й в українському законодавстві в Законі України «Про основи національної безпеки» [3], де надано визначення національної безпеки держави, під якою розуміють захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства і держави, за якої забезпечуються сталий розвиток суспільства, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних та потенційних загроз національним інтересам у сферах «...міграційної політики, охорони здоров'я, освіти та науки, науково-технічної та інноваційної політики, культурного розвитку населення, ... соціальної політики та пенсійного забезпечення, ....та інших сферах державного управління при виникненні негативних тенденцій до створення потенційних або реальних загроз національним інтересам».

При цьому виділяють такі основні загрози: неефективність державної політики щодо підвищення трудових доходів громадян, подолання бідності та збалансування продуктивної зайнятості працездатного населення; криза системи охорони здоров'я і соціального захисту населення і, як наслідок, небезпечно по-

гіршення стану здоров'я населення; поширення наркоманії, алкоголізму, соціальних хвороб; загострення демографічної кризи.

Не вдаючись до дискусійних питань щодо класифікацій безпеки в науковій думці та базуючись на означеному законі можемо зробити висновок, що велику роль в забезпеченні національної безпеки держави відіграє стан соціально-трудових відносин та праці в цілому, що й обумовило вибір теми дослідження та його актуальність на даному етапі. Визначення наявності загрози з цього боку доцільно здійснювати на основі аналізу статистичних даних щодо демографічних показників чисельності населення, його руху (природного та міграції), рівня зайнятості та безробіття, рівня оплати праці, тощо.

Вважаємо, що питанню щодо чисельності населення держава повинна приділяти максимальну увагу, адже демографічна криза в Україні вже відчувається досить гостро. За 20 років незалежності постійне населення України скоротилося з 51556,5 тис. осіб до 45782,6 тис. осіб (або на 5773,9 тис. осіб) і, як бачимо з рис. 1, дана тенденція неухильно продовжується, хоча й темп скорочення зменшився.

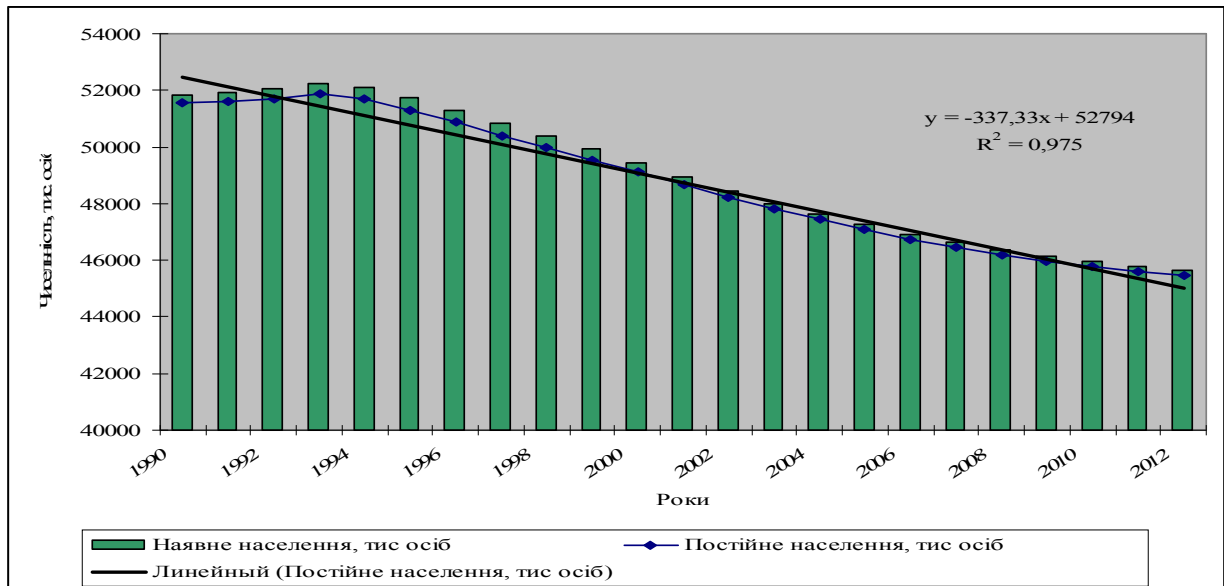


Рисунок 1 – Динаміка чисельності наявного та постійного населення України, тис. осіб [5]

При цьому змінювалася й вікова структура постійного населення України в сторону старіння. Порівнюючи дані 1990р. та 2012р. встановлено такі зміни: чисельність вікової категорії від 0 до 15 років скоротилася з 23% до 15%, відповідно зросла категорія осіб віком понад 65 років з 12 % до 15% та категорія людей у віці від 15 до 64 років з 65% до 70%. Можна зробити висновок, що якщо не зміниться ситуація, то 15% населення повинні будуть утримувати 70% осіб найстаршої вікової категорії. Депопуляція населення України викликана двома основними факторами – природнім скороченням, внаслідок переважання смертності над народжуваністю, та міграцією населення, особливо негативний вплив має міграція населення у працездатному віці, в т.ч. «відтік умів».

Як бачимо з рис 2, природній приріст населення, починаючи з 1991р. має від'ємне значення і його пік досягається в 2001р. (-369,5 тис. осіб), але починаючи вже з 2004-2005р., коли в дію вступили соціальні програми щодо сприяння зростання народжуваності, розмір від'ємного приросту населення скорочується, так в 2011р. він становить -162 тис. осіб.

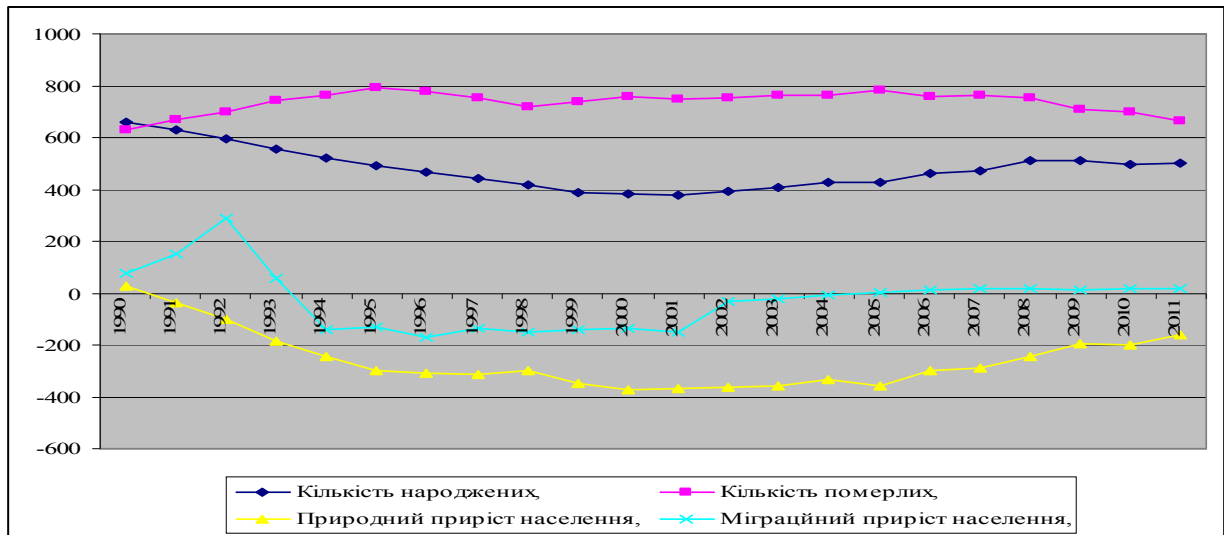


Рисунок 2 – Динаміка природного та механічного руху населення, тис. осіб [5]

За коефіцієнтом смертності Україна знаходиться на 18 місці серед країн світу [6]: кількість померлих становить 14,5 осіб на 1000 населення проти 11,0 осіб народжених в 2011р. Для порівняння: у країнах ЄС показник смертності — 6,3 (на 1000 осіб). За показником смертності населення Україна випередила не лише країни ЄС, а практично всі країни колишнього СРСР [4]. При цьому, смертність української молоді втричі перевищує відповідний показник у європейських країнах, а, зокрема, смертність від алкоголю — в 16 разів. В Росії, де також за висока смертність серед молоді, створено спеціальну структуру, яка вивчає причини такої ситуації [4]. Даний рисунок також демонструє значне скорочення населення України через міграцію в 1993-2002р.р., але починаючи з 2005р. відбувається міграційний приріст населення України (+4 тис осіб), а в 2011р. вже +17,0 тис осіб.

Це є досить дивним, як для країни в якій від'ємне значення міграційного міждержавного приросту спостерігалось майже п'ятнадцять років і лише останні шість років спостерігається позитивний міграційний приріст. Але й він, на наш погляд, обумовлений в'їздом на територію нашої держави представників Туркменістану, Таджикистану, Китаю, Тайваню, тощо. В той час, як українці не повертаються із «заробітчанства». На жаль, дані офіційної статистики не враховують всю нелегальну міграцію українських заробітчан, яка за оцінками різних експертів показують, що загальна кількість українських громадян, які працювали за кордоном коливається в межах від чотирьох до семи мільйонів або 19,5-34,1 % економічно активного населення працездатного віку [1]. Найбільшими

центрами офіційного працевлаштування українців в Західній Європі є Німеччина, Франція, Великобританія, Португалія, Словаччина, Іспанія та Греція, які за оцінками Держкомстату приймають до 30% всіх легальних емігрантів [2]. Крім того, за останні роки збільшився потік емігрантів до сусідньої нам Росії, що за останній період робить її основним реципієнтом робочої сили [1].

У більшості випадків вважається, що за кордон виїжджають переважно люди, що не мають вищої освіти та працюють за кордоном на роботах, які не вимагають високої кваліфікації, але це не так. Переважна більшість працівників – це молодь, яка після закінчення ВНЗ, не знайшовши роботу за фахом, або будь-яку роботу в Україні, шукають джерело доходів за кордоном. Тим самим вони втрачають свою кваліфікацію, знання зі спеціальності, які отримали в Україні. тобто, інтелектуальний потенціал нації скорочується і кількісно, і якісно, що негативно впливає на інноваційну та демографічну безпеку держави.

Крім того, що люди з вищою освіти втрачають свої інтелектуальні надбання працюючи на роботах з низькою кваліфікацією, існує категорія працівників, які є цікавими для закордонних працедавців саме як носії інтелектуальних знань (вчені, викладачі, спеціалісти в галузі медицини та високих технологій). Втрати у сфері науки унаслідок відпливу кращих українських умів за кордон оцінюється нині в сумі, що перевищує 1 млрд. доларів на рік [2].

Очевидно, що держава, розробляючи програми щодо стимулювання народжуваності, зовсім випускає з виду проблему міграції працездатного населення, тим самим збільшує загрозу національній безпеці України.

За даними [4] наша країна посідає 150-те місце серед 193 країн світу за показником середньої тривалості життя. Очікувана середня тривалість здорового життя в Україні 59,2 року, в країнах ЄС — 67. Кожен десятий українець не доживає до 35 років, а кожен четвертий — до 60; смертність чоловіків працездатного віку перевищує аналогічний показник навіть у країнах, де національний продукт у 4,6 рази нижчий, ніж в Україні.

На наш погляд, виправлення демографічної ситуації повинно носити різносторонній характер: збільшення народжуваності, скорочення міграції українців та приріст міграційного сальдо за рахунок повернення на батьківщину заробітчан, підвищення тривалості життя людей внаслідок зростання якості життя, забезпечення їх роботою та достойною заробітною платою. Дана проблема носить комплексний характер та потребує системного вирішення на всіх рівнях влади за вказаними напрямками. Це потребує подальших досліджень та розробок в цій сфері.

### **Література**

- 1 Державна політика в галузі міграції потребує вдосконалення//Голос України №9 (4759) від 21.01.2010, с.4-5
- 2 Дахно І. І., Бовтрук Ю.А. Міжнародна економіка: Навч. посіб. – К.: МАУП, 2002. – 216 с.
- 3 Закон України «Про основи національної безпеки»// Електронний ресурс

{<http://zakon2.rada.gov.ua>}

4 Лобенко А., Курік М. Школяреві — атестат здоров'я // «Дзеркало тижня. Україна» №28, 17 серпня 2012, Електронний ресурс - [http://dt.ua/HEALTH/shkolyarevi\\_\\_atestat\\_zdorovya\\_-107185.html](http://dt.ua/HEALTH/shkolyarevi__atestat_zdorovya_-107185.html).

5 Офіційний сайт <http://www.ukrstat.gov.ua/>

6 Томенко М. Україна: країна здорових людей чи держава спортивних дорогобудів?! //Українська правда, 18 квітня 2012, Електронний ресурс - <http://www.pravda.com.ua/articles/2012/04/18/6962905/>.

*Конова Л. А., Цветнова О. В.*

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ СТИМУЛЮВАННЯ ПОЛІПШЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ**

Спад виробництва та зниження економічного потенціалу України на початку 90-х років негативно вплинули на якість і конкурентоспроможність вітчизняних товарів, робіт, послуг, впровадження сучасних методів управління якістю.

Ситуація ускладнювалася інтервенціями іноземних товарів, зниженням платоспроможності населення. Це пояснюється недоліками економічної політики, зокрема надмірною лібералізацією ринку, що відкрило необмежений доступ імпорту товарів, а також відсутністю важелів у сфері управління якістю. До того ж, акти законодавства, що регулюють відносини у цій сфері, не узгоджені між собою і не спрямовані на забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції, а діюча система державного регулювання якості не стимулює виробників до поліпшення якості. Не створено інфраструктури сприяння поліпшенню якості, підтримки інновацій, відсутнє інформаційне забезпечення, практично не проводиться навчання та наукові дослідження у сфері управління якістю.

Актуальність дослідження обумовлюється тим, що система ринкових відносин вимагає сталого розвитку підприємств, їх високої конкурентоспроможності, використання нових, сучасних форм і методів управління підприємством які б змогли б забезпечити істотне підвищення якості продукції яка виробляється та, як наслідок, підвищення його конкурентоспроможності і фінансової стійкості.

Предмет дослідження - ефективність стимулювання поліпшення якості продукції. Мета дослідження - оцінка сучасного стану та напрямів вдосконалення ефективності стимулювання поліпшення якості продукції в Україні.

Якість продукції — сукупність властивостей, які відображають безпеку, новизну, довговічність, надійність, економічність, естетичність, екологічність продукції тощо, які надають їй здатність задовольняти споживача відповідно до її призначення [2, с.103].

Державна політика у сфері управління якістю повинна ґрунтуватися на оп-

тимальному поєднанні інтересів держави і товаровиробників щодо випуску якісної та конкурентоспроможної продукції.

Державна політика у сфері захисту внутрішнього ринку від недоброякісної і фальсифікованої продукції спрямовується на:

- створення дієвої системи державного і громадського контролю за безпекою і відповідністю якості продукції параметрам, задекларованим у товарній документації та рекламі;

- розвиток системи підтвердження відповідності (як обов'язкової, так і добровільної). Сфера і способи обов'язкового підтвердження відповідності повинні наближатися до міжнародної практики і відповідати вимогам Європейського співтовариства та Світової організації торгівлі. Необхідно створити єдину систему акредитації органів з підтвердження відповідності, що забезпечить об'єктивність і компетентність діяльності цих органів;

- забезпечення невідворотності притягнення до юридичної відповідальності тих виробників і постачальників, які реалізують небезпечну, фальсифіковану чи невідповідну заявленій якості продукцію, а також посилення державного контролю у цій сфері [1, с.47].

Для розв'язання проблеми якості та конкурентоспроможності продукції необхідно посилювати масовий рух за поліпшення якості, розширювати рекламу та пропаганду в цій сфері. З цією метою передбачається здійснення таких заходів:

- 1)Щорічне проведення Всеукраїнського конкурсу на здобуття нагород з якості та ділової досконалості;

- 2)конкурсу «100 кращих товарів України»;

- 3)установлення щорічних премій у сфері управління якістю та проведення регіональних і галузевих конкурсів;

- 4)популяризація вітчизняного і світового досвіду управління якістю та доквіллям за допомогою засобів масової інформації та мережі Інтернет.

Можна відмітити, що шлях до успіху на сучасному ринку йде завдяки використанню передових технологій, модернізації обладнання, підготовки висококваліфікованих кадрів, застосування систем якості.

Щодо захисту інтересів і прав споживачів, то він неможливий без забезпечення гарантії отримання товарів і послуг високого рівня якості. В умовах «суспільства масового споживання» якість стала основним критерієм, який впливає на поведінку споживача під час здійснення покупки або отримання послуги [3, с.267]. Для відродження економіки України необхідно поліпшити якість і конкурентоспроможність продукції, створити умови для повного розкриття потенціалу підприємств, досягнення ділової досконалості, надавати всіляку підтримку та сприяти розвитку сфери управління якістю.

Тобто забезпечення поліпшення якості повинно стати загальнодержавним завданням, а основним шляхом його розв'язання - державна підтримка сучасних методів управління якістю та діловою досконалістю, розроблення і впровадження систем управління якістю.



### **Література**

1. Армстронг Майкл. Менеджмент: методы и приемы: Пер.с 3-го англ. изд. / Киев: Знання-Прес, 2006. – 878 с.
2. Гуріна Г.С., Луцький М.Г., Мостенська Т.Л., Новак В.О. Основи зовнішньоекономічної діяльності.- Підручник.- К.: Сузір'я, 2007.- 425с.
3. Іванілов О. С. Економіка підприємства [Текст] : підручник / О. С. Іванілов. - К. : Центр учбової літератури, 2009. - 728 с.

*Лозовський О.М., Шарчук С.І.*

## **ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ – МИСТЕЦТВО ЕФЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ЧАСУ**

В статті розкрито основні принципи та правила самоорганізації тайм-менеджменту, що допомагають раціонально використовувати робочий час. Запропоновано методи та принципи, які є ефективними у випадках, коли необхідно перебороти бажання відкласти певні справи на пізніший час, а також визначено кроки, які варто зробити для розвитку емоційного інтелекту.

**Ключові слова:** тайм-менеджмент, час, план, мотивація, ціль, самоорганізація, емоційний інтелект.

**Постановка проблеми.** Сьогодні, мабуть, немає жодного менеджера, який би не знав що таке цейтнот і, тим більше, ніколи не відчував нестачі часу на собі. Проте, чи дійсно це нестача часу? Можливо, це нераціональне його використання? Можна і надалі нехтувати цією проблемою і нічого не змінювати, але якщо ви дійсно хочете більше встигати і менше втомлюватись, то без тайм-менеджменту вам не обійтись.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання раціонального використання часу є предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців. Зокрема, в працях Г. Архангельського, І. Примак, В. Шейнова значна увага приділена проблемі підвищення ефективності використання робочого часу керівником підприємства; Л. Балабанова, Т. Котова, М. Мачура розкрили особливості організації праці менеджера з управління персоналом. Однак, на нашу думку, такі актуальні для нашого часу, практичні аспекти раціоналізації особистого часу є недостатньо висвітленими, а, отже, потребують подальших досліджень.

**Мета дослідження** полягає в тому, щоб показати, як завдяки регулюванню особистого часу досягти високих результатів праці і, при цьому, повноцінно радіти життю.

**Виклад основного матеріалу.** Час – це один з найголовніших ресурсів в

нашому житті. Його можна «конвертувати» – витратити, вкласти, перетворюючи в певні цінності. Наприклад, можна витратити час на роботу, отримуючи кошти, або витратити його на спілкування з друзями, отримуючи необхідну радість спілкування і хорошій настрій.

Час – ресурс, який дається кожному з нас з народження. Часу у всіх однаково – 24 години на добу, 8760 годин в рік. Якщо ж вирахувати час на сон, то виходить близько 5800 годин активної діяльності! Тому, якщо якась людина говорить: «В мене немає часу», то скоріше за все вона помиляється.

Час є у всіх, просто кожен використовує його по-різному. І від того, як саме ми це робимо і залежить як ми живемо. Отже, у нас є головний ресурс за допомогою якого ми маємо можливість робити більше і втомлюватись менше, і займатись тим, чим найбільше подобається. Все, що потрібно, - лише правильно ним розпорядитися. Тому організуйте свій час! [ 1, с. 28 ]

На наш погляд, існує чотири основних причини того, що людина «хронічно не встигає»:

- 1)небажання виконувати певні обов'язки;
- 2)відсутність інтересу в справах;
- 3)невміння організувати себе;
- 4)довга підготовка до втілення чого-небудь.

Задача тайм-менеджменту – допомогти у навчанні розподіляти свій час так, щоб все встигати, долаючи причини «хронічного невстигання».

Тому, ефективно використовувати власний час радимо на основі основних принципів тайм-менеджменту:

1. Мотивація. В першу чергу, на нашу думку, у людини, не здатної організувати власний час, відсутня мотивація для цієї організації. Якщо її немає, ми починаємо відтягувати початок якоїсь справи, уникаємо вирішення проблем, обходимо питання, які вже давно мають бути врегульовані. Зверніть увагу, як тільки потрібно зробити щось, чого не хочеться, одразу знаходиться купа термінових справ... Саме тому ми вважаємо, що починати необхідно з пошуку мотивації для виконання тих чи інших справ. Якщо Ви не бажаєте займатись якоюсь роботою, спробуйте знайти плюси, які принесуть її виконання. Це може бути надбавка до заробітної плати, задоволення від виконаного боргу і чудовий відпочинок після того, як все буде виконано.

2. Постановка цілей. Для того, щоб досягнути чогось, необхідно спочатку знати, чого саме ми хочемо. Адже, людина без цілі, яка щось старанно робить, як корабель у відкритому морі, що іде на повному ході, не знаючи курсу. Для того, щоб чітко визначити свій шлях необхідно, щоб ціль була конкретною, реальною, вимірною і завершеною. Наприклад, якщо ми просто намагаємось вивчити якусь іноземну мову, - це не ціль. Проте, якщо ми хочемо вивчити її до певного рівня і до якогось часу, - це вже ціль.

3. Визначення пріоритетів. Скоріше за все, нам багато чого хочеться отримати все і одразу. Але дуже важко виконувати багато справ одразу, оскільки особливістю людської свідомості є те, що вона може одночасно концентруватися тільки на одному завданні. Якщо ж робити спроби виконати одразу

декілька завдань, нам постійно доводиться переключатись з одного на інше. При цьому витрачається час на сам процес переключення, що призводить до збільшення терміну виконання кожної із задач. В таких випадках завжди є тільки один переможець – конкурент. Виходячи з цього, необхідно обирати головне, відділяючи його від другорядного; до того ж потрібно робити це швидко і правильно, оскільки це дуже цінне для організації часу вміння. Також необхідно враховувати, що тільки невелика кількість всіх справ дає найбільший результат. Вирішивши ці справи, ви заощадите масу часу. Проте, хочемо наголосити на тому, що обирати головне потрібно по відношенню до власної персони. Адже, нерідко ми віддаємо перевагу суспільним чи сімейним цілям, нехтуючи власними, а це, в підсумку, може призвести до накопичення втоми. Тоді про ефективність роботи можна буде забути. Так, якщо нам необхідно відпочити, відпочинок буде пріоритетом.

4. Контроль часу, затраченого на виконання важливих і вторинних справ. Ми радимо вам прослідкувати за тим скільки часу ви витрачаєте на виконання справ для того, аби не допустити, щоб вторинні справи забирали більше часу, ніж ви на них плануєте. Таким чином, у вас поступово буде вироблятися відчуття часу (відчуття, яке підкаже скільки часу піде на виконання тієї чи іншої справи). Це дуже важливо для ефективного тайм-менеджменту в плані того, як розпланувати свій день і скільки роботи необхідно виконати. Спробуйте – це працює!

5. Корисні звички. Завдяки повторенню правил тайм-менеджменту з часом у вас виробляться навички, що сприятимуть підвищенню продуктивності праці. Наприклад, якщо ви змушуватимете себе сидіти по декілька годин за комп'ютером з рівною спиною, то втомлюватись будете менше, а коли це ввійде в звичку, то ви будете з рівною спиною ходити цілий день! Так само і з запізненнями. Необхідно виробити в себе звичку завжди і всюди приходити вчасно, а не тільки тоді, коли це вкрай необхідно.

Також вам допоможуть три основні правила самоорганізації тайм-менеджменту, такі як:

1. Займаючись якоюсь справою, потрібно повністю над нею сконцентруватись і не відволікатись на інші дії, такі як: розмови по телефону, спілкування з колегами, чаювання.

2. Виконуючи серйозну роботу, зберігайте спокій. Поспіх і нетерпеливість призводять до нервозності і суєти, що забирає багато часу.

3. Завершивши важку справу, заохочуйте себе, купуйте приємні і бажані речі, робіть те, що принесе вам як найбільше позитивних емоцій, і стане ефективним стимулом для роботи.

Якщо ви визначили ціль і переконались, що вона дійсно важлива, - потрібно діяти! Для цього треба створити план, щоб витрачати час, сили, гроші саме на те, що потрібно, і в правильний момент.

Згідно з принципами тайм-менеджменту, всі справи в плані бажано поділяти на три групи:

Перша група включає в себе першочергові, які не терплять зволікань

справи, і такі, що передбачають проблеми, які можуть виникнути впродовж розпланованого дня. Їх варто виділяти не більше двох (щоб встигнути вирішити) і обов'язково потрібно виконати в той день, на який вони заплановані.

Друга група – це важливі, але не термінові справи. Їх варто виконувати тоді, коли, наприклад, в розпланований день раптом з'являється вільний час, розрахований на щось інше.

Третя група складається з дрібних рутинних справ. Це варто враховувати при плануванні аби позбавитись від них як найшвидше.

Краще план робочого дня складати напередодні ввечері, оскільки зранку вам не доведеться згадувати, що ви робили вчора і з чого повинні починати сьогодні. Звертаємо вашу увагу на те, що окрім загального плану, необхідно складати запасний, альтернативний план, на випадок виникнення форс-мажорів [ 2, с. 45-48 ].

Отже, враховуючи вище наведене, можна визначити оптимальну структуру робочого часу:

- 20% часу - на стратегічні завдання;
- 60% часу - на заплановані завдання цього дня;
- 20% часу - на форс-мажори і відволікання.

Проте, хочемо підкреслити, що тайм-менеджмент – це не просто сліпе дотримання планів. Тайм-менеджмент також передбачає стимулювання активності і ініціативності, він вчить не боятись брати на себе відповідальність за кожне прийняте рішення, до яких наслідків воно б не призвело. Такі якості високо цінуються керівництвом, а, отже, це знову ж таки плюс для вас.

Окрім цього, спробуйте виробити в собі навик розуміння інших людей, їхніх емоцій і мотивів для ефективної взаємодії з навколишнім світом, і в першу чергу з вашими колегами (так званий емоційний інтелект); адже емоції людей на 50-70% визначають клімат у колективі.

Для того, щоб розвинути в собі емоційний інтелект пропонуємо вам:

1. Навчитись розуміти власні емоції. Частіше запитуйте себе: «Чи дійсно це те, чого я хочу?».
2. Керуйте емоціями. Якщо ви відчуваєте, що можете зірватись, зробіть перерву і відволічіться (можна навіть просто закрити очі і порахувати до десяти).
3. Активно слухайте.
4. «Слухайте очима». Вміння читати мову жестів знадобиться вам для того, щоб розуміти справжні емоції співрозмовника.

Якщо ж ви виконуете все вище перераховане, проте бажання відкласти певні справи на пізніший час порушує ваші плани, застосуйте один з наступних методів чи принципів:

- метод «Швейцарського сиру», чи «з'їжте слона». Суть даного методу полягає в розділі великих завдань на малі. Цей метод доцільно використовувати з завданнями термінового виконання. Головною передумовою для виконання даного методу є можливість розпочати що-небудь виконувати, коли для цього є всього п'ять хвилин. Як тільки ви розпочали справу, то отримали мо-

жливість продовжити її. Важливо, щоб справу можна було розподілити на легкі завдання. Таким чином, згодом, ви і самі не помітите, як виконаєте, таку не підйомну, як здавалось на перший погляд, справу.

- метод Шваба, чи метод шести справ. Полягає в тому, що потрібно скласти список всіх справ. З них обрати шість самих головних, які потрібно виконати найближчим часом, пронумерувавши в порядку важливості. Починайте виконувати завдання № 1. Не переходьте до наступного, не виконавши попереднє.

- принцип Парето. Згідно з цим принципом, необхідно визначити для себе найважливіші справи, важливі, численні і другорядні. Починати варто з дуже важливих, оскільки, не зважаючи на те, що вони становлять лише 20% від загальної кількості справ, проте дають 80% результату.

- принцип «проковтнути жабу» полягає у визначенні самої неприємної справи дня, яку не замислюючись і не налаштовуючись варто просто взяти і виконати, після чого зі спокійною душею переходити до наступних справ.

- принцип Дуайта Ейзенхауера передбачає поділ справ на 4 групи: важливі, але не термінові; важливі і термінові; неважливі і нетермінові; неважливі, але термінові. Таким чином, визначивши неважливі і нетермінові справи, ви зможете перейти до більш пріоритетніших і важливіших справ (хоча, на наш погляд, неважливих і нетермінових справ просто не існує).

Скільки саме тайм-менеджменту необхідно саме вам ви можете визначити самостійно і, відповідно, вибрати для себе просту організацію часу (створення планів на день, тиждень, максимум місяць – простий тайм-менеджмент) або системну (визначення довготермінових цілей, що передбачає планування на роки, і те, що ви робите на протязі дня, тижня, місяця приближує вас до цих великих і далеких цілей – системний тайм-менеджмент).

Уявіть, що ви йдете вночі по лісі і хочете вийти з нього в місто. Простий тайм-менеджмент – це ліхтарик. В яму не звалитесь, стежку на метрів двадцять видно, йдете впевнено. Але блукати так з ліхтариком по лісі можна дуже довго. Системний тайм-менеджмент – це вогні міста, які видно з лісу. Спостерігаючи ці вогні, ви до них підете навіть без ліхтарика і вийдете з лісу. Для кращої результативності в організації власного часу пропонуємо поєднувати системний та простий тайм-менеджменти. Так, навіть, якщо місто видно з лісу, з ліхтариком йти все одно краще.

**Висновки.** Отже, використання тайм-менеджменту може допомогти в оптимальній організації часу таким чином, щоб з найменшими зусиллями і в найкоротші терміни досягнути цілей. Тайм-менеджмент дає можливість працівникам визначити пріоритети при виконанні всіх видів робіт і допомагає розвивати в собі більш гнучке і спокійне ставлення до змін за рахунок оперативного корегування плану дій, формувати «ефективне мислення».

Таким чином, тайм-менеджмент є одним з найперспективніших напрямів в менеджменті, а, тому потреба в дослідженні його теоретичних і практичних аспектів буде зростати.

### **Література**

1. Горбачев А. Территория тайм-менеджмента / А. Горбачев // Менеджмент и менеджер. – 2009. - № 2. – с. 27-32.
2. Золотарь А. Основное правило тайм-менеджмента – скорость, не качество? / А. Золотарь // Секретарь – референт. – 2012. - № 2. – с. 54-56.
3. Кравченко А. Повышаем личную эффективность / А. Кравченко // Секретарь – референт. – 2012. - № 6. – с. 76-81.
4. Логинов В. Основные правила организации работы / В. Логинов // Секретарь – референт. – 2012. - № 1. – с. 45-48.
5. Логинов В. Тайм-менеджмент: за и против. Методы и принципы планирования / В. Логинов // Секретарь – референт. – 2012. - № 5. – с. 42-45.

*Масло Я. Б., Цветнова О.В.*

## **ЗНАЧЕННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Нормування праці — це вид діяльності з управління виробництвом, пов'язаний з визначенням необхідних затрат праці і результатів, контролем за мірою праці. Воно є важливою ланкою технологічної й організаційної підготовки виробництва, оперативного управління ним, невід'ємною частиною менеджменту і соціально-трудоких відносин.

Норми праці є основою системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, управління соціально-трудокими відносинами тощо.

Метою нормування праці в сучасних умовах господарювання є удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов та скорочення затрат на випуск продукції, що, у свою чергу, підвищить продуктивність праці та сприятиме розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників.

Завданнями нормування праці є:

- встановлення нормативу часу на одиницю продукції;
- впровадження найбільш раціонального режиму використання устаткування, машин і механізмів;
- розробка найбільш раціональної структури виробничого процесу;
- проведення аналізу виконання норм праці для розкриття резервів виробництва та продуктивності праці;
- перегляд норм праці у зв'язку зі зміною умов праці та проведення організаційно технічних заходів;

- впровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці. Нормування праці на підприємствах виконує важливі функції, оскільки є основою організації заробітної плати, тому що норми затрат робочого часу одночасно стають і мірою винагороди за працю, маючи тісний зв'язок з тарифною системою.

Установлення норм праці має на меті гарантувати суспільству визначену продуктивність праці, а працівнику визначений рівень заробітної плати. За виконання норм праці оцінюється трудова діяльність кожного працівника й оплачується його праця. [1,с.209]

Науково обґрунтовані норми праці дозволяють оцінити результати трудової діяльності кожного працівника, колективу. Встановлення норм праці на окремі види робочих процесів і операцій дозволяє розрахувати та витримувати необхідні кількісні та якісні пропорції між робочими місцями, цехами, виробництвами, що сприяє зростанню продуктивності праці. Нормування праці на підприємствах є основою планово-економічних рахунків поточного та перспективного характеру, вихідною базою для обліку затрат і результатів виробництва, елементом організації виробництва та оперативного управління підприємством, дієвим засобом забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою. До першочергових заходів, які спрямовані на поліпшення нормування праці, слід віднести наступні:

- удосконалення нормативно-правової бази, яка регулює соціально-трудові відносини;
- створення системи розробки й відновлення міжгалузевих, галузевих нормативів трудових затрат, складовими якої є підсистеми фінансового, організаційного, кадрового забезпечення;
- удосконалення організації нормування праці на рівні підприємств;
- розроблення автоматизованих систем нормування праці;
- відновлення методичної бази розроблення нормативів з праці;
- реалізація заходів з підготовки й підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці.

Удосконалення нормування праці безпосередньо пов'язане із застосуванням автоматизованих систем, оскільки розрахунки норм трудових затрат є дуже трудомісткими. Невипадково, що до застосування ЕОМ на підприємствах широко застосовувались різні технічні пристрої, розроблялись організаційні заходи з метою раціоналізації праці нормувальників, підвищення ефективності їх роботи. Після початку застосування ЕОМ роботи з автоматизації праці нормувальників активізувались. Понад два десятиліття розроблялись системи автоматизованого нормування праці як локального характеру, так і у вигляді складових (підсистем) автоматизованого проектування і нормування технологічних процесів. [2.с125]

Широке застосування персональних комп'ютерів відкрило нові можливості автоматизації робіт з нормування праці. Однією з форм використання персональних комп'ютерів стало створення автоматизованого робочого місця нормувальника, тобто людино-машинної системи, що включає ПК і комплекс

проблемно-орієнтованих методів, алгоритмів, програм виконання розрахунків норм праці.

Отже, метою нормування праці в сучасних умовах господарювання є удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов та скорочення затрат на випуск продукції, що, у свою чергу, підвищить продуктивність праці та сприятиме розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників.

### *Література*

1. Абрамов В.М. Нормування праці: підручник.- К., 2006.- 320с.
2. Багрова І.В. Нормування праці: Навчальний посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2008. — 212 с.

*Пашинський Д.С., Римарева Л.М.*

## **ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Історичний досвід України та сучасна зарубіжна практика доводять, що лише за умови наукового забезпечення управлінської діяльності, практичної реалізації управлінських напрацювань, а також постійного вдосконалення форм і методів управління можна досягти ефективності будь-якої управлінської діяльності, зокрема роботи з персоналом. Управління персоналом є елементом соціального управління, під яким традиційно розуміється управління людьми та їх колективами. Проблеми управління персоналом на сучасному етапі розвитку економічних відносин є досить актуальними, тому розглянемо їх детальніше.

Сьогодні основними проблемами, з якими стикаються при управлінні персоналом – це підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі 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 поставлених цілей є підбір персоналу. Існує декілька підходів до підбору кадрів у 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. Маючи на меті отримання максимального прибутку, вирішення матеріальних і фінансових проблем, оновлення технічної бази, забувають про благоустрій своїх підлеглих, створюючи їм неможливі для праці умови. Це є надто ризиковим, оскільки може призвести до втрат. Насамперед, втрати дорогоцінних, висококваліфікованих працівників[1].

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

Важливість цих заходів полягає в можливості виявлення співробітників з високим потенціалом, перспективами. Це є позитивним, оскільки сприяє кар'єрному росту, 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[2].

Провідний управлінський досвід свідчить про те, що стрижнем, навколо якого формується колектив, є корпоративна культура. Вона допомагає дотримуватись встановлених правил і рахуватись з нормами трудової діяльності. Це сприяє формуванню «здорового» психологічного клімату у колективі. Злагода 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.

Управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки розглядає людей як надбання організації, як ресурс, який треба ефективно застосувати для досягнення цілей, як джерело невикористаних резервів.

Основним завданням управління персоналом в сучасних умовах є поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку навиків працівників та стимулювання їх до виконання робіт більш високого рівня. Тому співробітники фірми постійно повинні намагатися підвищувати свій культурний і освітній рівень. Це може виражатися в безперервному підвищенні свого професіоналізму і розвитку особистих культурних переваг.

Як свідчать статистичні дані надані американською дослідницькою компанією Strategy Analytics, виконанні на замовлення Державного комітету статистики: на території України, офіційно зареєстрованих працівників з неповною вищою освітою(та повною) становить близько 82 % загально зареєстрованих. У той час, як лише 60 % від кількості зареєстрованих з вищою освітою працюю-

ють за фаховою спеціальністю, чи хоча б спорідненою професії, що отримали у ВНЗ [4].

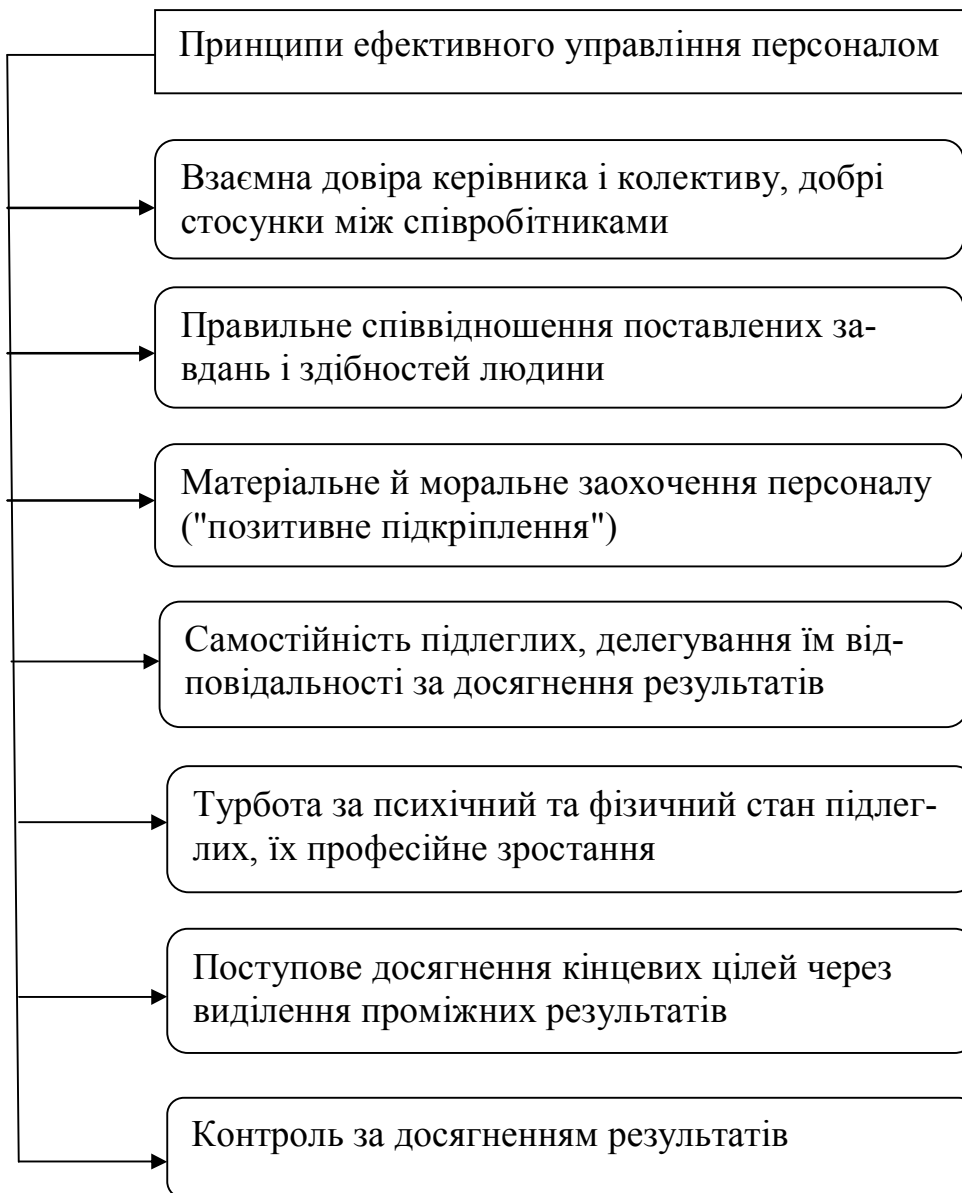


Рис 1. Принципи ефективного управління у підприємствах [3].

Успішна діяльність підприємства за умов жорсткої ринкової конкуренції залежить від творчої активності робітників. Тому головним завданням менеджера є мотивація персоналу. Майже всі науковці вважають, що механізми стимулювання працівників є складними системами впливу керівництва організації на працівників, що безпосередньо передбачають взаємодію керівника і працівника. В теперішній час механізм мотивації праці в Україні залишається застарілим і неефективним, не відповідає потребам сьогодення, стратегічним завданням соціально-економічного розвитку держави.

Як висновок, слід зазначити, що система мотивації персоналу повинна будуватися на всебічному вивченні та врахуванні потреб робітників. Треба розуміти, що побудова ефективного механізму мотивації – надзвичайно

складна справа. Адже існує величезна кількість людських потреб та засобів їх задоволення. Кожне підприємство повинно розробити свою систему мотивації, або ж внести корективи у прийняту, так би мовити адаптувати її для себе.

Таким чином, проблеми управління персоналом в їх системному, організаційному зв'язку ще не дістали належного осмислення. Управління персоналом як науковий напрямок і сфера практичної діяльності в державі тільки проходять етап свого становлення.

### ***Література***

- 1.Єкімова О.О. Теоретичні аспекти кадрової політики суб'єктів господарювання / О.О. Єкімова// Економіка і регіон. – 2009. - №2. – с. 214-127
- 2.Криворучко О.М. Оцінка якості управління персоналом/ О.М. Криворучко// Актуальні проблеми економіки. – 2009. - №4. – с. 98-105
- 3.Кулик Ю.Є. Система принципів управління професійним розвитком менеджерів у міжнародних компаніях/ Ю.Є. Кулик// Фомування ринкових відносин в Україні. – 2008. - №9. – с. 27-32
- 4.Інформаційний ресурс порталу <http://www.ukrstat.gov.ua/>

*Перечосова Г.В., Цветнова О.В.*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ТА СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Одним із важливих елементів ринкової системи господарювання є наймана праця. Робоча сила найманих працівників на ринку праці виступає як товар, який має вартість.

Найбільш актуальним в наш час є питання оплати праці та її вдосконалення, що обумовлюється потребою реорганізації управління витратами на підприємстві. Праця є основою існування людини, визначає її місце в суспільстві, служить однією з найважливіших форм самовираження й самоактуалізації, тому вона повинна бути організована таким чином, щоб адекватно відображати ці особливості людини, забезпечувати відповідну винагороду.

Метою даної статті є розробка рекомендацій по удосконаленню оплати праці на підприємствах в умовах ринку у напрямку підвищення економічної ефективності їх функціонування на сучасному етапі економічного розвитку.

Основним джерелом доходів найманих працівників є і надалі залишатиметься заробітна плата. Нині саме заробітній платі належить переважаюче значення в мотиваційному механізмі. Заробітну плату як економічну категорію відносять до числа найскладніших.

Отже, заробітна плата в умовах ринкової економіки – це плата за працю, а її величина – це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взає-

модії попиту на конкретні види праці і її пропозицію.[1, с.527]

Основним законодавчим актом, що регламентує питання оплати праці є Конституція України, на якій базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю.

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми й системи оплати праці. Останні виступають, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з другого – засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом установаження залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Під словом система слід розуміти сукупність принципів, які служать основою будь-якого вчення. По відношенню до оплати праці система включає два напрямки: організацію праці та нарахування заробітної плати. Перше пов'язане з обліком відпрацьованого часу, а друге - з кількістю виконаної роботи.

Згідно зі статтею 96 КЗпП України [3, с.41-42] основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток; тарифних ставок; схеми посадових окладів; тарифно-кваліфікаційних характеристик; тарифно-кваліфікаційних довідників; кваліфікаційних довідників посад керівників, спеціалістів і службовців; схем посадових окладів або єдиної тарифної сітки.

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт в залежності від їх складності, а робітників – в залежності від їх кваліфікації та відповідальності по розрядах тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. [4, с.462]

Впровадження ринкових відносин і відповідні структурні зміни в економіці потребують розроблення нових заходів щодо удосконалення системи оплати праці. Серед них важливе місце посідає впровадження погодинної оплати праці.

Тому система оплати праці розподіляється на дві форми: відрядна та погодинна, а вони в свою чергу мають різновидності.

Відрядна форма оплати праці - система заробітної плати, при якій заробіток залежить від обсягів виконаної роботи, потребує якості. За цієї форми оплата праці проводиться за нормами і розцінками, встановленими, виходячи з розряду виконуваних робіт. Відрядна оплата праці має два різновиди: пряма відрядна та непряма відрядна форми оплати праці.

Погодинна форма заробітної плати - нарахування заробітної плати залежить від фактично відпрацьованого часу і встановленої норми оплати за одиницю часу. Погодинна оплата праці одна з форм оплати праці і передбачає проведення нарахування заробітної плати працівникам виходячи з погодинної тарифної ставки, яка встановлюється за домовленістю сторін або в колективно-

му договорі, і фактичної кількості відпрацьованих ними годин за розрахунковий період.

Впровадження погодинної оплати праці відповідає інтересам певних верств населення. Не зайнятого на постійній основі, такого як: жінки з малолітніми дітьми, молодь, яка суміщає роботу з навчанням, інваліди, немолоді працівники, які мають обмежену працездатність і зацікавлені в роботі на умовах неповного робочого часу.

В умовах становлення ринкової економіки дедалі більшого поширення набуває контрактна система оплати праці, яка може застосовуватись разом з існуючою на підприємстві системою оплати праці.

За сучасних умов соціально-економічного розвитку підприємств України істотно зростає актуальність проблеми підвищення рівня заробітної плати та вдосконалення механізму управління оплатою праці.

На сьогоднішній день у діяльності Президента України та Уряду проблемі подолання бідності приділено значну увагу. Реалізація урядової політики має забезпечити перехід від використання дешевої праці до висококваліфікованою з належною оплатою завдяки:

- удосконаленню законодавства щодо порядку та критеріїв визначення мінімальної заробітної плати та запровадженню мінімальної погодинної заробітної плати як державного соціального стандарту;
- забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та в повному розмірі отримання заробітної плати, а також погашення заборгованості;
- залученню необхідних інвестицій у виробництво та людський капітал;
- урахуванню відмінності регіонів щодо економічної оцінки землі та природно-кліматичних умов під час реалізації державної цінової політики та розподілу бюджетних коштів, які направляються на стимулювання виробництва окремих видів продукції;
- розрахунку обсягу коштів по кожному підприємству, необхідного для забезпечення належного рівня заробітної плати та погашення заборгованості з неї, визначення із джерелами їх забезпечення, щоб розробляти й контролювати виконання помісячних балансів грошових надходжень і витрат;
- врегулюванню податкової системи щодо зменшення навантаження на фонд оплати праці.

Отже, удосконалення оплати праці на підприємстві матиме вищу ефективність за дотримання таких принципів:

- відповідність заробітної плати ціні робочої сили;
- залежність заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства;
- забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства;
- удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;

- поєднання індивідуальних інтересів з колективними (за розвитку колективних форм організації праці) [2].

Також велику роль в удосконаленні оплати праці відіграє використання в тарифній системі «гнучкого графіка». Результати роботи кожного працівника оцінюються по трьохбальній шкалі і відповідно з одержаною кількістю балів він може просуватися по вертикалі тарифної сітки на один, два, три ряди. Тому навіть в межах однієї кваліфікації у кожного є можливість самостійно добиватися збільшення розміру своєї заробітної плати. Використання такої системи виключає автоматичне зростання заробітної плати не підвищуючи реальної кваліфікації і результативності працівників.

### *Література*

1. Економіка підприємства: Підручник. За ред. акад. С.Ф. Покропивного. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. –528с
2. Економіка виробничого підприємства: Навч. посібник / За ред. Й.М. Петровича. – 2-ге вид., пер. та доп. – К., 2002.
3. Кодекс законів о труде України. – Х.: ООО «Одиссей», 2012. – 112 с.
4. Шваб Л.І. Основи підприємництва: Навч посібник. – Житомир: ЖДТУ, 2006. - 465 с.

*Полищук Н.А.*

## **АНАЛИЗ МАТЕРИАЛЬНОГО НЕБЛАГОПОЛУЧИЯ НАСЕЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТИ: ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Необходимость исследования материального неблагополучия в нашей стране не вызывает сомнений, поскольку, невзирая на некоторые успехи на пути его преодоления, пока что рано говорить о стойкой позитивной динамике роста уровня жизни граждан Украины. Кроме того, важными являются изменения уровня жизни относительно того, как живет основная масса населения, а не относительно прошлых периодов. Рост доходов значительной части населения (включая и бедных) на фоне опережающего их повышения у небольшой части общества приводит к консервированию всех основных показателей бедности. Нестабильность политической ситуации и зависимость внутригосударственной ценовой политики от международного рынка энергоносителей, аномально большая поляризация доходов населения, неравномерность преодоления кризиса в разных секторах экономики и разных территориальных образованиях, а также усиление региональных диспропорций в уровнях жизни - все это снова и снова привлекает внимание исследователей к проблеме бедности.

На сегодня в Украине существует неотложная научная и практическая проблема регионализации исследования бедности, требующая надлежащего внимания со стороны ученых и непосредственного их участия в таких исследованиях. Однако пока что тема бедности освещается во многих трудах лишь фрагментарно, главным образом, при исследовании уровня жизни.

Структуру бедности, сложившуюся в Украине, в наиболее общем виде можно охарактеризовать таким образом: бедное население представлено двумя практически равнозначными группами - работающими бедными и уязвимыми группами населения, которые традиционно представляют группу бедных. Такая структура бедности в значительной степени определяется ее факторами (преимущественно экономическими и социально-экономическими - для первой, и преимущественно демографическими - для второй группы).

Если детально проанализировать эти факторы в привязке к определенной территории, то можно сделать ряд выводов относительно истоков формирования и распространения бедности, ее перспективы и, таким образом, сделать «адресной» и эффективной региональную социально-экономическую политику.

Демографические факторы, в отличие ото всех других (политических, экономических, социальных), более инертны и несут в себе печать предыдущих тенденций демографического развития. Их влияние на бедность населения проявляется как прямо – через увеличение или уменьшение нагрузки иждивенцами - детьми или неработоспособными лицами; так и опосредованно - через структуру населения.

Степень зависимости бедности от демографических факторов определяется, с одной стороны, масштабами демографического неблагополучия в стране или регионе, с другой - действием иных факторов, которые могут либо компенсировать негативное влияние демографических составляющих частей, либо наоборот - усиливать его.

Донецкая область в течение многих лет занимала первые места в рейтинге регионов по уровню материального благополучия ее жителей. Последние данные свидетельствуют, что в 2011 г. область значительно улучшила свои позиции, занимая 2-е место по стране в целом после г.Киева по уровню средней заработной платы (соответственно 3063 грн./мес. против 4012 грн./мес. на человека); однако часть населения с доходом меньше прожиточного минимума снизилась с 8,8% до 7,8%. В определенной степени это объясняется оживлением темпов экономического роста в регионе. Вместе с тем, глубокий и длительный демографический кризис, который переживает Донецкая область, как, впрочем, и вся Украина, позволяет ожидать дальнейшего роста влияния демографических факторов на уровень жизни ее жителей. Не последнее значение для региона имеет и наличие обратной связи между бедностью и демографическими процессами. Таким образом, целью нашего исследования является анализ демографических факторов формирования и распространения бедности в Донецкой области и выяснения региональных особенностей их проявления.

По данным многочисленных социологических исследований, проведенных в странах постсоветского пространства, наиболее распространенными катего-

риями традиционных бедных являются многодетные и неполные семьи (одинокие матери с детьми, одинокие инвалиды и семьи с инвалидами, одинокие люди преклонных лет). Население Восточного региона Украины уже давно попрощалось с традицией многодетности. В течение многих лет в Донецкой области суммарный естественный прирост населения остается самым низким в Украине (в 2011 г. он составил (-29833) чел. против 3529 чел. в Ровенской области). В этом отношении Донецкая область «выигрывает» у других областей Украины, особенно западных, где значительно более высоки как показатели рождаемости, так и показатели демографической нагрузки на население трудоспособного возраста (209 детей в возрасте 0-15 лет на 1000 человек трудоспособного населения в Донецкой области против 334 – в Ровенской).

Вместе с тем, оценивая влияние «детского» фактора на формирование бедности в регионе, следует учитывать высокий уровень урбанизации, при котором стоимостные показатели жизни значительно выше, чем в сельской местности (достаточно сравнить цены на продукты и другие предметы первой необходимости, транспортные расходы, плату за детские сады, стоимость жилья и т.д.). Все это позволяет считать, что однодетные семьи в Донецкой области несут значительно больше расходов, связанных с воспитанием ребенка (что в определенной степени влияет на уровень доходов населения, снижая их), чем такие же семьи в слабоурбанизированных регионах Украины. Следовательно, даже один ребенок (как в полных, так и, особенно, в неполных семьях) «обходится» семьям Донецкой области (как и других областей высокопромышленной Восточной Украины) намного тяжелее с экономической точки зрения, чем, например, один ребенок на Закарпатье или в Ровенской области.

Одной из наиболее уязвимых с точки зрения бедности категорий населения являются неполные семьи. В таких семьях коэффициент демографической нагрузки всегда больше, чем в полноценных семьях, средние доходы - значительно меньше. Увеличение доли неполных семей является результатом увеличения количества разводов, смертности (особенно мужчин) и внебрачной рождаемости. Анализ статистических данных свидетельствует о том, что Донецкая область выделяется среди регионов Украины очень высокими показателями уровня разводов (3 место) и смертности мужчин (5 место), а также имеет более высокий, чем в среднем в Украине, показатель внебрачной рождаемости (10 место).

Перманентно возрастающее количество разводов способно «продуцировать» бедных в достаточно большом количестве. Например, при показателе в 11% (общий процент расторжения браков в Донецкой области в 2011 г.) численность разведенных лишь за один год составила 6747 чел. Причем среди разведенных пар 58% имели общих детей: 87% на момент развода имели одного ребенка, 13% - двоих и более детей (как известно, риск бедности неполных семей с детьми растет с увеличением количества детей). Не последним фактором позитивной динамики разводов в Донецкой области является трудовая миграция, которая ведет к расторжению (сначала фактически, а потом и юридически) брачно-семейных связей между мигрантом и членами его семьи.



Увеличение количества неполных семей в регионе происходит также из-за позитивной динамики смертности населения. Смерть одного из членов семьи является также достаточно весомой причиной формирования неполных семей. Смертность как мужчин, так и женщин в области превышает соответствующие всеукраинские показатели. Позитивную динамику имеет статистика вдовства. Из 71 тысячи умерших в Донецкой области в 2011 году 24,1 тысячи человек, или 33,9%, умерли, не достигнув 65 лет. В числе всех преждевременно умерших 16,7 тысячи мужчин (69%) и 7,4 тысячи женщин (31%). Среди умерших женщин не дожила до 65 лет каждая пятая (21%), а среди умерших мужчин – почти половина (47%). Такое соотношение нарушает баланс поколений, увеличивает количество вдов и сирот. Учитывая гендерный аспект вдовства, отметим, что это дополнительный фактор обеднения, поскольку доходы женщин по различным причинам являются ниже доходов мужчин. Исключение составляют разве что работающие женщины раннего пенсионного возраста, имеющие возможность получать пенсии и, в то же время, заработную плату.

Старение населения - также один из факторов увеличения нагрузки иждивенцами как на общество, так и на каждую семью в частности. Донецкая область является одним из наиболее «старых» регионов Украины. Каждый четвертый житель области - пенсионер по возрасту. Бедность населения преклонных лет предопределена совокупными действиями многих факторов: низким уровнем пенсионного обеспечения, низким уровнем экономической активности (что следует уже из факта назначения пенсии по достижению определенного возраста), плохим здоровьем и высокими расходами на лечение, меньшими адаптационными возможностями изменения условий жизни. К тому же значительную часть лиц этой возрастной категории образуют одинокие люди, которым намного тяжелее преодолевать бытовые неурядицы.

Учитывая современную тенденцию к увеличению количества неполных семей, можно спрогнозировать дальнейшее увеличение части именно одиноких пенсионеров в структуре населения. Следует отметить, что со старением населения резко растут социальные обязанности общества, которое отражается на расходных статьях бюджетов всех уровней управления.

Относительно гендерного аспекта формирования доходов известно, что в этом плане женщины уступают мужчинам. Это является следствием многих причин: дискриминации на рынке труда по половому признаку, отвлечения от карьеры в связи с материнством и т.д. Численное преобладание женщин над мужчинами в Донецкой области обеспечивается за счет старших возрастных групп: среди населения пенсионного возраста 70,5 % составляли женщины и только 29,5 % - мужчины (на 1.01. 2011 г.).

Следует отметить, что действие демографических факторов существенно корректируется демографической и социально-экономической структурой домохозяйств. Это значит, что уровень доходов в расчете на одного человека будет всегда зависеть от количества иждивенцев в конкретном домохозяйстве, от их качественного состава (дети или старики, инвалиды или условно здоровые), от занятости (или незанятости) взрослых членов семьи и т.д. К сожалению, ста-

тистика не дает полной информации о структуре домохозяйств, предопределяющей необходимость анализа показателей, которые имеют отношение ко всему населению определенной территории, что методологически не совсем правильно. Вместе с тем, анализ имеющихся демографических тенденций дает возможность выявить и лучше понять структурные факторы, влияющие на формирование материального неравенства населения в регионе, выявить территориальные особенности их проявления и, таким образом, определить зоны с потенциально высокой опасностью формирования и распространения бедности населения.

*Рябов С.А. Школяренко О.О.*

## **ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ**

Процеси ринкових реформ і структурних перетворень, які відбуваються в нашій державі, вимагають значних капітальних вкладень. Питання пошуку й залучення в її господарський комплекс фінансово–матеріальних ресурсів набувають особливої актуальності внаслідок необхідності оновлення діючих виробничих потужностей та основних фондів на більшості промислових та сільськогосподарських підприємствах, вирішення завдань впровадження новітніх технологій, освоєння нових конкурентоспроможних видів продукції, нарощування потенціалу та створення нових робочих місць. В умовах вкрай обмежених внутрішніх можливостей для фінансування економічних проектів великого значення надається більш активному використанню інвестицій [3, 16–24].

Проте, незважаючи на посилену увагу до цього питання з боку держави, воно так і залишилося не вирішеним.

Постає питання: в чому ж проблема? Що стримує іноземних інвесторів і стає їм на заваді? Існують різні точки зору на інвестиційні процеси в Україні та їх динаміку. Гроші завжди йдуть туди, де найсприятливіші умови для їх вкладення, де вони дають най-більший прибуток. Важкий стан економіки нашої держави в поєднанні з неадекватним законодавством є основними причинами, які пояснюють той факт, що обсяги іноземних інвестицій в Україну залишаються низькими в порівнянні з іншими постсоціалістичними країнами Східної та Центральної Європи.

Згідно з діючими нині нормативно–правовими актами всім інвесторам без винятку надано рівні права, незалежно від того, який сектор економіки вони інвестують, який розмір цих інвестицій, яке їх походження, чи є вони внутрішніми чи закордонними. Такий підхід, можливо, і є нормальним у разі, якщо країна вже досягла достатньо високого рівня економічної стабільності. Але він не виправдовує себе у випадку з нашою державою. Законодавство України, на жаль, не надає будь–яких стимулів для інвестування у ключові галузі економіки. Що більш важливим та необхідним є фінансово–матеріальні надходження для держави, то привабливішими мають бути умови для потенційних інвесто-

рів, особливо це стосується перехідного етапу економіки. Тому, на наш погляд, селективну інвестиційну роботу потрібно проводити так, щоб першочергова увага була до тих інвесторів, які насамперед спрямовані на виробництво товарів, що заміщають імпорт, а також орієнтовані на експорт.

У зв'язку з цим назріла нагальна потреба у врегулюванні цього питання законом, яким буде передбачено надання пільг окремим суб'єктам підприємництва під конкретні проекти відповідно до державних програм економіки та соціальної сфери, що, у свою чергу, стане додатковим правовим важелем впливу на інвестора в плані спрямування його у ті важливі для України галузі, куди він поки що не йде. Особливого значення це питання набуває в даний час, коли країна вже пройшла етап масової приватизації і вступила в період роздержавлення великих компаній.

Як уже не один раз стверджувалося, вся діюча законодавча база має дві основні вади: по-перше, нестабільність, а по-друге, відсутність комплексності та наявність протиріч. Зрозуміло, що в період економічної перебудови держава знаходиться у пошуку адекватних законодавчих важелів, однак компанії, які вже здійснюють або мають намір розпочати інвестиційну діяльність, повинні мати хоч мінімальні гарантії стабільності для планування власних дій. Слід тісніше координувати зусилля різних державних відомств і приділяти більше уваги розробці чітких інструкцій із застосування законів. Окрім незрозумілих формулювань законодавчих документів, сама їх кількість може призвести до плутанини. Іноземні підприємці нетерпляче очікують прийняття Цивільного кодексу, який нарешті замінив би масу розрізнених указів та постанов [2, 31-36]. Нарешті ще не вирішене одне з найголовніших питань – питання власності на землю. Необхідно законодавчо закріпити права інвесторів на придбання у власність земельних ділянок, на яких розміщуються об'єкти інвестування [5].

Істотною перешкодою на шляху до залучення та ефективного використання іноземних інвестицій є недосконалість інфраструктура. Недостатня кількість відповідних експертів, аудиторів, консультантів стримує збільшення надходжень закордонного капіталу. Аби виправити таке становище, слід створити мережу спеціальних установ – як державних, так і недержавних, – які будуть займатися підготовкою таких фахівців для України, готуватимуть відповідні інвестиційні проекти за міжнародними стандартами. Сьогодні подекуди наші підприємці навіть не можуть чітко сформулювати свої потреби в інвестуванні, грамотно скласти проект чи заявку на отримання іноземної допомоги.

Крім того, ми маємо ряд інших негативних моментів: бюрократичні бар'єри, відсутність правового забезпечення кредитування, страхування ризиків, низький рівень ділової та професійної кваліфікації, незначна частка сучасної техніки і технологій у загальному процесі виробництва, нерегулярність матеріально-технологічного постачання, нестача привабливих інвестиційних програм і проектів, жорстка податкова система.

Велику кількість скарг серед ділових кіл зарубіжних країн викликає робота митних служб, що пов'язано, в основному, знову ж таки з нестабільністю законодавства. Нові акти, які навіть ще не були опубліковані або опубліковані на-

передодні, негайно запроваджуються митними органами в практику. Здебільшого це призводить до затримки вантажів на кілька днів, що робить поставки як в Україну, так і за її межі все менш і менш привабливими в очах західних бізнесменів.

Слід відзначити, що зовнішнє економічне середовище не відзначається високим рівнем лібералізму до країн колишнього СРСР. Воно характеризується жорсткою конкуренцією, протекціонізмом, лобізмом, диктатом своїх пріоритетів. За таких обставин, єдиним реальним шляхом є формування раціональної інвестиційної політики, в якій чільне місце займе система державного регулювання, державних гарантій, патронажу іноземних інвестицій, а також трансформація структури власності на основі приватизації. Необхідно знайти оптимальну схему, яка б дозволила збалансувати норми прибутку, рівень ризику, забезпечила стимули та гарантії для залучення іноземних інвестицій у процес структурної трансформації економічного комплексу [1, 126-134].

У нашій державі зараз багато робиться для того, щоб значно активізувати процес залучення прямих іноземних інвестицій, багато ще треба зробити в майбутньому, проте іноземні інвестори добре усвідомлюють, що для створення привабливого інвестиційного клімату зі стабільними, несуперечливими та прозорими правовими рамками потрібні роки. Разом з тим, можна з упевненістю стверджувати, що багато потенційних фінансових донорів готові до посилення своєї присутності та діяльності в Україні, якщо процеси реформ динамічно продовжуватимуться, якщо буде видно, що держава в особі центральних і місцевих органів виконавчої влади оперативнo й цілеспрямовано працює над усуненням згаданих перешкод.

### ***Література***

1. Величко О.В. Державне регулювання інвестиційної діяльності // Фінанси України. – 2000. – № 10.
2. Золотарьов А. Фактори зростання ефективності інвестицій у промисловості // Економіка України.–2000.– № 12.
3. Кваснюк Б. Інвестиційна політика та відтворення в Україні // Економіка України.–1997.– № 9.
4. Комафова К.В. Іноземні інвестиції як необхідна умова встановлення ринкового механізму // Фінанси України. – 2000.–№ 9.
5. Україна: поступ у XXI століття. Стратегія економічної та соціальної політики на 2000-2004 рр. Послання Президента України до Верховної Ради України на 2000 рік // Голос України.– 2000.– 2 лютого.

## **ПОДОЛАННЯ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

В процесі функціонування підприємства існує ймовірність виникнення кризових явищ. Враховуючи можливості кожного підприємства, необхідно завчасно намагатися виявляти симптоми кризових явищ та, у разі виникнення такого, уникати, долати та зменшувати гостроту їх впливу, залежно від ситуації на підприємстві. Проблема дослідження можливостей виживання в умовах глобальної економічної кризи являється на сьогодні однією із самих актуальних для всіх господарюючих суб'єктів. Виходячи з цього, особливої актуальності набуває вивчення можливостей ефективного управління підприємством в умовах кризи, загострюється питання визначення глибини кризи, дослідження причин її розвитку. [1, с. 186]

Головними чинниками фінансової кризи на підприємстві можуть бути: зменшення купівельної спроможності населення, значний рівень інфляції, нестабільність господарського та податкового законодавства, посилення конкуренції в галузі, політична нестабільність у країні та інші. Проте, досвід показує, що існують і інші не менш важливі чинники фінансової кризи, а саме: низька якість менеджменту, низький рівень кваліфікації персоналу, низький рівень маркетингу та втрата ринків збуту продукції, брак інновацій, дефіцити у фінансуванні та інші.

У цілому всі причини кризи досить тісно взаємозв'язані й створюють складний комплекс причинно-наслідкових зв'язків. Звичайно, досліджуючи те чи інше підприємство, той чи інший випадок фінансової кризи, можна виділити певні специфічні причини фінансової неспроможності. Типовими наслідками впливу причин та чинників на фінансово-господарський стан підприємства є:

- втрата клієнтів та покупців готової продукції;
- зменшення кількості замовлень та контрактів з продажу продукції;
- підвищення собівартості та різке зниження продуктивності праці;
- збільшення розміру неліквідних оборотних засобів та наявність понаднормових запасів;
- підвищення тиску на ціни;
- істотне зменшення обсягів реалізації та, як наслідок, недоодержання виручки від реалізації продукції.

Основним критерієм прояви кризової ситуації на підприємстві є його неплатоспроможність – неможливість підприємства погасити свої зобов'язання. Вона виявляється в порушенні фінансових потоків, що забезпечують виробництво і реалізацію продукції. Причинами неплатоспроможності є фактори, що впливають на зниження чи недостатнє зростання виторгу від реалізації і випереджальне зростання зобов'язань. Спад виробництва, ознаки соціального банкрутства, високий ступінь зносу основних засобів, низька ліквідність оборотних коштів - кожної з цих взаємозалежних факторів може стати причиною неплатоспроможності підприємства. [2, с. 174]

Ефективним механізмом виходу з кризового стану є прийняття підприємством антикризової програми, яка б нормалізувала діяльність підприємств та забезпечила прибутковість і конкурентоспроможність підприємств на довгостроковий період. Тож, доцільним буде створення Антикризового центру для вирішення всіх організаційних питань, аналізу наявної ситуації на підприємстві, розробки антикризового плану, в якому передбачені планові показники, методи якими вони мають досягатись, ресурси на їх здійснення, відповідальні особи. Крім того, досить ефективним методом виходу з кризи є залучення зовнішніх консультантів, адже "свіжий погляд зі сторони" дозволить об'єктивно подивитись на ситуацію, і, відповідно, адекватно оцінити стан підприємства. [3, с. 218] Криза на підприємстві може привести як до позитивних змін, так і до зменшення його прибутків чи до банкрутства. Робота із новим постачальником, який пропонує вигідні умови співпраці, вихід на нові ринки із вигідними умовами конкуренції та наявністю покупців на товари фірми зможуть допомогти організації наблизитися до її цілі. Водночас ті ж фактори мають можливість привести і до краху підприємства за невідповідної політики, яка проводиться по відношенню до них. Тому необхідно вчасно виявляти всі зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищах існування організації, які можуть вплинути на її діяльність.

Задля вчасного виявлення можливої появи кризових явищ на підприємстві та якомога повнішого аналізу причин їх появи та масштабів загрози є необхідним впровадження та виконання в організації функцій антикризового менеджменту та функціонування відповідного до конкретних умов існування підприємства аналізу кризових явищ.

### ***Література***

1. Бондар Н. М. Економіка підприємства: Навч. посіб. – 2-ге вид, доп. – К.: А.С.К. 2005 – 400 с.
2. Сідун В.А., Пономарьова Ю.В. Економіка підприємства.: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 356 с.
3. Шваб Л.І. Економіка підприємства: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Каравела, 2004 – 568 с.

*Скрипка А.В., Скрипка В.М.*

## **ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ПО ОРГАНІЗАЦІЇ НОРМУВАННЯ І ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ**

Сформована за довгі роки система управління економікою призвела до виникнення феномену відчуженості трудящих від засобів виробництва. Виражається це в тому, що прибутки трудових колективів і окремих робітників практично не залежали і не залежать від ефективності використання ресурсів. У силу цього трудящі ставляться до них не мотивовано. У цих умовах, як ніколи гостро стоїть питання, на який економічна наука і практика не дали дотепер відповіді: як зацікавити людей, спонукати їх працювати ефективно, заощаджувати живу і матеріалізовану працю, своєчасно і якісно виконувати свої задачі.

Дієздатність підприємства можлива лише на базі тісної взаємодії і координації робіт трьох управлінь: проектної, технологічного й організації нормування праці.

Реформування раніше діючих систем управління економікою на Україні спричинило значні прорахунки і серйозні помилки, зокрема, в організації нормування й оплати праці. Це насамперед проявилось (ще на початковому етапі реформ) у виборі цілей, методів і засобів практичного розв'язання організаційно-економічних проблем, орієнтованих на ефективну роботу підприємства.

Нормування праці — робота з розробки і впровадження у виробництво технічно обґрунтованих норм, які регламентують роботу устаткування і витрати праці робітника.

Мета нормування праці на підприємствах полягає в тому, щоб на основі впровадження нової техніки, удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов зменшити витрати на випуск продукції, підвищити продуктивність праці, яка є важливою умовою розширення виробництва і зростання реальних доходів працівників.

Нормування як кількісна міра праці впливає і на її якісні відмінності. Недоліки в нормуванні, які виражаються в різній напруженості норм, рівні їх виконання, визначають і порушення співвідношення в оплаті праці залежно від складності роботи. Норми праці сприяють однаковій оплаті за однакоvu працю лише в тому разі, коли вони відбивають його однакоvu напруженість.

Подальше вдосконалення нормування праці необхідно передбачати:

- максимальне охоплення нормами праці різних видів робіт з обслуговування виробництва та управління ним;
- широке впровадження технічно обґрунтованих норм, тобто розроблення норм виробітку, часу, обслуговування з урахуванням можливостей сучасної техніки й технології виробництва, передових методів праці тощо;
- підвищення не тільки технічної, а й економічної та фізіологічної обґрунтованості норм. Якщо технічне обґрунтування полягає у виявленні виробничих можливостей робочих місць, то економічне — у виборі найдоцільнішого варіа-

нта виконання роботи, а фізіологічне — у виборі раціональних форм поділу і кооперації праці, визначенні правильного чергування робочого навантаження і відпочинку тощо;

- поліпшення якості нормування на основі науково-технічних рекомендацій;

- широке застосування методів прямого нормування, що дає змогу визначати трудомісткість робіт і нормованих завдань, установлювати оптимальне навантаження працівників, ширше використовувати прогресивні форми матеріального стимулювання;

- формування єдиної системи нормування праці, в основі якої мають бути норми й нормативи, що охоплюють весь комплекс технологічних процесів;

- створення автоматизованих робочих місць для нормувальників;

- комп'ютеризація проектування технологічної та організаційної документації, а також норм витрат часу;

- підвищення кваліфікаційного рівня нормувальників.

У сфері нормування та оплати праці пропонуємо здійснювати на промислових підприємствах наступні рекомендації:

- Впровадження у виробництво за ініціативою роботодавця організаційно-технічних і господарських заходів, що забезпечують зростання продуктивності праці.

- Перегляд діючих і встановлення нових тарифних ставок (окладів), посадових окладів працівників підприємства проводити у порядку та терміни встановлені законодавством.

- За ініціативою однієї з сторін (адміністрація або профспілкового органу) проводити консультації щодо рівнів тарифів і окладів з метою встановлення їх на рівні, що забезпечує:

- співвідношення між середньою у галузі зарплатою та середньою зарплатою у промисловості України;

- зберігання або підвищення існуючої частки витрат на оплату праці в ціні на продукцію підприємства;

- дотримання співвідношення частки оплати за тарифами і окладами в розмірі до 70% (з урахуванням доплат) до середньої зарплати.

4. Норми колективного договору, що припускають оплату нижче від норм, визначених генеральною або галузевою угодами, але не нижче державних норм і гарантій з оплати праці, приймати тільки тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більше ніж на шість місяців, і з повідомленням про це вищого господарського та профспілкового органів.

5. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат установлювати підприємствам в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством.

У країнах із розвинутою ринковою економікою в якості найважливішого засобу досягнення рівноваги в області зайнятості і підвищення економічної



ефективності виробництва багато спеціалістів рекомендують переходити до гнучкої заробітної плати. На рівні народного господарства під цим розуміється зміна заробітної плати в залежності від динаміки економічних показників розвитку країни в цілому (валового національного продукту, продуктивності праці, інфляції, зовнішньоторговельного балансу), а на рівні підприємства – зв'язок заробітної плати з результатами його господарської діяльності, ефективністю виробництва, що дуже ефективно реалізується через колективний договір.

Державна політика оплати праці в Україні реалізується через механізм її регулювання, а саме через встановлення мінімального рівня заробітної плати, рівня оподаткування доходів працівників, міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, умов і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та інші.

Як соціально-економічна категорія, заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, ріст продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів по галузях народного господарства.

Заробітна плата працівника незалежно від виду підприємства визначається його особистим трудовим вкладом, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.

На нашу думку, основним чинником організаційно-економічного механізму управління оплатою праці є її організація на підприємстві. В умовах ринкових відносин при організації оплати праці на підприємстві необхідне вирішення таких завдань:

- гарантування оплати праці кожному працівникові відповідно до результативності його праці і вартості робочої сили на ринку праці;
- забезпечення роботодавцеві досягнення в процесі виробництва такого результату, який дозволяв би йому після реалізації продукції на ринку відшкодувати затрати й одержати прибуток.

Тому на кожному підприємстві необхідно розробити і затвердити положення «Про оплату праці», яке є невід'ємною частиною Колективного Договору, де чітко необхідно сформулювати принципи, порядок оплати праці всіх категорій працюючих, установити пряму залежність розміру оплати праці від досягнутих кінцевих результатів.

Таким чином, комплексний підхід до запобігання втратам робочої сили у виробничій сфері вимагає реформування системи стимулів для підвищення продуктивності праці, якості робочої сили й ефективності виробництва. Необхідне створення на промислових підприємствах цілісної системи регулюючих чинників для забезпечення зниження виробничих витрат, підвищення частки витрат на оплату праці в операційних витратах на виробництво продукції, робіт, послуг. Для цього необхідно запобігти перевищенню витрат порівняно з чинними нормативами, встановити залежність рівня оплати праці від результативності праці.

### *Література*

1. Галузева угода між Міністерством палива та енергетики України, НАК „Вугілля України”, іншими власниками (об'єднанням власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості від 03.07.2001р. (реєстраційний номер в Міністерстві праці та соціальної політики України № 71 від 07.08.2001р.) з доповненням та змінами. – Київ, 2005р. 336с.

*Смірнова Т.В., Гречко Н.В.*

## **ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА СУПЕРЕЧНОСТІ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

На сьогоднішній день, в умовах стійкого рівня фінансової кризи, особливого значення у розвитку суспільства має податкова реформа, яка посідає перше місце, та охоплює широке коло питань щодо стабілізації економіки в країні.

В Україні протягом всього існування як суверенної держави, не було створено стабільної моделі податкової політики, яка б сприяла розвитку стабілізації системи оподаткування. Головними причинами такої нестабільної податкової політики є внутрішня неузгодженість складових цілісної системи податкових правовідносин. Через економічну кризу, характерними рисами якої є істотний спад виробництва ВВП і національного доходу при загальному падінні фізичного обсягу товарної продукції та послуг, деформуючий вплив руйнівних інфляційних процесів на національні системи грошового і кредитного обігу, а також посилення бюджетного дефіциту та дефіциту платіжних балансів і бурхливе соціальне розшарування населення та інші об'єктивні й суб'єктивні причини, податкова система не набула стабільності і має багато протиріч.

Сучасну державну податкову політику можна охарактеризувати як систему відносин між державою та платниками податків через посередництво податкових органів у процесі встановлення і зміни податкової системи, елементів податку, термінів їх сплати, механізму зарахування у бюджет з метою формування централізованих фондів грошових ресурсів держави, необхідних для виконання покладених на неї функцій, за одночасного стимулювання ділової активності учасників податкових відносин, з урахуванням впливу всіх зовнішніх та внутрішніх чинників, які діють в умовах, що склалися на певному етапі соціально-економічного розвитку в країні.

З 2011 року податкова політика України перейшла на новий етап розвитку, у грудні 2010 року був прийнятий Податковий кодекс України. Аналіз деяких норм Кодексу дозволяє дійти висновку, що поряд з позитивними напрямками реформування в ньому є достатньо недоліків, що негативно впливають на

податкову поведінку платників податків, формування державного бюджету та її економічний розвиток, рівень благополуччя у суспільстві [1].

Досі не визначено чіткі концепції побудови системи оподаткування. Це стосується співвідношення підсистем оподаткування юридичних і фізичних осіб, складу податків, співвідношення прямих і непрямих податків, визначення об'єктів оподаткування і джерел сплати податків, рівня податкових ставок і принципів їх диференціації, напрямків та умов надання податкових пільг.

Податки відображають складні економічні відносини і тому мають бути адекватними цим відносинам. У протилежному разі вони не зможуть повною мірою виконувати покладені на них функції.

Аналіз суперечностей фіскальної сфери свідчить про те, що вітчизняна податкова система не склалася як єдиний організм, у якому узгоджені всі функціональні підсистеми. Проблеми сфери оподаткування це, - внутрішня неузгодженість складових системи; нестабільність, складність; порушення принципів економічної, соціальної справедливості та рівномірності; незадовільне вирішення фіскальних завдань; негативний вплив на стан національної економіки; низький рівень податкової дисципліни.

У результаті цих факторів податкова система об'єктивно не може реагувати на класичні для ринкової економіки регулюючі впливи.

До найбільш характерних рис недосконалості діючої податкової системи, що склалися з об'єктивних причин, можна віднести: порівняно низьку можливість акумулювати законодавчо встановлений обсяг податкових доходів. Це відбулося внаслідок підриву об'єктивних можливостей реального сектора економіки як основного сукупного платника податків за рахунок збитковості підприємств, загального розладу фінансових обігів та падіння частки «живих» грошей; переміщення податкового тягаря на вузький сектор та коло платників податків.

У результаті нерівномірності фіскального навантаження на різні групи суб'єктів господарювання створюється суттєвий податковий тиск, а в суспільстві виникають думки про надмірність рівня оподаткування з подальшими вимогами його зниження. Усе це супроводжується масовим наданням податкових пільг, що в свою чергу формує масове небажання інших суб'єктів господарювання платити податки; перетворення податкової системи у чинник пригнічення економічного зростання та інвестиційної активності, стимулювання ухилення від сплати податків. Основне податкове навантаження припадає на найбільш життєздатну частину рентабельних легальних підприємств.

Суб'єктивні наміри збільшити податкові надходження наштовхуються на підірвану пільговим оподаткуванням, прямими та непрямими субсидіями, взаємозаліками та іншими заходами з боку держави податкову базу; відсутність наукових основ оподаткування, недосконалість експертизи; недооцінку факторів системності та часу в проведенні реформувань податкової системи, недостатню ефективність діючої системи податкового адміністрування і системи відповідальності фінансових та кредитних органів за виконання вимог з нарахування,

обчислення і своєчасного перерахування податкових надходжень до відповідних бюджетів.

Визначну роль у податковій системі України мають відігравати податки на майно, на землю і на використання природних ресурсів. Вони не залежать від обсягу виробництва, продажу і є стабільними, а значить, створюють гарантію поповнення бюджету і будуть стимулювати ефективне використання природних ресурсів і закріплених основних та оборотних фондів.

Для нормального функціонування держави повинна здійснюватись ефективна податкова політика. На жаль, на сьогодні економіка України має багато вад: збільшується кількість збиткових підприємств, зростає безробіття, ускладнюється соціально-економічна ситуація в країні. Зумовлюється це тим, що акцент у податковій політиці зроблено на фіскальній функції, а її регулююча та стимулююча роль фактично зведена нанівець. Тому проблема побудови ефективної податкової системи залишилася однією з найактуальніших у процесі становлення ринкових відносин і закладання підвалин для економічного зростання України.

У ринковій економіці існує ряд підходів до вирішення питань податкової політики. Наприклад, крива Лаффера, діаграма Лореца, коефіцієнт Джіні. Але використовувати їх теоретичні концепції в умовах переходу України до ринкових відносин неможливо. Однією із складових реформувань і розвитку економіки України, забезпечення її фінансової стабільності є подальша розробка теоретичних основ податкової політики.

Якщо зробити аналіз доходів сектора державного управління в Україні, то він покаже існування заборгованості по податках і обов'язкових платежах. Без зміни існуючих інституціональних умов збільшити обсяг державних доходів (% ВВП країни) неможливо. Найважливішими елементами повинні стати реструктуризація підприємств і створення ефективних процедур майнової відповідальності підприємств за виконання своїх зобов'язань.

Зниження податків (наприклад, ставки ПДВ) в Україні стане можливим тільки після перегляду зобов'язань держави і соціальних гарантій, фінансування яких вона зберігає за собою.

З огляду на недоліки української податкової системи, Уряд і Парламент повинні сконцентрувати свої зусилля на швидкому реформуванні та раціоналізації податкової системи. Крім того, варто використовувати момент економічного підйому, оскільки економічне зростання може полегшити податковий тягар без зменшення бюджетних надходжень.

Сучасна проблема податкової системи полягає у відсутності в Україні достатнього науково-практичного досвіду в стратегічному управлінні податковою політикою, і держава має йти шляхом експериментального пошуку кращих варіантів податкової системи, роблячи багато помилок. Одним із недоліків податкової політики держави є її короткострокове орієнтування, тому необхідність спрямування податкової політики в стратегічному курсі набуває особливої актуальності [3, с.364-365]. Другим недоліком є методологічна помилка, яка полягає у тому, що Україна знову підійшла до необхідності реформувати подат-

кову політику без практично розробленої відповідної соціально-економічної доктрини держави.

Податкова реформа повинна спрямовуватися на створення привабливої та стабільної у довгостроковій перспективі податкової системи. Крім того, органи влади перед тим, як почнуть знижувати податкові ставки, повинні вживати заходів для розширення податкової бази.

### *Література*

1. Податковий кодекс України від 02.12.2010 №2755-VI, зі змінами та доповненнями. - Офіційний сайт Верховної Ради України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
2. Закони України «Про оподаткування прибутку підприємств» Відомості Верховної Ради України, 1997 р., №27, ст.123 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
3. Трофімова Л.В. Податкова політика і податкова система / Л.В.Трофімова // Форум права. – 2010.- №1.- с.364-370.

*Цветнова О.В.*

## **РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СТРАТИФІКАЦІЇ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

Проблема соціальної стратифікації виникла одночасно з формуванням людського суспільства. Численні підходи до поняття стратифікації можна умовно розділити на дві основні групи - владні та мерітократичні. Відповідно до перших, елітою є ті, хто мають в даному суспільстві вирішальну владу, а відповідно з другими - ті, хто володіє якимись особливими перевагами та особистими якостями, незалежно від того, чи бракує влади чи ні. В останньому випадку еліта виділяється по талантам і заслугам [2, с. 245].

При розгляді проблеми соціальної стратифікації цілком виправдано виходити з теорії соціально-економічної неоднорідності праці. Виконуючи якісно нерівні види праці, різною мірою задовольняючи громадські потреби, люди іноді виявляються зайнятими економічно неоднорідною працею, бо такі види праці мають різну оцінку їхньої суспільної корисності.

Структуроване суспільство може бути представлено як сукупність взаємопов'язаних і взаємообумовлених областей соціального життя: економічної, політичної, духовної, суспільної, в якій іноді виділяють сімейно-побутову сферу. У кожній із зазначених сфер соціального життя має місце власне соціальне розшарування, власна структура. Соціальні відмінності між людьми визначають соціальну структуру.

Найбільше соціально-стратифікаційне виникнення суспільства - клас. Середній клас - сукупність соціальних верств, що займають проміжне положення між основними класами в системі соціальної стратифікації. «Цей клас характеризується неоднорідністю становища, суперечливістю інтересів, свідомості та політичної поведінки, внаслідок чого багато авторів говорять про нього як про «середній клас», «середній прошарок». Розрізняють старий середній клас і новий середній клас» [3, с. 317].

Практично у всіх розвинених країнах частка середнього класу становить 55 - 60%. Зростання середнього класу висловлює тенденцію до зменшення протиріч між змістом праці різних професій, міським і сільським способом життя. Середній клас є носієм цінностей традиційної сім'ї, що, однак, поєднується з орієнтацією на рівність можливостей для чоловіків і жінок в освітньому, професійному, культурному відношенні. Цей клас є захистом сучасного суспільства, його традицій, норм і знань.

У сучасній Україні середній клас перебуває в стані, що зароджується. Продовжує розвиватися соціальна поляризація - розшарування на бідних і багатих. Ті, хто бачить виникнення біполярного розподілу доходів і нечисленність середнього класу, стурбовані долею української демократії. На поширену думку соціологів, для здорової демократії необхідний здоровий середній клас. У суспільстві, що складається з багатих і бідних, відсутня політична і економічна сполучна ланка.

Стратифікація характеризує нерівномірний розподіл дефіцитних ресурсів суспільства - грошей, влади, освіти і престижу - між різними стратами, або верствами населення.

«Соціальна стратифікація включає всю гаму нерівностей: соціально-економічну, соціально-політичну і правову. Тому є проблеми дискримінації не тільки майже всіх груп населення, а й тотальної бідності всього суспільного життя. Не слід плутати стратифікацію і відмінності. Так як культурні відмінності (мовні, релігійні, расові) не стають причиною дискримінації в демократичному суспільстві» [4, с. 159]. Проте існують локально-ситуативні відмінності та нерівності, які спостерігаються в будь-якому суспільстві, але не призводять до глобальних конфліктів.

Поки що немає реальної моделі суспільного устрою, в якій би можна було реалізувати повну рівність. Люди від народження нерівні за своїми здібностями, це не їх вина або заслуга. Талант, обдарованість - значною мірою не особисте, а суспільне надбання, але разом з тим він має право на більшу матеріальну винагороду.

Таким чином, питання про соціальну рівність або нерівність може бути вирішене тільки щодо конкретної проблеми, що є тільки в рамках конкретної соціальної ситуації, коли є в наявності конкретне завдання і відомі ті характеристики, якими повинна володіти людина, тобто релевантні характеристики, або релевантні риси.

Одним з можливих шляхів досягнення, якщо не рівності, то хоча б справедливої нерівності, може бути реалізація принципу пропорційного заслугам роз-

поділу позицій в стратифікаційній структурі суспільства. Можливий також шлях вирішення проблеми нерівності в кожній конкретній ситуації залежно від ступеня вираженості релевантних характеристик кожної конкретної людини, що є перспективою для подальших досліджень у цьому напрямку.

### **Література**

1. Лапин Н. И. Сборник материалов научной конференции к 180-летию со дня рождения К. Маркса: Карл Маркс и современная философия / Н. И. Лапина. - М. : ИНФРА-М, 1999. - 380 с.
2. Комаров М. С. Введение в социологию / М. С. Комаров. - М. : Наука, 2004. - 340 с.
3. Косалс Л. Я. Социология перехода к рынку / Л. Я. Косалс, Р. В. Рывкина. -М. : Эдиториал, 2008. - 365 с.
4. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности / В. А. Ядов. - М. : Омега-Л, 2007. - 410 с.

*Шамановський В.В., Антоненко В.М.*

## **ДЕЯКІ СУЧАСНІ АСПЕКТИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ**

Ефективність діяльності суб'єктів господарювання зумовлюється переважно станом їх фінансів, що призводить до необхідності розгляду проблеми забезпечення фінансової безпеки підприємств. Недостатнє забезпечення фінансової безпеки може привести до того, що підприємство стане ціллю ворожого поглинання та, з іншого боку, ріст темпів бізнесу викликає більш високу залежність підприємств від зовнішніх джерел фінансування та, можливо, втрату самостійності у прийнятті управлінських рішень.

Фінансова безпека є універсальною категорією, що відбиває захищеність суб'єктів соціально-економічних відносин на усіх рівнях, Фінансова безпека підприємства – це захищеність його діяльності від негативних впливів зовнішнього та внутрішнього середовищ, а також спроможність швидко усунути різноманітні загрози або пристосуватися до існуючих умов для стабільного функціонування та динамічного розвитку. Зміст цього поняття містить у собі систему засобів, що забезпечують конкурентну стійкість і фінансову стабільність підприємства, а також сприяють підвищенню рівня добробуту власників та робітників.

Головна мета фінансової безпеки підприємства полягає в тому, щоб гарантувати його стабільне та максимально ефективно функціонування у поточний період і високий потенціал розвитку в майбутньому.

Взагалі фінансова безпека підприємства є комплексним поняттям і пов'язана не лише з внутрішнім станом самого підприємства, а й з впливом зо-

внiшнього середовища, з його суб'єктами, з якими підприємство вступає у взаємозв'язки.

Дослідженню поняття «фінансова безпека підприємства» присвячено достатньо праць. Так, Судакова О.І. зазначає, що фінансова безпека - важлива складова частина економічної безпеки підприємства, що базується на незалежності, ефективності і конкурентоспроможності фінансів підприємства, яка відображається через систему критеріїв і показників його стану, які характеризують збалансованість фінансів, достатню ліквідність активів і наявність необхідних грошових резервів, фінансову стабільність, ступінь захищеності фінансових інтересів на усіх рівнях фінансових відносин [5, С. 142].

І.А. Бланк визначає, що фінансова безпека підприємства являє собою кількісно і якісно детермінований рівень його фінансового стану, який забезпечує стабільний захист його пріоритетних збалансованих фінансових інтересів від ідентифікованих реальних та потенційних загроз зовнішнього і внутрішнього характеру, параметри якого визначаються на основі його фінансової філософії і створюють необхідні передумови фінансової підтримки його стійкого росту в нинішньому і перспективному періоді [1, С. 264].

У системі управління фінансовою безпекою підприємства потрібно використовувати методи обліку та контролю, які характеризують ефективність використання активів, мінімізації використання овердрафтiв, прискорення збирання дебіторських боргiв, мінімізації запасiв та інвестування тимчасових залишкiв грошових коштів у короткотермінові цінні папери, які сукупно повинні забезпечити необхідний підприємству прибуток і рiст капіталiв [2, С. 252].

Загрози фінансовій безпеці підприємницької діяльності можуть бути дуже різноманітними, вони класифікуються за різними критеріями: за джерелом виникнення всі загрози можна поділити на зовнішні і внутрішні; за рівнем тяжкості наслідкiв: загрози з високою, значною, середньою і низькою тяжкістю наслідкiв; за рівнем вірогідності загрози можуть бути маловірогідними і високовірогідними; загрози можуть розрізнятися за проявом на певному етапі підприємницької діяльності. Існують загрози найвірогідніші та найнебезпечніші на етапі створення підприємства, й такі, що характерні для функціонування; загрози можуть розрізнятися за об'єктом посягань; за суб'єктами загроз; за формою збитку [4, С. 120].

Управління фінансовою безпекою (як і будь-якою іншою діяльністю) підприємства, побудова його цілісної системи є не тільки основою забезпечення, а й головною його проблемою, а точніше – комплексом проблем. Крім проаналізованих проблем, що є важливими для побудови системи, яка фінансово забезпечує підприємство, на наш погляд, існують такі проблеми:

- визначення функцій управління фінансовою безпекою;
- визначення завдань управління безпекою;
- визначення політичних аспектів управління безпекою;
- організація управлінського контролю та визначення облікової політики підприємства для забезпечення;



- побудова моделі фінансового забезпечення підприємства.

Для запобігання загрозам фінансовій безпеці перед підприємствами стоять такі завдання:

- забезпечити й постійно підтримувати високий рівень кваліфікації працівників;
- забезпечити розвиток техніко-технологічних можливостей та потужностей підприємства з метою досягнення необхідного рівня конкурентоспроможності;
- досягти високої ефективності менеджменту підприємства;
- забезпечити захист інформаційного середовища підприємства;
- забезпечити правовий захист підприємства.

При цьому основними напрямками фінансового захисту підприємства можуть бути:

- стратегічне планування, фінансово-господарська діяльність підприємства;
- бюджетування як найефективніший метод планування з метою забезпечення;
- оперативне управління фінансово-господарською діяльністю підприємства;
- організація поточного контролю за виконанням планів (програм) діяльності підприємства та фінансовими бюджетами бюджетного планування [2, С. 253].

В основі застосування забезпечення фінансової безпеки підприємства лежить концепція системного поєднання функцій контролю, планування, зворотного зв'язку та інформаційного забезпечення.

Таким чином, для забезпечення максимального ступеня захисту від загроз необхідна певна діяльність, яка повинна забезпечити фінансову безпеку підприємства. Об'єктом системи забезпечення фінансової безпеки виступає фінансовий стан суб'єкта підприємницької діяльності в поточному і перспективному періоді. Конкретними ж об'єктами захисту виступають ресурси: фінансові, матеріальні, інформаційні, кадрові. Оскільки об'єкт захисту є багатоаспектним, то ефективне забезпечення фінансової безпеки повинне ґрунтуватися на системному підході до управління цим процесом. Тож, щоб підприємство успішно функціонувало, необхідно, перш за все, оцінити фінансовий стан на підприємстві, щоб визначити, чи існує загроза щодо фінансової безпеки підприємства, і якщо загроза таки існує, то треба обрати певну стратегію управління підприємством у кризовому стані, щоб уникнути банкрутства, відповідно до рівня ризику даного підприємства.

### **Література**

1. Бланк И.А. Управление финансовой безопасностью предприятия. / И. А. Бланк. – К. : Эльга, Ника-Центр, 2004. – 784 с.
2. Куцик В.І. Фінансова безпека підприємства як самостійний об'єкт управління: проблеми забезпечення // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.4. - с. 250-255.
3. Мартюшева Л.С., Петровська Т.Е., Трихліб Н.І. Фінансова безпека підприємства: Науково-технічний збірник. – К.: Либідь, 2006. – 235 с. 2. Поддєрьогін А.М. Фінанси

підприємств: Підручник. – К.: КНЕУ, 2006. – 369 с.

4. Підхонний О.М. Типологія загроз фінансовій безпеці підприємницької діяльності. / О.М. Підхонний, Н.О. Микитюк, І.П. Вознюк // Вісник Національного університету „Львівська політехніка”: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – № 605. – 2007. – С. 119- 123.

5. Судакова О. І. Стратегічне управління фінансовою безпекою підприємства / О. І. Судакова // Економічний простір. – 2008. – № 9. – С. 140-148.

*Юсипук Ю.О., Холіч І.В.*

## **СОЦІОЛОГІЯ ВІЛЬНОГО ЧАСУ, ЯК СКЛАДОВА СОЦІОЛОГІЇ ПРАЦІ**

Історія культури знає багато способів визначення часу, однак лише з настанням раціоналізації життєдіяльної системи людство почало «використовувати» і «вимірювати» час. Саме тоді виникло сучасне поняття часу – хвилина набула цінності. Слід нагадати «золоті слова» Бенджаміна Франкліна: «Гроші – час».

Час – істотний фактор життя людини. Це повсякденний ритм життя, котрий систематично звіряється і вимірюється, обчислюється незмінним і необхідним атрибутом - годинником і нагадує про себе уже у вигляді історії, замисленням над тим, що є сенсом життя, та ін.

Симптомом нового відчуття часу став той факт, що в Нюрнберзі куранти почали відбивати чверть години саме в XVI ст. У моральних висловах-устоях духу того часу зазначається: якщо тобі життя любе, не втрачай даремно часу, бо він і є сутністю життя. Час став настільки цінним, що його вже не можна було витратити без користі. З'явилося ставлення до часу як до цінності, що розглядалася невід'ємною характеристикою суспільства.

Відомий економіст Д. Рікардо писав, що справжнє багатство тієї чи іншої нації – у можливості за менший робочий час створити якомога більший достаток, матеріальне багатство, тобто справжнє багатство суспільства – час, вивільнений з процесу матеріального виробництва, час, котрим людина може вільно розпоряджатися: частково для споживання продуктів, частково для вільної діяльності і розвитку здібностей. Час людини, сім'ї, суспільства є нематеріальною формою багатства, значною соціальною цінністю. Отже, кожний різновид діяльності людини може бути поставлений в рамки «часового простору» і окреслений «часовим критерієм».

Структурно весь суспільний час, котрий використовує людина в процесі життєдіяльності, можна поділити на кілька розрядів (рисунок 1):

- час для реалізації різноманітних фізіологічних потреб (сон, прийом їжі, інше);
- необхідний суспільно-трудоий час, що використовується як джерело матеріальних благ;
- вивільнений позаробочий час.

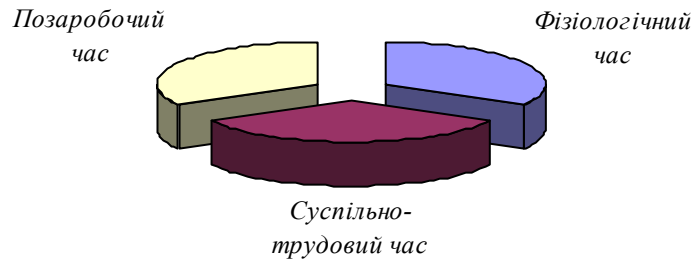


Рисунок 1 – Структура суспільного часу

Однак це – площинна структура суспільного часу. Умовно вона розкриває два рівні: суспільно необхідний час та індивідуально-вільний.

Суспільно необхідний час тісно пов'язаний із кількістю його визначення, його конкретним вимірним обчисленням: тривалість робочого тижня і кількість вихідних; час, витрачений на той чи інший рід занять; рід праці і час дозвілля. Затрати так званого індивідуально-вільного часу мають якісно інший характер: вони зумовлені не потребами та зовнішніми обставинами, а внутрішнім усвідомленням потреб розвитку особистості. Діяльність людини у вільний час спрямована на формування індивідуальності людини, на те, що робить її особистістю: світоглядні орієнтації, духовні потреби, соціальна активність, політична діяльність, повсякденна ментальність - все, що стосується внутрішнього світу кожної людини. Тут вільний час розкривається як якість життя, його особливий спосіб, наповненість змістом. Це - вже окрема поглиблена структура суспільного часу. Схематично її можна відобразити так:



Вільний час може проявлятися і під час робочого часу, тому вільний час не зводиться до виокремлення його від формального робочого часу, хоч ці поняття часто ототожнюються. Вільний час є таким же зайнятим часом, як, скажімо, робочий, але вільним ми його називаємо тому, що цей час відносно вільний від трудових обов'язків і він належить самій людині, яка може за певних умов відносно вільно розпоряджатися ним за своїм бажанням, він вільний від невідкладного задоволення людиною тих потреб, які пов'язані із збереженням її життєдіяльності і працездатності.

Проблеми вільного часу доцільно сприймати як проблему особистості, де вільний час виступає як елемент способу і стилю життя. Вільний час розглядається в соціології як соціальний феномен, який представляє собою необхідні умови розширеного духовного відродження людства.

Соціологія вільного часу – галузь соціології, яка вивчає життєдіяльність, відносини й орієнтації людей у сфері вільного часу. Необхідність дослідження тенденцій і проблем розвитку вільного часу, підвищення культури його використання визначається факторами:

- пошуку та винайдення раціональних форм та засобів його використання;
- вдосконаленням механізму соціального регулювання і саморегулювання вільного часу та іншими факторами.

У вітчизняній соціології вивченням вільного часу займався відомий соціолог, статистик С. Струмилін у 20-ті роки ХХ ст. Сам по собі вільний час він поділив ще на дві частини. Перша частина – час, котрий затрачується на необхідну суспільну, творчу й іншу діяльність: підвищення кваліфікації, навчання, заняття з дітьми, суспільні обов'язки, художня самодіяльність. Друга частина – це власне дозвілля: хобі, споживання духовних благ, фізкультура, зустріч із родиною, прогулянки, туризм, читання газет, книжок, культурний відпочинок (кіно, музей, театр, інші розваги, домашні ігри, прийом гостей), бездіяльний, "пасивний" відпочинок та ін. Сукупність елементів форм проведення часу умовно можна так класифікувати:

Дозвільна діяльність	Позаробоча активна діяльність
Індивідуальне споживання культурних досягнень (бібліотеки, музеї, театри)	Позаробоче навчання
Публічно-видовищна споживана культура (кіно, футбол, телевізор)	Самоосвіта
Спілкування (родина, гості, друзі)	Підвищення кваліфікації
Фізкультура	Соціально-політична діяльність
Розваги та ігри	Виховання дітей
«Пасивний відпочинок»	Домашні турботи
Інші види дозвілля	Спорт, туризм
	Хобі, творча діяльність

Однією з найважливіших категорій соціології вільного часу є поняття «культура вільного часу» - термін, який виражає проблему змісту вільного часу, спосіб і міру його якісного освоєння. Перш за все, вона передбачає розвинутість структури вільного часу, котра визначається кількістю елементів і домінуючою роллю тих з них, що найбільш сприяють розвитку характеру, певною мірою поєднують пасивну та таку, що розвиває, функції вільного часу, активні і пасивні форми споживання духовних цінностей, спілкування і творчої діяльності. З іншого боку, культура вільного часу є відображенням рівня матеріального добробуту суспільства (матеріально-технічною базою культури).

Для забезпечення більш раціонального використання вільного часу, особливо в системі дозвілля, необхідним є створення і забезпечення таких умов, за

яких відповідні заняття, зберігаючи широке різноманіття, все більш відповідали б широкому діапазону потреб особи. Та обставина, що так званий «надлишок» вільного часу, який за певних обставин все ж таки має місце у деяких прошарків населення, – містить можливість заповнення його вчинками, діями, що не входять у ранг соціально бажаних, що породжує, в свою чергу, активізацію девіантної поведінки (соціальні відхилення: пияцтво, наркоманію, злочинність, проституцію і т. ін.).

Пріоритетним у дозвільній діяльності повинна стати участь людини у створенні культурних цінностей як у соціальному просторі, так і у внутрішньому духовному світі, а не просто їх пасивне, безрезультатне споживання.

Щодо рівня дозвілля соціологія оперує такими показниками, як:

- кількість прочитаної художньої та спеціальної літератури, відвідування кінотеатрів, театрів, музеїв, художніх виставок тощо за рік, місяць і т. ін.;
- частота перегляду телепередач і відеофільмів, слухання радіопередач тощо, їх структура, характер, тематика;
- кількість часу, відведеного заняттям хобі, прогулянкам, спорту, туризму, сімейним турботам, друзям;
- структура і характер сімейних витрат (стосовно реалізації вільного часу);
- співвідношення різноманітного використання вільного часу із соціального, демографічного, професійного, структурного зрізу

І суспільства і регіональних особливостей.

Все це дозволяє визначити орієнтації, пріоритетні сфери культурного попиту, фінансові затрати на культурно-дозвільні послуги - тобто створити систему вимірів, що дозволяють перетворити сферу вільного часу в особливу індустрію потреб.

Інтерес до цих проблем останнім часом дещо знизився і його актуалізація та перспективи поки що плинні (принаймні з боку держави).

Однак ринкова система, раціоналізм, комерціалізація елементів життєдіяльності людини дає про себе знати з погляду на те, що для цієї сфери «феномен вільного часу» далеко не байдужий. Про це свідчить вся сучасна (світова і вітчизняна) система різноманітних послуг, система індустрії розваг і т. п.

Сучасне цивілізоване суспільство - це суспільство споживання. А полегшення доступу до культурних цінностей, суспільних благ найширшим верствам населення і їх проникнення в повсякденний життєвий ужиток стає основою формування нової культурної свідомості.

Культура (як матеріальна, духовна), час споживання її стає просто одним із засобів людського спілкування і взаєморозуміння. Поява і зміни у вільному часі відповідають змінам у способі життя, тому, повторимо, соціологія вільного часу тісно пов'язана із соціологією способу життя.

Проблема вільного часу в кінцевому підсумку зводиться до проблеми людини її розвитку, тому актуальним у цій сфері є розвиток самоменеджменту вільного часу - розробки певних прийомів та методів (технології) індивідуального освоєння вільного часу, його організації.

**Література**

1. Грушин Б. Свободное время: Актуальные проблемы. М.: Мысль, 1967.
2. Мискевич Л. Б. Человек и свободное время: мнение социолога.- Минск, 1989.
3. Піча В. М. Соціологія вільного часу,- Львів, 1993.
4. Сірий Є. В. Соціологія: загальна теорія, історія розвитку, спеціальні та галузеві теорії/ Навч. посіб.- К.: Атіка, 2004.- 480 с, іл.:
5. Смирнов А. И. Фактор времени в жизни общества- М., 1988.
6. Спеціальні та галузеві соціології / За ред. Пилипенка В. Є.- К.: Вища освіта, 2003.
7. Фомичева П. Н. Современные социологические теории социального времени: научно-аналитический обзор.- М., 1993.

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

*Іваненко Л.В.*

### **СУТНІСТЬ ВІДНОВЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Модернізація економіки, соціальних та інституційних відносин, зорієнтованих на інноваційний спосіб господарювання, інтеграції виробництва, науки і освіти, формує нові вимоги до людського капіталу, рівня відновлення трудового потенціалу, що сприяє практичній реалізації зростаючих вимог сучасного суспільства щодо підвищення ефективності та конкурентоздатності виробництва. Успіх проведення структурних, технологічних та науково-технічних перетворень щонайбільшою мірою залежить від якості людських ресурсів, компетентності і професіоналізму всіх категорій працівників. Це, в свою чергу, зумовлює необхідність адекватного розвитку соціальної сфери, ринку праці, а також підсилення уваги до проблем відновлення та використання трудових ресурсів, в тому числі і на рівні підприємств.

Людський фактор є визначальним в становленні успішності бізнесу наряду з грамотно сформованою стратегією, ефективним управлінням фінансами, використанням сучасних технологій. Сучасний бізнес визнає необхідність інвестиційних вкладень в його розвиток та відновлення. Проблема термінологічної визначеності поняття «трудовий потенціал підприємства» та його співвідношення з близькими категоріями – «людський капітал», «людські ресурси» має вагомим значенням як при формуванні концептуальних основ управління інвестиціями в людський фактор, так і при обґрунтуванні конкретних практичних рішень на рівні підприємства.

Мета дослідження – визначити сутність та соціально-економічні передумови відтворення людського капіталу підприємства в інноваційному середовищі, яке характеризується прискоренням реалізації результатів наукових досліджень. Відновлення людського капіталу – це трансформація людського потенціалу в людські ресурси через обернення фаз відтворення (формування, розподіл та використання). Такого висновку можна дійти, дослідивши характеристики людського фактору, які використовуються в сучасній економічній літературі. Трудовий потенціал підприємства являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також досягнення підприємства в ефективній організації праці та розвитку персоналу.

Людський капітал — це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений працівниками підприємства певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в економічній діяльності підприємства, що сприяє

зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання його доходів [1, с. 281].

Тобто, за умови реалізації підприємством сукупної кваліфікації та професійних здібностей працівників підприємства в економічній діяльності та забезпечення за рахунок цього зростаючої доходності вкладених в розвиток персоналу інвестицій трудовий потенціал підприємства набуває ознак людського капіталу.

Основним факторами, що зумовлюють зміни трудового потенціалу суспільства, є природний приріст населення, зміцнення фізичного стану і здоров'я, підвищення інтелектуально-культурного рівня населення. Елементом, який входить до кола об'єктів управління трудовим потенціалом підприємства є знання (освіта, кваліфікація, досвід, навички) дійсних та потенційних членів його трудового колективу.

Процес відновлення трудового потенціалу підприємства, в частині його освітньої складової, включає наступні фази [2, с.25].

1. Формування трудового потенціалу відбувається в системі професійної та вищої освіти. Визначальним при цьому є рівень готовності випускників освітніх закладів до професійної діяльності.

2. Розподіл (перерозподіл) трудового потенціалу охоплює процеси працевлаштування осіб, які отримали освіту відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня. Ефективність такого розподілу забезпечується дотриманням відповідності обійнятих випускниками посад та зайнятих робочих місць їх освіті – за її рівнем та за професійною направленістю.

3. Використання трудового потенціалу – процес ефективної реалізації в господарському процесі сформованих знань, умінь, навичок та досвіду членів трудового колективу. Специфікою названої стадії в сучасних умовах є схильність сформованого людського капіталу до морального зносу внаслідок впливу зовнішніх технологічних та інформаційних факторів. Прискорення швидкості реалізації інновацій (особливо у сфері ІТ-технологій) вимагає навчання персоналу, який вже тривалий час працює на підприємстві.

Забезпечення ефективності процесів відновлення трудового потенціалу підприємств можливе за рахунок активізації взаємодії суб'єктів освітнього процесу (професійних та вищих навчальних закладів) та суб'єктів господарювання (підприємств, установ, організацій).

### **Література**

1. Ядгаров Я.С. История экономических учений: Учебник для вузов. – М., 2002.- 480с.
2. Хайруллина В.Г. Теория воспроизводства труда и трудового потенциала / Изд-е Башкирск. Ун-та. – Уфа, 2001. – 210 с.



3. Санжаревский И.И. История, методология и техника исследования проблем общества и личности в социологии. Изд. 4-е, испр. и доп. Тамбов: 2012. С.432. С. [http://www.politlogia.narod.ru/s/SANZ\\_SOC/g-083.htm#\\_ftnref1](http://www.politlogia.narod.ru/s/SANZ_SOC/g-083.htm#_ftnref1)

*Каменська О.О.*

## **ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ БЮДЖЕТУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СТРАТЕГІЧНОМУ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Проблема більшості підприємств, які використовують систему бюджетного управління, полягає в тому, що вони прагнуть зібрати й аналізувати досить велику кількість даних, з яких тільки невелика частина впливає на успішну діяльність підприємства. Для ефективного бюджетного управління підприємством у рамках стратегії необхідна така звітність, на основі якої можна було б оперативно робити висновки щодо росту вартості підприємства й втілення інвестиційних перспектив розвитку.

Використання стратегічних бюджетів людського капіталу в рамках системи механізму управління промисловим підприємством висвітлено у роботах наступних вчених: С.К. Мордовін [1], Нівен Пол Р.[3], Нільс-Горан Ольве [4], Фридаг Хервіг Р. [5].

Однак використання закордонних концепцій без адаптації до вітчизняних умов господарювання є недоцільним у зв'язку з наявністю ряду істотних національних особливостей менеджменту, системи обліку й звітності, рівня інформаційного забезпечення.

Ціль статті. Обґрунтувати необхідність використання стратегічних бюджетів людського капіталу як головного інструменту реалізації стратегії промислового підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аспект людського капіталу підприємства характеризує здатність підприємства до довгочасного розвитку і є передумовою успішного виживання в довгостроковій перспективі.

Відстеження виконання планових стратегічних показників людського капіталу в процесі стратегічного бюджетування відбувається за допомогою наступних форм стратегічної звітності:

- Звіт про стратегічну готовність людського капіталу;
- Звіт про виконання стратегічного бюджету людського капіталу;
- Звіт про ефективність процесу управління людським капіталом.

Одним з найважливіших питань є формування переліку кінцевих користувачів, які за допомогою звітності визначають напрямку розвитку підприємства, ідентифікують проблеми й можливості їх подолання, ухвалюють відповідні управлінські рішення. Як правило, управлінські рішення ухвалюються на трьох рівнях:

- 1) керівництвом підприємства;

- 2) центрами фінансової відповідальності;
- 3) на місцях.

Згідно з ієрархічною структурою управління підприємством на всіх рівнях вирішуються певні завдання на підставі наданої інформації, яка міститься у звітності. Формат і зміст кожного Звіту визначаються підприємством, виходячи з його форми. Дата (час) надання встановлюється за кожним Звітом окремо залежно від значення й необхідності інформації для ухвалення управлінського рішення. Усі звіти в обов'язковому порядку проходять систематизацію – присвоєння власного коду форми, який повинен відображати наступні позиції: ступінь таємності інформації; користувач Звіту; особа, відповідальне за складання Звіту; період, за який надається Звіт.

Відправною крапкою представлених видів звітності служить Звіт про стратегічну готовність людського капіталу. Звіт про стратегічну готовність людського капіталу виступає як інструмента для її виміру, керування їй і демонстрації привабливості підприємства для інвестицій. Звіт про стратегічну готовність людського капіталу необхідно становити на підприємстві у двох варіантах: деталізований та скорочений.

Деталізований Звіт готується для внутрішніх потреб, насамперед для потреб менеджменту підприємства й для консолідації зусиль колективу працівників. Скорочений Звіт, у якому відсутня інформація, яка може нашкодити розвитку й конкурентному положенню підприємства, призначений для опублікування з метою залучення потенційних інвесторів.

Для оцінки Звіту про стратегічну готовність людського капіталу й установлення причин виникнення відхилень автор пропонує використовувати баланс компетенцій і можливостей людського капіталу.

Таким чином, стратегія підприємства визначає ті сфери діяльності, у які підприємство буде інвестувати бюджетні кошти й формувати компетенцію власними силами, а також ті сфери діяльності, у яких компетенція людського капіталу буде формуватися за рахунок співробітництва з партнерами й залучення сторонніх організацій.

Не менш значимою формою стратегічної нефінансової звітності є Звіт про виконання стратегічного бюджету людського капіталу, який загальному виді має наступний зміст:

- 1) бюджетне значення показника у звіті проставляє особу, відповідальне за прийняття розв'язків, із затвердженого керівником підприємства бюджету;
- 2) бухгалтер заповнює факт і значення відхилення, потім надає звіт особі, відповідальному за прийняття розв'язків;
- 3) особа, відповідальне за прийняття розв'язків, вивчає відхилення (заповнює тенденцію, істотність і причини відхилення).

Звіт про виконання стратегічного бюджету окремого підрозділу використовує керівник самого центру планування, контролю й прийняття управлінських розв'язків.

Вище керівництво на підставі даних такого звіту, оцінює діяльність кожного підрозділу і його керівника.

Третьою формою стратегічної звітності є Звіт про ефективність процесу керування людським капіталом. Формат даного звіту є досить простим для сприйняття, тому що має графічне вираження.

За допомогою графіків надається інформація з рівнів і трендам у динаміку. Переваги цього формату полягають у відображенні:

- 1) ефективності по місяцях звітного (поточного) року;
- 2) цільових показників за минулі роки;
- 3) довгострокових цілей на найближчі роки;
- 4) даних порівняльного аналізу (кращі показники підприємства, конкурентів і підприємств – лідерів у галузі).

Усе це допомагає керівництву запобігти проблемам неефективного використання стратегічних показників людського капіталу.

Підставою для складання Звіту є стратегія розвитку підприємства, інформація статистичних збірників, маркетингові служби й ін. Оцінка виконання бюджетних показників у зазначених формах звітності здійснюється за допомогою аналізу відхилень фактично досягнутих результатів від запланованих у бюджеті, значні зміни яких приводять до перегляду бюджету. Аналізуючи відхилення, можна уникнути значних фінансових втрат, підсилюючи сприятливі й зменшуючи несприятливі тенденції.

### ВИСНОВКИ

У статті обґрунтовано необхідність забезпечення розвитку зв'язків між системою бюджетування і стратегією господарюючого суб'єкту. На основі цього запропоновано методичний підхід інформаційної підтримки функціонування стратегічних бюджетів людського капіталу промислового підприємства, сутність якого полягає у створенні дієвої системи стратегічної звітності, яка дозволяє відслідковувати виконання планових стратегічних показників людського капіталу у процесі стратегічного бюджетування за допомогою розроблених форм стратегічної звітності.

### *Література*

1. Мордовин С.К. Управление персоналом: Современная российская практика / С.К. Мордовин. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2005. – 304 с.
2. Нечипоренко В. Погляд у майбутнє: Стратегічне планування у страховій компанії / В. Нечипоренко // Управленческий учет и бюджетирование. – К., 2008. – № 2. – С.63-65.
3. Нівен Пол Р. Сбалансированная система показателей - шаг за шагом: Максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов / Р. Нівен Пол [пер. с англ. - Днепропетровск: Баланс-Клуб], 2003. - 328 с.
4. Нильс-Горан Ольве Сбалансированная система показателей. Практическое руководство по использованию / Ольве Нильс-Горан, Жан Рой, Магнус Веттер [пер. с англ. – М.: Издательский дом "Вильямс"], 2006. – 304 с.

5. Фридаг Хервиг Р. Сбалансированная система показателей / Р. Фридаг Хервиг, Вальтер Шмидт, [пер. с нем. М.В. Лапшинова]. — М.: Издательство "Омега-Л", 2006. - 144с.

*Конова Л. А.*

## **ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів і послуг поряд з інвестиційним капіталом є трудові ресурси. У сучасних умовах саме трудові ресурси розглядають як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство. Науково-технічний прогрес і пов'язане з ним різке збільшення частки наукомістких технологій обумовлює ріст вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівника. Ефективне управління трудовими ресурсами як особлива функція діяльності, пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування виробництва. Підготовлені і кваліфіковані працівники, що знаходяться в штаті підприємства, називаються його персоналом, чи кадрами.

Мета статті – дослідження особливостей і надання рекомендацій з підвищення ефективності управління персоналом вітчизняних підприємств.

Головна мета управління персоналом полягає в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації.

Основними задачами, що вирішують структури з управління персоналом, є: планування потреби підприємства в трудових ресурсах, пошук і добір потрібних працівників, навчання і підвищення їхньої кваліфікації, управління трудовою мотивацією, створення умов для підвищення продуктивності праці, контроль за зміною статусу працівників, правові питання трудових відносин.

Вся організаційно-управлінська діяльність, і насамперед мотиваційна, у сукупності спрямована на активізацію усіх внутрішніх ресурсів працівників і їх максимально ефективно використання [2, с. 136].

Робота будь-якої організації неминуче пов'язана з необхідністю комплектування штату. Добір нових працівників не тільки забезпечує режим нормального функціонування організації, але і закладає фундамент майбутнього успіху. Від того, наскільки ефективно поставлені робота з добору персоналу, у значній мірі залежить якість людських ресурсів, їхній внесок у досягнення цілей організації і якість виробленої продукції чи наданих послуг [1, с. 59].

Пошук і добір персоналу є продовженням кадрової політики, реалізованої підприємством, і одним із ключових елементів системи управління персоналом, тісно ув'язаним практично з всіма основними напрямками роботи в цій сфері.

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування

сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Мотивація праці — це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність. Важливе місце в системі мотивації праці займають винагороди. Винагороди - не поняття, що відноситься до всіх форм виплат або нагород, які одержує працівник.

Преміювання є допоміжною формою винагороди персоналу. Форми і розміри його залежать від категорії персоналу. Зростання обсягів виробництва здійснюється за додаткового обсягу робіт, забезпечення встановленої якості продукції та культури виробництва, у вигляді визначеного відсотка від тарифної ставки, або від фактично відпрацьованого часу (нарахування йде на основну заробітну плату).

Планомірна підготовка навчального процесу є основою для ефективної організації професійного розвитку персоналу.

Ефективне вирішення проблем раціональної зайнятості персоналу передбачає взаємодію навчальних закладів з центрами зайнятості, в сфері професійного його розвитку.

Подолання протиріч, характерних для організаційного підходу до управління, дозволило сформулювати наступні рекомендації, істотні з погляду підвищення ефективності управління персоналом.

1. Визнаючи помилки, що допускаються при дії в складному середовищі, неминучими, необхідно заохочувати в співробітників такі якості, як відкритість і рефлексивність.

2. Істотно заохочувати такі способи аналізу, що визнають можливість реалізації різних підходів до вирішення проблем. При цьому необхідно ініціювати конструктивні конфлікти і дискусії між представниками різних точок зору. Це часто приводить до переосмислення цілей організації і переформулюванню способів їхнього досягнення.

3. Важливо уникати того, щоб структура діяльності безпосередньо визначала організаційну структуру. Цілі і задачі повинні не задаватися зверху, а з'являтися в процесі роботи. У планах указуються скоріше обмеження (те, чого потрібно уникати), чим те, що конкретно потрібно зробити.

4. Необхідно підбирати людей, створювати організаційні структури і підтримувати процеси, що сприяють реалізації цих принципів [3, с. 208].

Для розробки ефективної системи управління персоналом необхідними є впровадження наступних заходів для стабілізації та нормального функціонування ринку робочої сили:

1. Розвиток гнучкого ринку робочої сили, який необхідно спрямувати на роботу центрів зайнятості та удосконалення системи підвищення кваліфікації робочої сили.

2. Сприяння піднесенню економічної активності населення шляхом удосконалення інфраструктури національного ринку праці.

3. Захист національних інтересів України шляхом розробки політики регулювання міграції щодо експорту та імпорту праці.

4. Забезпечення гнучкості оплати праці на підприємстві з доцільністю застосування стратегічного підходу, що полягає в розробці стратегії формування системи оплати праці, тобто на пряму дій, спрямованих на забезпечення підприємства персоналом, його збереження та мотивування відповідно до стратегічних завдань і ресурсних можливостей підприємства.

5. Формування ефективної системи оплати праці, необхідність застосування зарубіжного досвіду з урахуванням особливостей українського ринку праці.

В умовах ринкової економіки необхідним елементом управління персоналом виступає гнучка система управління персоналом на підприємстві, яка повинна бути сприятливою до змін зовнішнього і внутрішнього середовища. Це дозволить підприємству сформувати висококваліфікований і мотивований трудовий колектив і, як наслідок, отримати конкурентні переваги на ринку праці. Реалізація цих заходів сприятиме подоланню негативних наслідків фінансово-економічної кризи на ринку праці, що посилить регуляторну роль держави, спрямовану на підтримку трудових ресурсів суспільства з метою збереження трудового потенціалу країни.

### **Література**

1. Базарів Т. Ю., Маліновський П. В. Управління персоналом в умовах кризи. – К.: Либідь, 2006. – 176 с.
2. Бойко О.С. Наука управління персоналом. Л.: Галичина, 2006. – 286с.
3. Скібіцька Л.І. Менеджмент: Навч. посіб. — К.: Центр навч. літ., 2007. — 416 с.

*Кравець А.А., Ляшок Н.Ю.*

## **ЛОЯЛЬНІСТЬ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Головною складовою діяльності будь-якої фірми, організації, установи чи підприємства є ефективність виконання роботи працюючого колективу. Тому з розвитком менеджменту, важлива увага надається управлінню персоналом в організаціях.

Сучасні умови діяльності підприємств пред'являють якісно нові вимоги до менеджерів з персоналу, обумовлюють необхідність більш високої інтенсивності їхньої праці, вміння цінувати час, володіти комплексом організаційних і психологічних якостей, забезпечувати творчий підхід до роботи. [1] Тому виникає потреба в удосконаленні якісного змісту діяльності менеджерів з персоналу, що є актуальним на сьогоднішній час.

Метою роботи є з'ясувати шляхи підвищення лояльності працівників як один з шляхів появи мотивації.

Тематика лояльності як умова мотивації на сьогоднішній день цікавить багато науковців, серед яких найчастіше менеджери, керівники. До уваги для роботи над науковою статтею автор обрав видання та публікації вітчизняних науковців, серед яких: Балабанова Л. В., Сардак О. В., К. Харський, Н. Самоукіна та інші. У сучасних умовах під управлінням лояльністю персоналу доцільно розуміти цілеспрямований вплив на чинники, що її формують, з метою забезпечення її подальшого розвитку і зміцнення. Запорукою формування лояльності персоналу до підприємства виступає лояльність підприємства до персоналу. [3, с.390]. На думку одного з науковців, лояльність має обов'язкові атрибути:

чесність по відношенню до об'єкту лояльності;

вірність;

відкрита демонстрація лояльності до чого-небудь або кого-небудь;

готовність попередити про небезпеку;

готовність йти на жертви;

почуття гордості за свою компанію, гордість за приналежність до числа її працівників;

прагнення найкращим чином виконати місію.

Лояльні співробітники можуть забезпечити компанії лідерські позиції. В усякому разі, у поєднанні з грамотним менеджментом, правильною маркетинговою стратегією і гідними товарами або послугами лояльні співробітники - основа процвітання. Лояльні співробітники ретельно охороняють комерційні секрети фірми. Вони завжди на варті, вони контролює можливі погрози і присікають їх. Для лояльного співробітника зрада інтересів фірми просто неможлива. Лояльні співробітники використовують всі резерви і ресурси для досягнення максимальних результатів в роботі. [2, с. 422-488]

Лояльність працівників, в свою чергу, пов'язана з їх мотивацією і безпосередньо впливає на ефективність їх діяльності. Тільки віданні працівники будуть працювати на благо компанії, не рідко приносячи в жертву своє здоров'я, час і особисте життя. [4, с.158]. Ступінь лояльності персоналу можна оцінити за наступними ознаками:

стаж роботи;

відсутність стягнень;

поява ініціативи і турбота співробітника про підприємство;

участь в суспільному житті компанії.

*Стаж роботи:* вважається, чим більше працівник працює на підприємств, не намагаючись знайти нове місце роботи, тим він більш лояльний.

*Відсутність стягнень:* факт відсутності адміністративних порушень співробітників може свідчити про їх лояльність.

*Поява ініціативи і турбота співробітника про підприємств:* персонал підприємства відкрито виражає власну думку, пропонують нові ідеї та проекти. Часто мають на увазі потребу в співробітництві з керівництвом і говорять: «наше підприємство (фірма, компанія)», «ми вирішили», «наші досягнення».

*Участь в суспільному житті компанії:* спостерігається, що віддані працівники із задоволенням виконують додаткові суспільні функції, без наміру отримати додаткову платню. [4, с.159]

Потрібно зазначити, що формування лояльності можна досягти. формування лояльності — це не стільки наслідок реалізації якоїсь певної програми, скільки результат продуманої політики компанії, дзеркальне віддзеркалення відношення керівництва компанії до своїх співробітників.

Підвищення внутрішньої лояльності досягається значно великими зусиллями з боку компанії, чим досягнення зовнішньої. На думку Павла Ципіна, основними чинниками підвищення внутрішньої лояльності можна вважати:

*Чесність з боку керівництва.* Якими б не були труднощі, що випробовуються компанією, правдива і своєчасна інформація про це викликає у співробітників позитивні враження і, як правило, схиляє їх на сторону керівництва. Довіра — це найважливіший чинник зростання лояльності.

*Контроль діяльності працівників.* Безконтрольність розбещує навіть самого дисциплінованого співробітника. Розуміння того, що його діяльність буде перевірена, змушує бути вимогливим до себе і прагнути краще виконувати свої обов'язки. Але тут дуже поважно забезпечити невідворотність перевірок.

*Справедлива винагорода.* Хоча справедливість — поняття досить суб'єктивне, все ж є деякі загальноприйняті поняття. що значне число працівників вважає, що політика по оплаті відносно їх несправедлива, то їх лояльність поступово зменшуватиметься — аж до «зливу» інформації конкурентам.

*Адекватні завдання.* Чіткість і адекватність робочих завдань можливостям і кваліфікації співробітника збільшує його задоволеність власною працею і пошана до компанії і до її керівництва (незалежно від статусу працівника в ієрархії компанії).

*Правильно організований робочий час.* Надмірні і не обгрунтовані навантаження, а також постійні переробки швидко вбивають лояльність навіть у найбільш мотивованих співробітників.

*Продуктивні стосунки в колективі, наставництво.* Товариські, дружні стосунки можуть компенсувати багато недоліків роботи і сприяти зростанню внутрішньої лояльності співробітників. [5]

Отже, автор дійшов до висновку, що чим більша лояльність працюючого персоналу підприємства, тим більша ефективність самої роботи підприємства. Спостерігається, колектив стає своєрідною «родиною», а фірма – домом. Тому не дивно, що більшість керівників, менеджерів задаються питанням підвищення лояльності працюючих. Можна сказати, що лояльність – це вулиця з двостороннім рухом, де керівники та персонал повинні дотримувати встановлені правила і взаємну ввічливість на шляху до єдиних цілей своєї фірми.

## **Література**

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Підручник.– К.: Центручбової літератури, 2011. – 468 с.



2. Благонадежность и лояльность персонала/К. Харский - СПб.: Питер, 2003. - 496 с.
3. Формування лояльності в системі управління персонал-маркетингом: Доц. О.В. Сардак, канд. екон. наук –Донецький НУ економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського// Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць Національного лісотехнічного університету України, 2012. – Вип. 22.8. - с.387-392
4. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах/ Наталья Самоукина. – М.: Вершина, 2006. – 244 с.: ил. – ISBN 5-9626-0076-2.
5. Павел Цыпин. Как повысить лояльность персонала //[Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/kak-povysit-loyalnost-personala>

*Куликова О.В., Ляшок Н.Ю.*

## **АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

В умовах ринкової економіки все більшого значення для ефективної діяльності підприємства стає персонал. Саме трудові ресурси визначають стратегічний успіх та є основою забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Метою дослідження є аналіз основних проблем, що виникають при здійсненні управління персоналом.

Управлінська діяльність - один з найважливіших факторів функціонування та розвитку підприємства в умовах ринкової економіки. Вона постійно вдосконалюється відповідно до об'єктивних вимог виробництва та реалізації товарів та послуг, усладнень господарських зв'язків та інших потреб.

Саме з виникненням управління персоналом як спеціалізованої штабної діяльності в системі сучасного менеджменту пов'язане становлення кадрового менеджменту, який поступово інтегрує та змінює форми кадрової роботи. Важливим етапом цього процесу стали асиміляція ідей системного підходу, розробка різних моделей організації як системи, на основі якої сформувався новий підхід у кадровому менеджменті – управління людськими ресурсами [1].

Системний розгляд проблем управління персоналом дозволяє зробити висновки, що відсутність системи управління людськими ресурсами призводить до зростання великих та малих відносин бажаного стану.

Розглянемо проблеми управління персоналом з точки зору спрощених організаційних постулатів, які проголошують не протиставлення підходів, а напрям виправлення з кризового стану:

- рівень управління – потрібно більше уваги приділяти значимості персоналу, ніж приниженню;
- організаційно-функціональний рівень – більше точності, однозначності, менше узагальнень;
- компетенція – перехід від технократизму до демократії, більше живої безпосередньої роботи з працівниками;
- організація процесів – розвиток узгодженості, динамічності та взаємозв'язку операцій;

– інформаційне забезпечення – виключити з управління лицемірство, таємничість, при цьому приділити увагу відкритому та неопередженому ставленню до робітників;

– наукове забезпечення управлінської діяльності – потрібно замінити гіпотези на науково-обрунтовані висновки.

На основі проведеного аналізу можливі способи підвищення ефективності управління трудовими ресурсами можна об'єднати в п'ять відносно самостійних напрямків:

- матеріальне стимулювання;
- покращення якості робочої сили;
- вдосконалення організації праці;
- залучення персоналу у процес прийняття управлінських рішень;
- не грошове стимулювання. [2]

Перший напрямок відображає роль мотиваційного механізму оплати праці. Розмір заробітної плати в наш час відіграє важливе значення для працівників. Вимоги до розміру заробітку включають в якості елементів вдосконалення системи заробітної плати, надання можливості персоналу приймати участь у власності та прибутку підприємства.

До числа суттєвих факторів, що впливають, на думку працівників, на розмір їх заробітної плати, взаємовідносини з керівництвом. В основі виникнення у свідомості робітників феномена зв'язку між розміром заробітку та відносинами з керівництвом можуть бути:

- недостатня інформованість працівників про порядок нарахування заробітної плати;
- правила застосування штрафних санкцій за неякісну роботу;
- слабка система організації праці та заробітної плати.

Все це призводить до сприйняття застосування подібного роду мір як несправедливих, що ставлять оцінку їх роботи в залежність від побажань керівництва.

Хоча й праця в нашій країні, на відміну від високорозвинутих країн, розглядається лише як спосіб заробітку, можна припустити, що потреба у грошах буде зростати до певної межі, який залежить від рівня життя, після якого гроші стануть умовою нормального психологічного стану, збереження людської гідності. В цьому випадку в якості домінуючих можуть виступати інші групи потреб, що пов'язані з потребою у творчості, досягненню успіхів та ін. Для керівника дуже важливо вміти розпізнати потреби робітників. Потреби низького рівня повинна задовольнятися до того моменту, коли потребність наступного рівня буде більш значимою для робітника.

Одним з важливих шляхів підвищення ефективності управління трудовими ресурсами є вдосконалення організації праці, основними напрямками якого є: розширення трудових функцій, збагачення праці, виробнича ротація, застосування гнучких графіків, покращення умов праці.

Покращення умов праці – гостра проблема на сьогодні. На етапі переходу до ринку зростає значення умов праці як однієї з важливих потреб людини. Но-

вий рівень соціальної зрілості індивіда заперечує несприятливі умови робочої середовища. Умови праці, виступаючи не тільки потребою, але й мотивом, можуть бути одночасно фактором та результатом певної продуктивності праці, а згодом й ефективністю його управління.

Стан робочого місця оцінюється щоденно при перевірці глобальної оцінки на відповідність його утримання вказаним правилам. Робітники зацікавлені в постійному утриманні робочого місця в оптимальному стані, тому що в цьому випадку збільшується преміальна частина його заробітку. Застосування такої системи дозволяє підвищити рівень культури виробництва та сприяє підвищенню продуктивності праці.

Також важливим фактором є час. Якщо людина не має достатнього часу для якісного виконання роботи, вона буде вважати, що на неї не варто витрачати зусиль. Доручення роботи раніше надає робітникам значну автономію в обранні часу роботи. У нього проявляється можливість розподілу пріоритетів, планувати роботу за врахуванням своїх вподобань, а, в результаті, отримати задоволення від своєї праці.

Отже, реалізація розглянутих напрямків підвищення ефективності управління персоналом може стати довгостроковим фактором підтримання конкурентоспроможності та виживання підприємства в умовах ринкової економіки.

### ***Література***

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підручник.- Центр навчальної літератури, 2011.- 468 с.

2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. Посіб.- К: Знання-Прес, 2002.- 313 с.

*Лозовський О.М., Березюк Ю.О.*

## **МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДИН З ФАКТОРІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**Актуальність проблеми.** Провідну роль в організації діяльності підприємств відіграють трудові ресурси. Управління трудовими ресурсами здійснюється завдяки мотивації їхньої праці. Тому у сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Вони реалізуються завдяки ефективному керівництву – керівництву, яке спирається на потреби людини, враховуючи, що кожному необхідний свій стимул для досягнення успіху. Тому питання пошуку найбільш ефективних систем мотивації, які спонукають робітників більш старанно виконувати свої обов'язки і здатні вже у найблищому

майбутньому забезпечити зростання зацікавленості працівників у високопродуктивній праці, є досить актуальним.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення зарубіжної та вітчизняної спеціальної літератури, яка присвячена теорії й методології мотивації персоналу, підвищенню продуктивності праці, практичним аспектам управління мотивацією персоналу, свідчить про безсумнівний інтерес вчених до даної проблеми. Методологічні засади побудови мотиваційних механізмів та їх використання в практиці господарювання відображаються в наукових працях таких вчених, як Ф.Котлер, А.Маслоу, А.Сміт, Ф.Тейлор. Також, в свою чергу, дослідженню проблеми мотивації управлінського персоналу присвячені праці О.Биканова, С.Дуда, Х. Кіцак, М. Клименко, В.Літинська, В.Співак, О.Філатова. Разом з тим, серед спеціалістів даної галузі широко побутує думка, що при аналізі мотивації праці управлінського персоналу виникає певна кількість нез'ясованих факторів, які призводять до невизначеності в даному питанні. Тому в межах даної теми існує низка не вивчених та суперечливих аспектів.

**Метою статті** є дослідження сучасних методів мотивації та їх використання, а також аналіз впливу мотивації персоналу на підвищення продуктивності праці.

**Виклад основного матеріалу.** Мотивація ефективної праці робітників займає одне з ключових місць у системі внутрішнього управління підприємством. Вона доповнює адміністративне управління, що полягає в розробці і виконанні планових завдань, посадових та інших інструкцій, методичних положень і вказівок, наказів, розпоряджень і являє собою непряме, опосередковане управління через інтереси робітників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їх матеріальної і моральної зацікавленості щодо праці, у досягненні високих її результатів.

Мотивація являє собою процес впливу на спонукальні чинники людини, під дією яких в неї виникає потреба працювати так, щоб сприяти досягненню цілей організації [5, с. 178]. В сучасних умовах господарювання підприємства намагаються забезпечити себе мотиваційним персоналом, що означає мати працівників, орієнтованих на досягнення цілей організації. 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 самовіддачею і його цілі саморозвитку включають розвиток підприємства загалом, тоді коефіцієнт корисної дії зростає в декілька разів.

У сучасному ринковому середовищі діє матеріальна та нематеріальна мотивація праці. Матеріальну мотивацію можна охарактеризувати, як прагнення до статку, певного рівня добробуту, певного матеріального стандарту життя. Прагнення людини до поліпшення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці.

На нашу думку, основними чинниками, від яких залежить матеріальна мотивація трудової діяльності є: рівень заробітної плати та її динаміки, наявності прямої залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці; диференціація заробітної плати на підприємстві та в суспільстві в цілому, рівень і структура особистого доходу; матеріальне забезпечення наявних грошових доходів; дієвість системи стимулів, що застосовуються в організації [1, с. 189-191].

Отже, провідна роль у матеріальній мотивації трудової діяльності належить заробітній платі, як основній формі доходу найманих працівників. Вплив високої заробітної плати на мотивацію трудової діяльності та підвищення ефективності виробництва багатоплановий і виявляється насамперед в наступному:

1) Вищий рівень заробітної плати сприяє зниженню плинності кадрів, а отже, забезпечує формування стабільного трудового колективу.

2) Проведення політики високої заробітної плати дає змогу підібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких вища за середній рівень.

3) Висока заробітна плата є чинником підвищення старанного, відповідального ставлення до праці, її інтенсифікації. До цього спонукає як намагання „відпрацювати” винагороду, що є вищою за середньоринкову, так і побоювання бути звільненим [6, с. 64-66].

До сучасних систем матеріальної мотивації персоналу також можна віднести такі винагороди, як: додаткові виплати; участь в акціонерному капіталі, у прибутках; преміювання. А також додаткові стимули: плата за навчання; гарантія на одержання кредиту на придбання великої купівлі (квартира); медичне обслуговування; страхування; відпочинок. Вибір системи матеріального стимулювання праці має бути чітко узгодженим з особливостями і завданнями виробничої діяльності промислового підприємства, в іншому разі не слід розраховувати на ефективність кінцевих результатів [4, с. 60-61].

Нематеріальна мотивація, в свою чергу, направлена на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно із зниженням витрат на компенсацію співробітникам їх праці. Під нематеріальним, ми розуміємо такі заохочення до високорезультативної роботи, які не видаються співробітнику у вигляді готівки чи безготівкових грошей, але можуть потребувати від компанії інвестицій в якість робочої сили. Нематеріальна мотивація спрямована на задоволення психологічних та соціальних потреб людини. Ефективно дана мотивація впливатиме лише на тих людей, які вже задовольнили свої базові потреби і впевнені в тому, що зможуть їх забезпечувати, та наступним етапом для них є самореалізація.

Проаналізувавши загальні методи нематеріальної мотивації, автори дійшли висновку, що найбільш ефективними методами даної мотивації є: покращення робочого місця; позитивне ставлення керівництва до підлеглих; підвищення по службі; гнучкий графік; безкоштовне навчання; зайнятість працюючих в робочий час; зворотній зв'язок [6, с. 62-63].

Проте, виходячи з того, що економічна ситуація в країні є не досить стабільною, матеріальне заохочення як мотиваційний чинник все ж відіграє вирішальну роль для працівника будь-якого рівня.

Безумовно, для кожного конкретного працівників повинна бути побудована окрема система стимулювання з урахуванням: особистих якостей, наявності тих або інших ресурсів в організації, стилем керівництва в компанії і у відділі. Адже не все те, що стимулює одного працівника, буде стимулювати іншого. Мотиви, які рухають людиною, завжди індивідуальні. Як немає двох людей з ідентичними відбитками пальців, так немає двох людей з однаковими потребами. Тому при прийомі працівника на роботу дуже важливо визначити, який вид мотивації для нього пріоритетний. Людина, для якої головне – матеріальна мотивація, буде проявляти меншу ініціативу у нововведеннях, творчих розробках, навчаннях, ніж особа, для якої гроші не є основним фактором, щоб працювати професійно та якісно [3, с. 60-61].

На основі проведених у 2011 році досліджень Київським міжнародним інститутом соціології, було виявлено, що тільки в 20% людей основним мотивом діяльності являються гроші; 45% - жадають слави; 35% - шукають у роботі задоволення.

На сьогоднішній день існує багато теоретичних підходів до мотивації праці: владного примусу і стимулювання мінімальною платнею, метод «батога і пряника», змістовний, процесуальний, комплексний.

Перші два підходи були досить широко розповсюджені до початку двадцятого століття. Хоча між ними існують суттєві відмінності, вони мають загальні недоліки: практично не стимулюють творчу працю і розвиток працівників; не створюють передумов для діючої мотивації управлінської праці. Крім того вони направлені на задоволення первинних органічних потреб, що для сучасної людини не достатньо. У зв'язку з цим з'явилися нові підходи до мотивації праці, засновані на обліку і використанні економічних і соціально-психологічних аспектів сучасного виробництва. До таких підходів належать змістовний, процесуальний і комплексний.

Змістовний підхід заснований на структуризації потреб людей з послідовним задоволенням через винагороди за досягнення цілей організації.

Процесуальний підхід базується на поведінці людей, яка обумовлена їх сприйняттям і пізнанням. Найбільш повно зрозуміти суть цього підходу можна за допомогою теорії очікувань і теорії справедливості. Теорія очікувань базується на припущенні, що працівники очікують наявності чіткого взаємозв'язку між затратами праці, її результатами і одержаною винагородою. Теорія справедливості стверджує, що люди постійно співставляють винагороду із затраченими зусиллями, порівнюючи її з тією, яку за аналогічні зусилля одержують інші працівники.

Комплексний підхід заснований на тому, що мотивація праці є функцією цільових установок, потреб, сприймань і очікувань працівниками справедливої винагороди. Але ні один із підходів не є загальнопризнаним. Продовжується

активний пошук нових підходів до розробок нових систем, що обумовлено складністю і значимістю проблеми.

Також, ми вважаємо, за доцільне проаналізувати наступні два практичні підходи до мотивації, які поступово запроваджуються на підприємствах.

Американські спеціалісти розробили систему оплати праці, що отримала назву «оплата за кваліфікацію». Особливість та суть цієї системи полягає в тому, що рівень зарплати залежить не лише від складності роботи, що виконується, а й набору спеціальностей, які працівник може використовувати у своїй діяльності. У даному випадку платять не за те, що він знає, а за ріст кваліфікації та, у першу чергу, кількість освоєних професій. При освоєнні кожної нової спеціальності виконавець отримує надбавку до зарплати, використовуючи набуті знання в роботі.

Наступний можливий метод винагороди – застосування програми розподілу прибутку, за якої співробітники отримують певний відсоток прибутку компанії. Ці програми можуть застосовуватися як індивідуальні винагороди, у такому випадку, при гарному виконанні своєї роботи, співробітник отримує відсоток від прибутку, так і для всіх співробітників. Тоді це буде більше кроком до психологічного об'єднання працівників компанії, аніж спосіб винагороди за відмінну роботу [2, с. 82-85].

Для того, щоб отримати максимальну віддачу від застосування методів мотивації та підвищити рівень продуктивності праці необхідно використовувати їх у комплексі. Це сприятиме тісному взаємозв'язку між ними, адже використання лише одного комплексу методів не дасть змогу стимулювати творчу активність персоналу на досягнення цілей підприємства.

**Висновки.** Отже, можна сказати, що в наш час кількість заходів мотивування персоналу безліч. Для того, щоб реалізувати стратегію фірми, досягти поставлених цілей необхідно створити ефективну систему мотивування працівників, визначивши якими мають бути мотиваційні показники, показники роботи, розмір заохочувальних виплат, як часто необхідно застосовувати мотивуючі засоби. Саме використання найефективніших способів впливу на поведінку людини, її трудову активність є однією з головних функцій сучасного менеджменту. Керівник повинен розуміти та поважати потреби свого персоналу, адже від їх праці залежить діяльність підприємства та успішна позиція на ринку.

### **Література**

1. Дуда С.Т., Кіцак Х.Р. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок/ Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць – 2010 – Вип. 20. – С. 188 – 193.
2. Клименко М.П., Філатова О.О. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства/ Клименко М.П., Філатова О.О.// Сталий розвиток економіки – 2011 - №5 – С. 81 – 85.
3. Літинська В.А. Мотиваційні методи кар'єрного просування персоналу підприємств/

Вісник Запорізького національного університету – 2010 – №3(7) – С. 58 – 61.

4. Різник В.В., Сучасні тенденції мотивації праці управлінського персоналу / Різник В.В // Економічний вісник університету, 15/1 – 2010. – №15/1. – С. 58 – 62.

5. Співак, В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств/В.В. Співак//Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – №6, Т.2. – С. 178-181.

6. Юкіш В.В. Застосування матеріальних і нематеріальних методів мотивації лідерства на різних рівнях управління / В.В. Юкіш // Інноваційна економіка. - 2009. - № 8. - С. 62-66.

*Лугова В.М., Серіков Д.О.*

## **МОТИВАЦІЯ САМОРОЗВИТКУ ТА УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА**

В останні роки значно зросла зацікавленість вчених у дослідженні проблеми формування та розвитку управлінської компетентності керівника. Її актуальність з часом лише зростає, що пов'язано з розвитком суспільних процесів і ускладненням самої людини та визнання сучасною наукою і практикою необхідності використовувати ці зміни на користь організації. В умовах перманентних змін управлінська компетентність повинна удосконалюватися випереджальними темпами, що посилює актуальність такої проблеми як мотивація саморозвитку керівників та розвитку управлінської компетентності.

Питання мотивації саморозвитку у вітчизняній науці є прерогативою психолого-педагогічних наук, на що вказує аналіз наукових досліджень і публікацій. В економічних науках ця проблематика зводиться до питання професійного розвитку персоналу, планування кар'єри і кар'єрного зростання. Цим займалися такі провідні вітчизняні та зарубіжні вчені, як Д. Богиня, О. Грішнова, Г. Дмитренко, П. Долгов, А. Єгоршин, В. Савченко, Л. Фільштейн та ін. Однак, незважаючи на значні доробки у зазначених галузях знань, питання мотивації саморозвитку та її зв'язок з управлінською компетентністю керівників потребують подальшого дослідження і більш детальної розробки з міждисциплінарних позицій.

Мотивація саморозвитку керівника – це процес спонукання керівника до цілеспрямованої творчої зміни власних особливостей для найбільш ефективного виконання управлінських ролей та здійснення трудових функцій. В її основі лежать мотиви саморозвитку, що забезпечують можливість реалізувати власний творчий потенціал (впроваджувати нові підходи в управлінні, нові форми і методи навчання, приймати оригінальні, нестандартні управлінські рішення); необхідність подолання труднощів, пов'язаних з працею, самовдосконаленням тощо.

Найважливішою умовою, що дає людині можливість стати суб'єктом саморозвитку, є досягнення певного рівня особистісної самосвідомості, який дозволяє визначати свій спосіб життя, зазначає Козлова Н.В. та, посилаючись на ро-



боту Е.А. Климова, наводить структуру професійної самосвідомості: свідомість своєї приналежності до професійної спільноти (уявлення про ступінь своєї відповідності професійним еталонам, про своє місце в системі професійних «ролей»); знання людини про ступінь її покликання у професійній групі; знання своїх сильних і слабких сторін, шляхи самовдосконалення, ймовірні зони успіхів і невдач, знання своїх індивідуальних способів успішної діяльності; уявлення про себе і свою роботу в майбутньому [1]. До основних форм саморозвитку відносять: самоствердження, самовдосконалення та самоактуалізацію. Самоствердження дає можливість заявити про себе в повній мірі як про особистість. Самовдосконалення – це прагнення наблизитися до деякого ідеалу. Самоактуалізація полягає у виявленні в собі певного потенціалу і використанні його в житті [2].

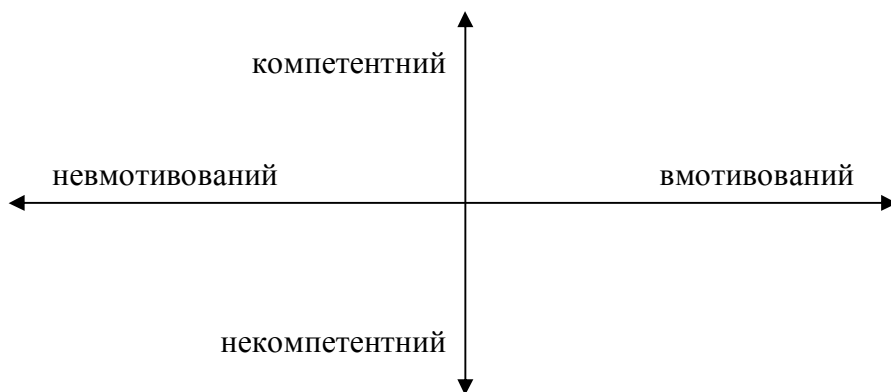


Рис. 1. Варіанти співвідношення між мотивацією саморозвитку та компетентністю керівника

В результаті можемо виділити чотири типи керівників та ключові напрями роботи з ними з метою розвитку управлінської компетентності (табл. 1).

Таблиця 1

Напрями розвитку управлінської компетентності керівників різних типів

Тип керівника	Характеристика	Напрями розвитку компетентності	Результат
Самоактуалізований	Достатній рівень компетентності керівника поєднується з прагненням саморозвитку, намагання максимально реалізувати свої здібності та кваліфікацію	Підтримка достатнього рівня мотивації саморозвитку шляхом використання освітньо-виховних методів та самоуправління	Компетентний керівник, що прагне до саморозвитку
Тимчасово компетентний	Достатній рівень компетентності керівника та відсутність бажання саморозвиватися, підвищувати рівень професіоналізму	Формування мотивації саморозвитку шляхом використання адміністративних, економічних та соціально-психологічних методів	
Тимчасово некомпетентний	Недостатній рівень компетентності керівника поєднується з прагненням саморозвитку, намагання максимально реалізувати свої здібності та кваліфікацію	Розвиток компетентності шляхом побудови індивідуальної програми розвитку управлінської компетентності керівника	
Конфліктний	Недостатній рівень компетентності керівника відсутність бажання саморозвиватися, підвищувати рівень професіоналізму	Формування мотивації саморозвитку шляхом використання адміністративних, економічних та соціально-психологічних методів та індивідуальної програми розвитку управлінської компетентності	

Саме самоактуалізація як найвищий рівень саморозвитку має стати основою для розвитку управлінської компетентності керівника. Компетентності «раз і назавжди» вже не існує, керівники, які не розуміють цієї аксіоми втрачають свої конкурентні переваги, тому так важливо забезпечити тісний зв'язок між мотивацією саморозвитку і управлінською компетентністю.

Управлінська компетентність керівника – це динамічна комбінація знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистих якостей, це набуті реалізаційні здатності керівника до ефективної управлінської діяльності.

Залежно від рівня розвитку існують різні варіанти співвідношення між мотивацією саморозвитку та компетентністю керівника: вмотивований компетентний, вмотивований некомпетентний, невмотивований компетентний та невмотивований некомпетентний (рис. 1).

Таким чином, мотивація саморозвитку відіграє важливу роль у забезпеченні управлінської компетентності керівника, адже вона забезпечує готовність людини працювати над собою, переробляти саму себе, усвідомлювати та визнавати свою недостатню підготовленість до ефективного виконання управлінських функцій.

### *Література*

1. Козлова Н.В. Современное профессиональное образование: психолого-акмеологический подход: монография / Н.В. Козлова. – Томск: Издательство ТПУ, 2007. – 197с.
2. Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития: учеб. пособие. — 2-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2004. — 256 с.

*Ляшок Н.Ю.*

## **ВЛИЯНИЕ КРИЗИСОВ НА ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Кризисные условия в стране значительным образом повлияли на снижение инновационной активности предприятий, в первую очередь, машиностроительных. В период кризиса в промышленности проводилась политика, направленная на выживание предприятий, а не на инновационное развитие, что отодвигало на задний план вопросы развития человеческого капитала. Учеными-экономистами доказана возможность инновационного развития промышленных предприятий в условиях экономических кризисов [1,2]. Ограничением этому могут являться проблемы развития и использования человеческого капитала предприятий, так как именно персонал генерирует идеи и создает инновацион-

ную продукцию, что и указывает на необходимость развития человеческого капитала промышленных предприятий в условиях экономических кризисов.

Ключевые положения управления человеческим капиталом разрабатывались как отечественными, так и зарубежными учеными, такими как: Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Минсер, В.П.Антонюк, О.А. Гришнова, В. Щетинин, Л.Б. Владыкина и многими другими. Анализ показал, что в науке существуют подходы к управлению элементами человеческого капитала в условиях инновационного развития, но они, как правило, применимы к благоприятным условиям развития экономики.

Целью данной статьи является разработка подхода к оценке необходимости развития человеческого капитала промышленных предприятий в условиях экономических кризисов.

Согласно предлагаемому подходу первостепенное значение имеет прогнозирование наступления ресурсных кризисов, а также размеров изменения цен на энергоресурсы, сырье, акции и облигации (рис.1). С учетом данных параметров определяется фаза цикла кризиса на основе подхода Э.Г. Эбертса. [3]. Так, при росте цен на энергоресурсы и сырье предприятие может находиться в одной из фаз кризиса: расширение на зрелом уровне, расширение на уровне обострения, движение к рецессии.

В такой ситуации исследуются возможности изменения спроса на продукцию предприятия. В том случае, если не отмечается тенденций к снижению спроса на выпускаемую продукцию, предприятие в условиях ресурсного кризиса должно стремиться не допускать повышения себестоимости выпускаемой продукции. Одним из вариантов для обеспечения этого является выбор инновационного энергосберегающего оборудования.

Критерием выбора должно служить то, что цена нового оборудования не может превышать изменения прочих и удельных расходов в результате повышения цен на энергоресурсы.

Внедрение инновационного оборудования в условиях кризиса является невозможным без наличия квалифицированного персонала, что требует исследования и развития человеческого капитала в кризисных условиях. Важным является расчет допустимых затрат на развитие человеческого капитала в условиях кризиса. Затраты должны быть ниже или равны допустимого порога. Под порогом понимается уровень, не ниже которого должна повышаться цена на энергоресурсы для стимулирования развития человеческого капитала.

На данном этапе принимается решение: эффективно ли вкладывать предприятие средства в развитие человеческого капитала в условиях кризиса. Если затраты на развитие человеческого капитала меньше или равны размеру экономии средств за счет ввода инновационного энергосберегающего оборудования, в таком случае принимается решение о необходимости развития человеческого капитала в условиях кризиса. Развитие составляющих человеческого капитала для ввода инновационного оборудования в условиях ресурсных кризисов требует разработки отдельного научно-методического подхода.

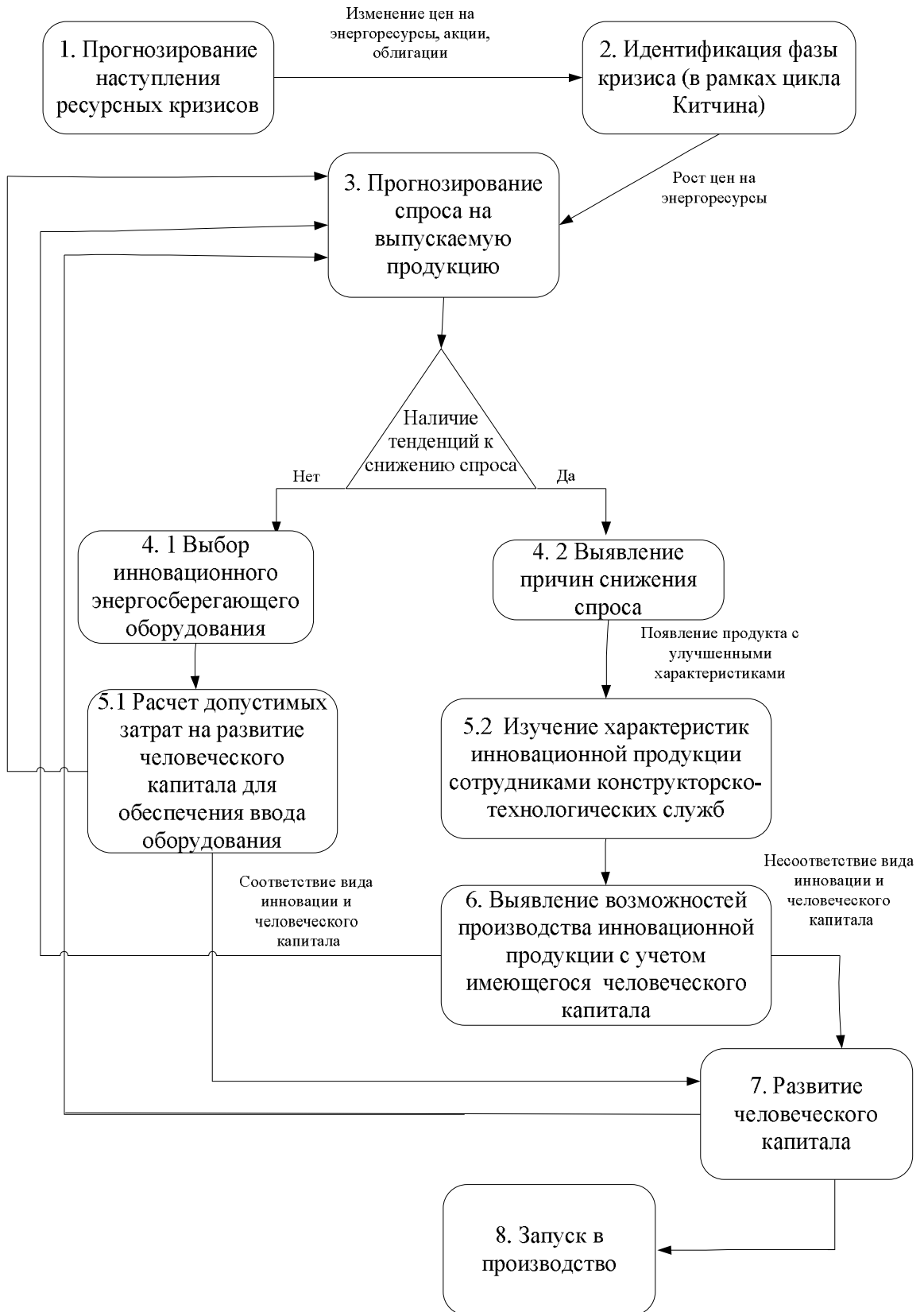


Рис.1. – Схема оценки необходимости развития человеческого капитала промышленных предприятий в условиях экономических кризисов

В том случае, когда отмечается тенденция к снижению спроса на выпускаемую предприятием продукцию при росте цен на энергоресурсы, важным является выявление причин снижения спроса. Так, если отмечается снижение спроса в результате появления новой инновационной продукции с улучшенными характеристиками, тогда необходимым является привлечение сотрудников конструкторско-технологических служб предприятия к изучению характеристик инновационной продукции, появившейся на рынке. Далее выявляются возможности производства инновационной продукции с учетом имеющегося человеческого капитала. При соответствии человеческого капитала виду инновации осуществляется прогнозирование спроса на инновационную продукцию. При наличии тенденции к превышению спроса на инновационную продукцию по сравнению с выпускаемой ранее продукцией, важным является выбор инновационного энергосберегающего оборудования и расчет допустимых затрат на развитие человеческого капитала для внедрения данного оборудования. В случае соблюдения допустимого порога, осуществляется развитие человеческого капитала. Если выявлено несоответствие человеческого капитала инновации, тогда принимается решение о развитии человеческого капитала в условиях кризиса.

Таким образом, по результатам применения предлагаемого подхода выявляется необходимость развития человеческого капитала для производства инновационной продукции и для внедрения энергосберегающего оборудования в условиях ресурсных кризисов. Конкретизация направлений развития составляющих человеческого капитала требует разработки научно-методических подходов к развитию человеческого капитала в кризисных условиях.

### ***Література***

1. Клочков В.В. Взаимное влияние экономических кризисов и инновационного развития наукоемкой промышленности / В.В. Клочков // Экономика и математические методы. – 2011. – №3, т.47. – С.117-123.
2. Юсим В. Первопричина мировых кризисов / В. Юсим // Вопросы экономики. – 2009. – №1. – С. 28-39  
Shultz T. Investment in Human Capital / T. Shultz. – N.Y., London, 1971. – p. 26-28.
3. Шибанова-Ровенко Е.А. Теория экономических циклов: есть ли основа для ренессанса? [Электронный ресурс] / Е.А. Шибанова-Ровенко, А.Е. Ляпина. – Режим доступа: <https://www.nbuv.gov.ua>.

*Масло Я. Б., Ляшок Н.Ю.*

## **МЕТОДИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ**

Конфлікт - природна частина людського життя. Всі люди мають унікальні надії, ідеї, і цінності, які часто не співпадають з ідеями і цінностями інших людей. Для менеджерів і інших співробітників, конфлікт є одним з головних джерел напруги (стресу) на роботі. Також у багатьох випадках, на вирішення конфліктів витрачаються дорогоцінні людські і інші ресурси, які могли б були набагато краще використані в інших напрямках, включаючи безпосереднє виконання трудових функцій.

Чи можливо керувати без конфліктів? Дивлячись що сприймати під конфліктом. Якщо вважати конфліктом кожен розбіжність або дискусію, то управління без конфліктів, звичайно ж, не можливо навіть представити.

Найчастіше конфлікти приносять людям багато неприємних хвилин, тому реакція на них однозначна - негативна. Але з сучасної точки зору деякі конфлікти не тільки можливі, але і бажані, корисні. [1.с 135]

Залежно від того, наскільки ефективним буде управління конфліктом, його наслідки можуть стати функціональними або дисфункціональними, що у свою чергу вплине на можливість майбутніх конфліктів. Є декілька функціональних наслідків конфлікту. Один з них полягає в тому, що проблема може бути вирішена таким шляхом, який прийнятний для всіх сторін. Це у свою чергу зводить до мінімуму або усуває труднощі в здійсненні рішень. Важливий функціональний наслідок полягає в тому, що сторони будуть більше розташовані до співпраці, а не до протистояння в майбутніх ситуаціях. Конфлікт може також зменшити можливість групового мислення і синдрому покірності, коли підлеглі не висловлюють думок, які можуть не сподобатися керівникам. Це може підвищити якість ухвалюваних рішень, оскільки дозволяє використовувати нові ідеї і розробляти додаткові альтернативи і критерії їх оцінки. У разі упевненості у функціональних наслідках конфлікту слід не тільки уникати, але і провокувати, створювати умови для його виникнення. Якщо не знайти ефективного способу управління конфліктом, утворюються деструктивні наслідки, які заважають досягненню мети. Існують наступні дисфункціональні наслідки конфлікту.

1. Незадоволеність працею, і як наслідок – зростання текучості кадрів і зниження продуктивності праці.
2. Збереження або посилення ворожих відносин, які приводять до зменшення ступеня співпраці в майбутньому.
3. Згорання взаємодії і спілкування між конфліктуючими сторонами.
4. Зсув акцентів: надання більшого значення перемозі в конфлікті, чим вирішенню реальних проблем.

У основі конфлікту часто лежать взаємини між особами і групами усередині організації або поза нею. В цьому випадку особливого значення набувають

міжособові методи вирішення конфліктів. Ухилення - цей стиль має на увазі, що людина прагне піти від конфлікту, тобто не потрапляти в ситуації, які провокують виникнення суперечностей, не вступати в обговорення питань, чреватих розбіжностями. Можна сказати, що єдиний спосіб взяти верх в спорі – відхилитися від нього. Згладжування, у основі цього стилю поведінки лежить переконання в тому, що не варто випускати назовні ознаки конфлікту, тому що всі роблять одну справу, прагнуть до однієї мети, або що розбіжності неістотні. В результаті може наступити мир і згода, але суперечності залишаються. Більш того, вони живуть і накопичуються, внаслідок чого росте вірогідність виникнення конфлікту в майбутньому.

Примушення, в рамках цього стилю переважає бажання добитися ухвалення своєї точки зору за всяку ціну. При цьому думка інших сторін не враховується. Стиль примушення може бути ефективним в ситуаціях, що вимагають ухвалення швидких рішень.

Компроміс цей стиль полягає в частковому ухваленні точки зору іншої сторони. Здібність до компромісу опонентів часто дає можливість швидко вирішити конфлікт до задоволення всіх сторін.

В сучасній соціальній психології можна виділити такі шляхи вирішення конфліктних ситуацій.

1) Повне фізичне і функціональне розведення учасників конфлікту. Цей метод вирішення проблеми найчастіше застосовується при психологічній несумісності сторін. Але реально він може використовуватися лише у великих організаціях.

2) Внутрішнє переструктурування образу ситуації. Сенс даної міри полягає в зміні внутрішньої системи цінностей і інтересів учасників взаємодії, унаслідок чого в їх очах блідне сам факт конфлікту, і відносини з опонентами набувають позитивного відтінку.

3) Вирішення конфлікту через конфронтацію до співпраці, за своїм змістом цей шлях близький до попереднього, але стосується не особистих, а ділових, соціальних або матеріальних інтересів людей. Вирішення таких конфліктів може йти через спеціально організовану роботу по знаходженню загальних інтересів і цілей, через звуження зони розбіжностей до мінімуму і укладення договорів про співпрацю. Велику роль у вирішенні таких конфліктів можуть зіграти посередники – досвідчені керівники і психологи, ведення переговорів і вирішення суперечок, що володіють навиками.[2.с54] Конфлікт може мати як позитивні, так і негативні наслідки. Позитивні наслідки конфлікту полягають, по-перше, в тому, що проблема вирішується таким шляхом, який прийнятний для всіх сторін, і в результаті співробітники відчувають свою причетність до вирішення цієї проблеми. Це зводить до мінімуму труднощі в здійсненні ухвалених рішень - ворожість, вимушеність поступати проти волі. Інший позитивний наслідок конфлікту полягає в тому, що сторони більше бувають розташовані до співпраці в майбутніх конфліктних ситуаціях. Конфлікт так само може зменшити конформність, інертність мислення, коли підлеглі не висловлюють ідей, які протіворечат ідеям їх керівників.

Негативні наслідки конфлікту:

1. незадоволеність, поганий стан духу, текучість кадрів.
2. менший ступінь співпраці в майбутньому.
3. зменшення взаємодії між конфліктуючими сторонами
4. збільшення ворожості між ними у міру зменшення спілкування
5. надання більшого значення перемозі в конфлікті чим вирішенню реальної проблеми.

Отже, необхідно створити певну систему управління трудовими конфліктами та ретельно їх вивчати. Для цього слід здійснювати постійний моніторинг громадської думки з питань конфліктності.

### *Література*

1. Ложкін Г. В., Повякель Н. І. Практична психологія конфлікту: Навч. посіб. — К.: МАУП, 2000. — 256 с.
2. Чумиков А. Н. Керування конфліктами. К.: МАУП, 2003. — 97с.

*Мирошниченко Г.Б*

## **МЕТОДИЧНІ ПИТАННЯ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ РОБІТНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Загальна ефективність управління підприємством складається з ефективності управління окремими функціональними підсистемами - маркетингом, людськими ресурсами, фінансовими ресурсами, виробництвом, логістикою, а також у значній мірі залежить від збалансованості управління всіма підсистемами на рівні генерального менеджменту[1, с.45-56].

Діяльність структурних підрозділів підприємства частіш за все може породжувати протилежність їх інтересів і інтересів колективу. Такі протиріччя носять неантагоністичний характер, проте їх необхідно враховувати при обґрунтуванні доцільності використання різних показників з оцінки ефективності діяльності структурних підрозділів підприємства. Колектив підрозділу буде найліпшим чином виражати інтереси підприємства тільки тоді, коли мірою ефективності його роботи стане ступінь досягнення ним основної цілі свого функціонування[3, с.67-68].

Об'єктивна оцінка ефективності результатів роботи виробничого колективу - необхідна, але недостатня умова для стимулювання її подальшого підвищення. Відсутність матеріальної зацікавленості кожного члена трудового колективу у підвищенні ефективності роботи підрозділу не здатна з'єднати економічні інтереси робітників підрозділу з інтересами всього колективу[4, с.98].



Найбільш поширеними напрямками стимулювання працівників за допомогою премій є:

- досягнення високих кількісних результатів роботи (обсяг продукції або виконання послуг, маса прибутку);
- ефективно використання обладнання (відсутність його простоїв і поломок, висока продуктивність, своєчасний і якісний ремонт);
- висока якість роботи (скорочення кількості рекламацій, втрат від браку і переробок, підвищення надійності, поліпшення споживчих властивостей продукції);
- економне витрачання ресурсів (матеріальних, трудових, енергетичних, фінансових) [5, с.33-40].

В загальних показниках діяльності підприємства в узагальненому вигляді інтегруються результати роботи всіх без винятку структурних ланок, практично всіх працівників. При цьому незадовільна робота одних частково або повністю компенсується успіхами інших. Отже, загальні показники роботи підприємства не стільки характеризують, скільки «приховують» дійсні результати, досягнуті його окремими структурними підрозділами. Важливим завданням при вдосконаленні системи матеріального заохочення є вибір функцій і розробка шкал заохочення[4]. Результати роботи кожного з структурних підрозділів, бригади, зміни, робочого місця і то що, кількома показниками, що не завжди сумісні по одиницях виміру. Навіть на рівні робочого місця зазвичай оцінюються обсяг продукції, її якість і дисципліна праці, а тому об'єднання різнорідних показників в загальний результат - процес складний, що вимагає спеціальних методів розрахунку з використання коефіцієнтів значимості. Наприклад, цех, освоює нову продукцію, і той же цех, але в умовах стабільного виробництва, має різні завдання, відповідно, а тому відрізняються і показники їх виконання.

При розробці системи мотивації персоналу на підприємстві однієї з найважливіших завдань є оцінка та порівняння результатів праці співробітників. Необхідність враховувати при цьому різнорідні за одиницями виміру і значущості показники створює певні труднощі. Використання матричного методу вимірювання результативності дозволяє не тільки об'єктивно і точно провести оцінку, а й забезпечити мотивацію людей, націлити їх на досягнення поставлених завдань[7].

Для забезпечення ефективності системи мотивації заохочення повинно відповідати досягнутим показникам, а результат служить основою впровадження дієвої системи мотивації. Один з найбільш вдалих способів вирішення описаних вище завдань - використання матричного методу вимірювання результативності (МВР), який відомий також під назвою «багатокритеріальний метод вимірювання результативності»[5, с.56,67,71,89].

МВР дозволяє звести воедино - інтегрувати<sup>1</sup> і агрегувати<sup>2</sup> - приватні показники таким чином, щоб результати роботи виміряти одним числом. Це дає

<sup>1</sup> Інтеграція - об'єднання в єдине ціле окремих частин. У європейській економічній практиці прийнято інтегрування (об'єднання) показників в рамках шести напрямків: виробництво, господарська діяльність, дохід, викор-

менеджерам можливість логічно і об'єктивно перерозподіляти заохочення між структурними підрозділами та всередині них на основі вимірюного результату. Крім точності та об'єктивності, однією з переваг МВР є можливість обліку традицій підприємства в оцінці результатів і розподіл заохочень.

Як впливає з назви методу, в його основу покладена матриця результативності, матриця включає в себе[9]:

- оціночні показники із зазначенням одиниці виміру та фактичного результату;

- шкалу оцінки;

- саму оцінку;

- питому вагу кожного з показників оцінки;

- результати - по кожному з показників окремо і підсумковий.

У процесі вибору показників не завжди можливо застосовувати економічні і технічні показники (наприклад, виконання плану випуску за обсягами та номенклатурою, дотримання норм за собівартістю або якості і т. п.). У цих випадках вдаються до використання так званих сурогатних показників. Сурогатні показники звичайно характеризують конкретний підрозділ або інший об'єкт на конкретному підприємстві і в іншій ситуації можуть бути незастосовні.

Використання шкали оцінки дозволяє привести результати по кожному з показників до єдиної системи координат - оцінки в балах. [9] При складанні шкали оцінки спочатку встановлюється норма для кожного з показників, тобто такі їх значення, які є плановими, або нормативними.

Оцінка результату по кожному з показників здійснюється шляхом співвідношення фактичного результату з шкалою оцінки. Якщо значення не співпадають, то робиться округлення до найближчого значення за шкалою оцінки або до найближчого до нормативного.

При об'єктивно організованій системі оплати праці на підприємстві основна заробітна плата з надбавками і доплатами відповідає складності, відповідальності і умовам роботи персоналу. Якщо це не так, то систему оплати слід терміново переглядати, тому що вона не відповідає ні здоровому глузду, ні чинному законодавству(ст. 94 КЗоТ) [8]

У рамках даного методу фонд основної заробітної плати підрозділу дозволяє одночасно врахувати складність виконаних робіт.[6] Таким чином, розподіл матеріального заохочення між структурними підрозділами зводиться до рішення функції :

$$P_i = f(Z_i, \Phi Z P_i, P_i), (1)$$

стання доходу, використання капіталу, фінансові операції.

<sup>2</sup> Агрегування - укрупнення економічних показників за допомогою їх об'єднання в групу. Агреговані показники представляють узагальнені, синтетичні вимірники, що об'єднують в одному загальному показнику багато приватних. Агрегація здійснюється за допомогою підсумовування, групування або інших способів відомості приватних показників в узагальнені.

де  $P_i$  - матеріальне заохочення даного підрозділу;

$f(Z_i, ФЗП_i, P_i)$  - функція розподілу заохочення;

$Z_i$  - значущість даного підрозділу;

ФЗП<sub>i</sub> - фонд оплати праці даного підрозділу;

$P_i$  - результативність даного підрозділу.

Варіантів розподілу матеріального заохочення існує безліч. Для кожного підприємства розробляється власна політика, що відповідає внутрішнім принципам мотивації і сформованим традиціям, яка відображається у відповідній функції розподілу  $f(Z_i, ФЗП_i, P_i)$ .

Використання матричного методу вимірювання результативності для розробки системи мотивації дозволяє забезпечити об'єктивність і зрозумілість, а головне – стимулює підвищення ефективності управління промисловим підприємством.

### **Література**

1. Авдулов П.В., Гойзман Э.И., Кутузов В.А. и др. Экономико- математические методы и модели для руководителя. М.: Экономика 2008 г. с.128
2. Буркинский Б.В. Эффективность обслуживания производства. Киев. Научна думка 2007 с.156
3. Ванагас П.И., Эпштейн Д.Д. Выбор оптимальных форм функционирования труда. Л., 2007.- 160с
4. Власов Б.В., Семенов В.М. Повышение эффективности вспомогательных производств.- М.: Машиностроение, 2009. – 233с
5. Ник Антилл, Кеннет Ли Оценка компаний. Анализ и прогнозирование с использованием отчетности по МСФО «Альпина Паблишер, М., 2007- с. 345
6. Пригожин А.И. Мотивирующая оценка персонала <http://www.management.com.ua/hrm/hrm212.html>
7. Шалабанов А.К., Роганов Д.А Практикум по эконометрике ,Казань 2008.- с.276
8. Кодекс Законов о труде Украины - КЗоТ Украины с изменениями от 19.04.2011 <http://meget.kiev.ua/kodeks/kzot/glava-7-oplata-truda/>

*Нестеренко Л.А., Ходова А.А.*

## **ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

В современных условиях рыночной экономики и конкурентной борьбы предприятий за позиции на рынке достаточно важным фактором является время. Именно его рациональное использование определяет лидирующие конку-

рентные преимущества на рынке. Тайм-менеджмент позволяет не только увеличить количество рабочей силы, задействованной на предприятии, а и повысить её эффективность без применения экстенсивных методов и, соответственно, без существенных материальных затрат. Однако, наибольшей эффективности тайм-менеджмент достигает не на корпоративном уровне, а на личном. Поэтому для успешного его внедрения в деятельность предприятия необходимо применение его в управлении персоналом, по отношению к каждому из работников с целью повышения его личной эффективности, как в профессиональной, так и в других сферах жизнедеятельности. Этим и обусловлена актуальность выбранной темы.

В силу того, что зарождение и развитие науки происходило в большей мере в Америке и странах Западной Европы, зарубежными авторами, занимавшимися исследованием данной проблемы являются: С.Кови[1], Дж. Моргенстерн[2], Б.Трейси[3] и другие. Среди отечественных авторов можно выделить Л.В. Балабанову, Е.В. Сардак, А.Л. Копейкин, Е.Л. Мерзлякова и др.

Однако, в условиях жесткой конкуренции на рынке необходимо систематически использовать тайм – менеджмента на новом уровне - уровне предприятия. Использование основных принципов и систем тайм – менеджмента может быть полезным при принятии управленческих решений многим отечественным фирмам. Поэтому целью статьи является определение основных приемов тайм-менеджмента, которые целесообразно применять для повышения эффективности управления персоналом предприятия.

На сегодняшний день можно выделить четыре основных системы тайм-менеджмента, которые могут быть успешно использованы руководителями в зависимости от обстоятельств и предпочтений: Система GTD Д. Аллена, основанная на пошаговом выполнении задач, Franklin Time Management С. Кови, помогающая определить основные задания и делегировать второстепенные, Time Power Б. Трейси, основанная на установлении целей, Time Managment from the Inside Out Дж. Моргенстерн, помогающая разобраться в мотивации действия или бездействия. С их сущностью руководство отечественных предприятий может ознакомиться в работах указанных авторов.

Из перечисленных выше систем выделим наиболее эффективные инструменты тайм-менеджмента, которые приведены в таблице 1.

Таблица 1 - Основные инструменты тайм-менеджмента

Инструмент	Характеристики
1	2
Принцип Парето	<p>Этот закон можно использовать для более эффективного распределения времени, усилия, ресурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% усилий работников обеспечивают 80% результата. Остальные же 80% усилий отнимают много времени, ресурсов и приносят всего лишь 20% результата.</li> <li>• Планирование графика работ с учетом того, что 20% затраченного времени приведут к 80% результатов.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Правильное распределение трудовых ресурсов. 20% персонала обеспечивают 80% дохода. Таким образом, грамотно распределив свои трудовые ресурсы, предприятие может получить максимальную прибыль</li> </ul>
Определение приоритетов по методу ABC	Используется при установлении приоритетов в разных направлениях. Так важные и зачастую срочные дела обозначаются буквой А, дела средней важности буквой В, неважные дела буквой С. Статистика показывает, что дела группы А занимают, как правило 15% времени, группы В – 20% времени, а группа С является самой большой по расходу времени – 65%. Однако вклад в общий результат для группы А – 65%, В – 20%, С – 15%. Исходя из этого дела группы А необходимо выполнять высшему руководству, дела группы В - делегировать специалистам, дела группы С – рутинные дела, которые необходимо делегировать работникам со средней квалификацией.
Матрица Эйзенхауэра	Матрицу Эйзенхауэра можно отнести к наиболее доступным средствам организации тайм-менеджмента на предприятии. Этот метод приобрел особую популярность благодаря Стивену Кови, который описал его в своей книге «Главное внимание - главным вещам» Для построения этой матрицы используются два критерия: важность и срочность. Исходя из этого все задания, которые ставятся перед персоналом можно поделить на четыре квадранта: «важно и срочно»; «важно, но не срочно»; «неважно и срочно»; «неважно и не срочно». Для эффективного функционирования предприятия необходимо, чтобы основное внимание работников уделялось квадранту «важно, но не срочно». Это приоритетно, так как не позволяет заданиям перейти в квадрант «важно и срочно». Сосредоточение внимания в квадранте «неважно и не срочно» необходимо для того, чтобы работники могли отдохнуть и отвлечься, однако удельный вес таких заданий в общей их сложности должен быть незначительным.
Самоорганизация по принципу «изнутри наружу».	Организация рабочего места особым образом влияет на выполнение заданий работниками. Эффективность должна быть не только в планировании времени, но и в планировании пространства.

Следует отметить, что руководитель, в первую очередь, должен правильно и рационально расставлять приоритеты, что позволит предприятию функционировать с большей эффективностью без дополнительного привлечения рабочей силы, сократить расходы на оплату труда, повысить производительность и занять лидирующие позиции на рынке.

Таким образом, использование тайм-менеджмента позволит повысить эффективность управления персоналом в отечественных предприятиях и выведет его на новый, более усовершенствованный уровень.

### **Література**

1. Кови С. Первое Прежде Всего /Пер. с англ. Н. Гринева. – М.:«Колибри», 2003.— 284с.:ил.
2. Моргенстерн Д. Самоорганизация по принципу «изнутри наружу». Система

эффективной организации пространства, предметной среды, информации и времени / Пер. с англ. – М.: Добрая книга, 2006. – 352 с.

3. Трейси Б. Управляй своим временем и удвой результаты / Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2006. – 64с.

*Павленко Н.В.*

## **ОПОРТУНІЗМ У ПОВЕДІНЦІ ПЕРСОНАЛУ ФІРМИ**

Персонал є однією з найважливіших складових успіху будь-якої фірми. Однак за певних умов його діяльність може перетворитися на справжню загрозу економічній безпеці фірми. Мова йде про нелояльну і несанкціоновану поведінку працівників, яка заслуговує найпильнішої уваги з боку роботодавців, оскільки може не тільки серйозно вплинути на мікроклімат організації, а й мати тяжкі матеріальні наслідки.

Небажана поведінка співробітників, що входить в протиріччя з загальними цілями організації і полягає у їх прагненні реалізувати власні інтереси за рахунок організації та супроводжується проявами підступності і обману, є одним з видів так званої опортуністичної поведінки економічних суб'єктів, а саме ендогенного опортунізму. Опортуністичну поведінку необхідно відрізнити від простого егоїзму, коли індивіди грають в гру з фіксованими правилами, яким вони безумовно підкоряються.

Строго кажучи, проблема опортуністичної поведінки усередині фірми може виявитися на двох рівнях: у відносинах між власником і найманим менеджером та у відносинах між менеджером і працівником фірми. В даній роботі ми будемо розглядати опортуністичну поведінку всього найманого персоналу в цілому.

Для опортуністичної поведінки персоналу характерні наступні риси [2]:

- неспівпадання інтересів роботодавця та найманого працівника виступає причиною опортуністичної поведінки останнього;
- асиметричність інформації, якою володіє найманий працівник, створює можливість для його опортуністичної поведінки;
- прихований характер недобросовісної поведінки означає, що працівник не прагне розголосу діяльності, інакше мова йшла б про відкриту конфронтацію;
- збиток роботодавця виникає через те, що найманий працівник використовує ресурси фірми для власного збагачення або не працює з повною віддачею;
- навмисність дій найманого працівника означає, що він розуміє свої інтереси та наслідки своїх дій, свідомо використовує ситуацію, що склалася, і не надає роботодавцю інформацію про те, що робить.

Найбільш розповсюдженими формами опортуністичної поведінки персоналу в Україні є:

*ухилення* від виконання службових обов'язків, тобто робота не на повну силу («перекури»), вирішення особистих справ у робочий час, користування послугами комп'ютерних соціальних мереж);

*шпіонаж* працівників на користь конкурентів може завдати суттєвої економічної шкоди через втрату або розголошення стратегічно важливої інформації і низьку продуктивність праці працівника-шпіона;

*недбалість* передбачає свідому халатність при удаваному виконанні всіх норм і правил (недбале відношення до устаткування, недотримання режиму економії, неякісне виконання роботи);

*шкідництво* означає свідоме нанесення шкоди із мотивів особистої помсти керівництву або задля доведення власної незамінності (зараження вірусами комп'ютерного обладнання, знищення баз даних);

*крадіжки* виробленої продукції, матеріалів, палива, канцелярських товарів;

*використання службового становища*, коли ресурси фірми використовуються не за призначенням, а для власного збагачення (використання службового транспорту, поїздка у відрядження разом з працівником членів його родини за рахунок фірми, оплата власних рахунків за допомогою корпоративної кредитної картки, отримання «відкатів» від постачальників за лобювання вигідних їм умов контракту).

За результатами онлайн-дослідження, проведеного міжнародним кадровим порталом hh.ua у 2012 р., 77% співробітників українських компаній схильні до опортуністичної поведінки [1]. За даними Global Economic Crime Survey за 2009 р., в Україні 45% компаній визнають існування фактів опортуністичної поведінки власного персоналу. Однак це не найгірший показник серед 54 досліджених країн світу. Україна поступається Росії (71%), ПАР (62%), Кенії (57%), Мексиці (56%) і Канаді (51%). Найнижчий рівень зловживань серед працівників підприємств в Японії (10%), Гонконзі (13%) і Туреччині (15%) [3]. Тобто проблема опортунізму персоналу є досить поширеною.

Серед факторів, що впливають на масштаби опортуністичної поведінки персоналу, можна виділити психологічні (ціннісні орієнтації, схильність до ризику, потреби, сприйняття дійсності), соціально-інституціональні (корпоративна культура, система стимулювання добросовісної поведінки) та технологічні (розмір підприємства, складність технологічного процесу, характер роботи працівника) фактори.

Аналіз зазначених факторів дає можливість побудувати адекватну систему попередження недобросовісної поведінки персоналу. Серед основних її елементів можна назвати наступні:

- удосконалення систем адміністративного та фінансового контролю діяльності персоналу, що передбачає формування системи формальних та неформальних правил, що регламентують поведінку працівників, оптимізацію системи управління персоналом, пошук можливих шляхів витоку ресурсів, нормування витрат, здійснення негласних перевірок діяльності працівників, що мають доступ до комерційної таємниці та фінансових ресурсів, зміцнення системи охорони фірми і т.п. Це вимагає проведення тривалого моніторингу, внут-

рішнього аудиту, наявності додаткового контролюючого персоналу, тобто певних витрат на діагностику і контроль ситуації. Необхідність подібних витрат завжди відносна і залежить від матеріальних наслідків опортуністичної поведінки;

- створення системи матеріальних та моральних стимулів добросовісної поведінки, що є логічним продовженням першого елементу, тобто не замінює, а розвиває і доповнює його. Справедлива і прозора система матеріальних заохочень (премій, бонусів, участі у прибутках) та покарань (штрафів) є надзвичайно ефективним інструментом впливу на поведінку працівника. Але практика показує, що для формування свідомої лояльності цього замало. Справа в тому, що дуже часто опортуністична поведінка не піддається спостереженню, або недоведений корисливий умисел. Тому потрібно створювати більш тонкі мотиваційні механізми регулювання взаємовідносин з співробітниками. У першу чергу до них можна віднести індивідуальну роботу з кожним працівником. Внутрішні службові відносини, як правило, мають тривалий та персоніфікований характер, тому суперечки слід вирішувати шляхом консультацій і неформальних переговорів. Необхідно визначати зону консенсусу і створювати конкретні взаємовигідні умови спільної діяльності, переводити мотивацію приватної поведінки в організаційне русло, не загрожуючи при цьому законним інтересам працівників. Для цього потрібно перебудувати саму систему моральних стимулів, здатних гармонізувати інтереси персоналу та організації, щоб всі учасники виявилися зацікавлені у дотриманні організаційних правил. Шляхи подібної перебудови різноманітні: підтримка персоналу з боку фірми, справедливі внутрішньофірмова політика і процедури, визнання цінності працівників, формування корпоративного духу. Для негативної моральної мотивації працівників (осуду) може бути використана турбота про підтримку репутації, тому не слід уникати публічного розголосу в разі прояву своєкорисливої поведінки, що спричинила серйозну шкоду для організації. Коли інформація про будь-які порушення відразу ж робиться загальним надбанням, загроза втрати репутації та спричинених цим збитків може зупинити потенційних порушників.

Таким чином, опортунізм у поведінці персоналу хоча й неминучий, але багато в чому знижується, а то й цілком долається за рахунок впровадження системи превентивних заходів, що дозволяє підвищити ступінь економічної безпеки фірми.

### **Література**

1. Большинство украинцев сталкивались с воровством на работе [Електронний ресурс] – Режим доступу: // <http://hh.ua/article.xml?articleId=12597>
2. Попов Е., Симонова В. Эндогенный оппортунизм в теории "принципала-агента" [Електронний ресурс] / Е. Попов, В. Симонова. – Режим доступу: // <http://gp.ir.narod.ru/ve/661922.htm>



3. Global Economic Crime Survey – 2009 [Електронний ресурс] – Режим доступу: // <http://www.pwc.com/us/en/forensic-services/publications/2009-global-economic-crime-survey.jhtml>

*Перечосова Г.В., Ляшок Н.Ю.*

## **РОЛЬ ПСИХОЛОГИИ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Человеческую психику по праву можно считать одним из мощных ресурсов успешного развития бизнеса. Психические процессы, происходящие в коллективе, способны как поддерживать производственную деятельность, так и препятствовать ей. [2]

Цель данного исследования - установить взаимосвязь психолога и руководителя в процессе управления персоналом.

В мире множество различных организаций. Каждый руководитель в организации решает свой уникальный круг проблем. Однако есть проблемы, с которыми периодически сталкивается любой директор, предприниматель или менеджер высшего звена. Например:

- зачисленный в штат претендент через пару месяцев работы на должности теряет служебное рвение и сводит свою работу к минимальному набору операций;
- через год-другой совместной работы перспективные группы сотрудников впадают в конфликт и распадаются;
- производительность труда рабочих групп с течением времени склоняется к снижению.
- потребность в расширении штатов становится настоящим испытанием для целостности фирмы и т. д.

Даже в процессе оптимальной деятельности, у руководителей любого уровня периодически возникают вопросы:

- Насколько эффективно работает мой персонал?
- Что могло бы улучшить работу моих подчиненных?
- Что мешает работникам достигать лучших результатов деятельности?

Регулярно получать ответы на эти вопросы и значительно снижать остроту подобных проблем, руководителям могут помочь психологи-консультанты.

Наибольшую известность приобрели методики кадрового отбора. Они основаны на методах тестирования, диагностического интервью, имитационных заданиях, оценочных сессиях и т.д. Именно они позволяют внести достаточную ясность в ситуации, в которых возникают вопросы: "Как отобрать из потока претендентов тех, кто действительно сможет успешно справляться с порученной работой?", "Как объединить людей в группы (отделы) так, чтобы в будущем снизить вероятность возникновения конфликтов, мешающих эффективной работе?". [4, с. 9]

При приеме сотрудников на штатные должности очень помогает составление психологических профессиограмм (психологических портретов этих должностей).

Сначала, совместно с руководителем, составляется перечень личных качеств и требований, желательных для работы на данной должности (профессионально важных качеств). Затем консультантом составляется психологический портрет данной должности и разрабатывается уникальная методика обследования претендентов на выраженность этих профессионально важных качеств. При этом может учитываться совместимость "новобранцев" с уже сложившимся коллективом.

Другая область сотрудничества руководителя и психолога - это психологическая оценка персонала и выявление кадрового потенциала фирмы. От качества информации о сотрудниках напрямую зависит будущий прогресс или регресс предприятия.

Конкретную и, одновременно, корректную оценку персонала можно получить различными способами. Оценка может быть локальной и комплексной.

Локальная оценка основана на исследовании одиночного параметра. Например: степени самоотдачи персонала или уровня стрессоустойчивости работников, степени групповой сплоченности коллектива, или качества мотивации работников и т.д.

Комплексная оценка включает исследование сразу нескольких параметров, в зависимости от задач, поставленных руководством.

Результатом такой работы является информация в виде отчетов и рекомендации по организации в целом, по каждому сотруднику в отдельности или по программе коррекционных мероприятий.

Коррекционные программы и программы развития персонала разрабатываются под уникальные потребности заказчика и по договоренности могут быть реализованы или организованы теми же консультантами или через привлечение сторонних исполнителей. [3, с. 16]

Совместно с психологами можно формировать кадровый резерв предприятия, создавать временные творческие или внедренческие группы или разрабатывать программы освоения новых направлений бизнеса.

Существует услуга, связанная с индивидуальным психологическим сопровождением и поддержкой руководителя. В тексте коммерческих предложений ее иногда называют словом "коучинг".

Помощь и поддержка в принятии и реализации "трудных" решений, профилактика "синдрома эмоционального сгорания" или трудоголизма, помощь в преодолении страха неудачи или боязни успеха, индивидуальное консультирование в процессе переговоров с деловыми партнерами, помощь в разрешении конфликтных ситуации - вот далеко не полный перечень видов индивидуальной психологической помощи руководителям, входящей в понятие "коучинг".

Таким образом, помощь психолога позволяет руководителю:

- получить более точное и детальное представление о происходящих в организации процессах и явлениях;

- осознать источники и природу возникновения этих явлений и процессов;
- высвободить достаточное количество времени и сил для занятий более полезных и приятных, чем решение хронических проблем;
- повысить свою личную эффективность и комфортность служебной деятельности.

### **Література**

1. Осовська Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту: Підручник. — К.: Кондор, 2006. — Вид. 3-є, перероб. і доп. - 664 с.
2. Скотт К. Психология оценки и принятия решений. М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1998.
3. Станкин М. А. Управление персоналом // Внимание к персоналу. – 2000. - № 3. – С 15-17
4. Шекшня С. В. Управление персоналом // Управление персоналом в современной организации. – 2002. - № 4. – С 8-11

*Петрова Н.М.*

## **ПРОБЛЕМА ПОКРАЩЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Суть управління персоналом визначається систематичним оцінюванням, аналізом відносин у трудовому колективі, неформальних групах, відносин пов'язаних з наймом робочої сили, її оплатою, перекваліфікацією, плинністю кадрів, задоволеністю співробітників своєю працею, високим рівнем самооцінки колективу, мотивацією персоналу до ефективної праці, тенденціями розвитку, проблемами та перспективами.

Управління персоналом — це система принципів, методів і механізмів оптимального комплектування, розвитку й мотивації та раціонального використання персоналу. Управління персоналом повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, закріпленні (стабілізації) і використанні персоналу. [4, с.49]

Питання щодо найактуальнішого права людини і громадянина справедливо розкривається в праві на працю, що гарантується Конституцією кожної держави.

Управління персоналом щодалі приймає більшого значення як фактор зростання конкурентоспроможності організації, отримання успіху у здійсненні її стратегії розвитку.

Однією з важливих проблем сучасного розвитку економіки для більшості країн є проблема пов'язана зі роботою з персоналом. Останнім часом розвиток

економіки України приймає позитивні тенденції, та як наслідок поліпшення стану на державному ринку праці, однак питання працевлаштування громадян продовжує залишатися за собою особливу увагу.

Важливість даного питання стосується удосконалення та побудови стратегії розвитку управління персоналом на підприємстві чи в організації, шляхом розробки та використання певних теоретико-методологічних заходів, та практичних рекомендацій. Адже, щоб успішно розвиватись, організація повинна управляти набором, навчанням, оцінкою, винагородами персоналу, тобто створювати, удосконалювати методи, процедури, програми організації цих процесів. У сукупності й єдності методи, процедури, програми являють собою систему управління персоналом.[1, с. 111]

Робота будь-якої організації має свої особливості, характеристики, цілі, а також неминуче пов'язана з кожним працівником, що має свої принципи, цінності й погляди. Тому потрібно сформуванню такої системи управління персоналом, яка буде найдоцільнішою до особливостей конкретної організації, враховуючи зовнішнє середовище, в якому діє фірма, та характеристики персоналу. Адже, від того, наскільки доречно сформована система управління персоналом, значною мірою залежить якість людських ресурсів, їхній внесок у досягнення цілей організації і якість виробленої продукції чи наданих послуг.

Головним кроком до розробки ефективної системи управління персоналом є запровадження таких заходів, які урегулюють та нормалізують діяльність ринку праці:

- Запровадження ефективної системи оплати праці;
- Забезпечення гнучкості оплати праці на підприємстві, що дозволить зберігати та мотивувати персонал згідно до завдань і ресурсних можливостей організації. Кожна організація формує свою, адаптовану до умов мікросередовища систему оплати та винагород, яка дає можливість ефективно керувати вибором поведінки окремих груп персоналу.[5]
- Розвиток гнучкості ринку робочої сили, щодо централізації його в діяльність центрів зайнятості, та в удосконалення системи підвищення кваліфікації робочої сили;
- Забезпечення соціальних гарантій працівників у сфері зайнятості, що сприятиме підвищенню економічної активності населення;
- Оновлення науково-методичного забезпечення, а також матеріально-технічної та інформаційної бази;
- Регулювання міграції робочої сили (щодо експорту/імпорту праці), таким чином захищаючи національні інтереси України.

Отже, управління персоналом є невід'ємною складовою управління організацією, що спрямована на найефективніше використання робочої сили для досягнення цілей організації. Система управління персоналом знаходиться в постійному розвитку, як наслідок розвитку суспільства, і повинна завжди вносити корективи в свою структуру та удосконалюватись, задля більшої ефективності та результативності діяльності працівників, що в свою чергу впливає на функціонування підприємства.

### *Література*

1. Виханский О. С. Менеджмент: [Учебник]/ О. С. Виханский, А. И. Наумов. - [2-е изд.]. -М.: Фирма "Гардарика", 1996. - 415 с.
2. Доронин О. А. Совершенствование системы оценки и оплаты труда на промышленном предприятии // Социально-экономические аспекты промышленной политики. – Донецк: НАН Украины. Институт экономики промышленности, 2003. С. 134–141.
3. Лук'яненко Н. Д. Управління оплатою праці як важливою складовою соціально-трудових відносин / Н. Д. Лук'яненко, О. А. – К.: Праця, 2004. – 218 с.
4. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник / Мурашко М. І. -К.: Знання, 2002. - 311 с.
5. Стадник В. Менеджмент: Посібник / Валентина Стадник, Микола Йохна,. -К.: Академія, 2003. - 463 с.

*Погромська І.В., Школяренко О.О.*

## **АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ВУГІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ**

**Актуальність теми.** Підвищення ефективності виробництва та поліпшення якості роботи значною мірою залежить від трудових ресурсів, які є головною продуктивною силою суспільства, творцями всіх без винятку матеріальних і духовних цінностей. Персонал є основним ресурсом будь – якого підприємства, від ступеня його підготовки, компетенції, оптимальності розстановки на виробництві, рівня організації та стимулювання праці залежить результати діяльності підприємства. Питання ефективності використання трудових ресурсів має особливу актуальність в умовах ринкової економіки, оскільки тільки така орієнтація може забезпечити зростання як ефективності виробництва, та і продуктивності в цілому. На сьогоднішній день продуктивність праці є найбільш проблемним питанням на вугільних підприємствах.

Різні проблеми пов'язані з продуктивністю праці у своїх наукових працях досліджували такі відомі закордонні та вітчизняні вчені: Сінк Д. С., Фішер С., Рікардо Д., Сміт А., Маркса К., МакГрегор Д., Бондар І. К., Богиня Д. П., Бандура С., Гаврилов Р. В., Шубін В. М., Мамутов В. К., Прокопенко І. І., Грішнова О. А., Бабенко А. Г., Немчинов В. С. та ін.

**Мета дослідження.** Метою статті є аналіз проблем продуктивністю праці на вугільних підприємствах України.

**Основна частина.** Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці розрізняють поняття «продуктивність» і «продуктивність праці». Продуктивність – це ефективність використання ресурсів – праці, капіталу, землі, матеріа-

лів, енергії, інформації – під час виробництва різних товарів і надання послуг. Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. [2, с. 97 – 98]

На думку Грішної О. А., автора відомого підручника з економіки праці, продуктивність праці є «узагальнюючим показником використання робочої сили, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку, – результатів праці та її витрат». [1, с. 361] Проте зовсім інші уявлення про зміст категорії «продуктивність праці» висловлює західний вчений Сінк Д. С.. Замість поняття «ефективність» він застосовує поняття «результативність». Сінк Д. С. вважає, що продуктивність – це відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу. [5]

Вугільна промисловість України завжди страждала від кризових явищ. Особливо це спостерігалось на початку переходу нашої країни до ринкових відносин. Це було пов'язано з багатьма причинами, а саме: більшість підприємств працюють з незначною виробничою потужністю, використовується застаріле обладнання низької якості, складні горно – геологічні умови, високий рівень корупції в галузі та інші.

На рівень продуктивності праці на вугільних шахтах впливають такі фактори, як середньодобовий або середньорічний видобуток вугілля; розвиток та стан гірничих робіт; технічне оснащення та рівень використання машин та механізмів в шахті та на поверхні; гірничо – геологічні мови; структура чисельності працівників; режим праці; прийнята організація праці; стан трудової дисципліни та інші. [3, с. 67]

Дослідимо зміни продуктивності праці. З 2000 по 2006 р. на підприємствах Мінвуглепрому України спостерігалось значне падіння продуктивності праці. У 2007 році продуктивність праці робітника з видобутку впала на 1,7 т у порівнянні з 2006 роком. [3, с. 67] У 2009 р. середньомісячна продуктивність праці робітника з видобутку вугілля по вуглевидобувних підприємствах області складала 22,9 тонн, що на 1,8 тонн менше, ніж у 2008 році. По вуглевидобувних підприємствах, підпорядкованих Мінвуглепрому, продуктивність праці становить 18,4 тонн, що на 1,7 тонн менше, ніж у 2008 році. Більш краща тенденція спостерігається в останні роки. У 2011 р. середньомісячна продуктивність праці робітника з видобутку вугілля по вуглевидобувних підприємствах області становить 25,0 тонн, що на 3,8 тонн більше, ніж у 2010 році. Середньомісячна продуктивність праці робітника з видобутку вугілля по державних підприємствах становить 17,9 тонн, що на 1,7 тонн більше, ніж у 2010 році. [4] Як бачимо в останні роки спостерігається незначна тенденція до збільшення продуктивності праці.

Велике значення для реалізації та розвитку виробничого потенціалу вугільних підприємств є стан та динаміка основних засобів підприємств, зокрема машин та механізмів. Механізація праці шахтарів є основою для розвитку про-

дуктивності праці. Але впровадження нової техніки та технологій не забезпечить належного зростання продуктивності праці, якщо не будуть підготовлені висококваліфіковані кадри, здатні забезпечити ефективне використання цієї техніки і не будуть створені організаційні передумови, які оптимально забезпечать роботу цієї нової техніки з роботою інших технологічних процесів виробництва. Також, застосування автоматизованої та механізованої праці підвищує її безпеку, оскільки у випадку аварії, передбачити більшість з яких в шахтах з нинішнім рівнем науки можливості немає, матимуть місце лише матеріальні витрати, буде збережено найцінніше – людське життя.

Не може не хвилювати і кадрова проблема вугільних підприємств. Плинність персоналу негативно впливає на продуктивність праці. Плинність кадрів характерна риса і для вугільної промисловості провідних країн Європи та США. До основних причин плинності персоналу можна віднести незадоволеність працівниками умовами своєї праці, розміром заробітної плати і прагненням задовольнити свої потреби шляхом переходу на нове місце роботи та ін. Так, по вуглевидобувних підприємствах, підпорядкованих Мінвуглепрому, у 2009 р. середньооблікова чисельність робітників з видобутку вугілля скоротилася в порівнянні з відповідним періодом 2008 року на 2,7 тис. чол. і складає 83,8 тис. чол. У 2011 р. середньооблікова чисельність працівників вуглевидобувних підприємств, підпорядкованих галузевому міністерству, складає 98,8 тис. чол., що на 1,2 тис. чол. менше, ніж у 2010 році. А середньооблікова чисельність робітників з видобутку вугілля по державних вуглевидобувних підприємствах області зменшилась в порівнянні з 2010 роком на 1,1 тис. чол. і складає 73,6 тис. чол. [4]

Значною є плинність кадрів, що не позначається на падінні чисельності за рахунок набору нових працівників. Але, новим працівникам необхідно пристосуватися до нового місця праці, нових умов виробництва, навіть якщо це досвідчений працівник; для тих же, хто вперше прийшли на підприємство – крім того, що їх самим потрібен час на освоєння роботи, при тому до них необхідно прикріпити наставника, ефективність роботи якого відповідно також знижується. Так відбувається падіння продуктивності за рахунок організаційних проблем на шахтах.

**Висновки.** Продуктивність праці є узагальнюючим показником використання трудових ресурсів підприємства. На жаль, проблеми пов'язані з продуктивністю праці на вугільних підприємствах досліджено недостатньо. Важливе місце в підвищенні продуктивності праці займає керування (менеджмент). До основних шляхів вирішення проблем пов'язаних з продуктивністю праці на вугільних підприємствах належить: розробка стратегічних планів розвитку підприємства; залучення інвестиційних коштів; механізація та автоматизація процесів видобутку вугілля; модернізація наявного обладнання; пошук резервів зниження трудомісткості; удосконалення методів управління та мотивації; поліпшення використання робочого часу за рахунок скорочення простоїв і невиходів на роботу; поглиблення і розвиток поділу і кооперації праці; поліпшення нормування праці; впровадження технічно і організаційно обґрунтованих норм

виробітку та нормативів чисельності допоміжних і обслуговуючих робітників; підвищенням дисциплінованості, трудової активності.

Пропонуємо ввести на підприємствах вугільної промисловості попередню атестаційну оцінку доцільності направлення конкретного працівника на підвищення кваліфікації. Тобто, попередня оцінка доцільності направлення працівника дозволить вивільнити для продуктивної роботи тих працівників, хто не потребує такої перепідготовки, і направити на неї тих, хто реально такої перепідготовки потребує. Виграш підприємства за такої системи в тому, що під час проходження підвищення кваліфікації невмілий працівник не заважатиме працювати спеціалістам, відволікаючи досвідчених робочих на вимушене наставництво. Впровадження запропонованого заходу приведе до підвищення соціальної справедливості, коли працівники, які працюють погано, в результаті направлятимуться на перепідготовку і отримуватимуть зарплату меншу, ніж сумлінні робочі, на законних підставах.

Важливу роль, також відіграє зниження рівня плинності кадрів за рахунок зростання організації виробництва, праці і заробітної плати, покращення умов праці, збільшення тривалості відпусток, збільшення розмірів пенсій та ін.

### **Література**

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально – трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
3. Зайцева Л. С. Аналіз чинників росту продуктивності праці на вугільних підприємствах//Вісник Хмельницького національного університету. Серія: «Економічні науки» 2009, №4, Т.1 С. 66 – 69 [Електронний ресурс].–Режим доступу:[http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vchnu/Ekon/2009\\_4\\_1/pdf/066-069.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vchnu/Ekon/2009_4_1/pdf/066-069.pdf)
4. Підсумки роботи вугільної промисловості Донецької області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://donoda.gov.ua/main/ua/search.htm?section=everywhere&a=commit&words=Підсумки+роботи+вугільної+промисловості+Донецької+області&x=5&y=5>
5. Семікіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання // Наукові праці КНТУ. Економічні науки, 2010, вип. 17 [Електронний ресурс].– Режим доступу: [http://www.kntu.kr.ua/doc/zb\\_17\\_ekon/stat\\_17/70.pdf](http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/70.pdf)

*Прокопенко О.Ю.*

## **ВИДИ СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМАХ**

Соціально-економічні системи є складними штучними системами, яким поряд із емерджентністю, масовістю, динамічністю та невизначеністю розвитку



притаманна практична неможливість ізоляції явищ і процесів для дослідження їх у чистому вигляді [1, с.10], зокрема економічних і соціальних. Але ступінь застосування економічних, адміністративних та психологічних методів управління на макро-, мезо- та мікрорівнях залежить від особливостей взаємовідносин між суб'єктами керуючої та керованої підсистем та всередині них. Такі особливості визначаються видами соціальних відносин у соціально-економічних системах, в яких такі відносини формуються та функціонують:

на загальнонаціональному рівні – між державою і суспільством;

на мезорівні – між місцевим самоврядуванням і територіальними громадами;

на підприємствах – між керівництвом та працівниками, між окремими працівниками;

у домогосподарствах – між членами сімей.

На загальнонаціональному рівні соціально-політичні та соціально-економічні відносини реалізуються в рамках соціальної політики держави шляхом гарантування та забезпечення соціальних прав і свобод громадянам, дотримання яких частково пов'язане з використанням коштів державного бюджету. Державі належить провідна роль у регулюванні соціально-культурних відносин, яка реалізується шляхом здійснення гуманітарної політики. Основними чинниками розвитку суспільства як цілісного соціально-культурного організму є формування політичної культури населення; створення сприятливої морально-психологічної атмосфери в країні; інформатизація та демократизація суспільства; вільний етнокультурний розвиток; урахування етнічних традицій та інтересів держави у постановці та вирішенні мовного питання; партнерство усіх суб'єктів державно-релігійних та суспільно-релігійних відносин; зміцнення національної історичної пам'яті та патріотичної свідомості; підвищення рівня культури і духовності громадян; внутрішня та зовнішня інтеграція українського суспільства у єдиний гуманітарний простір.

Серед основних функцій держави із забезпечення суспільного розвитку є збереження та відтворення сприятливого екологічного середовища, запобігання і усунення наслідків природних та техногенних катастроф. Соціально-екологічні відносини на загальнонаціональному рівні зумовлені вимогами суспільства та обов'язками держави щодо вирішення проблем екологічної безпеки, енергозбереження та ресурсозбереження.

На мезорівні (регіональному і територіальному) соціальні відносини реалізуються в процесі виконання місцевими органами влади делегованих державою та власних повноважень щодо забезпечення комплексного соціально-економічного розвитку територій. Місцеве самоврядування є виразником інтересів населення, адже воно вирішує нагальні питання життєдіяльності громадян, пов'язані з освітою, культурою, охороною здоров'я, соціальним захистом, обслуговуванням комунального господарства. Визначна роль місцевого самоврядування у виконанні соціальної функції підтверджується високою часткою соціальних видатків місцевих бюджетів у структурі Зведеного бюджету України. Так, за інформацією про стан виконання Зведеного та Державного бюджетів України у 2011 р. питома вага видатків місцевих бюджетів у зведеному бюджеті

ті становила: на охорону здоров'я – 79,1%, на духовний і фізичний розвиток – 67,7%, на освіту – 68,4%, на соціальний захист – 47,8%, на житлово-комунальне господарство – 96,3% [2].

Просторовий аспект соціальних відносин зумовлений високим ступенем диференціації регіонів за рівнем та сферою зайнятості, розміщенням та щільністю забудови об'єктами соціальної інфраструктури, наявністю зон рекреаційного та техногенного забруднення, спроможністю територій щодо фінансового забезпечення соціальної сфери, етнокультурною різноманітністю, самовизначеністю регіонів в межах єдиної загальнонаціональної стратегії соціально-економічного розвитку. Так, формування регіональних ринків праці є результатом реалізації соціально-трудових відносин у соціально-економічних системах мезорівня. Соціально-партнерські відносини на регіональному рівні існують в рамках співробітництва між органами місцевої влади і суб'єктами господарювання з приводу фінансування соціально-культурних і житлово-комунальних об'єктів територій та соціальних програм. Функціонування соціально-політичних відносин пов'язано із реалізацією демократичних прав і свобод територіальних громад та їхніх окремих представників. Наявність власних місцевих фінансових ресурсів уможливорює формування ефективних соціально-економічних відносин з приводу їх суспільно-ефективного використання. Соціально-культурні та соціально-екологічні відносини в регіонах розвиваються в рамках поглиблення аналогічних відносин загальнонаціонального рівня з урахуванням відповідних регіональних особливостей.

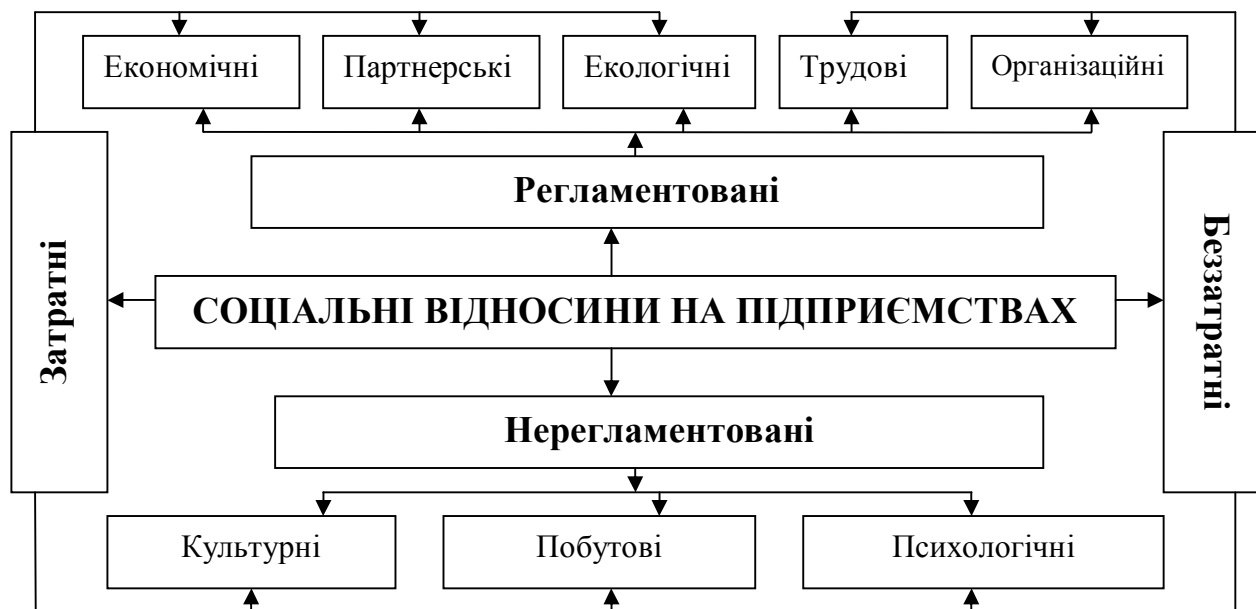


Рисунок 1 – Види соціальних відносин на підприємствах

Оскільки первинною ланкою економіки є господарюючі суб'єкти, то більшість видів соціальних відносин реалізується в процесі трудової діяльності людей в межах трудових колективів *на підприємствах*, в установах, організаціях (рис. 1). Частина соціальних відносин підлягає нормативному регулюванню на

різних рівнях управління (загальнодержавному, регіональному, галузевому чи в межах окремого підприємства). Інша частина соціальних відносин пов'язана із формуванням соціально-психологічного, соціально-культурного та соціально-побутового клімату в організації, управління такими відносинами спрямовано на розв'язання конфліктів, створення сприятливих культурних та побутових умов для працюючих. Серед соціальних відносин на підприємствах доцільно відокремлювати такі, що передбачають витрачання грошових коштів, зокрема, на забезпечення економічної мотивації праці, фінансову участь у реалізації державних та місцевих соціальних програм, впровадження екологічних та культурних заходів, утримання побутової інфраструктури тощо. Управління трудовими, організаційними та психологічними соціальними відносинами не пов'язане із додатковими грошовими витратами.

### *Література*

1. Федосеев В.В. Экономико-математические методы и прикладные модели: Учеб.пособие для вузов // В.В. Федосеев, А.Н. Гармаш, Д.М. Дайитбетов и др.; Под ред. В.В. Федосеева. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 391 с.
2. Інформація про стан виконання Зведеного та Державного бюджетів України за 2011 рік [Електронний ресурс]. – Офіційний сайт Міністерства фінансів України // [http://minfin.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=328298&cat\\_id=77440](http://minfin.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=328298&cat_id=77440).

*Сасіна Л.О., Стативка О.М*

## **ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Одним з головних питань сучасного розвитку України є створення соціально орієнтованої ринкової економіки. Від держави це вимагає безумовної 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 цих питань повинна бути спрямована соціальна політика держави. Проте в сучасних умовах найменш захищеною в планах діяльності підприємств та організацій є саме соціальна сфера.

В будь-які часи однією з гострих проблем була проблема побудови стабільних, справедливих взаємовідносин між робітниками та роботодавцями. В повному обсязі вона ще не вирішена в жодній країні світу.

Теперішній рівень розвитку соціально-трудоових відносин (СТВ) в Україні можна оцінити як низький, тому актуальною є проблема дослідження їх сутності та особливостей функціонування.

На сучасному етапі економічного розвитку СТВ проходять період

динамічних перетворень. Головні проблеми в цій сфері сконцентровані на базовому рівні – на рівні підприємств та організацій. Тому потрібні нові підходи до їх вирішення, інакше неминуче проявляться негативні наслідки у всіх сферах життєдіяльності, в першу чергу, - в економіці.

Сутність СТВ та їх недоліки широко висвітлювались в роботах зарубіжних та вітчизняних вчених: П. Бурдье, Ф. Герцберга, Б.Генкіна, Дж.Колмана, А.Маслоу, Е.Мейо, М.Паркера, Л. Партера, С.Бандури, Д. Богині, Б. Генкіна, О. Грішнової, Ю.Зайцева, А. Колот та інших. Однак, варто зазначити, що проблема формування та розвитку ефективних СТВ залишається недостатньо розробленою, а саме потребує наукового дослідження питання удосконалення СТВ на підприємстві.

Метою статті є дослідження сутності та особливостей формування ефективних СТВ.

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями при участі держави. Взаємовідносини пов'язані з наймом працівників, включенням їх в трудовий процес, відтворенням робочої сили. Вони спрямовані не тільки на досягнення високої ефективності виробництва, а й на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників.

Сфера СТВ містить широке коло питань – проведення колективних і індивідуальних переговорів, укладення договорів і угод, визначення умов праці і розміру її оплати, вирішення трудових конфліктів і участь працівників в управлінні виробництвом. СТВ мають одночасно об'єктивний і суб'єктивний характер, оскільки відображають процес об'єктивної взаємодії учасників і факт їх суб'єктивної взаємозалежності.

Формування ефективних СТВ можливе за умови узгодженості інтересів усіх суб'єктів – працівників, роботодавців та держави, тобто за умови впровадження соціального партнерства. В світі найбільш поширені такі моделі СТВ, як скандинавська, континентальна та ліберальна.

Скандинавська модель заснована за принципом трипартизму, тобто рішення щодо трудових відносин приймаються за участю усіх суб'єктів СТВ (держави, найманих працівників та роботодавців). Така політика приводить до незначної диференціації доходів населення і дотримання принципів соціальної справедливості.

Континентальна модель – також дотримується принципу трипартизму, але він застосовується на мезорівні (рівні галузей і регіонів). Ефективне функціонування СТВ забезпечується розгалуженістю трудового законодавства, всебічним охопленням питань трудових відносин та жорстким контролем за дотриманням правових норм. Дана модель провокує високий рівень безробіття та може призвести до демографічної кризи.

Ліберальна модель – спрямована на розвиток економіки, забезпечення максимальної свободи підприємництва і лише потім - на соціальний розвиток. Соціальне партнерство проявляється у вигляді біпартизму – узгодженості інтересів працівників і роботодавців без участі держави. Ця модель не

застосовується там, де існує спрямованість на соціальний розвиток [1, с. 338-340]

Крім того, в світовій практиці сформувалися декілька моделей побудови відносин соціального партнерства в сфері праці. Найбільш відомі з них такі:

1. Китайська – двосекторна модель, для якої характерна домінуюча роль централізованого адміністративного управління в державному секторі та лібералізація цих же відносин у приватному секторі.

2. Англосаксонська модель – мінімізація втручання держави у відносини між робітником та роботодавцем.

Сучасний стан соціально-трудова відносин в Україні відображає суперечності, які виникають між ціною та вартістю робочої сили, між інтересами найманих працівників та роботодавців, та віддзеркалює наявні деформації трудових цінностей, високий рівень конфліктності у суспільстві внаслідок недосконалої державної політики.

Тому для українських підприємств жодна з цих моделей не може використовуватись в чистому вигляді. Потрібно створити певний їх симбіоз, віднайти ті риси, що відповідають національним умовам, та додати ексклюзивні розробки вітчизняних науковців.

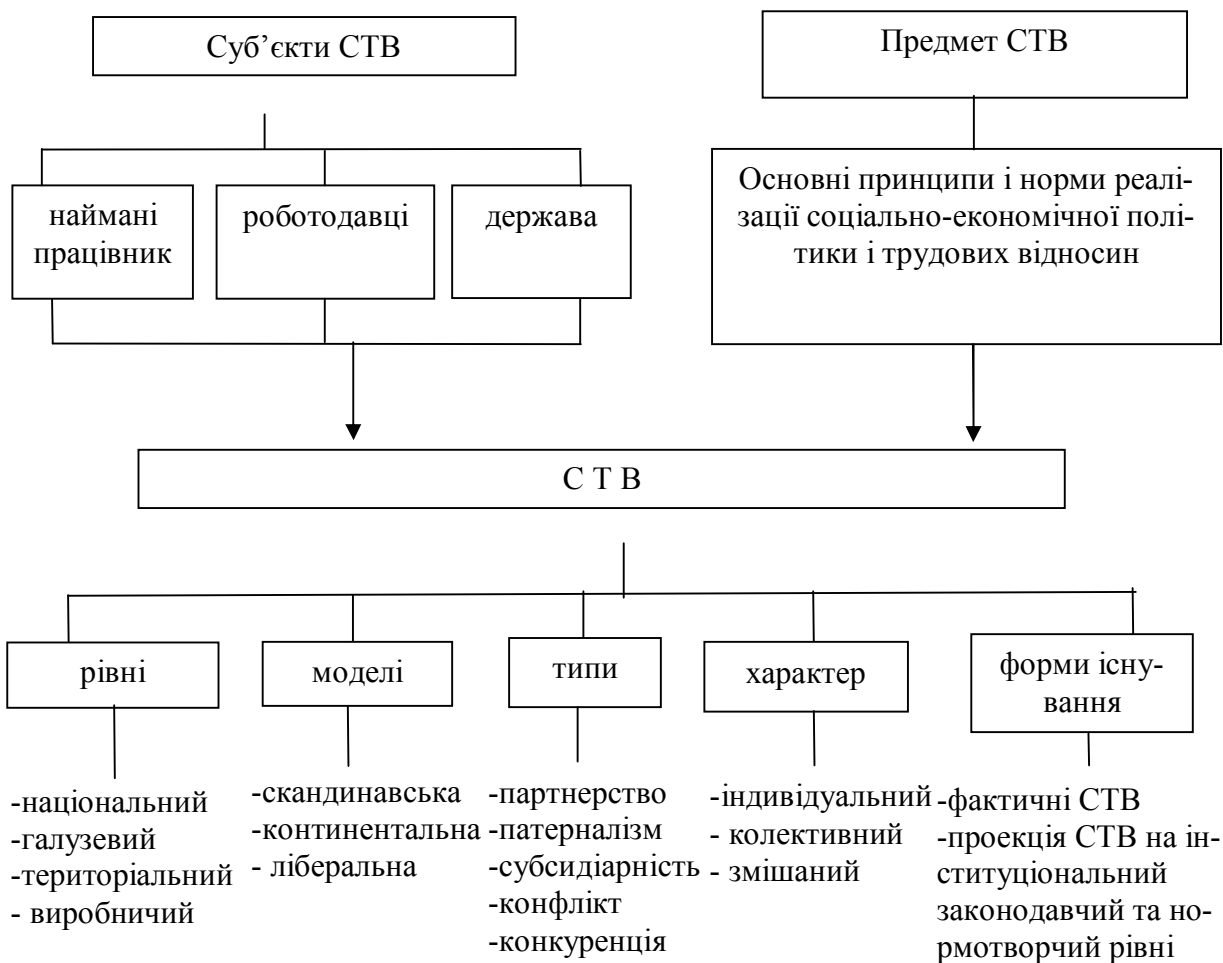


Рис. 1. Структура системи соціально-трудова відносин

До умов, в яких в нашій країні формуються та розвиваються соціально-трудові відносини, треба, в першу чергу, віднести такі зовнішні та внутрішні чинники: світова політика та економіка; рівень розвитку суспільства; рівень розвитку науки, техніки, технології; географічне та адміністративне положення місцевості; галузь господарства, до якої належить організація та інші. Зовнішні та внутрішні чинники треба розглядати відносно суб'єктів соціально-трудових відносин.

Комплексна характеристика соціально-трудових відносин передбачає з'ясування сутності таких категорій, як суб'єкт, предмет відносин у соціально-трудовій сфері, їхні типи та рівні. У сукупності ці елементи та відносини утворюють систему соціально-трудових відносин.

В економічних науках "система" – це сукупність визначених елементів, між якими існує закономірний зв'язок чи взаємодія. У соціально-трудовій сфері систему утворюють окремі процеси, явища, суб'єкти, органи, що взаємодіють між собою. Характерними рисами цієї системи є її багатоелементність, ієрархічність та цілісність. Структура системи соціально-трудових відносин наведена у вигляді схеми (рис. 1). Соціально-трудові відносини як система мають дві форми існування: перша – фактично соціально-трудові відносини, які функціонують на об'єктивному та суб'єктивному рівнях; друга – соціально-трудові відносини, які відображають проєкцію соціально-трудових відносин на інституціональний, законодавчий та нормотворчий рівні.

Одним з важливих чинників поліпшення СТВ є врахування особливостей розвитку національної економіки, стану національної свідомості. Існуючі проблеми можуть бути вирішені при використанні накопиченого досвіду та постійного пошуку нових підходів до їх розв'язання.

Крім очевидних недоліків (соціальна несправедливість, недотримання бізнесом принципу соціальної відповідальності, низька якість життя), в сфері СТВ помітними стали позитивні зрушення.

- поява різних форм власності, усунення монополії держави на використання робочої сили;
- зростання гнучкості ринку праці;

### **Література**

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: 7-е изд., доп. - М.: Норма, 2007. — 448 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
3. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. – К. : КНЕУ, 2005. – 230 с.

## **РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ**

В останні роки значна увага звертається на прийняття численних кадрових рішень у сфері управління людськими ресурсами різних організацій. Йдуть пошуки нових форм і методів підвищення ефективності праці, в тому числі і за рахунок використання сучасних інформаційних технологій у сфері кадрової роботи. Ці процеси ґрунтуються як на аналізі та переоцінці традиційних уявлень про сферу управління в цілому, так і на проведенні відповідних наукових досліджень.

Використання передових інформаційних технологій та досягнень науково-технічного прогресу надає компаніям значні переваги перед конкурентами, адже талановиті та досвідчені фахівці – це не тільки ресурс, що дає змогу досягти поставлених цілей, а й джерело конкурентної переваги [3].

Соціальні мережі грають все більшу роль у стратегії європейських та американських (у більшості) компаній щодо набору кадрів [2]. Щодо українських підприємств, то дуже багато людей, котрі шукають роботу, не хвилює використання можливостей соціальних мереж для цього пошуку. Саме тому, постає актуальність висвітлення даної теми.

Мета роботи: продемонструвати ефективність застосування інноваційних підходів до управління людськими ресурсами на вітчизняних підприємствах.

Кожна організація має свої особливості як у здійсненні основної діяльності, так і у стилі управління, спілкування на рівні горизонтальних комунікаційних зв'язків. Відрізняється і корпоративна культура та звичаї. Тому універсальні рекомендації щодо впровадження світового досвіду рекрутингу через соціальні мережі дати досить складно. Проте існує декілька особливостей, які потрібно враховувати при впровадженні на підприємстві практики набору персоналу через соціальні мережі.

Перш за все, необхідно визначитись, яким чином буде здійснюватися рекрутинг. Компанія може створити власну сторінку у соціальній мережі і вести за допомогою неї різноманітні блоги [1].

Другий варіант – ведення власних блогів окремими співробітниками (HR-менеджерами) від імені компанії. Вони просто заповнюють анкету, пишуть цікаву інформацію, яка може привернути увагу потенційних працівників спочатку до автора, а потім і до компанії, яку він представляє.

Ще один спосіб використання соціальних мереж у цілях оптимізації діяльності вітчизняних підприємств – коли співробітники пишуть про свою діяльність у компанії, її переваги і недоліки (у більшості переваги), про свої розробки та проекти. Але тут постає проблема інтелектуальної власності, особливо у слабо захищених мережах. Тому цей спосіб є досить ризикованим.

Сьогодні світ перенасичений інформацією. Досить важко здивувати, привернути увагу до компанії. Тому при просуванні свого імені у соціальних ме-

режах, для успішного залучення робочої сили слід пам'ятати, що сіре, монотонне ведення сторінок є малоефективним. Перш за все, потрібно привернути увагу. Яскраві події (окрім буденних новин), неформальні комунікації, проведення спільних заходів у позаробочий час (котрі мають на меті зближення колективу, дружнє спілкування, розкриття уподобань та інтересів працівників). Окрім задоволення фінансових потреб, люди шукають можливостей самореалізації. Варто показати, що у вашої компанії такі можливості є. Цей факт – досить вагомий при залученні персоналу і надає істотних переваг як компанії, так і потенційному співробітнику.

Отже, комп'ютеризація кадрової роботи будь-якого підприємства в сучасних умовах є одним з ключових напрямків його розвитку та конкурентоспроможності на ринку. Оскільки автоматизована обробка кадрових даних, прийняття персональних рішень, автоматизація окремих кадрових процедур і технологій дають значний вииграш у часі і перевагу перед конкурентами, вииграється не тільки час, але і зменшуються пов'язані з цим матеріальні витрати та інші ризики.

### *Література*

1. Соціальні мережі на стражі. [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.exesmba.ru>
2. Соціальні мережі в інтернеті. [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.idealab.wordpress.com>
3. Майбутнє соціальних мереж. [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.myjobgroup.co.uk>

*Соколенко С.І., Ляшок Н.Ю.*

## **МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНІЗАЦІИ**

В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные факторы. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Особенностью управления персоналом при переходе к рынку является возрастающая роль личности работника. Соответственно и меняется соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования. Для мотивации сотрудников компании сегодня используют как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения.



Актуальность проблем мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, так как от четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника (менеджера, рабочего), но и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности.

Цель исследования: изучить мотивацию трудовой деятельности и ее влияние на повышение эффективности деятельности организации.

Трудовая мотивация - это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ [1].

Это определение показывает тесную взаимосвязь управленческого и индивидуально-психологического содержания мотивации, основанную на том обстоятельстве, что управление социальной системой и человеком, в отличие от управления техническими системами, содержит в себе как необходимый элемент согласование целей объекта и субъекта управления. Результатом его будет трудовое поведение объекта управления и в конечном итоге определенный результат трудовой деятельности.

Р. Оуэн и А. Смит считали деньги единственным мотивирующим фактором. Согласно их трактовке, люди - чисто экономические существа, которые работают только для получения средств, необходимых для приобретения пищи, одежды, жилища и так далее [1].

Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, доказывают, что истинные причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, чрезвычайно сложны и многообразны. По мнению одних учёных, действие человека определяется его потребностями. Придерживающиеся другой позиции исходят из того, что поведение человека является также и функцией его восприятия и ожиданий.

Все стимулы условно можно разделить на материальные и нематериальные. Соотношение их в различных компаниях значительно отличается. На большинстве предприятий постепенно сокращается доля материального вознаграждения и увеличивается доля нематериальных стимулов. Для значительного числа украинских предприятий характерны сокращения в доходах семей доли общественных фондов потребления и увеличение доли в доходах материального вознаграждения.

К материальному вознаграждению относят:

- заработную плату;
- участие в распределении прибыли;
- премии.

Морально-психологические методы стимулирования включают следующие основные элементы:

- создание условий, при которых люди испытывали бы профессиональную гордость за то, что лучше других могут справиться с порученной работой,

причастность к ней, личную ответственность за её результаты; ощущали бы ценность результатов, конкретную их важность для кого - то;

- присутствие вызова, обеспечение возможностей каждому на своем рабочем месте показать свои способности, выразить себя в труде, его результатах, иметь доказательства того, что он может что - то сделать, причем это «что - то» должно получить имя своего создателя, признание, которого может быть личным и публичным [1].

За рубежом заметная роль отводится нематериальным способам мотивации. Западные менеджеры по управлению персоналом давно пришли к выводу о том, что сотрудники — главная ценность компании, их нужно холить и лелеять, ведь от трудоспособности коллектива зависит успех фирмы.

Все американские компании, помимо системы вознаграждений, предоставляют своим сотрудникам медицинское страхование за счет фирмы, программы повышения квалификации, корпоративные обеды и многое другое. Некоторые корпорации в ответ на изменения демографической ситуации в стране разработали и успешно реализовали так называемые семейные программы. Большая часть сотрудников этих компаний — люди в возрасте до 40 лет, у многих из которых есть маленькие дети. Руководство корпораций предоставляет этим работникам возможность работать по гибкому графику, помощь в подборе нянь, корпоративные детские сады и ясли, а также организует праздники для сотрудников с малышами. Большое внимание американцы уделяют и повышению квалификации своих работников [2].

Во Франции лучшей нематериальной мотивацией считают скользящий или гибкий график работы, вплоть до фриланса. Не менее важными французы считают медицинское и социальное страхование за счет компании, а также помощь в выплате кредитов. Широкое распространение во Франции получило и корпоративное питание.

В Японии человек устраивается на работу на всю жизнь. Будучи однажды принятым в компанию, человек остается там вплоть до официального выхода на пенсию. Фирма, в которой работает специалист, становится практически второй семьей. Следовательно, нематериальная мотивация сотрудников осуществляется по психологической схеме «отец-сын», где отцом выступает компания, а сыном — сотрудник.

Компания способствует получению кредита, а нередко и сама безпроцентно кредитует своих сотрудников. Также фирма берет на себя все расходы в случае дорогостоящей учебы работника и его детей. Многие японские компании финансируют семейные торжества своих сотрудников — свадьбы и юбилеи, а также организуют спортивные мероприятия. Некоторые предприятия предоставляют жилье своим сотрудникам. Обеспечивают высокую мотивацию к труду и широкие возможности карьерного и профессионального роста. Повышения могут быть незначительными, но их регулярность отлично мотивирует.

Система мотивации в корпорациях Великобритании предполагает премирование ключевых сотрудников компании не только денежными выплатами (бонусами), но и опционами, акциями или иными правами. Примером форми-

рования партнерских отношений в Великобритании является функционирование на предприятиях Консультационных комитетов рабочих и Консультативных объединений по разработке социальных планов [2].

Сегодняшнее положение вещей в украинской экономике красноречиво свидетельствует о недостаточном материальном подкреплении труда работников. Хотя, как уже указывалось выше, деньги и материальное стимулирование не имеют решающего значения, но в современных условиях недостаток материальных средств превращает производственную деятельность зачастую лишь в экономическую необходимость. Достаточно вспомнить, что такое положение в сфере мотивации давно ушло в прошлое для западноевропейской экономики.

Личный, внутренний интерес к работе также существенно снизился наряду с разрушением моральных стимулов труда, которое было связано с девальвацией общественных ценностей в целом. Ввиду аномии и роста недовольства большинства населения своим социальным статусом увеличивается склонность к личному труду и недоверие к коллективным производственным отношениям. Пока государство не в состоянии обеспечить большинству работающих социальную защищенность, бесплатное повышение квалификации и т.д., будет неизбежно падать популярность государственных предприятий. Тогда как фирмы, которые смогут обеспечить своим работникам условия для социальной адаптации, выработать новые ценности труда, тем самым существенно повысят свой мотивационный потенциал [3].

В настоящее время многие украинские компании практически не уделяют внимания своим сотрудникам, не стараются удержать их, считая, что незаменимых специалистов нет. Украинские компании зачастую используют в качестве мотивации страх — сотрудников пугают снижением зарплаты, увольнением. За рубежом такое неприемлемо.

Предприятиям нашего государства необходимо формировать культуру труда и определенную систему ценностей, которая со временем может стать фундаментом создания национальной модели управления. Существующие современные методы мотивации, которые используются в Украине, не соответствуют указанным требованиям, а в большинстве случаев даже противоречат им.

### ***Література***

1. МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ, учебное пособие, Алесинская, Л.Н. Дейнека, А.Н. Проклин, Л.В. Фоменко, А.В. Татарова и др.; Под общей ред. В.Е. Ланкина. - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006. - 304 с.
2. [Электронный ресурс] - <http://newtomorrow.ru/motivation.php>
3. Зарубежный опыт мотивации труда – [Электронный ресурс] - [http://www.elitarium.ru/2010/10/22/zarubezhnyj\\_opyt\\_motivacii\\_truda.html](http://www.elitarium.ru/2010/10/22/zarubezhnyj_opyt_motivacii_truda.html)

## ЕКОНОМІЧНІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Фінансово-економічна криза поставила систему соціального захисту населення, яка на даний час все ще залишається переважно в межах принципів перерозподілу ресурсів і дотацій з боку держави перед новим викликами. Одним із пріоритетів програми здійснення економічних і соціальних реформ в Україні, саме як соціальної держави, є подолання бідності серед працюючого населення шляхом забезпечення реалізації прав людини у сфері праці. Незважаючи на політику зростання основних державних соціальних стандартів і соціальних гарантій, сучасний ринок праці характеризується великою часткою економічно неактивного населення працездатного віку при низькому рівні зайнятості по відношенню до всього населення, наявністю дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили, високим рівнем тіньової зайнятості, а також невідповідністю робочої сили вимогам сучасної економіки. Отже, вимоги ефективного функціонування ринку праці передбачають направлення інструментарію сучасного ринку праці саме на підтримку високого рівня зайнятості шляхом її реструктуризації. Одним із дієвих кроків є прийняття в новій редакції Закону України „Про зайнятість”, який набере чинності з 1 січня 2013 року. Головним завданням нововведень є політика протидії безробіттю та політика створення нових ефективних робочих місць.

Згідно Декларації Міжнародної Організації Праці про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, стрижневим елементом економічної та соціальної політики будь-якої країни є повна й продуктивна зайнятість[1]. Одним із заходів забезпечення вищезазначеного є удосконалення категоріального апарату шляхом визначення таких термінів як „невдале працевлаштування”, „вакансія”, „вільно обрана зайнятість”, „молодий спеціаліст”, що дає можливість забезпечити конкурентоспроможність на ринку праці різних верств населення. Не менш важливим кроком є посилення понять зайнятості, та безробіття. Отже, під поняттям зайнятості розуміють не заборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно. У той же час під безробіттям розуміють соціально-економічне явище, за якого частина осіб (віком від 15 до 70 років) не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [2, ст.1].

Система соціального забезпечення відіграє важливу роль в створенні умов необхідних для формування інститутів гідних трудових доходів і повноцінного соціального страхування, які в свою чергу є дійсними передумовами економічних реформ. Отже, найважливішими інструментами запобігання бідності серед

працюючих є інститути обов'язкового соціального страхування, що дозволяють мінімізувати наслідки структурних реформ, проводити перенавчання і працевлаштування. Допомога по безробіттю є одним із основних інструментів, які допомагають подолати труднощі в період економічного кризису, а також є одним із макроекономічних і соціальних стабілізаторів економіки. Але не менш важливим є той факт, що надавати соціальні послуги необхідно таким чином, щоб забезпечити адекватний рівень гарантування доходів і не стимулювати неактивність населення працездатного віку. У зв'язку з цим надання допомоги зареєстрованим безробітним, яким даний статус встановлюється вже з першого дня звернення до Державної служби зайнятості, повинне супроводжуватися заходами щодо розширення можливостей працевлаштування і консультацій. Згідно закону для молодих фахівців, які погодилися працювати в сільській місцевості і які уклали трудовий договір на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, надається житло на строк його роботи та одноразова адресна допомога у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати [2, ст.28]. Не менш важливим є факт занесення запису роботодавцем про проходження стажування студентами вищих та учнями професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем „кваліфікований робітник”, „молодший спеціаліст”, „бакалавр”, „спеціаліст” та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні до трудової книжки. А у разі коли в період стажування вище зазначені особи, виконують професійні роботи, підприємство, за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату їм заробітної плати згідно з установленними системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок. В свою ж чергу робота керівників стажування, призначених з числа працівників підприємства також може оплачуватися у розмірах не менше 5 відсотків суми основної заробітної плати, яку вони отримують за основним місцем роботи [2, ст.29].

Особи старше 45 років, стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення встановленого пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Під ваучер розуміють документ встановленого зразка, що дає особі право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи у роботодавця [2, ст.1]. Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Оплата ваучера здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття виходячи з його фінансових можливостей. Не менш важливим механізмом забезпечення конкурентоспроможності працездатного населення на ринку праці є посилення політики підтримки створення якісних робочих місць, шляхом підвищення зацікавленості робото-

давців у прийнятті на роботу недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці осіб. Законом передбачено, що роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце на два і більше років за направленням Державної служби осіб, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці протягом року, з дня працевлаштування особи, компенсуються витрати у розмірі єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Аналогічна компенсація передбачається і для суб'єктів малого підприємництва, якщо вони працевлаштовують безробітних строком не менше ніж на два роки за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності. Крім того, роботодавцю, який протягом року забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну особу, компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного соціального внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений [2, ст.24].. Працевлаштування соціально незахищених осіб роботодавцями здійснюється шляхом квотування робочих місць. Згідно закону квота становить 5 відсотків від середньооблікової чисельності штатних працівників для підприємств з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб. Крім цього роботодавцям надано право самостійно розраховувати квоту, з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів), та забезпечують їх працевлаштування самостійно.

Отже, при реалізації ефективної політики зайнятості необхідно пам'ятати, що кожна людина, незалежно від статусу, має право на працю, на вибір місця, виду діяльності та роду занять, на професійну орієнтацію та професійне навчання, на соціальний захист у разі настання безробіття, на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення. І головним завданням при реалізації даних прав є перш за все створення державою умов для ефективної зайнятості, для сприяння працевлаштуванню, підготовці, підвищенню трудової кваліфікації і перепідготовці, а також ефективних механізмів стимулювання як роботодавців, так і працездатного населення щодо забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці..

### **Література**

1. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации [Електронний документ] ( 97-я сессия Международной конференции труда 10.06.2008, Женева) – Режим доступу:

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication>

2. Закон України „Про зайнятість” від 5 липня 2012 року N 5067-VI [Електронний документ] - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

*Утка А.А.*

## **МЕРЕЖЕВИЙ МАРКЕТИНГ ЯК ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ РИНКУ: ПРОБЛЕМИ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

В умовах розвитку ринкових відносин в Україні особливого значення набуває такий вид господарської діяльності, як торговельна діяльність, що здійснюється як юридичними особами, так і фізичними особами – суб'єктами підприємницької діяльності. Дотримання вимог нормативно-правових актів є запорукою успіху суб'єктів цієї діяльності та досягнення кінцевої мети – одержання прибутку. А тому регламентація вітчизняним законодавством питань організації та здійснення торговельної діяльності набуває особливої актуальності.

Необхідність налагодження збуту стає необхідним для кожної компанії, яка працює на конкурентному ринку. Зі зростанням конкуренції компанія має звертати увагу не лише на цінову політику, а й на наявність своїх товарів на полицях магазинів та доступність їх потенційному покупцеві. Для цього, власне, і створюється дистриб'юторська мережа як різновид системи збуту. [4, с.45]

Багаторівневий маркетинг (англ. multilevel marketing (MLM), Network Marketing, Multilevel System), або мережевий маркетинг - це один із видів маркетингу, який забезпечує товарообіг через багаторівневу мережу агентів збуту фірми-виробника. Кожен з агентів встановлює безпосередні контакти з потенційними покупцями та отримує прибуток від безпосередньої реалізації ним товарів. Крім того, дистриб'ютор одержує прибуток у вигляді додаткових виплат від реалізації продукції усією або частиною підпорядкованої йому та створеної ним власноруч мережі агентів збуту, що стимулює індивідуальне підприємництво і спонукає дистриб'юторів працювати професійно. Ця система дозволяє будь-якій особі провадити незалежну комерційну діяльність, причому соціальне становище, освіта, досвід, стать і вік не мають значення. [1, с. 101-102]

Мережевий маркетинг – бізнес, привабливий для багатьох. Так, за даними деяких експертів, сьогодні у світі налічується понад 3,5 тис. легальних мережевих компаній. Найвідоміші серед них – такі гіганти мережевої торгівлі, як AmWay, AVON, Faberlic, Mary Kay, Oriflame, Zepter та ін.

Останніми роками система торгівлі за допомогою мережевого маркетингу набуває все ширших обертів і в Україні, хоча така діяльність не має під собою ніякого правового підґрунтя, що ставить під сумнів законність діяльності відповідних суб'єктів і створює можливості для різного роду зловживань та створення структур типу «фінансова піраміда». Адже в жодному нормативному акті України не дається визначення поняття «мережевий маркетинг» та інших суміжних йому понять. Малодослідженим вказане поняття залишається і вітчизняними науковцями. [2, с. 348-349]

Вище назване спричинило появу деяких негативних аспектів, що на тлі правової невизначеності супроводжують діяльність компаній мережевого маркетингу. По-перше, поряд із легітимними компаніями, на ринку діють і неза-

конні організації – фінансові піраміди, що маскуються під компанії мережевого маркетингу. Основу прибутку таких організацій становлять досить значні початкові внески нових членів, залучати яких покликані діючі учасники такої структури. По-друге, основною ланкою мережевого маркетингу є дистриб'ютор чи незалежний дистриб'ютор – фізична особа дієздатного віку (іноді юридична особа), яка підписала з компанією дистриб'юторську угоду, за якою отримує право купувати продукцію за оптовою ціною, залучати (спонсорувати) інших дистриб'юторів і отримувати винагороду (бонуси) від обсягу закупівель створеної «під собою» дистриб'юторської організації (мережі) відповідно до маркетингового плану компанії.

Зрозуміло, що у даній схемі дистриб'ютор не платить жодних податків з продажу, адже ПДВ (або єдиний податок – 10% без ПДВ) вже сплатила сама фірма, що зареєстрована, як правило, або товариством з обмеженою відповідальністю, або приватним підприємством, споживачами ж є «підписані» дистриб'ютори, товари продаються безпосередньо їм, податок з цього продажу сплачується. Крім того, що державний бюджет щороку втрачає мільйони гривень податкових надходжень, та частина дистриб'юторів, які вважають діяльність у сфері мережевого маркетингу основним джерелом своїх доходів не мають жодних соціальних гарантій. Оскільки взаємовідносини між компанією та дистриб'ютором не передбачають забезпечення участі останнього у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, соціального страхування від безробіття, від нещасного випадку на виробництві та у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

По-третє, виникає ще й питання охорони прав споживача – тих «кінцевих» покупців продукції, адже ніякої квитанції або іншого документу, що посвідчує факт придбання продукту, їм не дають. Продаж відбувається «із рук в руки» і базується на довірі.

Як видно з переліченого, функціонування кожної ланки мережевого маркетингу («мережева компанія» - «дистриб'ютор» - «кінцевий споживач») має певні проблеми, які повинні бути вирішені та законодавчо врегульовані. [5, с.12-13] Ще 26.12.2000 групою народних депутатів України до Верховної Ради було внесено проект Закону України «Про торговельну діяльність за допомогою багаторівневого мережевого маркетингу та дистриб'юторської діяльності», але й до сьогодні він залишається неприйнятним.

Проте прийняття цього Закону у запропонованій редакції не вирішить існуючих завдань, оскільки у проекті наявний ряд недоліків. Зокрема, відсутні норми, які прямо передбачають і конкретно регулюють обов'язкову зворотну купівлю продукції компанією в дистриб'ютора в разі її неналежної якості чи припинення дистриб'юторства.

Визначення поняття «фінансова піраміда» в законопроекті розпливчате і не враховує варіантів «замаскованих» структур такого зразка, які формально проголошують мету реалізації товарів і послуг, а насправді фактично продають членство на умовах купівлі неліквідної продукції за вочевидь завищеною ціною.



Зі сфери мережевого маркетингу вилучено страхову діяльність, хоча в інших країнах страхові компанії доволі успішно реалізують через багаторівневі мережі страхові програми, особливо зі страхування життя й здоров'я громадян, якими не особливо прагнуть перейматися компанії звичайного типу. [3]

Таким чином, проаналізувавши вітчизняне законодавство у сфері мережевого маркетингу, однозначно можна сказати одне: це питання в Україні має бути детально регламентоване у спеціальному законі.

Цей закон повинен містити такі положення:

- 1) визначення правосуб'єктності кожного з учасників цього ринку: власника, дистриб'ютора (консультанта) та «кінцевого споживача»;
- 2) вимоги щодо обов'язкової наявності статуту такої фірми та маркетинг-плану;
- 3) визначення характеру правовідносин, що складаються між учасниками «структури» (цивільні чи трудові), а також між дистриб'ютором і «кінцевим споживачем»;
- 4) запровадити «публічний» характер такого бізнесу, що дозволить гарантувати охорону прав споживачів, які не бажають вступати в «структуру», але хочуть користуватися продукцією фірми;
- 5) встановити відповідальність за невиконання вимог цього закону;
- 6) розробити схему оподаткування такого бізнесу;
- 7) провести розмежування між «мережесим маркетингом» та «фінансовими пірамідами».

Отже, в нинішній економічній ситуації, коли в країні значний рівень безробіття, багатоступеневий мережевий маркетинг є одним зі способів забезпечення зайнятості населення. Але, разом з тим, «тіньові» схеми, мінімізація, або ж ухилення від сплати податків, діяльність «фінансових пірамід» під прикриттям «мережевого маркетингу», аж ніяк не сприяють зменшенню злочинності у нашій країні.

Узаконення в Україні торговельної діяльності за допомогою мережевого маркетингу дало б змогу розвиватися даній ланці підприємництва, що в свою чергу сприяло б створенню нових робочих місць і як наслідок – надходженню додаткових коштів до бюджетів різних рівнів. Крім того, це сприяло б захисту покупця продукції мережевих компаній, як кінцевого споживача, адже на даний час факт купівлі товару у дистриб'ютора, як правило, нічим не підтверджується, що зводить нанівець можливість для покупця захистити свої права у разі придбання товару неналежної якості, чи інші права, передбачені Законом України «Про захист прав споживачів». Законодавче закріплення поняття «мережевий маркетинг» зробило б неможливим існування та діяльність структур типу «фінансова піраміда», що досить вільно почуваються в діючому правовому полі України.

### **Література**

1. Амблер Т. Практический маркетинг / Пер. с англ. под общей ред. Ю.Н.Каптуревского. -

СПб: Издательство "Питер", 1999. - 400с.

2. Войчак А.В. Особливості сучасної організації маркетингу на підприємстві // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. Ф79, - К; КНЕУ, 2005. -604с.

3. Проект Закону України "Про торговельну діяльність за допомогою багаторівневого мережевого маркетингу та дистрибуторської діяльності" [Електронний ресурс ] / Внесений народним депутатом України Черняком В. К. 9 січня 2001 року (реєстраційний № 6318). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

4. Ткаченко Е. Объективные факторы эффективного стиля управленческого взаимодействия в системе сетевого маркетинга //Персонал. - 2002. - № 12. - С. 44-49. - Бібліогр.:14 назв.

5. Трофанова Т.Г. Плюси та мінуси системи мережевого маркетингу. Погляд знизу/ Т.Г. Трофанова //Економіка. Фінанси. Право. - 2005. - № 3. - С. 10-13

*Фоменко Г.Г.*

## **ПЕРЕДУМОВИ ОПТИМІЗАЦІЙНОГО МОДЕЛЮВАННЯ ВИТРАТ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ**

Підтримання Україною напрямів світової економічної інтеграції пов'язано зі зміною пріоритетів суб'єктів господарювання. Все більш актуальними стають питання соціального характеру, наступає століття інтелектуального та соціального розвитку. Соціальний захист працівників є проявом соціальної відповідальності держави, суб'єктів економічних відносин та свідчить про рівень громадської свідомості населення. Використання соціальних важелів управління персоналом не тільки забезпечує соціальні потреби працівників, але й надає підприємствам додаткові економічні та соціальні переваги на внутрішньому та зовнішньому ринках, роблячи їх більш конкурентоспроможними.

В науковій літературі з моменту набуття незалежності Україною все більше уваги науковцями приділяється проблемам управління соціальним розвитком підприємства, витратами на соціальний захист працівників та соціальними витратами підприємства. В роботах О.І. Пацули [4], Т.О. Стрибулевича [5] було розглянуто соціальні витрати підприємства. Представленими науковцями досліджено законодавство нашої та інших країн та визначено місце соціальних витрат, розкрито їх сутність та запропоновано напрями удосконалення обліку цих витрат. Соціальний захист працівників на підприємстві в розрізі його обов'язкової складової було розглянуто В.В. Болюбах [1], було визначено основні напрями покращення рівня соціально-трудова відносин на підприємстві. Результати аналізу, проведеного науковцем щодо стану соціально-трудова відносин на підприємствах свідчать про низький рівень дотримання навіть встановлених державою соціальних гарантій працівникам.

Соціальний розвиток підприємства та управління соціальними витратами розкрито в науковій монографії В.М. Гриньової, М.М. Новікова та М.В. Боровика [2]. Науковці визначили необхідність забезпечення сталого соціального розвитку підприємства та особливості обліку витрат, які виникають в процесі

його реалізації, запропонували зміни до звітності підприємств в розрізі соціального розвитку. Однак, незважаючи на певну опрацьованість проблеми забезпечення соціального захисту працівників на підприємстві та обліку витрат соціального призначення, питання удосконалення процесу управління цими витратами на державному рівні та на рівні підприємства потребують поглибленого дослідження.

В нашій країні соціально-трудові відносини на підприємствах досить напружені, про що свідчить кількість трудових конфліктів, рівень травматизму та безробіття. В умовах фінансово-економічної кризи значна кількість виробничих підприємств України набули суттєвих економічних проблем, має місце скорочення діяльності та відповідно витрат на утримання персоналу, що зрештою погіршує стан соціально-трудових відносин. Поступовий вихід з кризи потребує нових перспективних ідей, методів та моделей управління підприємством. Найбільшу увагу необхідно приділити питанням економічного та соціального характеру, які знаходяться на перетині інтересів працівників та суб'єктів економічних відносин. Управління підприємством серед іншого включає управління витратами на утримання персоналу, адже саме людські ресурси забезпечують перебіг усіх процесів господарської діяльності. Можна відокремити дві основні групи витрат на утримання персоналу – витрати на оплату праці та витрати на забезпечення соціального захисту працівників. Найбільш перспективним напрямом покращення соціально-трудових відносин на підприємстві є здійснення витрат на соціальний захист працівників як засобу мотивування праці шляхом задоволення соціальних потреб колективу підприємства.

На більшості виробничих підприємствах нашої держави витрати на утримання персоналу в структурі операційних витрат посідають друге місце після матеріальних витрат, тому в процесі оптимізації найчастіше підлягають корегуванню. Ці витрати мають стратегічне значення для підприємства, адже впливають на продуктивність праці працівників та їх задоволеність роботою, тому досягти оптимізації витрат шляхом мінімізації згаданих статей витрат не є доцільним. Така економія хибна та зрештою тільки погіршить фінансове положення на підприємстві. Західні країни мають значний досвід з питань оптимізації витрат підприємства, який слід застосовувати у нашій країні. Основні статті витрат, які необхідно скорочувати для оптимізації витрат підприємства, це – витрати на збут, адміністративні витрати та інші операційні витрати. Згадані витрати не впливають на основний ресурс підприємства – людський, а відповідно не відобразяться на продуктивності та соціальному середовищі на підприємстві. Зниження таких витрат дозволить направити частину вивільнених коштів на соціальні потреби підприємства.

Ефективність управління, обліку та контролю витрат на соціальний захист працівників залежить від обраної стратегії управління та програми оптимізації. Програма оптимізації витрат на соціальний захист повинна містити інформацію про стан соціального середовища на підприємстві, рівень задоволення соціальних потреб працівників, напрями оптимізації витрат та прогностичні показники подальшого розвитку. На основі отриманої інформації розробляється модель

оптимізації витрат на соціальний захист працівників.

Для побудування моделі необхідно визначити значення основних параметрів, якими виступають основні статті витрат в даній категорії. Всі витрати на соціальний захист працівників можна розподілити на три групи: перша – конструктивні витрати (витрати на освіту, підтримання здоров'я, культурний розвиток та інші), друга група – неконструктивні витрати (витрати на забезпечення компенсацій у наслідку нанесеної шкоди здоров'ю, або за працю у шкідливих та небезпечних умовах та інші подібні витрати); третя – витрати, які мають обов'язковий характер, закріплені законодавством України (витрати на сплату єдиного соціального внеску, відпусток, обов'язкове медичне страхування, сплата перших п'яти днів хвороби та інші). Витрати першої групи повинні постійно збільшуватись, другою – зменшуватись, а витрати третьої групи носять умовно-постійний характер. Окрім напрямів, модель оптимізації витрат на соціальний захист працівників повинна відображати оцінку ефективності витрат, аналіз їх впливу та базові економічні показники (обсяг виготовленої продукції, прибуток, поточність кадрів, продуктивність праці та інші). Інформація про ефективність соціальних витрат є базовою для подальшого процесу оптимізації та усунення недоліків функціонування механізму управління цими витратами. Оптимізація витрат полягає в скороченні неконструктивних витрат та збільшенні стратегічних витрат на соціальний захист працівників. Стратегічні витрати безпосередньо впливають на продуктивність праці, про що свідчать дослідження, проведені професором кафедри освіти Пенсільванського університету Робертом Земски, спільно з економістом Лайзою Лінч зі Школи бізнесу Флетчера при університеті Тафта і професором менеджменту з Уортона Пітером Капеллі (було проаналізували більше 3100 робочих місць). Результати показали, що при десятивідсотковому підвищенні лише рівня освіти сумарна продуктивність зростає на 8,6%. Для порівняння: при такому ж збільшенні основних фондів продуктивність праці підвищується всього на 3,4%. Інакше кажучи, граничний прибуток від інвестицій в людський капітал майже втричі перевищує результативність капіталовкладень у техніку. Забезпечення високого рівня соціального захисту працівників є найбільш ефективним способом інвестування у людський капітал, а отже і підприємство [3].

Структурними елементами моделі оптимізації витрат на соціальний захист працівників є визначення строку оптимізації та її виконавців, що супроводжується впровадженням додаткових планів оптимізації та звітності про виконання. В кінці кожного періоду формується звітність про виконання плану оптимізації та розробляються рекомендації щодо усунення недоліків та подальшої оптимізації витрат. У звіті міститься інформація про фактичний, оптимальний рівень витрат на соціальний захист в базисному періоді та дані за попередній період, питому вагу витрат на соціальний захист в структурі фонду оплати праці та операційних витратах підприємства. План оптимізації вважається виконаним, якщо фактичне значення відповідає оптимальному і відхилення складає не більше 10%. Створення моделі оптимізації витрат на соціальний захист працівників дозволить забезпечити соціальний захист працівників з оптимальними ви-

тратами та максимальним соціально-економічним результатом. Соціально-трудові відносини на підприємстві є узагальнюючим показником, який свідчить про налагодженість роботи людських ресурсів і власників капіталу на користь суспільства. Перспективою подальших досліджень у даному напрямі є формалізація моделі оптимізації витрат на соціальний захист працівників.

### **Література**

1. Болюбах В.В. Соціальний захист працівників на підприємствах / Болюбах В.В. //Актуальні проблеми економіки. – 2006. №3(57). – С. 154-157.
2. Гриньова В.М. Управління соціальним розвитком промислових підприємств: монографія/ В.М. Гриньова, М.М. Новікова, М.В. Боровик. – Х.ХНЕУ, 2008. – 2008. – 160 с. – Бібліогр. С. 148-158. – укр.
3. Добрынин А.И. / Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования // Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. – СПб.: Наука. – 1999. –С.273.
4. Пацула О. І.Соціальні витрати підприємства та їхня класифікація / Пацула О.І. // Вісник КНТЕУ. – 2006. - №3
5. Стрибулевич Т.О. Зарубіжний та вітчизняний досвід ідентифікації соціальних витрат в обліково-аналітичних системах /Стрибулевич Т.О.// [Електронний ресурс] Назва з екрану [www. http:// nuwm.rv.ua](http://nuwm.rv.ua)

*Циганок К.В., Ляшок Н.Ю.*

## **СУЧАСНІ МЕТОДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ В ОРГАНІЗАЦІЯХ**

Спілкуючись, люди взаємодіють між собою. Керівники спонукають підлеглих до праці, працівники спілкуються між собою. В умовах емоційної напруженості та стресів, з якими часто пов'язані умови праці, ці види взаємодії бувають конфліктними.

Актуальність і значущість досліджуваної теми пояснюється наступною обставиною. Більшість працівників мають особисті або пов'язані з роботою проблеми, що часто переростають в конфлікти, які можуть вплинути на виконання ними роботи. Для досягнення ефективної праці важливим аспектом у взаємодії з персоналом виступає уміння управляти конфліктами та попереджати їх на підприємстві.

Метою даної роботи є дослідження природи конфліктів, об'єктивних причин виникнення та методів їх управління та попередження.

Конфлікт (від лат. Conflictus - зіткнення) - зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок чи поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії [1, с.43].

В організації конфлікт завжди переростає в певну поведінку, дії, спрямовані на втручання у справи інших. Він може розгортатися у цивілізованій формі (кооперація, змагання) або у формі відкритої боротьби. Конфліктам часто властива невизначеність вирішення, що спричинено ймовірністю багатьох варіантів поведінки сторін, зумовлених випадковими чинниками, психологією, прихованими цілями, які можуть по-різному трансформуватися.

Розглянемо об'єктивні причини виникнення конфліктів. Оскільки всі організації є системами, створеними із взаємозалежних елементів, за неадекватної роботи одного з підрозділів (людини) взаємозалежність завдань може спричинити конфлікт. Дуже часто, в організаціях окремі підрозділи формулюють свої цілі, приділяючи більшу увагу їх досягненню, ніж досягненню загальних цілей організації, що може також спричинити конфлікт. Нерівномірний розподіл фінансових, матеріальних або людських ресурсів між групами часто породжує суперечки. Конфлікти часто виникають і загострюються через нездатність керівників розробити й довести до відома підлеглих точний опис посадових функцій, виробничих, службових обов'язків, вимог [3, с.15-16].

Профілактика конфлікту - такий вид управлінської діяльності, який полягає в завчасному розпізнаванні, усуненні або ослабленні їх передумов. В роботі щодо попередження конфліктів будь-якого рівня не можна сподіватися на використання якихось швидкодіючих засобів. Це робота не епізодична, не разова, а систематична. Найнадійнішим способом профілактики конфліктів є створення в сім'ї, в організації, в колективі такої морально-психологічної атмосфери, яка виключала б саму можливість виникнення причин, що призводять до конфліктів. Досягнення цієї високої мети можливе тільки внаслідок послідовного здійснення цілого комплексу продуманих заходів щодо зміцнення відносин співпраці та взаємодопомоги між людьми. Він включає такі методи:

– метод згоди - припускає проведення заходів, спрямованих на залучення потенційних учасників конфлікту до загальної справи, під час здійснення якої у можливих супротивників з'являються загальні інтереси, вони краще пізнають один одного, звикають співпрацювати, спільно вирішувати проблеми, що виникають;

– метод симпатії — розвиває здібності до співчуття товаришам по роботі, партнерам, готовності надати їм практичну допомогу, зрозуміти їхній внутрішній стан. Цей метод дозволяє виключити із взаємин невмотивовану ворожість та агресивність. Використання цього методу надто важливе в кризових ситуаціях, коли вираження співчуття та широка й оперативна інформація про перебіг подій набувають особливо важливого значення;

– метод збереження репутації партнера. При виникненні будь-яких розбіжностей найважливішим методом попередження негативного розвитку подій є визнання гідності партнера, вираження належної пошани до його особи. Визнаючи гідність і авторитет опонента, ми тим самим стимулюємо відповідне ставлення партнера до нашої гідності й авторитету;

– метод взаємного доповнення. Він припускає спиратися на такі здібності одних членів колективу, яких бракує в інших. Цей метод особливо важливий

при формуванні робочих груп, які в цьому випадку виявляються міцними та неконфліктними;

– метод психологічного заохочення. Він базується на тому, що настрої людей, їхні почуття піддаються регулюванню, потребують певної підтримки. Для цього необхідно проводити ювілеї, презентації, різні форми проведення сумісного відпочинку. Ці та подібні до них заходи знімають психологічну напругу, сприяють емоційній розрядці, викликають почуття взаємної симпатії і, таким чином, створюють морально-психологічну атмосферу в організації, що сприяє профілактиці виникнення конфліктів [2, с.26-31].

Отже, запобіганню конфліктів сприяє все, що забезпечує збереження нормальних ділових відносин, зміцнює взаємну довіру.

Якщо конфлікту все ж таки не вдалося запобігти, то необхідно шукати шляхи його вирішення. На цьому етапі слід:

– повністю припинити конфронтацію та досягнути взаємного примирення сторін;

– знайти компроміс — часткове задоволення домагань обох сторін і взаємних поступок, що приведе до взаємного виграшу;

– задовольнити об'єктивні вимоги і претензій сторін.

Сучасна конфліктологія виділяє два основні типи вирішення конфлікту в організаціях:

1. Авторитарний тип, коли вирішення конфлікту здійснюється шляхом застосування владних повноважень.

При цьому типі вирішення конфлікту використовуються такі методи:

– переконання і навіювання, що практично невід'ємні, а керівник намагається використовувати свої права, посадове положення, авторитет і через диктат впливати на конфліктуючі сторони силою логіки, фактів, особистого прикладу;

– силове погодження непримиримих інтересів, спрямованих на зближення конфліктуючих сторін, що дозволяє домогтися зняття напруженості у взаєминах;

– перетягування на свій бік певних структур - авторитетних співробітників, профспілок тощо.

Основна перевага авторитарного типу вирішення конфлікту полягає в тому, що при його використанні економиться час, а його головний недолік зводиться до того, що конфлікт при цьому не вирішується повністю, причини його не усуваються і можливе його повернення.

2. Демократичний тип вирішення конфлікту, при якому застосовуються конструктивні способи.

Демократичний тип конфлікту має свої переваги. Він ближче до реального вирішення проблем, дозволяє знайти об'єднувальні чинники, тобто задовольнити (можливо, не завжди повністю) інтереси сторін [1, с.15-16].

Отже, можна зробити висновок, що в кожній організації дуже важливо прагнути до швидкого і повного вирішення конфліктів, інакше вони можуть стати постійними. Важливе значення при цьому має створення сприятливої атмосфери співпраці, доброзичливих міжособистісних відносин членів колективу в процесі трудової діяльності. Це одне з найперших завдань керівника організа-

ції. Адже ефективно управляти - це вміння створювати таку атмосферу, в якій з мінімальними втратами реалізовувалися б поставлені перед організацією завдання.

### **Література**

1. Смеляненко Л. М., Петюх В. М. Конфліктологія: Навч. посіб. / За заг. ред. В.М. Петюха, Л.В. Торгової. – К.: КНЕУ. – 2003. – 315с.
2. Полухина А.Н. Управление конфликтами в сфере кадрового менеджмента // Управление персоналом. – 2009. №1. – С. 26-31.
3. Щербакова Е.С. Эффективное управление конфликтами в организации // Экономические науки. – 2011. - №1. – С. 15-16.

*Шинкаренко И.В., Самофалова Т.В.*

## **ПУТИ РАЗВИТИЯ ДУХОВНОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНТЕЛЛИГЕНЦИИ**

Вопрос о духовном и культурном развитии человека далеко не новый, но по-прежнему чрезвычайно актуальный, ибо в духовном совершенствовании было и есть наивысшее предназначение человека. Потребность в духовном развитии, открывающем высшие смыслы бытия человека, свойственна не всем людям. Психологи отмечают, что большая часть человеческого общества даже не доходит до стадии самоактуализации, вполне удовлетворена своей обыденной, комфортной жизнью, стремится жить «как все», реализуя первичные материальные и эмоциональные потребности и не задумываясь о своем «высшем» предназначении. Впрочем, данные характеристики вряд ли применимы для коллектива Красноармейского индустриального института. Ориентируясь на лучшие традиции технической интеллигенции прошлого, хорошо осознавая её миссию в современном обществе, администрация, профком, студенческое самоуправление предпринимают немало усилий для поиска путей, направлений, средств и возможностей духовного развития коллектива.

Работа объединённого профкома студентов, сотрудников и преподавателей, в направлении духовного развития членов профсоюза, с одной стороны, сложна, а с другой стороны, интересна и многогранна, ибо требует разновекторных действий с учётом интересов всех контингентов участников общественной организации. Среди 6 комиссий профкома заслуживает внимания опыт работы культурно-массовой комиссии по духовному развитию. «Три кита», на которых зиждется её деятельность – это организация культурного досуга, развитие мотивации членства в профсоюзе, формирование корпоративной культуры коллектива.

Культурно-массовая комиссия выступает инициатором и активным участником развития корпоративной культуры, целенаправленно формирует корпо-



ративные ценности и традиции. По инициативе профкома разработана и внедрена система поощрения преподавателей и сотрудников, отдавших работе в институте 10 и более лет трудового стажа, а также чествования юбиляров и ветеранов преподавательского труда. Стимулируются достижения и других категорий членов профсоюза: так, по инициативе профкома и совместно с администрацией вуза в коллективе ежегодно проводятся конкурсы «Лучший молодой преподаватель» и «Лучший лектор». При поддержке профкома в институте работает «Дебатный клуб», в рамках которого особой популярностью пользуется конкурс «Лучший спикер-преподаватель» и «Лучший спикер-студент». Инициатором создания и работы такого клуба, его неумолимым руководителем выступил член профкома студент А.Якушев. В 2012 году членами культурно-массовой комиссии был инициирован конкурс «Создай логотип КИИ ДонНТУ», определены победители среди преподавателей и студентов. Теперь профком не просто награждает победителей разных конкурсов, а вручает подарки с корпоративной символикой, что способствует единению коллектива. Традиционно в коллективе проводятся корпоративные праздники, посвященные Дню работников образования и науки, Новому году, 8 Марта, Дню защитника Отечества. Члены культурно-массовой комиссии собрали материал и описали через личностное преломление историю деятельности вуза и историю его профсоюзной организации за 50 лет в сборнике «Атланты и кариатиды». Подготовка такого исторического очерка учебного учреждения – важнейший компонент в формировании его корпоративной культуры. В настоящее время готовится его второе издание.

Члены комиссии отражают события профсоюзной жизни в местной прессе, на страницах издания «Донецкий политехник». Благодаря усилиям членов комиссии начато издание «Профсоюзного вестника». Студенты института – авторы этого издания и вузовской газеты «Горизонт» - стали лауреатами фестиваля студенческой прессы, а члены профсоюзной организации отметили, что информированность их о жизни и начинаниях профсоюза значительно улучшилась.

Мотивацию членства в профсоюзе повышает и организация соревнования на лучшую профсоюзную группу студентов и сотрудников, разработка критериев и требований. Итоги этого соревнования обычно проводятся ежегодно в ноябре месяце. Группы-победители награждаются коллективными поездками в Святогорск, в Соледар, на Артёмовский завод шампанских вин, на «Донбасс-Арену», в Донецкий планетарий, музей-усадьбу С.Прокофьева и др. Нередко преподаватели, сотрудники и студенты имеют возможность участвовать и в паломнических поездках к местам религиозных святынь. Финансируются такие поездки в основном за счёт средств профкома. Мотивации студенческого членства в профсоюзе способствуют участие их в летнем проекте «Студенческая республика» и зимние поездки в Карпаты. Один раз в два года профком организует выставку «Таланты твои, институт!», в которой в 5 номинациях (декоративно-прикладное творчество, фото, вышивка, литературное творчество, творчество детей) могут участвовать студенты, преподаватели, сотрудники, де-

ти сотрудников. По итогам выставки издаётся каталог, сама демонстрация талантов пользуется неизменным интересом.

Красноармейский индустриальный институт ДонНТУ всё больше ассоциируется в обществе с одним из значительных культурных центров не только г. Красноармейска, но и всего западного Донбасса. Члены профсоюзной организации – и студенты, и преподаватели, и сотрудники – активно повышают свой культурный уровень, посещают концерты, проводимые во Дворце культуры ПАО ш/у «Покровское». А это – широкий спектр культурных мероприятий: и выездные спектакли донецких театров, и выступления артистов Донецкой филармонии, и концерты коллективов «Донбасс», «Ставрополье», «Гуцулия». Несколько раз в семестр культурно-массовая комиссия организует выезд желающих в областной центр с целью посещения наиболее значимых культурных событий Донецкой области. Так, в 2011-2012 году студенты и сотрудники института стали зрителями концертов фестивалей «Звёзды мирового балета», «Квітневий благовіст», VIII регионального фестиваля музыки Ф.Шопена и др. Члены комиссии не ограничиваются организацией посещения выездных концертов и проведением традиционных праздников, а формируют содержательную культурную среду и внутри коллектива. К таким примерам можно отнести авторский концерт бардовской песни студента Романа Сапрыкина, встречу с нашим земляком, запорожским поэтом А.Ковтуном, автором слов гимна о городе Красноармейске, с участниками ансамбля народных инструментов «Одинокая гармонь» и др. А в рамках подготовки к празднованию 200-летия со дня рождения Т.Г.Шевченко в институте профкомом совместно с городскими общественными организациями была проведена презентация и обсуждение макета будущего памятника великому Кобзарю. Институтская общественность совместно с жителями города, скульптором, архитектором имела возможность вести дискуссию относительно будущего памятника, его месторасположения, роли Т.Шевченко в нашей жизни, а потом эта дискуссия была продолжена в студенческих группах и подразделениях института.

Профком постоянно ищет новые формы культурно-массовой работы, которая объединяет, способствует личностному росту и поднимает на более высокий уровень наши коммуникативные возможности, формирует наши корпоративные ценности. Дальнейшее движение в направлении духовного развития коллектива можно обозначить словами Паоло Коэльо: «Никто не зажигает свечу, чтобы хранить ее за дверью, ибо свет затем и существует, чтобы светить, открывать людям глаза, показывать какие вокруг чудеса».

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

*Skorik A.T., Biletska L.L.*

#### **THEORY OF NEW STATE MANAGEMENT AS A MEANS OF IMPROVEMENT OF STATE ADMINISTRATION**

In modern science of state administration there is a constant process of formation of new paradigms which are aimed directly at increasing the efficiency of state decisions. We shall not insist on their being universal, original and permeated with novelty of paradigm. It is only a well corrected and edited foundation. As a result, there also appear new theories, principles, methods and models on which our contemporaneity lays great expectations and hopes for effective results from direct actions. Ukraine needs such system of state administration, in which activity of public bodies will head for achieving a real result, certainly on condition of reducing the state's expenses.

Recently, the ground was created for realization of such tasks for which the conception of new state management (NSM) has become its scientific base. Of course, it is not a universal conception, but still it has certain advantages. It is confirmed by both home and foreign research workers, who investigated into the theory of new state management. So, let's analyse NSM from all of possible aspects, emphasizing all possible advantages and disadvantages of this theory. It is the aim of this article.

As it has already been pointed out, new theories are created on the basis of certain old, already existing before theories. The theory of new state management did not become an exception. It was formed under the influence of different theories, already known inside out. Possibly it will become more perfect. In any case, we will hope on it. Generally, government activity is a process of achievement of national aims and tasks through state organizations. [5] And government activity must defend national interests, define and implement effective strategies of growth, meet the expectation and hope of overwhelming part of society. Public organs are responsible for realization of these and other items. But, unfortunately, in spite of our hope on their honesty and transparency, they do not comply with the criteria of ideality. And it, certainly, influences the result. What solution to this problem can be offered? It is very simple – to modernize the state sector and pass a part of their plenary powers to the private sector on competitive principles. It is on this approach that NSM rests. [3]

Besides the conception of new state management there is a number of similar theories, which united, intersected, divided and formed more new directions. For example, such as: theory of agreement on granting state services, theory of executive management and so on. In fact, constantly there arise certain problems with their effective implementation: a hostile attitude, scarce financing, corruption, etc. The origin of NSM took place in 80-s of the XX century and at once this theory become widespread in such countries, as France, Great Britain, Italy, Pakistan, New Zeland,

Germany, and at once it started to be widely used in practice. Its main propositions are as follows:

- to get a measureable result from the process of state administration for the exactly set period;
- reducing the staff of office workers;
- privatization of units in state ownership;
- strict suppression of corruption;
- high level of administrative power;
- practicable measuring of results;
- saving of state expences;
- rational distribution of roles and duties;
- accuracy, transparency and clearness, and so on. [2,4]

But the majority took and are still taking this conception with animosity. Certainly, it is a not panacea, but nobody talks about the complete restructuring or alteration. Only perfection of already existent and inveterate theories is meant here.

As to Ukraine, we have today a problem in state financial management. One of basic problems, as research workers consider, is disparity of public internal financial control (Public Internal Financial Control - PIFC) to the European model. It was developed by the European Commission (in 1990-s) for countries-applicants for integration into the ES. This conception is used by the countries which are trying to develop their own state internal checking systems and create the proper systems of national state administration and financial control and audit. [3] A great deal of attention is here paid to procedures of preliminary and current control, which is aimed at finding out the reasons of violations, their prevention, so on. Similar control is conducted by the Ministry of finance, define local bodies. [1]

Thus, we can make certain conclusions. There are dramatic economic changes in Ukraine, there is a radical destruction of former mechanism of management the economy, its replacement by market methods. Objective difficulties are related to destruction of one control system and incompleteness, fragmentariness of construction of another one. Ukraine which has embarked on the way of reforms faces lots of problems. It is, therefore, necessary to search for some ways to solve the existent existent problems. The introduction of new state management which already is actively used in many countries of the world can become a way out. And it should be remembered that everything is in our hands. Get's act and certainly hope that our efforts will not be vain, but certain steps will have a positive return.

### ***Література***

1. Скібіцька Л.І., Скібіцький О.М. Менеджмент. Навч посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 416 с.
2. Іванілов О. С., Економіка підприємства: підручник. - К.: Центр учбової літератури, 2008.- 376с.
3. Іваницька О.М, Чумакова І.Ю., Теорія нового державного менеджменту та її

застосування при модернізації державного фінансового контролю// Фінанси України. - №5, 2011. – с. 68-77

4. Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна державна: Програма економічних реформ на 2010-2014 роки//www.pravda.com.ua.

5. Державно-адміністративна діяльність у II десятилітті розвитку ООН. –К., 1991. – с 43

*Доломанова К.Ю.*

## **ПРОГРАМУВАННЯ ВИДАТКІВ РОЗПОРЯДНИКІВ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ**

**Актуальність:** Використання бюджетних коштів потребує особливої уваги в умовах економічної кризи. Для вирішення проблем фінансування кожний розпорядник бюджетних коштів складає низку програм, які мають бути погоджені та затверджені розпорядчим документом вищого рівня. Кількість програм, які складає розпорядник коштів, використовуючи одні й ті самі дані, постійно збільшується, що призводить до проблеми взаємоузгодження цих програм, як на стадії розробки, так при процедурі внесення змін до цих програм.

Актуальним постає питання скорочення чисельності програм, які розпорядники коштів використовують для планування бюджету, на основі оптимізації всіх існуючих програм.

**Мета:** Мета статті полягає у розвитку теоретичних положень щодо удосконалення процесу бюджетування головних розпорядників коштів. Об'єктом дослідження є програми які використовують для бюджетного планування. Предметом дослідження є методичні підходи до планування витрат місцевих бюджетів на основі програмно-цільового методу управління.

**Дослідження проблеми.** Значний внесок в формування концептуальних надбудов, що розкривають зміст програмно-цільового управління, його методологію та теоретичні засади внесли вчені, як М.Я.Азаров, який у колективній монографії основну увагу приділив закордонному досвіду впровадження та використання програмно-цільового методу [1]. М. Крупка, Н.Б. Ярошевич, В.Є. Матвійшин розглянули та проаналізували етапи впровадження програмно-цільового методу планування видатків в Україні [3],[7]. Усього нараховується вісім етапів, кожен з яких потребує удосконалення. Т.Б. Лебеда., І.В. Запратріна, які розглянули особливості й проблеми застосування основних компонентів програмно-цільового методу (ПЦМ) у практиці реалізації бюджетного процесу в Україні [2].

Під бюджетним плануванням слід розуміти теоретичне обґрунтування: комплекс організаційно-технічних, методичних заходів із визначення кількісних і якісних складових доходів і видатків бюджетів у ході їх формування, розгляду і затвердження. Його основною метою є ефективне управління бюджетними коштами у середньостроковій перспективі, оскільки реалізація

стратегічних процесів не обмежується лише одним роком. Основними цілями бюджетного планування є підвищення дисципліни витрачання бюджетних коштів бюджетними установами. [4].

Для місцевих бюджетів це повинно передбачати здійснення певних видів видатків за умови наявності узгодженої програми дій у даній сфері з аналогічними програмами інших територіальних громад, а також регіональними програмами; наявністю техніко-економічного обґрунтування, прогнозу очікуваних соціально-економічних результатів втілення даної програми, загальну та поетапну вартісну оцінку, графік впровадження [6]

На практиці головні розпорядники коштів розробляють програми, які мають спільні риси, але є окремими документами, що мають протягом року шляхом внесення змін проходити процедуру взаємоузгодження. При внесенні змін у бюджетну програму, потрібно вносити зміни у програму соціально-економічного розвитку та навпаки. Ці програми приймаються розпорядчими документами вищого рівня, внесення змін до яких є окремою процедурою, та потребує додаткового часу. На практиці досить часто виникає питання: на яку програму потрібно спиратися у першу чергу. Особливо це актуально тому, що програми подаються у різні відомства та затверджуються у різний час.



Як можна побачити, усі програми мають низку спільних елементів, використання яких є обов'язковим для кожної програми. Головною спільною рисою усіх програм є - довгострокове планування з урахуванням заходів, що мають здійснюватися та фінансування цих заходів. З цього можна побачити, що при складанні програм використовуються одні й ті самі інструменти стратегічної менеджменту. Не зважаючи на те, що розробка програм соціально-економічного розвитку розпочалася в Україні раніше, ніж використання програмно-цільового методу планування бюджетних видатків, основою довгостро-

кового планування був програмно-цільовий підхід. Для того, щоб вирішити проблему взаємоузгодження програм, потрібно оптимізувати бюджетні програми і програму соціально-економічного розвитку у єдину програму. Автор статті пропонує таку структуру єдиної програми:

- Стратегічна мета розпорядника бюджетних коштів;
- Завдання, які потрібно виконати для досягнення стратегічної мети розпорядника бюджетних коштів. Для постановки завдань якнайкраще використувати типовий перелік бюджетних програм по напрямках діяльності. Ті стратегічні цілі, які вказані у кожній бюджетній програмі по окремих видах діяльності є універсальними завданнями для єдиної програми.

- Аналіз поточного стану. Цей елемент є спільним для усіх видів програм. Цей аспект більш детально розглянуто у програмі соціально-економічного розвитку, тому що у бюджетних програмах основний акцент робиться на фінансуванні. Соціально-економічна програма враховує і соціальний аспект.

- Фінансування. Цей аспект більш детально розглянуто у бюджетних програмах. Для поєднання програм потрібно приділити особливу увагу на розподіл витрат. У програмі соціально-економічного розвитку цей аспект більш узагальнений. Витрати не мають чіткої класифікації, яка дає змогу розподілити їх на категорії.

- Основні показники виконання програми. Для кожної галузі існує низка показників, які відображають поточний стан галузі. При розробці бюджетної програми розпорядники бюджетних коштів користуються типовим переліком показників ефективності виконання. Деякі з них є специфічними та використовуються у виняткових випадках, згідно зі специфікою галузі, тому потрібно вибрати найбільш актуальні, чітко вимірювані показники, інформація по яких регулярно надходить протягом періоду планування. У типовому переліку не враховано деякі показники, які розпорядники коштів використовують у внутрішньому обліку. Головною метою при виборі показників має бути універсальність та відповідність поставленій меті. Таким чином у єдиній програмі головний акцент робиться на показники, які використовуються у програмі соціально-економічного розвитку, який доповнюється статистичними даними, показниками ефективності виконання бюджетних програм та іншими.

- Окремо у єдиній програмі має бути прописаний механізм реалізації, основні критерії ефективності (якісні та кількісні). Акцент на кількісні робиться на бюджетних програмах, акцент на якісні у програмі соціально-економічного розвитку.

Висновок: Сполучення елементів програми соціально-економічного розвитку та бюджетних програм дозволить отримати найбільш ефективний програмний документ, що враховує усі аспекти діяльності розпорядника бюджетних коштів.

### **Література**

1. Бюджетна політика у контексті соціально-економічного розвитку України. Програмно-цільовий метод у бюджетному процесі: [у 6 т.] / [голов. редкол. М.Я. Азаров (голова) та ін.] – К.: НДФІ, 2004. – Т.4, 2004.– 368с.
2. Запатріна І. В. Програмно-цільовий метод бюджетування / І. В. Запатріна //Фінанси України.- 2006.- №10 – С. 156-178.
3. Крупка М. Програмно-цільовий метод бюджетування в Україні / М. Крупка // Вісник Львівського університету. - Сер.: Економічна. - Львів : Вид-во ЛНУ ім. Івана Франка. - 2009. - Вип. 41. - С. 16-34.
4. Лютий І., Савич Л. Суперечності планування видаткової частини державного бюджету України//Формування ринкової економіки в Україні. 2009. Вип. 19. С. 81–87
5. Наказ Міністерства фінансів України від 09.07.2010 р. № 679 «Про деякі питання проведення експерименту по запровадженню програмно-цільового методу складання та виконання місцевих бюджетів»
6. Сунцова О. О.Місцеві фінанси: навч. Посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2010. — 488 с.
7. Ярошевич Н. Б., Матвіщук В.Є. Етапи впровадженні програмно-цільового методу в Україні//Науковий вісник НЛТУ України. - 2011. - Вип. 21.18

*Ігнатова О.А.*

## **ФІНАНСИ ДОМОГОСПОДАРСТВ У СКЛАДІ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**

Місце фінансів домогосподарств у складі фінансової системи залежить від ознак, які покладено в основу розмежування сфер і ланок фінансової системи. Фінанси домогосподарств виділяють:

– в окрему сферу фінансової системи, якщо за основу побудови фінансової системи взято рівень економічної системи та сукупність певних ознак функціонування;

– як складову у сфері децентралізованих фінансів, якщо за основу розмежування приймається рівень управління.

Крім того, будучи складовою фінансової системи, фінанси домогосподарств через непереривні вхідні та вихідні грошові потоки тісно пов'язані з іншими сферами фінансової системи:

– зі сферою державних фінансів – через сплату податків, зборів, різних платежів, а натомість - отримання різних видів трансфертів, заробітної плати для державних службовців і працівників державних підприємств та установ;

– зі сферою недержавних підприємств та організацій – через отримання заробітної плати й сплату вартості товарів та послуг;



- зі сферою страхування – через сплату страхових платежів та отримання страхового відшкодування;
- зі сферою фінансового ринку – через отримання кредитів та сплату відсотків за їх користування, розміщення депозитів та інвестування грошових коштів у цінні папери тощо.

Фінанси домогосподарств є одним з елементів фінансової системи держави, проте мають свої особливості, які відрізняють їх від інших елементів системи. Специфіка фінансів домогосподарств визначена тим, що ця сфера фінансових відносин найменш регламентована державою. Дійсно, процес створення та витрачання централізованих грошових фондів, таких, наприклад, як державний бюджет, знаходиться під суворим державним контролем. Процес формування грошових фондів підприємства також певною мірою визначається державою (вимоги до мінімального розміру статутного капіталу, система оподаткування, регламентація порядку розрахунку амортизаційних відрахувань і деяких інших елементів собівартості тощо). Домогосподарство самостійно вирішує необхідність та спосіб формування грошових фондів, їх величину та цільове призначення, про час їх використання. Іншими словами, в умовах ринкової економіки держава не має інструментів прямого впливу на процес розподілу доходу домогосподарств.

Разом з тим держава здатна впливати на загальну величину доходу, який реально має в своєму розпорядженні домогосподарство. Реальні доходи домогосподарств утворюються в результаті багатократного розподілу та перерозподілу вартості сукупного суспільного продукту в процесі реалізації фінансових стосунків домогосподарств та держави. Підвищення ставок податків, що виплачуються фізичними особами, веде до скорочення їхнього реального доходу. Разом з тим фінансові ресурси, мобілізовані за допомогою збору податків, прямують через бюджет в сферу охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення, в результаті рівень реальних доходів домашніх господарств зростає. Надзвичайно актуальною проблемою для України є формування значною частиною населення свого життєвого рівня через механізми так званого “тіньового” сектора економіки. Саме в ньому економічно активні члени українського суспільства дістають достойне визнання своїх талантів і наполегливої праці. За твердженням українських учених, “тіньова діяльність спричиняє понад 43 % загальної нерівності, а заробітна плата – менше 23 %, чистий дохід від особистого підсобного господарства – 11 %” [1]. Важливою проблемою, пов'язаною з доходами працюючого населення, продовжує залишатися додаткова зайнятість, яка часто не має нічого спільного з професією та кваліфікацією, а в 97 % випадків є незареєстрованою. Узагалі ж, за даними обстежень робочої сили, не за фахом працюють 70 % осіб із вищою освітою у сфері фізичних, математичних і технічних наук, 46 % – біологічних, агрономічних і медичних наук, 76 % – прикладних наук і техніки [2]. В останні роки одним із важливих факторів збільшення доходів домогосподарств (особливо західних областей України) стала трудова міграція за кордон. Заробітки трудових мігрантів витрачаються, насамперед, на поліпшення житлових умов, освіти, медичне обслуговування, придбання автомобілів, складної побутової техніки. Тобто кошти в основному витрачаються на споживання. Проте, на жаль, інвестиційний потенціал величезних коштів, зароблених за кордоном, в Україні практично не використовується.

Сьогодні, мабуть, однією з найгостріших соціально-економічних проблем України, що не дозволяє країні гідно розвиватися в умовах глобальної конкуренції, є низький рівень масового інвестування. Значна кількість вільних коштів у

українських громадян, з одного боку, й гостра потреба в цих засобах у підприємств реального сектору економіки – з іншого, потребують пошуку способів залучення коштів населення країни, створення ефективного інституту фінансового посередництва в організації інвестиційного процесу.

Домогосподарства являють собою носії інвестиційних ресурсів у економіці. Їх основою є фінансові рішення, що приймаються домашніми господарствами за умов формування заощаджень – обрання інструментів накопичення.

Відсутність інвестиційного інтересу домашнього господарства до цих інвестиційних інститутів можна пояснити такими причинами.

По-перше, рівень доходів населення залишається невисоким, кількість бідних громадян залишається значною (за даними Інституту демографії і соціальних досліджень НАН України, до категорії бідних в 2010 р. належить кожна третя родина [2]; відповідно дослідженням Research&Branding Group [1], 53% домогосподарств в 2009р. використовували стратегію «споживання» й 42% – стратегію «заощадження»).

По-друге, залишаються велика частка населення з доходами нижче прожиткового мінімуму, сильна галузева та регіональна диференціація доходів населення, високий рівень концентрації доходів (близько 28% українців мають доходи нижчі встановленого прожиткового мінімуму [3]; за даними журналу «Фокус» [4], сумарна вартість активів 20 найбагатших українців в 2010 р. дорівнювала дохідній частині українського держбюджету за 2009р., в той час як вартість активів 300 найбагатших – лише 166%).

По-третє, значний вплив на фінансову поведінку має високий рівень тіньової економіки, прихованих доходів підприємницької діяльності, корупція.

По-четверте, важливим чинником фінансового вибору населення є недостатній рівень розвитку фінансового ринку, що характеризується як обмеженістю фінансових продуктів, так і відсутністю необхідних норм, правил, інститутів (захист прав власності, відкритість та достовірність інформації, регуляторна політика тощо), що, в свою чергу, обумовлює відсутність довіри до фінансових інститутів та нерозвиненість інвестиційної стратегії домогосподарств.

По-п'яте, проблемою нормоутворення фінансової поведінки вітчизняних домогосподарств є відсутність належної державної політики щодо захисту учасників фінансової взаємодії, забезпечення соціально-економічної та політичної стабільності в суспільстві.

Отже, домогосподарства є одним із основних суб'єктів економічної діяльності в суспільстві. Виступаючи складовою фінансової системи, фінанси домогосподарств через неперервні вхідні та вихідні грошові потоки тісно пов'язані з іншими сферами фінансової системи. Однією з найгостріших соціально-економічних проблем України є низький рівень масового інвестування. Забезпечення цільового інвестиційного використання фінансових ресурсів населення (у тому числі їх депозитів) фінансовими інститутами можливе за рахунок державного стимулювання даних суб'єктів у випадку здійснення ними прямого інвестування власних фінансових ресурсів, інвестиційного кредитування нефінансових корпорацій та цільового інвестування коштів населення. В ситуації високого рівня тіньових доходів населення в Україні необхідно створити такі фіскальні умови діяльності економічних суб'єктів, які, не зменшуючи, а навпаки, підсилюючи їхню економічну активність, забезпечать максимум вигод від роботи в легальному секторі працедавцям, найманим робітникам і самозанятим громадянам.

### Література

1. Касьян М. Модели финансового поведения украинцев: рациональность или эмоции? // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rb.com.ua.rus/projects/uacrisis/5212/>.
2. . Кожна третя родина в Україні бідна – дослідження. // Українська правда. – 25.08.2010. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.life.pravda.com.ua > problem/4c74e5dl5058e/](http://www.life.pravda.com.ua/problem/4c74e5dl5058e/).
3. Економічна теорія : навч. посіб. / [В. О. Білик, О. І. Гойчук, Г. А. Орехівський, Т. І. Побережець та ін.]; за ред. В. О. Білика, П. Т. Саблука; 4-е вид., перероб. та доп. — К.: ННЦ ІАЕ, 2004. — 560 с.
4. Суммарная стоимость активов 20 самых богатых украинцев равна доходной части украинского госбюджета за 2009 год. // Фокус. – 09.04.2010.

Ковалев В.Н., Лысенко С.Н., Атаева Е.А.

## ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ КАК ФОРМА ВЫРАЖЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА

*Аннотация.* Статья раскрывает методологический подход к оценке стоимости интеллектуальной собственности как продукта функционирования интеллектуального капитала в структуре человеческого капитала в среднегодовом исчислении. Рассмотрены также методы расчета стоимости человеческого капитала по трем этапам его формирования и методы расчета экономической эффективности для собственников интеллектуального и физического капитала.

*Ключевые слова:* человеческий и интеллектуальный капитал, интеллектуальная собственность, затраты, капитализация, эффект, производственные отношения.

*Анотация.* Стаття розкриває методологічний підхід до оцінки вартості інтелектуальної власності як продукту функціонування інтелектуального капіталу в структурі людського капіталу в середньорічному обчисленні. Розглянуті також методи розрахунку вартості людського капіталу за трьома етапами його формування та методи розрахунку економічної ефективності для власників інтелектуального і фізичного капіталу.

*Ключові слова:* людський і інтелектуальний капітал, інтелектуальна власність, витрати, капіталізація, ефект, виробничі відносини.

*Annotation.* The article exposes the methodological going near the estimation of cost of intellectual property as a product of functioning of intellectual capital in a human capital structure in an average annual calculation. The methods of calculation of cost of human capital on three stages of his forming and methods of calculation of economic efficiency are considered also for the owners of intellectual and physical capital.

*Key words:* human and intellectual capital, intellectual property, expenses, capitalization, effect, productive relations.

*Постановка проблеми.* Одной из основных задач современного рыночного производства в Украине является инвестиционно-инновационное развитие экономики регионов. При этом немаловажная роль отведена инвестициям в инновационное совершенствование не только физического капитала, но, и повыше-

ние профессиональной успешности и результативности функционирования человеческого капитала, и в первую очередь его элемента – интеллектуального капитала, продуктом которого является интеллектуальная собственность.

Актуальность этой темы становится более значимой по мере развития инновационной стратегии государства, возрастания уровня экономического потенциала, который уже сейчас нуждается в обновлении своего технико-технологического арсенала. В этом аспекте возникает необходимость в определении сущности интеллектуальной собственности, экономической оценки ее уровня на основе нового методологического подхода, базирующегося на таких категориях как человеческий, интеллектуальный капитал и сложившиеся общественные отношения существующей экономической формации.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Известно не мало работ, в которых рассмотрены вопросы методологии оценки интеллектуальной собственности как продукта функционирования интеллектуального капитала, особенно в последнее десятилетие. Среди исследователей, посвятивших свои труды раскрытию сущности этой категории и методов определения затрат, стоимости и прибыли от использования интеллектуальной собственности: Э. Бруклинг, В.Ефремов, С. Ильяшенко, В. Иноземцев, Б. Леонтьев, В. Петренко, Й. Русс, Дж. Тис, Л. Эвидсон, С. Альберт, М. Семькина, Г. Нашкерская, И. Бигдан и др.

Однако в работах этих ученых использованы в основном традиционные затратные методы бухгалтерской оценки стоимости прав и прибыли от использования интеллектуальной собственности и недостаточно внимания уделено таким критериям как человеческий и интеллектуальный капитал, методы стоимостной оценки затрат на них и их капитализации. А именно эти вопросы являются и новыми и актуальными для развития теории и практики инновационного воздействия на эффективность использования человеческого и интеллектуального капитала.

Известны также противоречивые взгляды ученых на сущность человеческого, интеллектуального капитала и интеллектуальной собственности, на их сочетание и соотношение. Так, например, в противовес формуле о сущности интеллектуального капитала, состоящего из человеческого, структурного и потребительского капитала, представленной в работе И. Бигдана [8], Е.Н. Ястремская с соавторами рассматривает интеллектуальную собственность как составную часть интеллектуального капитала [6, стр. 49], с чем также трудно согласиться, как и с позицией И. Бигдана.

Совсем наоборот, по своей экономической сущности интеллектуальный капитал является составной частью человеческого капитала, затраты на который, т.е. на получение и закрепление профессиональных знаний, кристаллизуются в интеллектуальной собственности как продукте функционирования интеллектуального капитала, капитализация которых (т.е. затрат) происходит в рамках производственных отношений между собственниками человеческого и физического капитала.

Поэтому целью данной работы является внесение ясности в квалификацию и сочетание категорий человеческого, интеллектуального капитала и интеллектуальной собственности, а также определение методологического подхода к стоимостной оценке затрат на человеческий и интеллектуальный капитал и результат их функционирования – интеллектуальную собственность в контексте инновационного развития экономики регионов.

Основная часть. Методологический подход к решению данной проблемы определен нами исходя из следующих научных положений:

1. Интеллектуальная собственность рассматривается как результат творческой деятельности человека – собственника интеллектуального капитала (знаний, умений, навыков и др. форм его проявления, затраты на формирование которых прошли все стадии капитализации согласно законам рыночного производства) и реализуемый на рынке интеллектуальных услуг в виде товара.

2. Интеллектуальный капитал формируется в составе общечеловеческого капитала, уровень которого определяется затратами на его развитие по трем этапам:

допроизводственном (в период от рождения человека до вступления в производственную или трудовую деятельность);

воспроизводственном, в течение которого затраты на жизнедеятельность человека, т.е. на человеческий капитал, определяются из источников: заработной платы и других доходов;

инновационном, в течение которого уровень затрат на интеллектуальный капитал определяется инвестициями со стороны работодателя или самого работника в его профессиональные знания, опыт, навыки.

Методы количественной оценки стоимости человеческого и интеллектуального капитала разработаны нами и опубликованы ранее [1; 2; 3; 4], поэтому в данной работе только приводится формула расчета стоимости человеческого капитала в среднегодовом исчислении.

3. Процесс капитализации указанных затрат происходит в условиях сложившихся производственных отношений между двумя собственниками: наемным работником – собственником интеллектуального и человеческого капитала и работодателем – собственником средств производства (если они арендуются в творческом процессе) по поводу образования интеллектуальной собственности, её реализации, распределения, присвоения и использования (потребления).

4. В творческом процессе без привлечения наемных средств труда, принадлежащих работодателю, производственные отношения проявляются во взаимоотношениях между собственником интеллектуального капитала и покупателем интеллектуальной собственности как продукта (обычно это класс работодателей). Количественное выражение этих взаимоотношений проявляется в прибыли или рентабельности продукта в виде интеллектуальной собственности, которые определяются как разность между ценой и затратами. Минимальным уровнем такой рентабельности может служить народнохозяйственная рентабельность инвестиций в инновационные процессы, т.е.  $E_n = 15\%$ . Более обстоятельное обоснование уровня рентабельности подвержено законам рыночного формирования цены в зависимости от спроса и предложения на интеллектуальную продукцию.

Исходя из указанных выше научных положений стоимость продукта в виде интеллектуальной собственности ( $I_c$ ) может быть оценена по следующей предлагаемой нами формуле:

$$I_c = \left[ \frac{C_{чк}}{365} \times T_p \times \left( 1 + \frac{R_{ис}}{100} \right) \right], \quad (1)$$

где  $C_{чк}$  – стоимость человеческого капитала в среднегодовом исчислении, тыс. грн.;

$T_p$  – время разработки продукта в виде интеллектуальной собственности, дней;

$R_{ис}$  – рентабельность интеллектуальной собственности, %.

Для оценки стоимости человеческого капитала в среднегодовом исчислении может быть использована следующая предложенная нами ранее формула [1, с.92]:

$$C_{чк} = \left( \frac{Z_{дпф}}{T} + \frac{Z_{чкп}}{I_{пц}} + \Delta Z_{чкп} \right), \quad (2)$$

где  $Z_{дпф}$  – затраты на допроизводственное формирование человеческого капитала. В расчет принимается наличный доход на одного жителя (региона, страны);

$T$  – среднее число лет допроизводственного формирования человеческого капитала, лет;

$Z_{чкп}$  – среднегодовые воспроизводственные затраты на человеческий капитал. Принимается на уровне среднегодовой заработной платы работающего, включая отчисления на социальные нужды;

$I_{пц}$  – индекс потребительских цен;

$\Delta Z_{чкп}$  – среднегодовые инвестиции в человеческий капитал на инновационном этапе на профессиональное обучение за счет самого работника, работодателя или спонсоров.

Ввиду отсутствия информационной базы для оценки допроизводственных затрат на человеческий капитал ( $K$ ) можно воспользоваться формулой, предложенной Т.М. Осипчуком [5]:

$$K = \frac{П}{N\%}, \quad (3)$$

где  $K$  – человеческий капитал, тыс. грн.;

$П$  – годовой доход от профессиональной деятельности родителей, тыс. грн.;

$N\%$  – процент капитализации (15%).

Расчет  $I_c$  может быть выполнен на примере со следующими условными данными:

$C_{чк} = 42$  тыс. грн./год;  $T_p = 100$  дней;  $R_{ис} = 15\%$ .

$$I_c = \frac{42}{365} \times 100 \times \left( 1 + \frac{15}{100} \right) = 13,2 \text{ тыс. грн.}$$

Если для создания интеллектуальной собственности нужны средства производства, принадлежащие работодателю, и результат функционирования интеллектуального капитала представляется в виде опытного образца или другого натурального продукта, в формуле 1 должны быть учтены амортизационные отчисления и стоимость технологической энергии, т.е. стоимость физического капитала, используемая в процессе создания интеллектуальной собственности ( $C_{фк}$ ). В этом случае формула 1 приобретает вид:

$$I_c = \left[ \left( \frac{C_{чк}}{365} + \frac{C_{фк}}{365} \right) \times T_p \times \left( 1 + \frac{R_{ис}}{100} \right) \right], \quad (4)$$

Нашими дослідженнями на прикладі промисловості Донецького регіону встановлено, що в структурі трудового потенціалу Донецького регіону в 2010г. фізический капітал склав 15%, а людський капітал – 85%. Таким образом, удельная величина стоимости физического капитала может быть принята на уровне:

$$C_{\text{фк}} = 42,0 \times \frac{15}{100} = 6,3 \text{ тыс. грн.}$$

В этом случае ценность ( $I_c$ ) составит:

$$I_c = \left[ \left( \frac{42}{365} + \frac{6,3}{365} \right) \times 100 \times \left( 1 + \frac{15}{100} \right) \right] = 15,2 \text{ тыс. грн.}$$

Отсюда доля от реализации интеллектуальной собственности как продукта для работодателя должна составить 2,28 тыс. грн. ( $15,2 \times 0,15$ ), доля собственника интеллектуального капитала – 12,92 тыс. грн. ( $15,2 \times 0,85$ ).

*Выводы.* Методологический подход к определению ценности интеллектуальной собственности как продукта функционирования интеллектуального капитала в структуре человеческого капитала (в среднегодовом исчислении) позволяет раскрыть единство и взаимосвязь исследуемых категорий. Такой подход можно отнести к инновационной методологии, которая существенно отличается от известных методов оценки стоимости интеллектуальной собственности, основанной на устаревшей амортизационной методологии. Он отражает также новые взгляды на распределительные (общественные) отношения в производственной сфере между двумя собственниками: наемными работниками – собственниками интеллектуального капитала и работодателями – собственниками финансовых ресурсов.

### Література

1. Ковалев В.Н. Измерение человеческого капитала (аспекты теории и практики) / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева // Труд в XXI веке: Сборник материалов международной научно-практической конференции (20-22 апреля 2011г., г. Москва). Том 1. Тверь: Издательство «СФК-офис», 2011. – С.88-95.
2. Ковалёв В.Н. Теоретические аспекты исследования человеческого капитала / В.Н. Ковалёв, Е.А. Атаева // Вісник Донецького національного університету (науковий журнал). Серія В. Економіка і право, № 1, 2010 – С. 43-48.
3. Ковальов В.М. Методологічні підходи до визначення ефективності використання людського капіталу / В.М. Ковальов, С.М. Лисенко, І.А. Булавина, О.А. Атаєва // Формування ринкової економіки: Зб. наук. Праць. – Спец. вип.: Т.3. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 148-160.
4. Ковалев В.Н. Современные методы мониторинга состояния интеллектуального капитала / В.Н. Ковалев, В.В. Миусская // Инновационное развитие экономики России: сценарии и стратегии: Пятая международная конференция; М.: МГУ им. М.В. Ломоносова. Сборник статей. Т.1 / Под. Ред. В.П. Колесова, Л.А. Тутова. – М.: ТЕИС, 2012. – С. 696-703.
5. Осіпчук Т.М. Проблеми оцінювання людського капіталу / Т.М. Осіпчук // Вісник Національного університету водного господарства і природокористування: Зб. наук. праць. – Рівне: НУВГП, 2008. – С. 66-72.
6. Ястремська О.М. Інтелектуальний капітал підприємства: проблеми визначення та оцінки / О.М. Ястремська, В.В. Воліков, Д.О. Ріпка // Теоретичні і практичні аспекти

- економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. – Маріуполь: Аванті, 2010. – Т.1. – С. 47-53.
7. Ильяшенко С. Сущность, структура и методические основы оценки интеллектуального капитала предприятия / С. Ильяшенко // Экономика Украины. – 2008. – №11. – С. 16-26.
  8. Бігдан І.А. Оцінка вартості прав інтелектуальної власності в системі управління інтелектуальним капіталом / І.А. Бігдан // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. – Маріуполь: Аванті, 2010. – С. 139-146.

*Коробський Р.В.*

## **АВТОМАТИЗОВАНА ОБРОБКА ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ В СИСТЕМАХ ПЛАНУВАННЯ І КОНТРОЛІНГУ**

Ефективне використання орієнтованої на результат і ліквідності системи планування і контролінгу, як інструмента керування, вимагає автоматизації обробки інформації. Необхідність використання ЕОМ при цьому обумовлена, з одного боку, великим обсягом даних, що повинні бути оброблені і збережені, потребою постійного звернення до вихідних даних, а з іншого боку - великою кількістю розрахункових операцій, які потрібно проробити за можливо більш короткий час, щоб вчасно підготувати структуровану щодо проблеми управлінську інформацію.

З урахуванням розв'язуваних задач і форм реалізації автоматизованих інформаційних систем (АІС) можна виділити два основних етапи їх розвитку: автоматизована обробка й облік замовлень (договорів) у якості інтегрованої АІС та АІС як концептуальна основа інтегрованої інформаційно-керуючої системи.

У залежності від обсягу охоплених АІС задач на підприємстві можна розрізнити цілісні системи і їх частини (підсистеми). Відповідним чином підготовлені числові дані утворюють підсистеми, чи субсистеми, що входять у загальну систему чи розрахунків у єдину інформаційну керуючу систему, у якій усі задачі підприємства зважуються на основі обліку кількісних даних, орієнтованих на різні періоди.

На обох етапах розвитку АІС програмування визначених рішень здійснюється для передбачених ситуацій на базі конкретних вихідних даних. Таким чином, в обох випадках мова йде про диспозитивні системи, причому насамперед в інформаційно-керуючих системах підготовляються рішення з області задач керування підприємством. У всіх системах, крім того, потрібно проведення інтегрованої обробки даних з економічних позицій, що обумовлює наявність визначених передумов.

Перша передумова: дані по можливості повинні враховуватися автоматично на місці їх первинного виникнення.



Друга передумова: вхідні дані в остаточній формі, придатній для обробки на комп'ютері, повинні бути отримані так, щоб перебіг операційних процесів здійснювався по можливості без регулюючого втручання. Це у свою чергу припускає створення відповідним чином організованої бази даних.

Третя передумова: усі розрахунки показників повинні здійснюватися по можливості у процесі безупинно організованого аудиту його окремих етапів.

Системи, орієнтовані на автоматизоване виконання розрахункових задач з метою обробки замовлень (договорів) і пов'язаних з ними документованих розрахунків, виникли тоді, коли на велику ЕОМ було перекладено окремі, закріплені за конкретними виконавцями, робочі операції по обробці даних, що виконувалися до того на звичайних обрахункових машинах. Машина першого і другого покоління у були призначені для виконання саме таких технічних задач. Вони були орієнтовані винятково на використання перфокарт і перфострічок, тому забезпечували тільки послідовний доступ до даних.

Задачі типу керування складськими запасами спочатку окремо програмувалися і спиралися на свої локальні картотеки бази даних. Зв'язки із суміжними блоками задач враховувалися лише в обмеженому масштабі. У такий спосіб виникли ізольовані острівці обробки даних. Масові дані оброблялися за допомогою програмування рутинних робочих операцій на основі повторного обліку цих даних, а потім представлялися у формі звітів.

На наступному етапі відбулася інтеграція обробки взаємозалежних областей, наприклад, задачі продажу зі складу стали розглядатися разом із відповідним розрахунковим блоком системи фінансово-економічних розрахунків.

В даний час зусилля спрямовані на те, щоб створити глобальні всеосяжні автоматизовані розрахунково-облікові системи, орієнтовані на розрахункові задачі, на базі застосування комп'ютерів нового покоління із запам'ятовуючими пристроями прямого доступу. При цьому забезпечується інтегрована машинна обробка замовлень, починаючи з обліку заявки клієнта і розрахунків складських запасів, завантаження потужностей і визначення термінів, а також розрахунків витрат, балансових і фінансових показників. Крім того, на цій основі одержують дані для звітності за минулі періоди і проводять документальний облік, запропонований законодавством. У підрозділах підприємства зрештою розглядаються окремі планові дані і виконуються планові розрахунки, наприклад, обраховуються збутові програми, технологічні процеси, планові витрати. Такий підхід до розвитку автоматизації розрахунків обумовлюється можливостями об'єднання обчислювальних систем у мережі. При цьому окремі децентралізовані діалогові станції в підрозділах обладнані своїми ПЕОМ, що дозволяє використовувати їх у якості невеликих незалежних ЕОМ, як пристрої введення-обробки даних центральної ЕОМ. Відповідальний співробітник, таким чином, може не тільки самостійно запускати в режимі діалогу центральні програми документованих розрахунків, відслідковуючи їх виконання, але й відбирати та запам'ятовувати необхідні проміжні дані без підключення до центральної ЕОМ, аналізувати їх за допомогою локальних універсальних чи спеціальних програм. Діалогові станції зі своїми ЕОМ сприяють реалізації поетапної надбудови загальної системи, орі-

єнтованої на виконання розрахункових задач, за рахунок об'єднання в загальну мережу всі нових острівців обробки даних.

В даний час замовлення обробляються в рамках концепцій інтегрованого автоматизованого виробництва (Computer Integrated Manufacturing - CIM) і інтегрованого автоматизованого підприємства Computer Aided Industry - CIA).

Якщо пристрої електронної обробки даних використовуються не тільки для проведення машинної інтегрованої обробки замовлень та підготовки звітності (документованих розрахунків), але й для машинних інтегрованих розрахунків по плануванню і контролю, то можна говорити про появу інструмента керування на базі ЕОМ. Такий інструмент будемо надалі називати управлінсько-інформаційною системою, чи інтегрованою управлінсько-інформаційною системою.

Автоматизована інтегрована управлінсько-інформаційна система (УІС) дозволяє одержувати машинне представлення широкого спектра управлінської інформації - планової, оперативної і контрольної інформації - інформації в документованій формі, обраховувати на ЕОМ і представляти програмувальні види управлінської і виконавської діяльності.

УІС припускає створення всеосяжної системи розрахунків і інтегрує інформаційну систему, орієнтовану на минулі періоди, з інформаційною системою, орієнтованою на майбутнє. Від системи розрахунків вона відрізняється насамперед по двох пунктах:

враховується планова інформація, що частково готується на базі розрахункових

моделей, вводиться й обробляється контрольна інформація;

1. відповідно до принципу замкнутого контуру керування на базі планових і контрольних) показників формується інформація для регулюючих впливів, що частково може бути використана автоматично в якості директивних (контрольних) цифр.

Планово-контрольна система на базі ЕОМ повинна відповідати усім вимогам, що виявляються до систем планування.

Основна функція такої інформаційної системи складається в забезпеченні співробітників комплексною інформацією, необхідною для виконання покладених на них задач, насамперед керування.

УІС припускає розробку індивідуальної для кожного підприємства глобальної чи локальної систем ПК. В її реалізації потрібні спеціальні інструменти для запису й обробки даних - банки даних і банки моделей (банки методів), мережі й ієрархічно організовані системи обчислювальних машин, орієнтованих на роботу в діалоговому режимі.

Отримана машинним способом інформація управлінського і виконавського характеру й автоматично виконувани управлінські й виконавські функції на верхньому рівні керівництва й у підрозділах підприємства можуть бути тільки частиною УІС підприємства. Частка програмувальних видів управлінської діяльності (насамперед директиви для виконання, видавані в машинному виді) зменшується в ієрархії рівнів керування підприємства в напрямку знизу нагору.

Тільки на промислових підприємствах з дуже простою організаційною структурою для цілком описуваних підзадач можна використовувати цілком автоматизовані планові контрольні інформаційні системи для керування матеріально-речовинними і вартісними процесами. В технічних областях автоматизація конструкторських й виробничих процесів на базі САПР і верстатів із ЧПУ дозволяє виконувати обсяги задач, що постійно збільшуються та частину задач із використанням АІС; в економічних областях можливості управлінської діяльності обмежені, в майбутньому значення інтегрованих систем буде обумовлено можливістю використання ЕОМ для реалізації усе більш комплексних економіко-математичних моделей з можливістю підготовки й обґрунтування прийнятих рішень.

Поряд із подальшим розвитком реалізованих на базі ЕОМ моделей для підготовки і прийняття рішень по відносно структурованих проблемах останнім часом зусилля спрямовані на вирішення задач обробки за допомогою ЕОМ слабкоструктурованих проблем. Слабкоструктуровані проблеми у прийнятті рішень характеризуються невизначеністю щодо виду й кількості факторів, що впливають на прийняття, а також взаємозв'язків між ними і, як правило, вимагають залучення на підприємство сторонніх експертів для розробки підходів до рішення. Як допоміжний інструмент при цьому використовуються експертні системи. При розгляді експертних систем мова йде в першу чергу про автоматичні моделі, розроблювані з метою аналізу, а при необхідності й цільовій структуризації заданих комплексів – моделі на основі спеціального банку знань.

Експертні системи, часто називані також системами, заснованими на використанні баз знань, являють собою специфічні комп'ютерні програми. Вони здійснюють (у рамках вузько обмеженої області застосування) облік, збереження, обробку і передачу професійних знань експертів для аналізу, діагностики і рішення проблем. Компетентність експертів виражається в предметних знаннях (факти, закони і досвід), які у певних обставинах характеризовані невизначеністю, чи в «нечітких» знаннях (евристичних, узагальнених, припущеннях, аналогіях). При цьому експертні системи відрізняються від звичайного програмного забезпечення тим, що в них виділяються знання про специфічну область застосування (наприклад, про планування і регулювання виробництва) на відміну від загальних, залежних від області застосування знань, що стосується рішення визначеної проблеми (наприклад, представлених у виді алгоритмів).

Експертні системи складаються в принципі з декількох функціональних елементів. Сутність експертних систем визначають елементи знань, чи база знань, і елементи вирішення проблем. Додатковими елементами є елемент одержання знань, елемент методичного характеру, а також діалоговий елемент.

Експертні системи дотепер використовувались тільки у вузько обмежених областях. Крім того, їх сполучення із уже наявними системами на базі ЕОМ і з іншими експертними системами - усе ще проблема, тому впроваджені системи часто являють собою лише острівці рішень. Тільки коли ці прикордонні технічні проблеми будуть вирішені, експертні системи стануть відповідними елементами в рамках реалізації концепцій автоматизованого виробництва і підприємств.

тва (СІМ- і СІА-концепцій). Оскільки знання експерта постійно удосконалюються, велику проблему представляє також необхідність постійної актуалізації бази знань. Експертні системи, що самонавчаються, знаходяться ще на стадії розробки і не можуть поки використовуватися в комерційних цілях.

Ідеал всеосяжної інтегрованої моделі підприємства, що містить усі цільові й інструментальні змінні по плануванню, контролю і регулюванню, практично недосяжний для великого підприємства. Однак не можна задовольнятися тільки створенням на підприємстві острівців обліку й обробки даних за допомогою ЕОМ. Навіть якщо спочатку неможливо досягти повної інтеграції, якій завжди буде відповідати лише часткова автоматизація, на підприємстві будуть «працювати» обмежені області, для яких можна запропонувати інтегровану обробку інформації. Мова йде про локальні підсистеми, що формуються окремо, і надалі можуть бути об'єднані в замкнуту інформаційну мережу, у якій одержується велика кількість управлінської інформації і відбувається машинна підготовка прийнятих рішень. У зв'язку з цим функціональні взаємозв'язки між підсистемами повинні бути враховані вже на першій фазі реалізації, і повинна існувати принципова концепція створення глобальної системи.

Для інтегрованої обробки інформації особливо підходять планові і звітні показники виробничого і фінансового обліку та відхилення фактичних показників від планових, що представляються як інструмент керування. Планові і контрольні розрахунки, орієнтовані на прибуток і ліквідність, утворюють підсистему єдиної інтегрованої УІС, а на підприємствах, що працюють в умовах ринку і мають вартісною метою верхнього рівня збільшення прибутку й забезпечення ліквідності, вони утворюють центральну інформаційну підсистему, що у кінцевому варіанті служить стрижнем цільової інтеграції і координації всіх інших підсистем.

З урахуванням взаємозалежності між підрозділами підприємства при впровадженні сучасних комп'ютерів і використанні системи планових контрольних показників можна створити інтегровану інформаційну систему, у якій інформація буде вводитися по можливості тільки один раз, і регулярно, в міру потреби використовуватися. Збереження і використання інформації можуть проводитися як централізовано, так і децентралізовано на різних рівнях підприємства, якщо в основу цього покладена єдина концепція створення банків даних і моделей. Принципова структура системи ПІК не змінюється при впровадженні ЕОМ. Звичайно, використання комплексних пристроїв обробки даних впливає на організацію процесів і методи керування. Це справедливо як для традиційних великих ЕОМ, так і для ієрархічно організованих обчислювальних машин з децентралізованими мережами обробки даних і діалогових станцій на рівні підрозділів. Особлива гнучкість системи ПІК і розширення сфери інформаційного обслуговування досягаються при передачі результатів обробки даних безпосередньо в первинні структурні одиниці.

Якщо в області фінансово-економічних розрахунків і інших областей є стандартні програми, то побудова інтегрованої УІС на базі ЕОМ вимагає спеціальної розробки індивідуально для кожного підприємства, включаючи загальну

концепцію мультифункціональної системи ПІК, концепцію відповідних банків даних і моделей.

У залежності від виду концепцій для реалізації субсистем інформаційної системи вибирають комп'ютерне устаткування (конфігурації комп'ютерів).

Основна мета при розробці загальної концепції інтегрованої УІС на базі ЕОМ -структурувати останню таким чином, щоб кожен учасник комунікаційного процесу був у певний час забезпечений необхідною кількісною і якісною інформацією, необхідною для виконання задач, і міг здійснювати бажані робочі операції або прямо через комп'ютер, або при його допомозі. В будь-якому випадку управлінські задачі повинні виконуватись машиною тільки в економічно припустимому обсязі.

Відповідно до цього обов'язкова частина концепції системи в цілому повинна містити насамперед проект системи ПІК на верхньому рівні керування підприємством і на рівні керівництва його підрозділів, потрібен також опис зв'язаної з цим структури інформаційних потоків, банків даних і моделей, інструкції з обліку даних, системи кодування, що має високий рівень комплексності задач, і які може створити тільки робоча група в рамках спеціального проекту. Поряд із системними аналітиками в ній повинні брати участь керівники всіх підрозділів підприємства. Одночасно варто розробляти систему розрахунків і систему ПІК, що базується на ній. Проект УІС у цілому ще не зобов'язує до її синхронної реалізації. Щоб зменшити ризик у зв'язку з обмеженістю чисельності персоналу і відсутністю досвіду, рекомендується паралельно розробляти і впроваджувати окремі субсистеми.

Попередньо сформована концепція УІС у цілому забезпечує стикування вже розроблених і ще розроблювальних субсистем.

Особливою проблемою при створенні проекту загальної концепції інтегрованої УІС, деталізованих концепцій субсистем є розробка процесу ущільнення інформації з метою формування багатобічної кількісно оцінюваної інформаційної піраміди. Тут можна порівняти двох груп процесів ущільнення інформації:

- процеси ущільнення кількісної інформації (переважно шляхом сумування чи агрегування),
- процеси ущільнення якісної інформації (переважно шляхом селекції (добору) за допомогою спеціальних алгоритмів).

Кожен набір даних може бути представлений за допомогою різних способів ущільнення. При ущільненні (агрегуванні, узагальненні) декількох наборів даних виникає безліч можливостей їх представлення за рахунок комбінування різних ступеней ущільнення. Наприклад, можлива ситуація, коли з одного набору даних одержують інформацію кілька різних користувачів: співробітник відділу збуту - по показниках обсягу продажів, сумах покриття і запасів у розрізі одного продукту; менеджер продуктового відділу по тим же показникам - у розрізі продуктової групи/ менеджер продуктового напрямку по тим же показникам - у розрізі продуктового напрямку; керівництво підприємства - щодо показників сукупного обсягу продажів, загальним сумах покриття і обсягу запасів. Однак це не означає, що керівництво підприємства не може, наприклад, одержати ін-

формацію про динаміку показників по визначеному продукту. Доступ до інформації, що наявний на ієрархічно більш низьких ступінях, завжди повинний залишатися відкритим. Насамперед за рахунок впровадження децентралізовано обладнаних діалогових станцій на кожному рівні керування може бути згенерована й отримана відповідна специфічна інформація в розрізі продуктів, ринків і клієнтів, щодо персоналу і виробництва, заходів і проектів.

*Коробський Р.В., Снігур Р.В.*

## **СУЧАСНІСТЬ І ЯКІСНИЙ АНАЛІЗ РИЗИКІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Доцільність прийняття конкретного господарського рішення, що містить певні ризики, може бути виявлена проведенням ґрунтовного аналізу цих ризиків. У багатьох наукових працях [1] наголошується на необхідності застосування системного підходу до аналізу ризику підприємства, який передбачає: всебічне (наукове, технічне, технологічне, маркетингове, стратегічне) вивчення підприємства та середовища його функціонування як джерела ризику; аналіз зовнішніх та внутрішніх факторів ризику; побудову й аналіз ланцюжка розвитку подій за впливу тих або інших факторів; визначення показників оцінки рівня ризику; встановлення механізмів та моделей взаємозв'язку показників і факторів ризику. Об'єктом аналізу ризику мають бути стратегічні, інноваційні, інвестиційні рішення щодо поточного та майбутнього розвитку підприємства, взаємовідносини з колективом, постачальниками сировини, споживачами продукції, конкурентами.

У низці праць із проблем ризику пропонується застосування якісного та кількісного аналізів ризику. Розглянемо спочатку особливості якісного аналізу, який має на меті визначити чинники й зони ризику та провести ідентифікацію можливих ризиків. Для даного виду аналізу характерними є два аспекти [2]:

– перший аспект пов'язаний з необхідністю порівнювати очікувані позитивні (сприятливі) результати із можливими економічними, соціальними несприятливими наслідками;

– другий аспект пов'язаний з виявленням впливу рішень, які приймаються в умовах невизначеності та конфліктності, на інтереси суб'єктів господарювання. У рамках діяльності певного суб'єкта господарювання може бути використана така класифікація зон ризику: безризикова зона, зона допустимого ризику, зона критичного ризику, зона катастрофічного ризику. Основними критеріями розмежування виступають: прибуток, виручка, власні кошти підприємства, втрати, коефіцієнт ризику. Іноді в межах зони допустимого ризику виокремлюють мінімальну зону та зону підвищеного ризику, використовуючи як критерії чистий і розрахунковий прибутки від здійснення підприємницької діяльності. Змістовну характеристику основних зон ризику в процесі здійснення господарських операцій подано в табл. 1.

Таблиця 1.-

## Характеристика основних зон ризику

Зона ризику	Характерні ознаки
Безризикова зона	Відсутність будь-яких утрат під час здійснення господарських операцій
Зона допустимого ризику	Можлива величина втрат не перевищує розміру очікуваного прибутку. У найгіршому випадку — втрата всього прибутку, за сприятливого збігу обставин — незначний розмір утрат, що припадає на одну ризиковану ситуацію. Часті випадки настання ризику. Велика ймовірність виникнення витрат даного рівня. Втрати піддаються точному розрахунку в межах одного року. Настання ризикових подій не змушує систему до зміни певних цілей
Зона критичного ризику	Можливий розмір утрат перевищує прибуток, але не є більшим за виручку. Нечасті випадки настання ризику. Середній рівень ймовірності виникнення даного рівня втрат. Настання ризикованих подій змушує систему до зміни певних цілей
Зона катастрофічного ризику	Найбільш небезпечна; можливі втрати перевищують виручку та можуть досягти величини, що дорівнює майну підприємства. Вкрай рідкісні випадки настання ризику. Дуже низька ймовірність виникнення втрат даного рівня. Настання ризику може призвести до банкрутства, краху або ліквідації фірми

Перейдемо до розгляду деяких (особливо актуальних для розгляду наприкінці 2012 року) основних видів господарських ризиків та ідентифікації причин їх виникнення.

Політичний ризик передбачає наявність імовірності можливого негативно-го впливу на діяльність суб'єктів господарювання з боку держави через проведення нею політичного курсу розвитку країни. Цей вид ризику належить до системних ризиків, оскільки суб'єкти підприємницької діяльності не можуть безпосередньо впливати на них для мінімізації втрат у випадку їх реалізації. Але підприємства повинні завжди враховувати політичні ризики у своїй діяльності. Реалізація політичного ризику може бути спричинена здійсненням певних подій політичного характеру:

військові події, виникнення локальних конфліктів, здійснення революцій, переворотів тощо;

загострення внутрішньополітичної ситуації в країні внаслідок проведення глобальних політичних заходів (референдумів, виборів);

зміни в політичному курсі, що проводиться державою (наприклад, націоналізація, відмова нового уряду виконувати зобов'язання, прийняті на себе попереднім, тощо);

зміни геополітичної ситуації (наприклад, введення ембарго (заборони) на відносини з виробниками певних країн, так само як і світового співтовариства стосовно фірм даної країни).

Визначити ступінь політичного ризику можна за спеціально розробленими методиками. Більшість міжнародних організацій користується власними методиками. Особливо цікавою є система оцінювання ступеня політичного ризику, розроблена спеціалістами Всесвітнього банку, подана в табл.2. Запропонована в таблиці методика може бути використана передусім тими інвесторами, котрі спроможні вкладати фінансові кошти за межами своєї країни (як правило, це стосується міжнародних фінансових організацій).

Таблиця 2.-

Оцінювання ступеня політичного ризику за методикою всесвітнього банку

Рейтинг	Особливості ризику
PR-1	Низька ймовірність появи ризику в коротко-, середньо- та довгостроковому періоді. Ситуація в країні дуже стабільна, тому існує позитивне ставлення до виплати зовнішнього боргу, яке навряд чи зміниться
PR-2	Не передбачається ризику в коротко- та середньостроковому періоді. Довгостроковий ризик важко оцінити, але перспективи не є негативними. Існує достатньо часу для передбачення політичного ризику. Позитивне ставлення до виплати зовнішнього боргу навряд чи зміниться
PR-3	Ризик малоймовірний у коротко- та середньостроковому періоді. Довгострокові перспективи не ясні, але вони не є негативними. Часу достатньо для того, щоб виявити політичний ризик. Ставлення до виплати зовнішньої заборгованості позитивне, але може змінитися
PR-4	Ризик малоймовірний у коротко- та середньостроковому періоді, але на довгостроковий період потенційно негативний. Достатньо часу для передбачення середньострокового ризику. Ставлення до виплати зовнішнього боргу може змінитися, але, ймовірніше, воно є позитивним
PR-5	Ризик малоймовірний у короткостроковому періоді. Є достатньо часу для захисту. Тенденція з ризиком у середньо- та довгостроковому періоді незрозуміла, але, наймовірніше, вона має негативний характер. Ставлення до зовнішньої заборгованості несприятливе
PR-6	Ризик малоймовірний у короткостроковому періоді, але занадто мало



	часу для захисту. Середньо- та довгострокові перспективи — негативні. Ставлення до виплати зовнішнього боргу спірне
PR-7	Ризик імовірний у коротко- та середньостроковому періоді. Є можливість покращання ставлення до зовнішньої заборгованості в довгостроковій перспективі завдяки зміні уряду
PR-8	Ризик можливий у будь-який час. Політична ситуація дуже нестабільна; ставлення до виплати зовнішнього боргу вкрай негативне
PR-9	Ризик остаточно визначений. Відсутня будь-яка можливість щодо зміни політичного курсу уряду або ставлення до зовнішньої заборгованості

Політичні ризики тісно пов'язані із соціальними ризиками (їх особливістю є те, що вони багато в чому зумовлюють один одного). Соціальний ризик може виражатися в ризику конфліктів із громадськістю та ризику, пов'язаному з працівниками підприємства (окремим або групою). Ризики конфліктів із громадськістю мають місце тоді, коли ефективна для підприємства стратегія йде врозріз з інтересами будь-яких соціальних груп, що можуть бути виражені в законах, активній реакції протестувальників від цих груп. Даний вид ризику шкодить конкурентоспроможності фірми, завдаючи шкоду торговій марці, привабливості підприємства та його продукції, ускладнює відносини фірми з органами державної влади (неможливість отримання державного замовлення (контракту), отримання субсидій, податкових пільг тощо). Виникнення такої ситуації може спричинити конфлікти з окремими працівниками, робочим колективом підприємства в цілому (страйки, невиходи на роботу, блокування вивозу готової продукції з території підприємства тощо). Соціальні ризики можна передбачати, а за умови ефективної організації роботи служби підприємства зі зв'язків із громадськістю — значно знизити ступінь їхнього впливу. Окремий прояв соціальних ризиків являють собою ризики, пов'язані із захворюванням, смертю окремого працівника (в основному це стосується тієї частини персоналу, що є носієм ноу-хау даної фірми або займає ключові позиції в управлінні); недбальством, нечесністю та безвідповідальністю будь-якого учасника бізнесу. Управління цими ризиками значно ускладнено через труднощі щодо прогнозування їх виникнення. Як окремий випадок соціальних ризиків можна розглядати і демографічні ризики, специфіка яких полягає в тому, що вони можуть спричинити виникнення інших видів ризиків (наприклад, ризиків, пов'язаних із реалізацією продукції).

Екологічний ризик — ризик завдання збитку навколишньому природному середовищу. Відповідно до ДОСТУ це ймовірність негативних наслідків від сукупності шкідливих впливів на природне довкілля, котрі спричинять необоротну деградацію екосистеми, заподіяння шкоди навколишньому природному середовищу від запланованої діяльності, що впливає з екологічної оцінки несприятливих (або небезпечних) природних процесів і явищ, оптимізації використання природних ресурсів.

Адміністративно-законодавчі ризики — ризики, що чинять вплив на діяльність суб'єктів господарювання та виникають унаслідок адміністративних і законодавчих змін. Джерела даної групи ризиків: введення відстрочки (мораторію) на різні види платежів, із зовнішніми включно; несприятливі зміни в податковому законодавстві; обмеження в конвертації національної валюти (обміні її на іноземну); проблеми, пов'язані з обмеженням прав власності щодо продукції, створюваної підприємством; імовірність виникнення конфліктів підприємства із законодавством.

Введення відстрочки, або мораторію, на різні види платежів, із зовнішніми платежами включно, є причиною виникнення цілої групи ризиків практично для всіх суб'єктів господарювання, що працюють як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Встановлення подібних обмежень може проявлятися в різних формах (заборона бартерних операцій, тимчасовий мораторій на переказ грошей у країну-партнера тощо). Як свідчить практика, несприятливі зміни в податковому законодавстві особливо характерні для нестабільних економік та економік, що розвиваються, і становлять собою наслідок макроекономічної нестабільності. Група цих ризиків може бути реалізована в двох основних формах: збільшення наявних податкових ставок на діяльність суб'єктів господарювання та майно, що використовується ними при цьому; розширення бази оподаткування, що виражається у встановленні податкових відрахувань на раніше не оподатковувану базу.

Ризики, джерелом походження яких є обмеження, що вводяться державою на конвертацію національної валюти в іноземну, можуть бути реалізовані через цілий ряд причин, суть яких полягає в установленні обмежень для підтримки паритету внутрішньої грошової одиниці. Дана група ризиків особливо актуальна, коли підприємство займається зовнішньоекономічною діяльністю або значна частина його партнерів перебуває за межами держави його функціонування.

Завдяки якісному аналізу можна виділити велику групу ризиків, які виникають у процесі здійснення господарської діяльності. Розглянута вище класифікаційна система ризиків носить практичний характер та може бути використана для вибору засобів управління ризиком у виробничо-господарській

Потреба в ідентифікації та відокремленні суттєвих чинників ризику, підвищенні ефективності процесу управління, існування можливості вибору конкретного господарського рішення із сукупності альтернативних варіантів зумовлює необхідність доповнення якісного аналізу кількісним. Він покликаний кількісно визначити ступінь окремих ризиків і ризику певного виду діяльності в цілому.

### **Література**

1. Вітлінський В. В., Верченко П. І. Аналіз, моделювання та управління економічним ризиком: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. — К.: КНЕУ, 2000. — 292 с.
2. Волков И., Грачева М. Анализ проектных рисков // Корпоративный менеджмент, <http://www.cfin.ru>.
3. Вяткин В. Н., Гамза В. А. Хэмптон Дж. Дж. Управление риском в рыночной экономике. — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2002. — 195 с.
4. Глуценко В. В. Управление рисками. Страхование. — г. Железнодорожный Моск. обл.: Крылья, 1999. — 336 с.
5. Глуценко В. А., Глуценко И. И. Разработка управленческого решения. Прогнозирование-планирование. Теория проектирования экспериментов. — г. Железнодорожный, Моск. обл.: Крылья, 2000. — 400 с.
6. Гоберман В. А., Гоберман Л. А. Основы производственного менеджмента: моделирование операций и управленческих решений: Учеб. пособие. — М.: Юристь, 2002. — 336 с.
7. Деева Н. Е. Сущность и классификация экологических рисков // РИСК, 2001. — № 5. — С. 50—54.
8. Дерлоу Д. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень: Пер з англ. — К.: Всеуито, Наук. думка, 2001. — 242 с.

*Коробський Р.В., Снігур Р.В.*

## **ОСНОВНІ АСПЕКТИ ІМІТАЦІЙНОГО МОДЕЛЮВАННЯ У СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМАХ**

З розвитком обчислювальної техніки і дискретного аналізу дедалі ширшого розвитку та використання набувають алгоритмічні (імітаційні) моделі. Серед основних етапів процесу імітаційного моделювання можна виокремити такі:

1. аналіз характеристик і закономірностей функціонування керованого (досліджуваного) об'єкта: виокремлення на змістовному (вербальному, концептуальному) рівні системи обмежень (ресурсних, фізичних, правових, соціальних тощо), визначення показників вимірювання та оцінки результатів, формулювання цілей, гіпотез та проблем розвитку;

2. конструювання імітаційної моделі: перехід від реального об'єкта до логічних схем, які імітують його поведінку, та алгоритмів (моделей), формальна постановка задач, що розв'язуються за допомогою імітаційного моделювання;

3. підготовка системи даних для моделі: формування інформаційного забезпечення, необхідного для функціонування імітаційної моделі, зокрема, визначення структури та способів подання даних, джерел їх отримання, форм і режимів зберігання, встановлення взаємозв'язків і взаємозалежності між різними масивами та базами даних;

4. програмна реалізація імітаційної моделі: створення чи адекватне використання існуючих програмних продуктів, що забезпечують можливість безпосередньої практичної реалізації моделі на персональних комп'ютерах;

5. оцінка адекватності моделі: порівняння результатів, накопичених у процесі дослідної експлуатації моделі, на підставі інформації, отриманої про реальний об'єкт, який імітується, виявлення та аналіз розбіжностей і в разі необхідності внесення корекцій до моделі;

6. проведення імітаційних експериментів. Очевидно, що даний етап є цільовим (власне кажучи, заради нього й будується імітаційна модель). Він включає в себе стратегічне та тактичне планування експериментів, власне експериментування («імітаційні експерименти»), котре завершується інтерпретацією отриманих результатів і прийняттям на підставі зроблених висновків рішень щодо оцінювання та управління об'єктом (підприємством, банком, фінансовою фірмою, торговельною організацією, холдингом тощо).

Стратегічне планування імітаційного експерименту спрямоване на розв'язання низки питань якісного характеру. До таких, наприклад, можна віднести формулювання гіпотез щодо характеру залежностей між параметрами моделі чи вибір конкретних методів дослідження з урахуванням їх взаємовпливу.

Тактичне планування експерименту повинно прояснити питання стосовно визначення способів та умов його проведення. Типовими задачами тактичного планування є вибір початкових значень для параметрів моделі чи визначення послідовності варіації цих значень.

Одним із важливих аспектів у процесі роботи (дослідження) з імітаційною моделлю є аналіз її чутливості. Під ним розуміють визначення ступеня мінливості значень цільових показників моделі, зумовлених мінливістю (невизначеністю, варіабельністю) вихідних параметрів. Так, якщо за відносно невеликих змін вихідних даних відбувається суттєва зміна в результатах моделювання, то це є достатньою підставою для додаткових, більш детальних досліджень, зокрема, щодо взаємозв'язків між відповідними змінними.

До позитивних якостей імітаційного моделювання можна віднести:

- ✓ надання дослідникові (системному аналітику) можливості спостереження як кінцевого результату стосовно до показників аналізованого об'єкта, так і процесу його функціонування, що дає змогу одержати шуканий результат;

- ✓ широкі можливості щодо масштабування в процесі функціонування модельованого об'єкта;

- ✓ забезпечення багатоваріантності досліджень;

- ✓ багатофункціональність імітаційних моделей, що відображається в можливостях гнучкого вибору та наступних модифікаціях системи цілей і критеріїв, які бажано розглянути під час проведення імітаційних експериментів.

Звернімо увагу також на недоліки, що притаманні імітаційним моделям:

- ✓ оскільки імітаційні моделі за своєю природою є лише засобом для проведення деякого числового експерименту, то результати, отримані за їх допомогою, являють собою не що інше, як поодинокі випадки (можливі варіанти) роз-

виту модельованого об'єкта. Отже, всі висновки та твердження, зроблені на їх підставі, мають евристичний характер і в певних випадках можуть суттєво викривляти дійсний стан речей;

✓ у багатьох випадках отримання оцінок стосовно до ступеня наближення (чи невідповідності) між імітаційною моделлю (результатами імітаційного моделювання) і функціонуванням реального об'єкта виявляються проблематичними;

✓ здебільшого в основу процесу імітації покладено деякий статистичний експеримент, у ході якого використовуються генератори псевдовипадкових величин. Похибки, що об'єктивно притаманні таким генераторам, можуть істотно викривляти результати, отримані в ході імітаційного моделювання.

Варто також звернути увагу на пізнавальний зворотний вплив, що його дають результати, одержані в межах імітаційних експериментів, на отримання інформації, яку використовують теоретичні (аналітичні) економіко-математичні моделі. Справді, аналіз та узагальнення накопичених у процесі імітаційних експериментів даних досить часто дозволяє краще зрозуміти якісні та кількісні закономірності, притаманні поведінню керованих об'єктів, і відобразити їх в аналітичному вигляді. Це додатково вказує на справедливості того, що успішне розв'язання задач моделювання та управління функціонуванням таких складних слабоформалізованих систем, як економічні об'єкти і процеси, потребує комплексного використання цілісної системи моделей і методів як теоретико-аналітичної, так і емпіричної (імітаційної) природи. Нагадаймо, що імітаційні моделі широко використовують аналітичні моделі як органічні складові, котрі є основою, на якій ґрунтуються концептуальні співвідношення, характеристики в структурі будь-якої більш-менш складної імітаційної моделі.

Імітаційні (алгоритмічні) моделі можуть бути детермінованими і стохастичними. В останньому випадку за допомогою датчиків (генераторів) випадкових чисел імітується вплив (дія) невизначених і випадкових чинників. Такий метод імітаційного моделювання дістав назву методу статистичного моделювання (статистичних прогонів, чи методу Монте-Карло). На даний час цей метод вважають одним із найефективніших методів дослідження складних систем, а часом і єдиним практично доступним методом отримання нової інформації щодо поведінки гіпотетичної системи (на етапі її проектування).

У процесі створення та машинної реалізації математичних імітаційних моделей здійснюють такі (узагальнені) етапи:

- побудова концептуальної моделі;
- побудова алгоритму згідно з концептуальною моделлю системи;
- створення комп'ютерної програми;
- машинні експерименти з моделлю системи.

Побудова концептуальної моделі складається з таких кроків:

- постановка задачі моделювання;
- визначення вимог щодо первісної інформації та способів її отримання;
- формування гіпотез і припущень;

- визначення параметрів та змінних моделі;
- обґрунтування вибору показників і критеріїв ефективності системи;
- складання змістовного опису моделі.

У здійсненні постановки задачі моделювання економічних об'єктів і процесів використовується чітке формулювання цілей і задач дослідження реальної системи, обґрунтовується необхідність імітаційного (комп'ютерного) моделювання, обирається методика розв'язування задачі з урахуванням наявних ресурсів, визначаються необхідність і можливість декомпозиції задачі на окремі взаємопов'язані підзадачі тощо.

При зборі необхідної вихідної інформації треба звертати увагу на те, що, власне, від якості вихідної інформації про об'єкт дослідження і моделювання залежить як адекватність моделі, так і достовірність результатів моделювання.

Гіпотези при побудові моделі системи слугують для заповнення «прогалін» щодо розуміння та формалізації задачі. Припущення дають можливість провести необхідні спрощення моделі на підставі раціональних гіпотез. У процесі роботи з моделлю системи, як правило, можливим є багаторазове повернення до цього етапу залежно від отриманих результатів моделювання і нової інформації (розуміння) про об'єкт.

Під час визначення параметрів і змінних складається перелік вихідних і керуючих змінних, а також зовнішніх (екзогенних) і внутрішніх (ендогенних) параметрів системи.

Обрані показники і критерії ефективності системи повинні відображати мету (цілі) функціонування системи і являти собою функції змінних і параметрів системи.

Розроблення концептуальної моделі завершується складанням змістовного опису, котрий використовується як основний документ, що характеризує результати опрацювання концептуальної постановки задачі (розуміння її всіма суб'єктами, зацікавленими у результатах дослідження).

Побудова алгоритму містить такі складові:

- побудова логічної схеми алгоритму;
- формування математичних співвідношень (аналітичних моделей);
- перевірка достовірності алгоритму.

Спочатку, як правило, створюють узагальнену схему моделюючого алгоритму, котра задає загальний порядок (хід) дій в імітаційному моделюванні досліджуваного процесу. Після цього розробляється детальна схема, кожний елемент якої перетворюється в оператор (групу операторів) програми.

Перевірка достовірності алгоритму повинна дати відповідь на запитання, наскільки адекватно і точно він відображає сутність модельованого процесу (у конкретній ситуації) та побудованої концептуальної моделі.

Розроблення програми для ПК включає такі кроки:

1. вибір обчислювальних засобів;
2. програмування (чи налаштування відповідних параметрів існуючих програмно-методичних комплексів);
3. тестування програмних засобів.

На останньому кроці необхідно, зокрема, оцінити тривалість виконання програми на комп'ютері (витрати часу) для здійснення однієї реалізації (прогону) модельованого процесу, що дасть змогу системному аналітику правильно сформулювати вимоги щодо точності й достовірності результатів моделювання. На цьому етапі провадяться серійні обчислення за допомогою програми. Етап складається з таких кроків:

- планування машинного експерименту;
- проведення робочих обчислень;
- відповідне подання результатів моделювання (у табличній та графічній формах);
- подання рекомендацій щодо оптимізації режиму функціонування реальної системи.

Перед здійсненням робочих обчислень на комп'ютері доречно скласти план проведення експерименту з переліком комбінацій змінних і параметрів, за яких повинно відбутися моделювання системи. Завдання полягає у розробці оптимального плану експерименту, реалізація якого дозволить за порівняно невеликої кількості тестувань моделі отримати достовірні дані про закономірності функціонування реальної системи.

Результати моделювання можуть бути подані у вигляді таблиць, графіків, діаграм, схем тощо. Зазвичай найпростішою формою вважаються таблиці, хоча графіки ілюструють результати моделювання економічного об'єкта (системи) у більш наочній формі. Доцільно передбачити інтерактивний режим функціонування комплексу, виведення результатів на екран дисплея та на принтер. Інтерпретація результатів моделювання має на меті перехід від інформації, отриманої в результаті машинного експерименту з моделлю, до висновків щодо процесу функціонування об'єкта-оригіналу.

Алгоритмічне (імітаційне) моделювання — це числовий метод дослідження систем і процесів за допомогою моделюючого алгоритму.

Кожного разу, коли на хід модельованого процесу впливає випадковий чинник, його вплив імітується за допомогою спеціально організованого розіграшу (жеребкування). Таким способом будується випадкова реалізація модельованого явища, яка є одним із результатів дослідження. За результатами окремого досліду, звичайно, не можна робити висновок щодо закономірностей досліджуваного процесу. Але за великої кількості реалізацій середні характеристики (математичне сподівання, мода, медіана), що їх виробляє (генерує) модель, набувають стійких властивостей, котрі посилюються зі зростанням кількості реалізацій (прогонів). Звісно, залишається певний ризик, який характеризується тим, що модель є гомогенною, існує неповнота даних тощо. Кидання жеребка можна здійснити вручну (вибором із таблиці випадкових чисел), але зручніше це робити за допомогою спеціальних програм, що входять до складу програмного забезпечення комп'ютера. Такі програми називають датчиками чи генераторами випадкових чисел.

У складі трансляторів майже всіх алгоритмічних мов є стандартні процедури (чи функції), котрі генерують випадкові (точніше, псевдовипадкові) числа,

що є реалізаціями послідовності випадкових чисел із рівномірним законом розподілу. Наприклад, у складі транслятора мови Visual Basic — стандартна функція RND, що видає випадкові дійсні числа одинарної точності в інтервалі (0; 1). Звернення до цієї функції може мати вигляд  $\xi = \text{RND}$ , де  $\xi$  — можливе значення (реалізація) випадкової величини, яка рівномірно розподілена на інтервалі (0; 1).

### Література

1. Богатов О. И., Лысенко Ю. Г., Петренко В. Л., Скобелев В. Г. Рейтинговое управление экономическими системами. — Донецк: Юго-Восток, 1999. — 110 с.
2. Брігхем Е. Основи фінансового менеджменту / Пер. з англ. — К.: Молодь, 1997. — 1000 с.
3. Бурда М., Виплош Ч. Макроекономіка: Європейський контекст / Пер. з англ. — К.: Основи, 1998. — 682 с.
4. Варфоломеев В. И. Алгоритмическое моделирование элементов экономических систем: Практикум. — М.: Финансы и статистика, 2000. — 208 с.
5. Занг В.-Б. Синергетическая экономика: Время и перемены в нелинейной экономической теории / Пер. с англ. — М.: Мир, 1999. — 335 с.
6. Шикин Е. В., Чхартишвили А. Г. Математические методы и модели в управлении: Учеб. пособие. — М.: Дело, 2000. — 440 с.
7. Ястремський О. І., Гриценко О. Г. Основи мікроекономіки: Підручник. — К.: Знання, 1998. — 784 с.

*Косова Г.М., Свиридова Д.Е*

## ЗАДАЧА ОПТИМИЗАЦИИ РАСХОДОВ НА ПРОДВИЖЕНИЕ ТОВАРА В ИНТЕРНЕТ-СРЕДЕ

Задача оптимизации расходов на рекламу в интернет-среде является достаточно важной в практике маркетинга. Для решения такого рода задач может быть использован алгоритм, применяемый в задачах динамического программирования [1,2]. Рассмотрим  $n$  функций с неотрицательными значениями  $f_1(x_1), x_1 \in d_1, \dots, f_n(x_n), x_n \in d_n$ , где  $d_1, \dots, d_n$  — области определения переменных  $x_1, x_2, \dots, x_n$ . Требуется найти экстремум (например, максимум) функции цели

$$F(x_1, \dots, x_n) = f_1(x_1) + \dots + f_n(x_n),$$

при ограничениях на переменные  $x_1, \dots, x_n$ .



Алгоритм действия. Процесс поиска оптимального значения функции цели в пространстве фазовых координат осуществляют в виде следующих друг за другом этапов. Выполняется оптимизация текущего этапа, при возможных предположениях о результатах предыдущего этапа.

В частном случае ограничение может быть одно (если естественное требование неотрицательности переменных обеспечено):

$$x_1 + x_2 + \dots + x_n = A.$$

Определяем последовательно

$$F_{12}(A) = \max[f_1(x) + f_2(A - x)],$$

$$F_{123}(A) = \max[F_{12}(x) + f_3(A - x)],$$

$$\max F(x_1, \dots, x_n) = F_{12\dots n}(A) = \dots = \max[F_{12\dots n-1}(x) + f_n(A - x)].$$

При достижении исходного состояния процесс повторяется. Из множества условно-оптимальных решений выбирается наилучшее решение. Причем суммы частных значений полученных на шагах и предыдущие действия не влияют на определение будущих действий.

Рассмотрим теперь конкретный пример в виде задачи оптимизации расходов на интернет-рекламу. Фирма собирается выпустить на рынок новый товар, к которому она хочет привлечь внимание потенциальных покупателей, с помощью рекламы на сайтах. Пусть число сайтов возьмем равным 3. Введем в задачу обозначения ( таблица 2):

Таблица 1- Система обозначений в задаче

С - общие денежные средства, выделяемые на рекламу	
$m1_k$ – число предпринимателей, просматривающих k-й сайт.	$m2_k$ – число физических лиц, интересующихся информацией на k-м сайте.
$a1_k$ – число предпринимателей, просматривающих k-й сайт и увидевших рекламу.	$a2_k$ – число физических лиц, интересующихся информацией на k-м сайте и увидевших рекламу.
$b1_k$ – доля потребителей, положительно отреагировавших на рекламу.	$b2_k$ - доля потребителей, положительно отреагировавших на рекламу.
G – общее число положительно отреагировавших на рекламу на k-м сайте	

Будем считать, что всякий пользователь, если он заметил и прочитал рекламный элемент, реагирует на него и принимает окончательно неизменное решение. После первого размещения рекламы на k-м сайте количество пользователей увидевших ее имеет вид:

$$a1_k \cdot m1_k + a2_k \cdot m2_k,$$

Количество пользователей просматривающих k-й сайт, увидевших рекламу и положительно отреагировавших на неё, равно:

$$a1_k \cdot b1_k \cdot m1_k + a2_k \cdot b2_k \cdot m2_k.$$

Число оставшихся пользователей, на которых реклама не подействовала, составляет:

$$m1_k - a1_k \cdot m1_k + m2_k - a2_k \cdot m2_k.$$

В результате повторного размещения рекламы на k-м сайте количество пользователей впервые увидевших ее окажется равным:

$$a1_k \cdot (1 - a1_k) \cdot m1_k + a2_k \cdot (1 - a2_k) \cdot m2_k,$$

Вновь определяем количество пользователей, на которых положительно подействовала реклама:

$$a1_k \cdot b1_k \cdot (1 - a1_k) \cdot m1_k + a2_k \cdot b2_k \cdot (1 - a2_k) \cdot m2_k,$$

Количество пользователей, у которых реакция на рекламу отсутствует:

$$\begin{aligned} m1_k - a1_k \cdot m1_k - a1_k \cdot (1 - a1_k) \cdot m1_k + m2_k - a2_k \cdot m2_k - a2_k \cdot (1 - a2_k) \cdot m2_k = \\ = (1 - a1_k)^2 \cdot m1_k + (1 - a2_k)^2 \cdot m2_k. \end{aligned}$$

Осуществляя данную процедуру, последовательно шаг за шагом до  $n_k$ -ого размещения рекламной информации на k-м сайте получим итоговый результат в виде:

$$a1_k \cdot b1_k \cdot (1 - a1_k)^{n_k-1} \cdot m1_k + a2_k \cdot b2_k \cdot (1 - a2_k)^{n_k-1} \cdot m2_k.$$

Найдем общее количество интернет-пользователей, положительно воспринявших рекламные данные на k-м сайте:

$$G_k = \sum_{m=1}^{n_k-1} a1_k \cdot b1_k \cdot (1 - a1_k)^m \cdot m1_k + a2_k \cdot b2_k \cdot (1 - a2_k)^m \cdot m2_k.$$

Результирующее количество всех положительно отреагировавших на всё рекламное действие на всех сайтах, где была размещена рекламная информация, окажется равной:

$$G = \sum_k G_k = \sum_k \sum_{m=1}^{n_k-1} (a1_k \cdot b1_k \cdot (1 - a1_k)^m \cdot m1_k + a2_k \cdot b2_k \cdot (1 - a2_k)^m \cdot m2_k).$$

Суммарные затраты на размещение рекламы составят:  $\sum_k p_k \cdot n_k$ ,

где  $p_k$  – цена k-го рекламного элемента,  $n_k$  – количество рекламных элементов.

В итоге получается следующая оптимизационная задача:

$$\begin{aligned} G = \sum_k G_k = \sum_k \sum_{m=1}^{n_k-1} (a1_k \cdot b1_k \cdot (1 - a1_k)^m \cdot m1_k + a2_k \cdot b2_k \cdot (1 - a2_k)^m \cdot m2_k) \rightarrow \max \\ \sum_k p_k \cdot n_k \leq C \end{aligned}$$

В задаче функция цели имеет вид:

$$\sum_{k=1}^3 G_k \rightarrow \max.$$

При ограничениях вида:

$$\sum_{k=1}^3 p_k \cdot n_k \leq C, \quad n = 0, 1, 2, \dots, \quad \text{при } n_k = 0, \quad G_k = 0.$$

Далее для решения задачи используется алгоритм динамического программирования. Строятся несколько таблиц: исходных данных о распределении потребителей при разном числе рекламных объявлений и оптимального распределения вложений между сайтами.

В итоге получается оптимальное распределение финансовых ресурсов по сайтам:

$$f_{123}(C, n_1 + n_2) = \max \begin{cases} f_{12}(0, n_1) + G_3(\lfloor C / p_3 \rfloor) \\ f_{12}(p_1, n_1) + G_3(\lfloor (C - p_1) / p_3 \rfloor) \\ f_{12}(2p_1, n_1) + G_3(\lfloor (C - 2p_1) / p_3 \rfloor) \\ \dots\dots\dots \\ f_{12}(Np_1, n_1) + G_3(\lfloor (C - Np_1) / p_3 \rfloor) \end{cases},$$

Где  $f_{12}(A, n_1)$  - оптимальное распределение  $A$  единиц ресурса между первым и вторым сайтами,  $f_{123}(C, n_1 + n_2)$  - оптимальное распределение  $C$  единиц ресурса между всеми тремя сайтами [3, стр 32]. Таким образом, оказывается возможным распределить имеющиеся ограниченные средства так, чтобы получить за счет рекламы максимум возможных покупателей.

### Література

1. Орлова И.В., Половников В.А. Экономико-математические методы и модели: компьютерное моделирование: учебное пособие. — М.: Вузовский учебник, 2007–2010.— 365 с.
2. Попов А.М. Экономико-математические методы и модели: учебник для бакалавров / А.М. Попов, В.Н. Сотников; под ред. А.М. Попова. -М.: Юрайт, 2011.— 479 с.
3. Трояновский, В.М. Математическое моделирование в менеджменте: Учебное пособие / В.М. Трояновский. – М.: РДЛ, 2003. — 256 с.

*Литвин А.Ю.*

## МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ

Вже сьогодні можна стверджувати, що Україна знаходиться на порозі докорінних реформ у галузі страхування життя:

По-перше, питання відродження галузі залишається невирішеним, і набуває все більшої актуальності.

По-друге, з прийняттям змін та доповнень до Закону «Про страхування» було створено плацдарм для подальшого реформування та зроблено перший крок у напрямку відродження страхування життя як важливої соціально-

орієнтованої галузі в економіці України.

По-третє, результатом цієї роботи стало й те, що про галузь страхування життя в Україні почали серйозно говорити з найвищих владних трибун, повсякчас підкреслюючи її соціальне значення та великий інвестиційний потенціал, що особливо актуально на фоні пенсійної реформи, що наближається, проблем з зовнішнім кредитуванням та інвестиціями в економіку країни.

Реформування галузі, яка уже частково підтримана урядом по більшості позицій та знаходиться на стадії розглядання, і тепер лише від законодавців залежить як швидко, і на скільки рішуче буде здійснена реформа страхування життя та чи виповняться при цьому основні очікування.

Реформування галузі страхування життя відповідно до запропонованої концепції матиме за результат цілу низку як соціальних так і економічних наслідків.

Головним результатом реформи буде звичайно стрімкий розвиток страхування життя та, як наслідок, зростання страхових платежів, в першу чергу за рахунок розвитку корпоративного страхування, широке охоплення населення договорами страхування життя з відповідним рівнем соціального захисту. Досвід країн колишнього соцтабору показує, що подібні реформи призводять до вибухоподібного становлення ринку. Так наприклад у Польщі, в результаті проведення подібних реформ в рамках пенсійної реформи, учасниками якої в значній мірі виступали страхові компанії безпосередньо та через засновані ними пенсійні фонди, ринок корпоративного накопичувального страхування та додаткового недержавного пенсійного забезпечення практично за один рік сягнув розмірів, які підтримуються і сьогодні.

Провідні компанії – оператори ринку за один рік уклали більше 1,5 млн. договорів кожна, кількість агентів в деяких компаніях у цей період сягала 40 тисяч чоловік, це при тому, що агентська діяльність у Польщі підлягає ліцензуванню.

Страхування життя взагалі, а особливо корпоративне страхування життя, є одним з основних інструментів системи соціального захисту та соціального забезпечення населення. Слід зазначити, що в більшості країн світу держава ще сторіччя тому відмовилася від ідеї тотального соціального забезпечення населення за рахунок суттєвого перерозподілу національного продукту через державний бюджет.

Соціальна роль держави в цих країнах обмежувалася гарантуванням певного мінімального життєвого рівня певним верствам населення, які в силу об'єктивних причин не могли самостійно забезпечити своє існування. Хочу підкреслити, що державою гарантувався певний мінімальний соціальний стандарт. Решту соціального забезпечення держава переклала на плечі самого населення та недержавної соціальної інфраструктури, ключовими складовими частинами якої були страхові компанії, пенсійні фонди тощо. Лозунг «Ніхто не подбає про тебе краще, ніж ти сам!» був одним із атрибутів ринкової економіки та значною мірою визначав соціальну політику держави.

Подібна ситуація відбувається сьогодні і в Україні. Держава поступово ві-

дмовляється від непосильних соціальних гарантій та неефективної і економічно обтяжливої системи соціального забезпечення яка дісталася їй у спадок з радянських часів, часто не пропонуючи на заміну адекватних альтернативних інструментів.

Розвиток страхування життя, та корпоративного страхування життя зокрема повинен закрити частину прогалин в соціальній політиці держави, в першу чергу в системі соціального захисту населення та його пенсійного забезпечення. Кошти підприємств, які будуть виділятися підприємствами на створення соціальних гарантій для своїх працівників та додаткового пенсійного забезпечення через недержавну соціальну інфраструктуру на базі страхових компаній, повинні зробити свій внесок вирішення проблеми подолання бідності та зростання добробуту населення.

Розвиток корпоративного страхування повинен вплинути на відновлення довіри населення до довгострокових накопичувальних інструментів та національної грошової одиниці. Через корпоративні програми зростатиме фінансова культура та грамотність населення. Люди будуть поступово при звичаюватись до нових для себе економічних відносин, розуміючи їх реальну користь. За коротку історію ринкових економічних відносин в Україні, прикладів подібних перетворень можна навести безліч: це і безготівкові розрахунки, які досить швидко увійшли у практику вітчизняних підприємств, і електронні платіжні картки, які швидко стали надбанням широких мас. Адже одним із важливих факторів недовіри є нерозуміння принципів роботи економічної системи та відсутність позитивних прикладів її функціонування.

Таким чином в Україні буде зроблено потужні кроки в напрямку використання моделі корпоративного управління шляхом перенесення частини соціального навантаження держави на страхові компанії, недержавні пенсійні фонди (відкриті, корпоративні, професійні), банківські інституції та в цілому на систему недержавного пенсійного забезпечення.

*Лихацька О.В.*

## ВПЛИВ ЗАКОНУ РЕЙЛІ НА РІВЕНЬ СЕРВІСНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

Гравітаційний підхід описується законами Рейлі та Конверс'є, у відповідності з якими характеризується розподіл зменшення попиту на послуги знаходження потенційних споживачів по мірі віддалення від границь регіону.

Якщо сервісна організація віддалена від споживачів, то оцінка розподілу замовлень між ними по закону Рейлі буде:

$$\frac{V_{\text{споживачів}}}{V_{\text{сервісної організації}}} = \left( \frac{N_{\text{споживачів}}}{N_{\text{сервісної організації}}} \right) \times \frac{L_{\text{сервісної організації}}}{L_{\text{споживачів}}}$$

V - об'єми замовлень;

N - чисельність споживачів;

L - відстань до споживачів.

Закон характеризує розподіл, що виходить за межі регіону, де знаходиться сервісна організація, попиту на замовлення послуг. Величина цього відтоку, в свою чергу, визначається за законом Конверс'є:

$$\frac{V_{\text{споживачів послуг}}}{V_{\text{сервісної організації}}} = \left( \frac{N_{\text{споживачів послуг}}}{N_{\text{сервісної організації}}} \right) \times \left| \frac{2,5}{L} \right|^2$$

2,5 - емпірично визначений фактор купівельної мобільності;

L - відстань між сервісною організацією та її потенційними споживачами .

Це – закон зменшення об'ємів замовлень/продажу послуг, які згладжуються заходами прямого маркетингу , тобто безпосередньої роботи з кожним конкретним потенційним замовником сервісної організації, визначення параметрів надання послуг в точній відповідності до потреб замовника-клієнта.

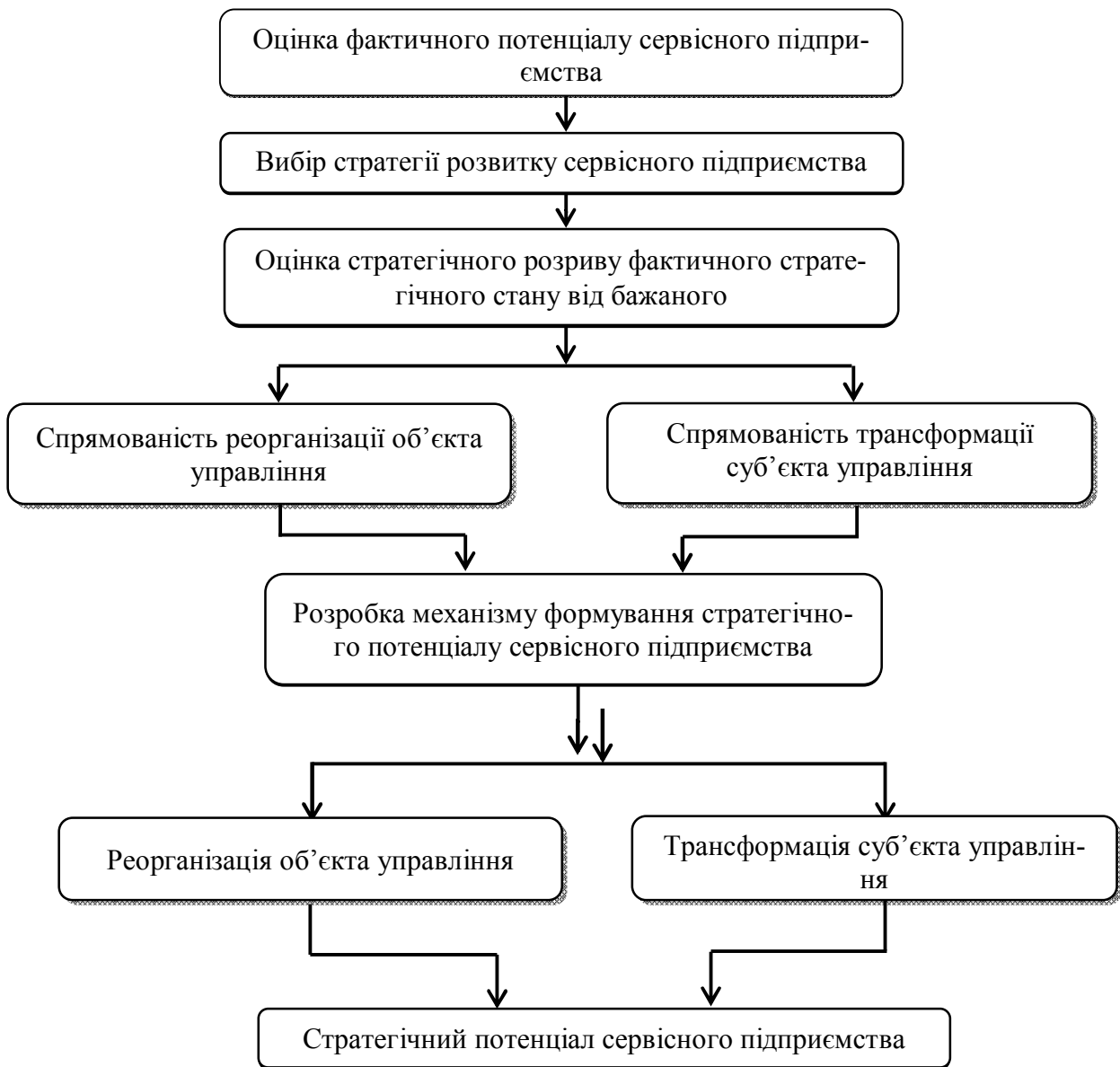


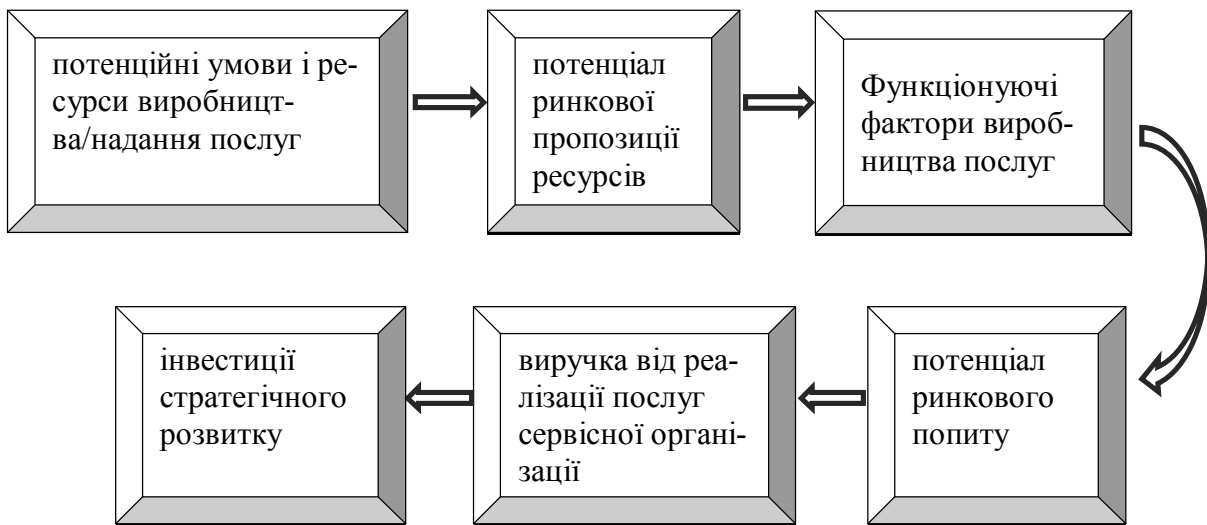
Рис.1 Схема формування стратегічного потенціалу знаходження потенційних споживачів

Виходячи з цього підходу, сукупний господарський потенціал регіону - це комплекс умов, ресурсів і факторів, що забезпечують в ньому відтворювальний процес, який залежить від рівня їх інтерналізації впливу на організацію. Він враховує обсяг розташованих в межах конкретного регіону людських, фізичних, інформаційних та фінансових ресурсів і факторів, виражених в спеціальних якісних і кількісних показниках, які виражають потенційні можливості їх реалізації.

Іншими словами, доступні для використання в ролі факторів відтворення ресурси з урахуванням їх якості, кількості і комбінації визначають сукупний господарський потенціал регіону.

Що стосується стратегічного потенціалу регіонального сервісного комплексу, то він являє собою різницю між реалізованою й перспективно можливою здатністю перетворення сукупності наявних ресурсів у фактори виробництва для отримання послуг, які відповідають максимальному платоспроможному попиту в системі інтересів «суспільство - держава - регіон - виробник».

Стратегічний потенціал розвитку знаходження потенційних споживачів доцільно визначати як різницю потенціалів його стану на початок і закінчення реалізації стратегії по схемі :



Він функціонально залежить як від потенціалу регіонального ринку послуг, так і від адаптаційного потенціалу знаходження потенційних споживачів. Останній являє собою здатність мобілізувати на вирішення господарських та соціальних проблем ресурси, що раніше не ввійшли в структуру інтересів знаходження потенційних споживачів, і скоригувати на їх величину використовувані ендогенні фактори за рахунок модернізації, інновації та подолання їх рутинного функціонування на кожному етапі реалізації стратегії.

Остання являє собою важливу значимість, оскільки для забезпечення достатнього рівня стратегічного потенціалу знаходження потенційних споживачів

важлива оцінка розриву між необхідними та фактичними параметрами його складових шляхом реалізації наступних заходів.

В системі регіональної організації української економіки реалізації вигод і переваг регіональних сервісних комплексів стає важливим (часто вирішальним) умови сталого конкурентоспроможного розвитку території. Сучасний етап формування та розвитку знаходження потенційних споживачів багато в чому характеризується нестабільним зовнішнім середовищем, посиленням конкуренції на українському ринку, (в тому числі і з іноземними виробниками), загостренням боротьби за споживача та канали збуту.

*Мальшенко К.А., Мальшенко В.А.*

## **ПРИЧИНЫ НИЗКОЙ ЛИКВИДНОСТИ ФОНДОВОГО РЫНКА УКРАИНЫ**

Фондовый рынок является неотъемлемой частью экономики любой страны. Он является целостной системой, с набором своих правил и механизмов, позволяющих осуществлять куплю-продажу ценных бумаг, страховать себя от рисков. К сожалению, за последние 20 лет украинский фондовый рынок так и не стал главным источников капитала для экономики. Налицо ряд проблем, дестабилизирующих функционирование отечественного фондового рынка и тормозящих его развитие. К таким проблемам можно отнести недостаточную развитость рынка, слабую законодательную базу, низкий уровень ликвидности, низкую техническую оснащенность и информационное обеспечение. Вышеперечисленные проблемы являются предметом научных исследований экономистов, как за границей, так и в нашей стране. Проблемами развития фондового рынка занимаются Дж.О.Брайен, Б.Бойд, Р.Барр и др. С.Москвин, Е.Звягильский, И.Шкодина, Э.Найман и др. которые осветили тенденции развития отечественного фондового рынка и проанализировали его состояние [1, 3].

В Украине фондовый рынок находится на стадии начального развития. После обретения Украиной независимости началось формирование рынка ценных бумаг, при этом в 1991 году появился первый законодательный документ, регулирующий создание и функционирование фондовых бирж, была создана первая Украинская фондовая биржа. До 1995 года эта биржа была единственной официальной торговой площадкой для украинских ценных бумаг, куплей-продажей которых занимались различные финансовые посредники – инвестиционные фонды, доверительные общества, а также коммерческие банки. Объемы торгов были незначительными, стоимость ценных бумаг – фиксированной, а их количество устанавливалось эмитентами [4]. С 1997 года начинает развиваться вторичный рынок ценных бумаг, что было обусловлено поступлением иностранных инвестиций. Этот период характеризуется ростом стоимости акций украинских эмитентов, а также высокими размерами эмиссии облигаций предприятий. Однако финансовый кризис 1997-1998 гг. привел к резкому паде-



нию иностранных инвестиций в Украину и, соответственно, к падению курса акций. Давай общую характеристику украинского фондового рынка 1997-1998 гг., можно отметить его следующие основные черты: низкая ликвидность практически всех ценных бумаг; низкая капитализация фондового рынка, обусловленная низкой рентабельностью украинских предприятий; дефицит капитала, обусловленный социально-экономической нестабильностью в стране и неразвитостью инфраструктуры рынка. Последующий период характеризовался стабильным, хоть и небольшим, ростом фондового рынка вплоть до 2008 года, когда произошел его обвал почти на 80%, а затем снова незначительное увеличение. В целом развитие фондового рынка Украины за последние 10 лет охарактеризовалось увеличением его капитализации в 10 раз, ростом рынка акций на 900%. Однако относительный рост не отражает общего уровня развития отечественного фондового рынка, состояние которого требует серьезной модернизации, включающей приведение его организационной, правовой и технологической базы к современным требованиям. Одной из важнейших характеристик состояния фондового рынка является его ликвидность, которая зависит от устойчивости спроса на ценные бумаги на рынке, который, в свою очередь, определяется инвестиционной привлекательностью и надежностью ценных бумаг. Фактор ликвидности проявляется, когда у инвестора возникает намерение быстро продать, допустим, пакет акций. Но конъюнктура рынка в этот момент неблагоприятная: спрос на данные акции упал, они стали менее ликвидными, и как следствие – инвестор несет потери или получает прибыль, меньше ожидаемой [7]. Ликвидность фондового рынка обычно оценивают по количеству совершаемых сделок (объем торгов) и величине спреда – разницы между максимальными ценами заявок на покупку и минимальными ценами заявок на продажу. Чем больше сделок и меньше разница, тем больше ликвидность [7]. Именно проблема низкой ликвидности является главной проблемой фондового рынка Украины. Неблагоприятная ситуация на рынке вызвана рядом причин, к которым можно отнести:

- ✓ недостаточное предложение инструментов фондового рынка с приемлемыми для инвесторов характеристиками относительно доходности, рискованности, ликвидности и защищенности;
- ✓ низкий уровень капитализации фондового рынка;
- ✓ отсутствие эффективного механизма защиты прав инвесторов;
- ✓ низкий уровень прозрачности фондового рынка: информация, которая доступна участникам рынка, не всегда достаточна, актуальна и объективна;
- ✓ недостаточная развитость рынков базовых инструментов и несовершенное законодательное регулирование в этой сфере, что является причиной фактического отсутствия полноценного рынка деривативов;
- ✓ сложность организации и проведения первичных публичных размещений финансовых инструментов на украинском фондовом рынке, которая значительно уменьшает возможности доступа инвесторов к объектам инвестирования;

✓ отсутствие охвата сегментом рынка производных финансовых инструментов валютного и товарного рынков при том, что формирование справедливых цен на важные для экономики страны товары невозможно без использования срочных инструментов.

Говоря о низкой ликвидности отечественного фондового рынка, следует выделить основную причину такой ситуации, заключающуюся в незаинтересованности отечественных предприятий в привлечении инвестиций через организованный фондовый рынок, так как данный механизм слишком дорог. Как следствие, у потенциальных инвесторов (не спекулянтов) отсутствуют стимулы для приобретения украинских акций. Для выхода из сложившейся ситуации необходима государственная поддержка в развитии фондового рынка, которая должна выражаться не только в создании эффективного механизма регулирования деятельности участников рынка, но и в обеспечении условий, при которых привлечение капитала через фондовый рынок станет для отечественных предприятий более выгодным, чем обычное банковское кредитование. Меры, предпринимаемые украинским правительством для стабилизации отечественного фондового рынка и повышения его инвестиционной привлекательности, сводятся к различным и, зачастую, противоречащим друг другу изменениям в законодательстве. Пожалуй, наиболее неоднозначную реакцию у участников рынка в последнее время вызвали изменения, касающиеся депозитарной системы. Эти изменения касаются принятия нового закона «О депозитарной системе Украины», который, несмотря на все протесты и негативную реакцию со стороны профессиональных участников рынка, все же был подписан Президентом Украины 22 сентября 2012 г. Основным нововведением вследствие принятия закона является создание Центрального депозитария и Расчетного центра. Появление этих двух структур фактически сконцентрирует в руках государства всю депозитарную деятельность, а также определит монополию не только на расчеты по сделкам с финансовыми инструментами, но и по клирингу [5, 6]. Возвращаясь к вопросу о несовершенстве нашего законодательства, стоит также отметить, что новый закон о депозитарной системе вступает в силу через год после официальной публикации, при этом старый закон теряет силу через 6 месяцев после вступления в силу нового закона. А это значит, что в течение полугода на рынке будут действовать два закона, регламентирующих отношения в одной сфере и противоречащих друг другу. Также ряд изменений, оказывающих влияние на фондовый рынок, а именно усиливающий фискальное давление на него, касается налогового законодательства. Так, в октябре 2012 г. Верховная Рада Украины рассмотрела проект закона «О внесении изменений в Налоговый кодекс Украины в связи с дальнейшим усовершенствованием налогов и сборов». Основная новация законопроекта – введение акцизов на операции с ценными бумагами в Украине. Согласно нормам законопроекта, операции с ценными бумагами на внебиржевом рынке должны облагаться акцизом на операции по продаже ценных бумаг (по ставке до 3%) и налогом на прибыль от таких операций (ставка – 10%). Однако данный законопроект на данный момент пока находится в «подвешенном» состоянии [2]. В последнее

время все больше внимания уделяется возможности двойного листинга. Проанализировав состояние фондового рынка Украины, можно сделать вывод о том, что к основным факторам, которые тормозят его развитие, принадлежит слабая законодательная база, низкий уровень ликвидности и др. К основным причинам низкой ликвидности отечественного фондового рынка можно отнести:

- ✓ низкий уровень капитализации фондового рынка;
- ✓ отсутствие эффективного механизма защиты прав инвесторов;
- ✓ низкий уровень прозрачности фондового рынка;
- ✓ отсутствие полноценно функционирующего рынка деривативов.

### *Література*

1. Звягильский, Е. Л. Капитализация – основа и направления повышения стоимости Украины : [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.2000.net.ua>
2. Котенко, В. Правительство пытается запустить фондовый рынок с помощью налогов : [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://forbes.ua/opinions/>
3. Москвин С. Фондовый рынок України: місце зустрічі можна змінити. Дзеркало тижня, №11, 20-26 березня 2010 р. : [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.zn.ua>
4. Цінні папери в Україні [Текст]: навч. посіб. / Павлов В.І., Пилипенко І.І. та ін. Вид. 2-ге, доп. – К.: Кондор, 2004. – 400 с.
5. Чемодуров, О. Капіталізація фондового ринку та економічне зростання [Текст] / О. Чемодуров // Економіка України. – 2011. - №9 (598). – С. 43.
6. Лобанова, А. А. Энциклопедия финансового риск-менеджмента [Текст] / Под ред. А. А. Лобанова и А. В. Чугунова. 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2006 г. – 785 с.

*Смирнов В.В., Сергієнко Л.Г.*

## **АЛЬТЕРНАТИВНІ ДЖЕРЕЛА ІНВЕСТУВАННЯ**

В самий пік фінансової та економічної кризи в Україні дуже актуальним стає питання пошуку джерел фінансування власного бізнесу, тим паче крім проблем криза принесла з собою безліч можливостей. І якщо на реалізацію певної потенційно успішної бізнес-ідеї можна взяти кредит, то на маркетингову компанію та розвиток підприємства кредити видають лише за позитивного досвіду роботи, який за сьогоднішніх рівнів конкуренції отримати початківцю майже не можливо.

Одним із провірених способів випередити конкурентів, та зайняти стабільно зростаючий сегмент ринку є франчайзинг.

Франчайзинг – це така форма організації і ведення бізнесу, відповідно до якої один із підприємців (франчайзер) розробляє модель бізнесу-процесу і продає права на ведення бізнесу відповідно до цієї моделі іншому підприємцеві

(франчайзі). Проте франчайзинг як спосіб ведення бізнесу не обмежується лише продажем та покупкою прав на певну торгову марку. Якщо вивчити історію розвитку франчайзингу, то впливає той факт, що у першому широкомасштабному франчайзингу мав найбільший інтерес саме франчайзер в лиці Дженерал Моторс, перед якою постала проблема розширення ринків продажу, а також розвитку сервісних салонів. Даний досвід говорить про те, що обрання франчайзингу як способу ведення власного бізнесу, франчайзі не обов'язково повинен вкладати надвеликі статки.

Варто зазначити, що різноплановість франчайзингових відносин спричинила множину підходів у визначенні їх суті. Так, з позицій російського вченого О. Новосельцева франчайзинг, являючись певним типом організації бізнесу, передбачає створення широкої сітки однотипних підприємств, які мають єдину торговельну марку (бренд), виконують однакові умови, стиль, методи і форми продажу товарів, надання послуг, найважливішими з них є: єдині вимоги до якості товарів (послуг), єдині ціни, які встановлюються й регулюються централізовано. На думку Короленко, суть франчайзингу зводиться до того, що в обмін на переваги на практиці перевіреної концепції ведення бізнесу з порівняно відомою торговельною маркою, франчайзі ділиться з франчайзером часткою свого прибутку. Професор Варшавської школи економіки О. Сулаєвич визначає, франчайзинг як узгоджене поєднання знань, навичок, торговельної марки франчайзера та капіталу і підприємницької енергії тримача франшизи.

Враховуючи багатогранність поглядів стосовно сутності франчайзингу необхідно акцентувати увагу на аналізі його конкретних форм, видів та привабливості модної бізнес-моделі для українських підприємців.

Останнім часом класичний франчайзинг змістився в напрямку забезпечення франчайзера додатковими можливостями швидкого розвитку з найменшими витратами. Серед множини варіантів класичного франчайзингу можна виділити три із них, які найчастіше використовуються на практиці: регіональний франчайзинг; субфранчайзинг; франчайзинг, який розвивається. Порівняльна характеристика названих різновидів класичного франчайзера дає можливість виділити характерні особливості, притаманні їм.

Для регіонального франчайзингу специфікою являється охоплення франчайзером своєю діяльністю певного географічного регіону. Через дію ревалентних факторів (недостатні засоби, колектив) франчайзер, використовуючи моделі регіонального франчайзингу, може спиратися на підтримку головного франчайзі. Своєю чергою, головний франчайзі має право формувати нових франчайзі в своєму географічному регіоні, а також забезпечувати їх первісне навчання та інші послуги, що, як правило, здійснює сам франчайзер.

Головний франчайзер включається у розподіл платежів, а часто і внесків, рекламний фонд користується всіма пільгами, які дає франчайзинг. З цією метою він теж платить ліцензійні внески, а також внески на рекламу безпосередньо франчайзерові. При цьому, контракт між франчайзером і головним франчайзі обумовлює, що з боку кожного буде виконуватись специфічна роль на період дії угоди. У відповідь на первісну оплату франчайзеру внесків за право

діяльності на виключній території ринку головний франчайзі в майбутньому отримує від франчайзера роялті (так звані рентні платежі), величина яких залежить від частки в загальному обсязі реалізації тих нових франчайзі, яких він залучає в цю франчайзингову систему. Цей метод має переваги, оскільки він вигідний для сторін, бо головний франчайзі – вибірна особистість, і він повинен отримувати протягом всього часу співробітництва, що вигідно франчайзеру.

У моделі субфранчайзингу до функції субфранчайзера також належить освоєння певної території і забезпечення первісного навчання, вибір приміщення. Різниця полягає в тому, що франчайзі не працює напряму з франчайзером. Він платить роялті і рекламні внески субфранчайзеру, який, своєю чергою, частину своїх коштів платить франчайзеру. Отже, субфранчайзер стає франчайзером на своїй території і франчайзі залежить від його довготривалої підтримки.

У моделі франчайзингу з розвитку території франчайзер передає ексклюзивне право на розвиток певного географічного району групі інвесторів. Своєю чергою, інвестори або розвивають своїх власних франчайзерів, якими вони володіють на конкретній території, або підбирають франчайзі. В останньому випадку становище інвестора, як власника, обмежено.

В якості резюме треба відзначити, що: в українській економіці франчайзинг набуває все більшої популярності, незважаючи на протидію негативних факторів. Тому можна констатувати наступне:

1. Для розвитку системи франчайзингу в Україні є наявні об'єктивні передумови.
2. У сфері українського бізнесу реально функціонують компанії на підставі франшизи.
3. Для становлення франчайзингу в Україні прийнято блок базових законів, зокрема, Закон "Про товарні знаки та сертифікацію".

**ВИСНОВКИ.** Отже, франшиза повністю вкладається в рамки класичного визначення ефективних інвестицій так, як вона являється тим самим вкладенням, що забезпечує мінімальні рівні ризику та стабільні доходи.

### **Література**

1. Договор коммерческой концессии (франчайзинг). Гражданско-правовые проблемы заключения договора: А. Ф. Багдасарян — Москва, Статут, 2009 г.- 224 с.
2. Инвестиционное право: И. З. Фархутдинов, В. А. Трапезников — Санкт-Петербург, Волтерс Клувер, 2005 г.- 418 с.
3. Балабанов И. Т. Основы финансового менеджмента: учебное пособие /И.Т. Балабанов.- 3-е изд., доп.- М. : Финансы и статистика, 2000.- 528 с.: ил.
4. Балабанова Л. В. Комерційна діяльність: маркетинг і логістика : навч. посібник / Л.В. Балабанова, А.М. Германчук.- К. : Професіонал, 2004. - 288 с.
5. Гайванович Н. В. Комплекс маркетингу у сфері послуг : процес та забезпечення / Н. В.Гайванович // Вісн. Нац. ун-ту "Львів. політехніка". - Л., 2009.- № 649: Логістика.- С. 145 - 153.

6. Григоренко Т. М. Формування франчайзингових роздрібних торговельних мереж / Т. М. Григоренко // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. пр. - К., 2010. - Вип. 12 (115). - С. 147 - 153.

*Столярова В.В.*

## **ОЦІНКА ВПЛИВУ ДІЯЛЬНОСТІ СПЕЦІАЛЬНИХ ТЕРИТОРІЙ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ**

В умовах впровадження методології Концепції сталого розвитку національного господарства та регіонів аналіз комплексності соціально-економічного розвитку доцільно здійснювати за допомогою системи глобальних вимірів сталого розвитку, яку було в свій час запропоновано Інститутом прикладного системного аналізу НАН України та МОН України.

Індекс (рівень) сталого розвитку розраховується як усереднена сума індексів для трьох вимірів: екологічного (Іев), соціального (Ісв), економічного (Іекв) з відповідними ваговими коефіцієнтами [1].

Індекс сталого розвитку на національному рівні для порівняння України з іншими країнами світу розраховується за формулою:

$$I_{cr} = 0,37 * I_{ев} + 0,33 * I_{св} + 0,43 I_{екв} \quad (1),$$

де: \* - масштабуючі коефіцієнти для забезпечення однакової ваги екологічного, соціального і економічного вимірів.

Локальні індекси екологічного, соціального і економічного розвитку та їх індикатори вимірюються в різних одиницях і мають різні інтерпретації. Їх нормування здійснюється в діапазоні від 0 до 1: найгірші значення індикаторів відповідають числовим значенням, близьким до 0, а найкращі – наближають ці значення до 1.

Індекс екологічного виміру (Іев) оцінюється за допомогою Індексу ESI (Environmental Sustainability Index), вирахованого Центром з екологічного законодавства та політики Єльського університету (США). Індекс ESI сформований з 21 екологічного індикатора, які розраховуються на основі використання 76 наборів екологічних даних про стан природних ресурсів в країні, рівень забруднення навколишнього середовища в минулому і сьогодні, зусилля країни щодо управління екологічним станом, її здатність покращити екологічні характеристики.

Кількісні оцінки Індексу ESI здійснюються з використанням 5-ти критеріїв: наявність національної екологічної системи; можливість протидії екологічним впливам; зниження залежності людей від екологічних впливів; соціальні та інституціональні можливості країни відповідати за екологічні виклики; можливість глобального контролю за екологічним станом країни.

Індекс екологічного виміру доцільно використовувати для підготовки і прийняття рішень на національному та регіональному рівнях в єдиній системі соціального та економічного виміру сталого розвитку країни.

Індекс соціального виміру (Ісв) формується шляхом усереднення трьох глобальних індексів: Індексу якості і безпеки життя (Ія); Індексу людського розвитку (Ілр); Індексу суспільства, заснованого на знаннях, або К-суспільства (Ікс). Індекс якості і безпеки життя (Ія) формується за допомогою наступних дев'яти індикаторів: ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності; середньої тривалості життя населення країни; рейтингу політичної стабільності і безпеки країни; кількості розлучених сімей на 1000 населення; рівня громадської активності (активність профспілок, громадських організацій та ін.); різниці за географічною широтою між кліматично теплішими і холоднішими регіонами країни; рівня безробіття країни; рівня політичних і громадянських свобод в країні; співвідношення між середньою заробітною платою чоловіків і жінок.

Індекс людського розвитку (Ілр) формується за допомогою трьох індикаторів: середньої тривалості життя населення країни; рівня освіченості та стандарту життя населення країни, що вимірюється ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності.

Індекс суспільства, заснованого на знаннях, або К-суспільства (Ікс) визначається трьома основними індикаторами: інтелектуальними активами суспільства; перспективністю розвитку суспільства та якістю розвитку суспільства. В свою чергу ці індикатори формуються за допомогою 15 наборів даних про рівень охоплення молоді освітою та інформацією, інвестиційний клімат у країні, рівень корупції, нерівність розподілу матеріальних і соціальних благ, рівень дитячої смертності та інш.

Методологія розрахунку цих індексів на регіональному рівні ще до кінця не розроблена. Тому одним з перспективних методів оцінки комплексності розвитку поки що залишається метод розрахунку Індексу людського розвитку (Ілр) за методикою Програми розвитку ООН (ПРООН).

В Україні - першій країні Центральної і Східної Європи та СНД, що приєдналася до цієї оцінки, — розрахунки Ілр здійснюються з 1995 року [2].

Міжнародна методика розрахунку Ілр передбачає використання показників про стан здоров'я населення, рівень освіти і добробут.

Показники здоров'я представлені показником-параметром очікуваної тривалості життя при народженні; рівень освіти характеризують показники писемності дорослого населення й охоплення навчанням певних вікових груп; добробут визначається як обсяг валового внутрішнього продукту, розрахований на душу населення.

Інтегральний індекс Ілр розраховується за формулою простої середньої арифметичної індексів окремих складових:

$$I_{lr} = (I_{life} + I_{educ} + I_{inc}) / 3 \quad (2),$$

де:  $I_{life}$  - індекс тривалості життя;

$I_{educ}$  - індекс рівня освіти населення;

$I_{inc}$  - індекс добробуту населення (скоригований реальний ВВП на душу населення).

Складовими інтегрального індексу регіонального людського розвитку є індекси: демографічного розвитку, розвитку ринку праці, матеріального добробуту, умов проживання населення, стану та охорони здоров'я, рівня освіти, соціального середовища, фінансування людського розвитку, екологічної ситуації.

Складовими інтегрального індексу соціально-економічного розвитку є індекси: макроекономічної ефективності, розвитку фінансової сфери, зовнішньоекономічної діяльності, розвитку економічної інфраструктури, інвестиційної привабливості регіону.

Спеціальні (вільні) економічні зони (С(В)ЕЗ) створювались в Україні відповідно до Закону України 1992 року „Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон”.

С(В)ЕЗ визначає ту частину території України, на якій діють спеціальний правовий режим економічної діяльності та порядок застосування і дії чинного українського законодавства, що передбачає запровадження пільгові митні, валютно-фінансові, податкові та інші умови економічної діяльності вітчизняних та іноземних юридичних і фізичних осіб.

Вказаним законом метою створення С(В)ЕЗ вважається залучення іноземних інвестицій, нарощування експорту товарів і послуг та збільшення поставок на внутрішній ринок високоякісної продукції. Як напрямок прискорення соціально-економічного розвитку нашої держави створення та діяльність С(В)ЕЗ передбачає залучення нових технологій, ринкових методів господарювання, розвиток інфраструктури ринку, поліпшення використання природних і трудових ресурсів.

В Концепції створення спеціальних (вільних) економічних зон, затвердженій Постановою Кабінету Міністрів ще у 1994 році, були визначені загальні принципи та стратегія розвитку С(В)ЕЗ як інструменту досягнення відкритості економіки України зовнішньому світу та стимулювання міжнародної економічної співпраці на основі залучення іноземних інвестицій.

Території пріоритетного розвитку (ТПР) - це спеціальна частина території держави, що, як правило, збігається із границями діючих адміністративно-територіальних утворень, де вводиться спеціальний (пільговий) режим інвестиційної діяльності, спрямований на залучення додаткових інвестицій для забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку регіону.

ТПР в Україні створювалися, насамперед, для: проведення структурної перебудови народного господарства; подолання депресивного характеру розвитку галузей і регіонів; зміни нераціональної структури виробництва; рішення проблем зайнятості; збереження й відтворення науково-технічного потенціалу; подолання наслідків техногенних і екологічних катастроф, а також наслідків стихійних лих.



Принципово новим підходом до оцінки впливу діяльності спеціальних територій на соціально-економічний розвиток регіонів є рекомендація побудови балансу фінансових ресурсів регіону, який доцільно формувати за такими показниками (ознаками):

- загальні фінансові ресурси регіонального розвитку, які складаються в межах даної території;
- фінансові ресурси, які залучаються в регіон суб'єктами ринку на засадах спеціального режиму інвестиційної діяльності;
- сума митних та податкових пільг, яка надається суб'єктам ринку завдяки їх розміщенню в С(В)ЕЗ та ТПР;
- фінансові ресурси, які вилучаються з регіону суб'єктами національної економіки та органами державного управління;
- сальдо фінансових ресурсів.

В майбутньому необхідно визначити характеристики конкурентних переваг та обмежень стратегічного розвитку усіх спеціальних та депресивних територій України на основі SWOT-аналізу та розробки перспективних балансів фінансових ресурсів регіонів.

### *Література*

1. Столяров В.Ф., Ямко Ю.Ю. Національний та регіональний вимір української економіки в контексті глобалізації – К.: КНУТД, 2007. – 44 с. Укр. мовою.
2. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан/ РВПС України НАНУ, ПРООН, К., 2002. –124 с.

*Трунов Д.Н.*

## **КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ АКТИВАМИ В ДОСТИЖЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЕЙ**

Традиционно экономический подход трактует активы как совокупность экономических ресурсов компании, представленных совокупностью имущественных ценностей, и которые используются для получения прибыли этой компанией. Управление активами, в таком случае, должно подразумевать некоторую деятельность, специально направленную на как можно более эффективное с точки зрения получения прибыли применение упомянутых ресурсов.

Понятие «Управление активами» также часто ассоциируется с инвестиционной деятельностью. Как пример, можно упомянуть так называемые компании по управлению активами (КУА), которые привлекают денежные средства других компаний или физических лиц и инвестируют эти средства в активы, способные принести доход, который и будет впоследствии поделен между компанией и вкладчиками.

Если же мы посмотрим на активы с несколько иной точки зрения, расширяя общепринятое экономическое понятие, то можем прийти к следующему выводу. Активы – это совокупность всех материальных и нематериальных ресурсов, которыми владеет отдельно взятый человек или компания, и которые могут способствовать достижению целей деятельности этого человека или компании. Могут способствовать – означает, что упомянутыми ресурсами ещё нужно правильно распоряжаться, то есть осуществлять управление ими. В противном случае, поставленные цели могут быть никогда не достигнутыми.

Такой подход к понятиям «Активы» и «Управление активами» позволяет практически любую деятельность рассматривать с позиций управления активами, независимо от того, связана ли эта деятельность с инвестициями, а цели с прибылью.

Для пояснения рассмотрим такой пример. Возьмём угледобывающее предприятие – некоторую шахту или шахтоуправление. Цели деятельности этого предприятия могут ориентировочно выглядеть следующим образом:

- 1) обеспечить потребителей твёрдым топливом нужного количества и качества;
- 2) обеспечивать занятость населения, предоставляя некоторое количество рабочих мест для рабочих и инженеров различных профессий и специальностей;
- 3) приносить прибыль для собственников (акционеров) предприятия;
- 4) другие цели.

Для осуществления перечисленных целей предприятие располагает такими активами:

- 1) запасы полезного ископаемого;
- 2) имеющаяся сеть горных выработок и наземных коммуникаций;
- 3) поверхностные сооружения и оборудование;
- 4) подземное оборудование;
- 5) сотрудники, их знания, опыт, умственные и физические силы;
- 6) денежные средства на банковских счетах;
- 7) другие активы.

Такого рода перечень целей и активов можно составить для любой компании или отдельного человека. Причём во множестве случаев, управление активами может и должно осуществляться только лишь самой компанией или человеком, которым эти активы принадлежат. Ведь нельзя, например, такой сугубо личный актив, как знания, вложить в инвестиционный фонд и получать оттуда проценты.

Итак, для достижения своих целей каждый человек, а мы будем в дальнейшем принимать во внимание только управление активами в условиях отдельных людей, имеет соответствующие ресурсы. Это и свободное время, и полученное образование, и приобретённые навыки. То есть всё то, что можно применить с пользой или потратить без пользы.

При этом весьма распространена ситуация якобы недостаточного количества времени или денег для достижения поставленных целей. Что предлагает

понимание об управлении активами в ситуациях, когда для достижения поставленных целей всё же недостаточно ресурсов? Применять активы, избегая их простоя и обесценивания, избавляться от бесполезных и неперспективных расходов, внедрять инновации и т.д.

Для повышения уровня, например, заработной платы, человек имеет такой актив, как время. Его не обязательно нужно тратить на вторую и третью работу. Скорее всего, лучшим применением свободного времени было бы получение образования и повышение квалификации, что в конечном итоге должно привести и к улучшению условий труда, и к повышению заработной платы.

Говоря о свободном времени, следует также учитывать, что его не существует в принципе. Как бы кто не хотел, но 24 часа в сутки человек будет на что-то тратить. И говоря о выделении времени на какое-то важное занятие, имеем в виду, что время на одни занятия должно быть уменьшено в пользу других занятий. Применение концепции управления активами должно привести к тому, что время на малополезные занятия будет сведено к некоторому минимуму. Большая же часть времени должна тратиться на достижение целей.

Теперь об оптимизации денежных расходов. Если время будет потрачено независимо от того, чем будет занят человек, то с деньгами всё вроде проще – они могут быть потрачены, а могут и не быть потрачены. Но практика показывает, что многие люди так же не любят деньги, как и свободное время. Как только от заработной платы остаётся хоть что-то, этот остаток может быть потрачен на что угодно, кроме того, на что действительно нужно. Дело даже не в размере заработной платы, а в финансовой культуре, которой в нашем государстве почему-то уделяют очень мало внимания.

Какие же расходы можно сократить? Например, расходы на питание, поскольку средний человек тратит на питание больше, чем необходимо для его жизнедеятельности. Значительные расходы направляются на алкогольные напитки и сигареты – приобретения сомнительной пользы. И ещё много денег отнимают финансово безграмотные родственники, о которых якобы обязательно нужно заботиться. Если, к примеру, нигде не работающий, но трудоспособный родственник постоянно просит денег на свою жизнь, а сам коротает время на диване перед телевизором, то инвестировать в него – занятие весьма рискованное и неблагодарное.

Препятствием для достижения финансовых целей являются хронически непогашенные потребительские кредиты. Имеется в виду наличие возобновляемого кредитного лимита, в пределах которого каждый месяц осуществляется заём средств и погашение займа с процентами. Суть в том, что наличие такого кредита не увеличивает доходы человека, зато добавляет расходы в виде процентов.

Конечно, нельзя утверждать, что кредиты являются вредными. В условиях бизнеса кредиты очень даже полезны. У отдельных людей не всё так однозначно. Если осуществляется дорогая, но нужная покупка, на которую в будущем весьма вероятно повышение цены, то при отсутствии нужных средств можно воспользоваться кредитом. Много другое может и должно быть куплено без

кредита. Если же денег хронически не хватает, то это явный признак нерационального управления активами и кредиты только будут усугублять ситуацию.

Если управление активами налажено, организация времени оптимизирована, доходы увеличены, а расходы сокращены, то можно рассмотреть и вопрос об инвестициях. Долгосрочные финансовые цели предполагают осуществление накоплений и последующую защиту их от обесценивания. То есть при налаженном управлении активами всегда будет что инвестировать. Остаётся только вопрос, куда инвестировать? Во что вкладывать свои с трудом заработанные деньги?

Единого ответа на этот вопрос нет. В нашем государстве для долгосрочных вложений с приемлемым риском могут подойти банковские вклады в национальной или иностранной валюте, банковские металлы, в том числе золото, накопительное страхование жизни, негосударственные пенсионные фонды, паевые инвестиционные фонды и другие.

Степень риска часто зависит не от объекта для инвестирования, а от самого инвестора. Рассмотрим такой пример. Три инвестора решили осуществить весьма рискованную инвестицию – вложить свои деньги в актив, по которому ожидается вначале стремительный рост цены, а затем ещё более стремительный обвал. Никто не знает, сколько ещё будет продолжаться рост и когда произойдёт обвал.

Итак, все трое купили по равной доле актива, а его цена растёт. Первый инвестор не выдержал и продал свою долю, вернув первоначальное вложение с небольшим процентом. Цена актива продолжает расти. Второй инвестор продаёт свою долю и получает назад своё вложение с довольно большим процентом. Цена обваливается. Третий инвестор не успевает продать свою долю и остаётся ни с чем. Как видим, риск существенно различается у разных инвесторов.

И напоследок ещё несколько слов. Законы управления активами применимы к достижению практически любых, а не только финансовых целей. Возьмём, к примеру, человека, который имеет цель всю свою жизнь посвятить научным исследованиям и получить впоследствии признание за результаты своей деятельности. При минимальных финансовых затратах, все что будет инвестировать этот человек в свою цель – это всё своё время, постоянную умственную деятельность, все свои знания (если их не хватит, то искать новые), все свои идеи и т.д.

И эти инвестиции тоже являются рискованными, ведь всегда кто-то может опередить с получением результатов и забрать всю славу себе. Но если идти до конца, то результат будет стоить того, чтобы вкладывать в него все имеющиеся активы.

Фоменко Г.Г.

## ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕЛІ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ЯК НАПРЯМ ПОКРАЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

**Постановка проблеми.** Стан соціально-трудова відносин на підприємстві є показником ефективності використання людських ресурсів та свідчить про компетентність власників капіталу. Підтримання Україною світової економічної інтеграції пов'язано зі зміною пріоритетів суб'єктів господарювання. Все більш актуальними стають питання соціального характеру, наступає століття інтелектуального та соціального розвитку. Соціальний захист працівників є проявом соціальної відповідальності держави, суб'єктів економічних відносин та свідчить про рівень громадської свідомості населення. Використання соціальних важелів управління персоналом не тільки забезпечує соціальні потреби працівників, але й надає підприємствам додаткові економічні та соціальні переваги на внутрішньому та зовнішньому ринках, роблячи їх більш конкурентоспроможними.

**Аналіз останніх досліджень.** В науковій літературі з моменту отримання незалежності Україною все більше уваги науковцями приділяється проблемам управління соціальним розвитком підприємства, витратами на соціальний захист працівників та соціальними витратами підприємства.

В роботах О.І. Пацули [4], Т.О. Стрибулевича [5] було розглянуто соціальні витрати підприємства. Представленими науковцями досліджено законодавство нашої та інших країн та визначено місце соціальних витрат, розкрито їх сутність та запропоновано напрями удосконалення обліку цих витрат.

Соціальний захист працівників на підприємстві в розрізі його обов'язкової складової було розглянуто В.В. Болюбах [1], було визначено основні напрями покращення рівня соціально-трудова відносин на підприємстві. Результати аналізу, проведеного науковцем, щодо стану соціально-трудова відносин на підприємствах свідчать про низький рівень виконання навіть встановлених державою соціальних гарантій працівникам.

Соціальний розвиток підприємства та управління соціальними витратами розкрито в наукових працях В.М. Гриньової, М.М. Новікова та М.В. Боровика [2]. Згадані науковці визначили необхідність забезпечення сталого соціального розвитку підприємства та особливості обліку витрат, які виникають в процесі його реалізації, запропоновані зміни до звітності підприємств в розрізі соціального розвитку. Однак, незважаючи на певну опрацьованість проблеми забезпечення соціального захисту працівників на підприємстві та обліку витрат соціального призначення, питання удосконалення законодавства з метою покращення процесу управління цими витратами на державному рівні та на рівні підприємства недостатньо розглянуті у науковій літературі.

**Мета статті.** Розробка моделі оптимізації витрат на соціальний захист працівників з метою покращення соціально-трудових відносин на підприємстві.

В нашій країні соціально-трудові відносини на підприємствах досить напружені, про що свідчить кількість трудових конфліктів, рівень травматизму та безробіття. В результаті світової економічної кризи значна кількість виробничих підприємств України мали суттєві економічні проблеми, мале місце скорочення діяльності та відповідно витрат на утримання персоналу, що зрештою тільки погіршило стан соціально-трудових відносин. Поступовий вихід з кризи потребує нових перспективних ідей, методів та моделей управління підприємством. Найбільшу увагу необхідно приділити питанням економічного та соціального характеру, які стоять на перетині інтересів працівників та суб'єктів економічних відносин. Управління підприємством починається з управління витратами на утримання персоналу, адже саме людські ресурси забезпечують всі процеси господарської діяльності. Можна відокремити дві основні групи витрат на утримання персоналу – витрати на оплату праці та витрати на забезпечення соціально захисту працівників. Найбільш перспективним напрямом покращення соціально-трудових відносин на підприємстві є використання витрат на соціальний захист працівників як інструменту мотивування праці шляхом задоволення соціальних потреб колективу підприємства.

На більшості виробничих підприємствах нашої держави витрати на утримання персоналу другі після матеріальних витрат, тому в процесі оптимізації найчастіше підлягають корегуванню. Ці витрати мають стратегічне значення для підприємства, адже впливають на продуктивність праці працівників та їх задоволеність роботою, тому досягати оптимізації витрат шляхом мінімізації згаданих статей витрат не доцільно. Така економія хибна та зрештою тільки погіршить фінансове положення на підприємстві. Західні країни мають значний досвід з питань оптимізації витрат підприємства, який слід перейняти і нашій країні. Основні статті витрат, які необхідно скорочувати, для оптимізації витрат підприємства це – витрати на збут, адміністративні витрати та інші операційні витрати. Згадані витрати не впливають на основний ресурс підприємства – людський, а відповідно не відобразяться на продуктивності та соціальному середовищі на підприємстві. Зниження таких витрат дозволить направити частину вивільнених коштів на соціальні потреби підприємства.

Ефективність управління, обліку та контролю витрат на соціальний захист працівників залежить від обраної стратегії управління та програми оптимізації. Програма оптимізація витрат на соціальний захист повинна містити інформацію про стан соціального середовища на підприємстві, рівень задоволеності соціальних потреб працівників, напрями оптимізації витрат та прогностичні показники подальшого розвитку. На основі отриманої інформації розробляється модель оптимізації витрат на соціальний захист працівників.

Для побудовання моделі необхідно визначити значення основних параметрів, якими виступають основні статті витрат в даній категорії. Всі витрати на соціальний захист працівників можна розподілити на три групи: перша – конструктивні витрати (витрати на освіту, підтримання здоров'я, культурний розви-

ток та інші), друга група – неконструктивні витрати (витрати на забезпечення компенсацій у наслідку нанесеної шкоди здоров'ю, або за працю у шкідливих та небезпечних умовах та інші подібні витрати) та третя – витрати, які мають обов'язковий характер, закріплені законодавством України (витрати на сплату єдиного соціального внеску, відпусток, обов'язкове медичне страхування, сплата перших п'яти днів хвороби та інші). Витрати першої групи повинні постійно збільшуватись, другою – зменшуватись, а витрати третьої групи носять умовно постійних характер. Окрім напрямів модель оптимізації витрат на соціальний захист працівників повинна відображати оцінку ефективності витрат, аналіз їх впливу та базові економічні показники (об'єм виробленої продукції, прибуток, поточність кадрів, продуктивність праці та інші). Інформація про ефективність соціальних витрат є базовою для подальшого процесу оптимізації та усунення недоліків функціонування механізму управління цими витратами. Оптимізація витрат полягає в скороченні неконструктивних витрат та збільшенні стратегічних витрат на соціальний захист працівників. Стратегічні витрати безпосередньо впливають на продуктивність праці, про що свідчать дослідження проведені професором кафедри освіти Пенсільванського університету Робертом Земски, спільно з економістом Лайзою Лінч зі Школи бізнесу Флетчера при університеті Тафта і професором менеджменту з Уортона Пітером Капеллі (було проаналізували більше трьох тисяч ста робочих місць), показали, що при десятивідсотковим підвищенні тільки рівня освіти сумарна продуктивність зростає на 8,6%. Для порівняння: при такому ж збільшенні основних фондів продуктивність праці підвищується всього на 3,4%. Інакше кажучи, гранична прибуток від інвестицій в людський капітал майже втричі перевищує прибуток від капіталовкладень у техніку. Забезпечення високого рівня соціального захисту працівників є найбільш ефективним способом інвестування у людський капітал, а відповідно і підприємство [3].

Структурними елементами моделі оптимізації витрат на соціальний захист працівників є визначення строку оптимізації та її виконавців, що супроводжується впровадженням додаткових зразків планів оптимізації та звітності про виконання. В кінці кожного періоду формується звітність про виконання плану оптимізації та розробляються рекомендації щодо усунення недоліків та подальшої оптимізації витрат. У звіті міститься інформація про фактичний, оптимальний рівень витрат на соціальний захист в базисному періоді та дані за попередній період, питому вагу витрат на соціальний захист в структурі фонду оплати праці та операційних витратах підприємства. План оптимізації вважається виконаним, якщо фактичне значення відповідає оптимальному і відхилення складає не більше 10%.

Створення моделі оптимізації витрат на соціальний захист працівників дозволить забезпечити соціальний захист працівників з оптимальними витратами та максимальним соціально-економічним результатом. Соціально-трудова відносина на підприємстві є узагальнюючим показником, який свідчить про налагодженість роботи людських ресурсів і власників капіталу на користь суспільства.

Перспективою подальших досліджень у даному напрямі є пошук альтернативних варіантів забезпечення соціального захисту працівників найбільш оптимального для підприємств.

### *Література*

1. Болюбах В.В. Соціальний захист працівників на підприємствах / Болюбах В.В. //Актуальні проблеми економіки. – 2006. №3(57). – С. 154-157.
2. Гриньова В.М. Управління соціальним розвитком промислових підприємств: монографія/ В.М. Гриньова, М.М. Новікова, М.В. Боровик. – Х.ХНЕУ, 2008. – 2008. – 160 с. – Бібліогр. С. 148-158. – укр.
3. Добрынин А.И. / Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования // Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. – СПб.: Наука. – 1999. –С.273.
4. Пацула О. І.Соціальні витрати підприємства та їхня класифікація / Пацула О.І. // Вісник КНТЕУ. – 2006. - №3
5. Стрибулевич Т.О. Зарубіжний та вітчизняний досвід ідентифікації соціальних витрат в обліково-аналітичних системах /Стрибулевич Т.О.// [Електронний ресурс] Назва з екрану [www. http:// nuwm.rv.ua](http://nuwm.rv.ua)

*Ціщик Р.В.*

## **АЛГОРИТМ ПОБУДОВИ СТАТИСТИЧНИХ ПРОГНОЗІВ РОЗВИТКУ СЕКТОРА ДОМАШНІХ ГОСПОДАРСТВ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ**

Вибір інструментарію регулювання розвитку сектора домашніх господарств та характер його комбінування залежить, передусім, від цілей і завдань, які вирішуються органами влади щодо активізації економічної поведінки домашніх господарств та підвищення їх споживчого потенціалу, проблем, які будуть супроводжувати їхнє розв'язання, а також очікуваних наслідків реалізації прийнятих рішень. Зазначене обумовлює необхідність отримання інформації про майбутній стан та умови розвитку сектора домашніх господарств, можливі впливи ендогенних та екзогенних факторів на основні параметри його функціонування, напрями та перспективи розвитку.

Необхідним способом розв'язання цих питань є прогнозування та моделювання розвитку сектора домашніх господарств, яке дозволяє на основі аналітичних висновків, прогнозних оцінок та припущень, змодельованих сценаріїв розвитку вносити зміни і корективи у сформовану державну політику або ж виробляти альтернативні варіанти її реалізації. Разом з тим, прогнозування дає змогу сформулювати моделі поведінки сектора домашніх господарств в умовах мінливого зовнішнього і внутрішнього середовища, визначати шляхи досягнен-



ня бажаних результатів його функціонування, оптимально вирішувати завдання підвищення рівня та якості життя членів домогосподарств [3, с. 321-323].

В процесі прогнозування і моделювання розвитку сектора домашніх господарств вирішуються декілька типів завдань: оціночні (на основі ретроспективного аналізу виявляється специфіка об'єкту прогнозування, зокрема, динаміка формування доходів і структури витрат, тенденції у заощадженнях, обсягах і структурі споживання домогосподарств, а також встановлюється рівень інформаційної забезпеченості дослідження); діагностичні (встановлюються характер і форми взаємозв'язку у виявлених тенденціях та будуються теоретичні моделі поведінки сектора домашніх господарств, максимально наближені до реальних ситуацій і процесів); проєкційні (розраховуються прогностичні параметри розвитку сектора домашніх господарств, здійснюються прогностичні оцінки перспектив їх розвитку, приймаються управлінські рішення на основі прогностичних оцінок і прогностичних припущень).

Виходячи з цього, можна сформулювати алгоритм побудови прогнозів розвитку сектора домашніх господарств, який включає вісім послідовних етапів, які взаємодоповнюються і взаємообумовлюють один одного, а саме:

1) здійснення аналітичної оцінки розвитку сектора домашніх господарств, формування мети та періоду прогнозування, складання завдання прогнозування;

2) дослідження впливу основних чинників на розвиток сектора домашніх господарств, систематизація та опис основних їх тенденцій, встановлення обмежуючих умов розвитку;

3) виявлення впливу зовнішнього та внутрішнього середовища на стан, динаміку та тенденції розвитку сектора домашніх господарств, обсяги його доходів, структуру витрат, рівні споживання, стан споживчого ринку, місце та роль сектора в основних параметрах розвитку національної економіки;

4) вибір методу прогнозування та складання схеми взаємозв'язків в обраній моделі;

5) розроблення прогнозу розвитку сектора домашніх господарств (за обраними критеріями), моделювання їхньої поведінки;

6) оцінка достовірності прогнозу;

7) прийняття управлінських рішень на основі прогностичних оцінок і прогностичних припущень, визначення ризиків та умов їх реалізації;

8) вироблення механізмів реалізації прийнятих рішень через розроблення регулятивних заходів щодо активізації економічної діяльності домашніх господарств, підвищення їх споживчого потенціалу, соціального захисту та зростання рівня і якості життя.

Як показали дослідження проблем функціонування сектора домашніх господарств як важливої складової вітчизняної економічної системи, в межах вирішення завдань щодо забезпечення їх розвитку, необхідною є оцінка прогностичної інформації, отриманої за результатами прогнозування та моделювання, а саме:

– динаміки розвитку сектора домашніх господарств у СНР, зокрема за такими параметрами, як: обсяги випуску товарів і надання послуг; створення ва-

лової доданої вартості; оплата праці найманих працівників; сплата податків, пов'язаних з виробництвом; обсяги державних субсидій; отримані валовий змішаний та валовий наявний доходи; обсяги кінцевих споживчих витрат; валові та чисті заощадження [1, с. 241];

– причинно-наслідкових зв'язків, які обумовили складені у минулому тенденції у формуванні сукупних ресурсів домашніх господарств, та виявлення їх впливу на динаміку ВВП і економічне зростання;

– структурних співвідношень в сукупних доходах і видатках домашніх господарств, що дозволить зробити висновки щодо формування найбільш оптимальної або доцільної за певних умов (приміром, рівня економічного розвитку, системи оподаткування, політики доходів, рівня зайнятості, інструментів соціального захисту, підтримки підприємництва) структури доходів і видатків, яка б відповідала європейським стандартам [2, с. 105-106].

Прогнозування та моделювання розвитку сектора домашніх господарств, дозволяє на основі аналітичних висновків, прогнозних оцінок та припущень, змодельованих сценаріїв розвитку внести пропозиції щодо активізації сектора домашніх господарств у суспільному відтворенні, удосконалення державної підтримки, оптимізації споживання та заощадження.

Здійснені прогнозні оцінки розвитку домогосподарств засвідчили, що за рахунок потенціалу саморозвитку за даних інституціональних умов сектор домашніх господарств не зможе займати належне місце у системі національної економіки, яке відповідає взірцю європейських країн. Це вимагає зосередження уваги, в першу чергу, на активізації участі сектора у суспільному відтворенні, удосконаленні механізмів підтримки життєдіяльності домогосподарств, оптимізації їх споживчих витрат і заощаджень.

### *Література*

1. Бережная Е.В. Математические методы моделирования экономических систем: [Учеб. Пособие]. Е.В. Бережная, В.И. Бережной – М.: Финансы и статистика, 2006. – 432 с.
2. Котис Н.В. Прогнозування та моделювання розвитку сектора домашніх господарств у структурі національної економіки / Н.В. Котис // Збірник тез доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю. – Тернопіль, 2011. – С. 105-108.
3. Кутаенко А.А. Методы динамического моделирования в управлении экономикой – М.: Университетская книга, 2005. – 456 с.

*Чайковська О.В., Ходова Г.О.*

## **ФІНАНСОВИЙ ЛЕВЕРИДЖ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПОЛІТИКИ ФОРМУВАННЯ ПОЗИКОВОГО КАПІТАЛУ**

Об'єктивною необхідністю ефективного функціонування підприємств у сучасній економіці є залучення позикового капіталу. На сьогодні існують різні види позикового капіталу, і в практиці вітчизняних підприємств вже накопичи-

вся певний досвід залучення позикових коштів. Водночас проблема розробки такої політики управління позиковим капіталом, яка б забезпечувала його максимально ефективно використання, залишається актуальною.

Політика формування позикового капіталу розглядається у роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних авторів, серед яких: Бланк І.О., Поддєрьогін А.М., Міокова Г.І., Бригхем Ю., Ерхардт М та інші.

Метою роботи є дослідження чинників, що зумовлюють ефективність політики формування позикового капіталу.

Політика формування позикового капіталу являє собою сукупність прийомів та методів управління процесом формування позикових фінансових ресурсів з різних джерел та у різних формах відповідно до потреб підприємства у позиковому капіталі на різних етапах його розвитку.

Початковим етапом управління позиковим капіталом підприємства є аналіз залучення та використання позикових коштів у попередньому періоді. У рамках цього етапу визначається обсяг, склад і форми залучення позикових фінансових ресурсів, а також оцінка ефективності їх використання.

Оцінка ефективності використання капіталу базується на визначенні ефекту фінансового левєриджу, який відображає підвищення рентабельності власного капіталу завдяки раціональному управлінню залученням позикових коштів. Формування ефекту фінансового левєриджу було досліджено на прикладі ПАТ «Донецький електротехнічний завод» (табл. 1.). За даними таблиці можна побачити, що у 2010 році ефект фінансового левєриджу виявився негативним. Це свідчить, що додатковий прибуток, який забезпечує позиковий капітал, менший за суму обслуговування (сплати відсотків) позикового капіталу, отже підприємство в таких умовах вимушено шукати інші джерела фінансування, наприклад додаткову емісію акцій.

У 2011 році ефект фінансового левєриджу для ПАТ «Донецький електротехнічний завод» склав 14,45%, що означає, що завдяки залученому капіталу підприємство відповідно підвищило рентабельність власного капіталу.

Розглянемо фактори, що вплинули на зміну ефекту фінансового левєриджу для ПАТ «Донецький електротехнічний завод» протягом 2010-2011 рр. З цією метою проведемо факторний аналіз моделі:

$$E\Phi L = (1 - C_{III})(P_{BA} - \overline{II}_K) * \frac{PK}{BK} \quad (1.1)$$

Модель є мультиплікативною та складається з трьох складових, що впливають на ефект фінансового левєриджу: податкового коректора, диференціалу фінансового левєриджу, важеля фінансового левєриджу. Для аналізу впливу факторів було застосовано метод абсолютних відхилень. Але через те, що у 2010 році значення диференціалу фінансового левєриджу є негативним, модель необхідно скорегувати таким чином, щоб негативний показник передував позитивному.

Таблиця 1.

Розрахунок чинників, що впливають на ефект фінансового левериджу ПАТ «Донецький електротехнічний завод» у період 2010-2011 рр.

Показник	2010 рік	2011 рік	Абсолютне відхилення	Ступінь впливу
Податковий коректор	0,75	0,77	0,02	0,257
Диференціал фінансового левериджу	-0,079	4,983	5,062	9,791
Плече фінансового важеля	2,579	3,767	1,188	4,558
Ефект фінансового левериджу	-0,154	14,452	14,606	14,606

Скоригована модель має вигляд:

$$E\Phi L = D\Phi L * ПКОР * П\Phi L$$

Вплив факторів на величину ефекту фінансового левериджу здійснено за таким алгоритмом:

- Розрахунок впливу податкового диференціалу фінансового левериджу

$$\Delta E\Phi L_{D\Phi L} = \Delta D\Phi L * ПКОР_{2010} * П\Phi L_{2010} \quad (1.2)$$

- Розрахунок впливу податкового коректору на ефект фінансового левериджу

$$\Delta E\Phi L_{ПКОР} = D\Phi L_{2011} * \Delta ПКОР * П\Phi L_{2010} \quad (1.3)$$

- Розрахунок впливу плеча фінансового левериджу

$$\Delta E\Phi L_{П\Phi L} = ПКОР_{2011} * D\Phi L_{2011} * \Delta П\Phi L \quad (1.4)$$

- Розрахунок загального впливу

$$\sum \Delta E\Phi L = \Delta E\Phi L_{ПКОР} + \Delta E\Phi L_{D\Phi L} + \Delta E\Phi L_{П\Phi L} \quad (1.5)$$

Отже, вплив диференціалу фінансового левериджу був найвагомим, тобто завдяки збільшенню диференціалу на 5,062 ефект фінансового левериджу підвищився на 9,791 %. Зміна ставки податку на прибуток на 2% призвела до збільшення ефекту фінансового левериджу на 0,257%. А збільшення плеча фінансового левериджу на 3,676 забезпечило підвищення ефекту фінансового левериджу на 4,558%. На нашу думку, доцільно розмежувати чинники, що впливають на ефект фінансового левериджу на об'єктивні (на які підприємство не має впливу) та суб'єктивні (на які підприємство може впливати). До об'єктивних чинників належать:

1. Ставка податку на прибуток. Необхідно оцінювати вплив податкового коректора принаймні до 1.01.2014 року, адже щорічні зміни ставки можуть певним чином підвищити або знизити ефективність позикового капіталу.

2. Ставка відсотку за кредитами. Прогнозування ставки надасть можливість вирішити питання здатності підприємства досягти такого рівня рентабельності активів, щоб мати змогу не лише сплачувати відсотки за користування позиковими коштами, але й нарощувати прибуток

До суб'єктивних чинників належать:

- Валова рентабельність активів. Цей показник має бути не менший за ставку відсотків за кредитом. Тому першочерговим завданням підприємства є підвищення рентабельності шляхом збільшення обсягу прибутку. Для цього необхідно розробити дієву політику управління доходами, витратами та прибутком.

- Співвідношення між позиковим та власним капіталом. За умови оптимального значення диференціалу фінансового левериджу 30-50% варто нарощувати позиковий капітал для підвищення рентабельності власного капіталу.

Таким чином, політика формування позикового капіталу може бути більш результативною, якщо оцінка ефективності його використання у минулому періоді буде доповнена розрахунками чинників, що впливають на механізм фінансового левериджу. В свою чергу удосконалення політики формування позикового капіталу сприятиме підвищенню ефективності фінансового менеджменту на підприємстві.

### **Література**

1. Бланк И.А., Финансовый менеджмент Учебный курс, 2-е изд., перераб и доп. – К.:Эльга, Ника-Центр, 2004. – 656 с.
2. Бригхэм Ю., Эрхардт М. Финансовый менеджмент. 10-е изд. / Пер. с англ. под ред. к.э.н. Е. А. Дорофеева. — СПб.: Питер, 2009. — 960 с: ил. — (Серия «Академия финансов»).
3. Міокова Г.І. Управління залученням запозичень суб'єктами господарювання [ Електронний ресурс ] – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Npkntu\\_e/2009\\_16\\_1/stat\\_16\\_1/47.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Npkntu_e/2009_16_1/stat_16_1/47.pdf) – Назва з екрану
4. Поддєрьогін А.М. Фінансовий менеджмент Підручник / Кер. кол. авт. і наук. ред. проф. А. М. Поддєрьогін. — К.: КНЕУ, 2005. — 535 с.

## **4. Системні основи інноваційно-інвестиційного розвитку регіонів**

*Авраменко Г.І., Новицька О.В.*

### **ВПРОВАДЖЕННЯ ВИХРОВИХ ГІДРОЕЛЕКТРОСТАНЦІЙ У ДОНЕЦЬКУ ОБЛАСТЬ**

Для Донецької області проблеми енергетичного забезпечення і екологічної безпеки є на сьогоднішній день особливо важливими, оскільки на території області зосереджені найбільші промислові підприємства України, які забезпечують близько 20% промислового виробництва.

Метою даного проекту є розробка шляхів зменшення виробництва електроенергії на ТЕС за рахунок заміни їх на вихрові гідроелектростанції.

Донецька область має високий потенціал енергозбереження та значні можливості використання альтернативних джерел енергії. Найбільш підходящим джерелом енергії в області може стати використання вихрових ГЕС.

Вихрова ГЕС споруджується безпосередньо біля річки. Вона мініатюрна, міцна і дуже проста у використанні. Конструкція починає ефективно працювати вже при глибині річки 0,7 м і швидкості потоку води 1 м<sup>3</sup>/сек. Завдяки інноваційній технології і простоті в обслуговуванні реальний термін експлуатації складає від 50 до 100 років.

Принцип роботи вихрової гідроелектростанції значно відрізняється від традиційної ГЕС. Конструкція являє собою спеціальний канал з циліндричною бетонної шахтою (греблею) на кінці, в центрі якої встановлена турбіна. Вода в греблі закручується під дією гравітаційних сил, формуючи постійний водоворот. За рахунок обертання лопастей турбіни вихором водного потоку здійснюється вироблення енергії. Швидкість обертання ротора близько 20 обертів на хвилину.

Гідроелектростанції подібного типу мають цілу низку переваг: проста і міцна конструкція, надійність в роботі, простота в експлуатації, невеликі розміри і низькі витрати на будівництво. А найголовніше - вони екологічно безпечні. Вихрові ГЕС не представляють небезпеки для риб. Швидкість обертання турбіни досить низька, тому риби, що потрапили в воронку греблі, можуть безперешкодно виплисти з неї разом з потоком води [4].

Інноваційна система на основі вихрового потоку води дозволяє використовувати її в якості багаторазового очищення природним чином.

Вихор однорідно поширює забруднюючі речовини у воді і підвищує контактність і взаємодію забруднюючих речовин, водних мікроорганізмів і рослин. Так процес біологічного очищення води істотно прискорюється. Через недостатчу проточності в регульованих річках процес оновлення і самоочищення сильно обмежений, і якість води може знижуватися.

Вихрові гідроелектростанції є надійним засобом для активації процесів біологічного самоочищення саме в регульованих річках із застійною водою. Річка

буде успішно аеруватися в спеціально побудованих системах, що представляють собою вертикальні баки з вихровим гравітаційним вертикальним потоком води у вибіркових місцях. Якість води в річках буде зберігатися і контролюватися.

Грунтові води будуть збережені в регіоні навіть у посушливі сезони. Поплищення якості води підвищує рівень проживання живих організмів у річках.

У майбутньому, за рахунок такого підходу, буде суттєво легше отримати природні джерела питної води.

Такі системи аерації передбачають водойми або ставки для купання і розведення риб. Водойми та ставки є важливою частиною в системі очищення води шляхом збільшення біологічного розкладання забруднювачів і поживних речовин. Завдяки такому підходу, вода в таких ставках може завжди залишатися свіжою. Обертання водного вихору в цистерні інтегрованої з трубопроводом і ставком антропогенного очищення активує функцію розкладання мікроорганізмів і водних рослин [3].

У довгостроковій перспективі розвиток інженерії водного вихору є самостійним енергетичним напрямом стійкої гідроенергетики.

Сьогодні малі гідроелектростанції на основі вихрового потоку виробляють від 0,7 до 2 МВт.

Незвичайну схему міні-ГЕС запропонував австрійський винахідник Франц Цотлетерер з містечка Оберграфендорф. Автор відзначає порівняльну простоту і дешевизну будівництва своєї ГЕС. Однак, незважаючи на мініатюрність, станція бере участь в енергопостачанні країни. З перервами станція почала давати струм в суспільну енергомережу Австрії ще у вересні 2005-го, безперервно - з березня 2006-го. За останній рік безперервної роботи його "Гравітаційно-водоворотна станція", встановлена на невеликому струмку, виробила понад 50 мегават-годин електроенергії при робочому перепаді висот води приблизно в 1,3 метра і витраті приблизно в 1 кубометр у секунду. Взимку ГЕС продовжує працювати під льодом. Найбільш щільна вода (температура 4 градуси) тяжіє до центру водовороту. По краях циліндра утворюється крижана кірка, яка виступає в ролі утеплювача, не дає занадто сильно охолонити центру. Звичайно, існують моделі малих ГЕС, працюють які взагалі без перепаду висот (просто на протязі). Але в "водоворотних" ГЕС, як упевнений австрієць, поєднуються дуже висока ефективність (як з точки зору фізики, так і в плані фінансових витрат) та неперевершена дружність до живої природи. [2].

У 2009 р. у Швейцарії в селі Шефтланд, розташованій в кантоні Ааргау, була споруджена перша і поки єдина в країні вихрова ГЕС. В залежності від рівня води в річці, її електрична потужність складає 10-15 кВт при діаметрі бетонного циліндра з водоворотом 6,5 м і робочому перепаді висот води 1,5 м. За рік станція може виробляти від 80 000 до 130 000 кВт. Цього достатньо, щоб забезпечити потребу в електроенергії 20-25 швейцарських домогосподарств або 50-60 чоловік.

За статистичними даними в середньому по Донецькій області споживання електроенергії в розрахунку на одну людину становить 540 кВт/рік.

Територією Донецької області протікають 110 річок, 47 із них мають довжину більше 25 км кожна. Багато річок літом пересихають і водопостачання здійснюється за рахунок 20 водосховищ, а також споруджено 1 011 ставків загальною площею водної поверхні 8049 га [1].

У Донецькій області такі вихрові ГЕС можна будувати на найбільшій р. Северський Донець, р. Кальміус, Курахівському водосховищі, Карлівському водосховищі, Верхньокальміуському водосховищі та інших.

Зробимо порівняння використання вихрової електростанції та звичайної ГЕС з 10 кВт електричною потужністю (за винятком гребель) за інвестиційною привабливістю:

- загальний обсяг інвестицій у вихрову електростанцію не більше 62 тис. €; щорічний обсяг вироблення енергії 52 тис. кВт, приблизно 5,2 тис. € на рік; вартість ремонту протягом 25 років 7 тис. €; дохід після 25 років експлуатації включаючи відсотки 35 тис. €; дохід після 50 років, включаючи відсотки 132 тис. €.

- загальний обсяг інвестицій у звичайну ГЕС не менше 108 тис. €; щорічний обсяг вироблення енергії 62 тис. кВт, приблизно 6,2 тис. € на рік; вартість ремонту протягом 25 років 20 тис. €; дохід після 25 років експлуатації включаючи відсотки 20 тис. €; дохід після 50 років, включаючи відсотки 81,4 тис. €.

Потенційними споживачами вихрової ГЕС можуть бути: приватні об'єкти нерухомості і невеликі поселення, малі підприємства, комунальні господарства, власник електричної станції [3].

В результаті впровадження вихрової ГЕС можна домогтися покращення навколишнього середовища, а головне у атмосферне повітря буде викидатися менше забруднюючих речовин, таких як оксид вуглецю, азоту, неорганічного пилу, важких металів, парникових газів.

### **Література**

1. Зеркалов Д.В. Організація використання енергоресурсів. Енергозбереження в Україні. Довідник. - К.: Основа, 2009.- 273 с.
2. Гравитационно - Водоворотная станция Франца Цотлётера. [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://rekshino.com/publ/5-1-0-4\\_vody/](http://rekshino.com/publ/5-1-0-4_vody/)
3. Супермалые вихревые гравитационные гидроэлектростанции [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://ecorussia.info/ru/ecopedia/vortex\\_hydrostations #paragraph\\_50](http://ecorussia.info/ru/ecopedia/vortex_hydrostations #paragraph_50)
4. Энергия потока воды. [Електронний ресурс] -Режим доступу: [http://www.swissworld.org/ru/switzerland/ehkskljuziv/zelenye\\_tekhnologii/ehnergija\\_pot](http://www.swissworld.org/ru/switzerland/ehkskljuziv/zelenye_tekhnologii/ehnergija_pot)



*Бабенко В.А.*

## **СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ІННОВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ УКРАЇНИ**

Залежно від об'єкта і предмета дослідження інновації можна розглядати:

- як зміни (Й.Шумпетер, Ю.Яковець та ін.);
- як процес (Д.Тідд, Д.Бессант, К.Павітт, Б.Твісс, Б.Санто, вітчизняні економісти І.Школа, І.Буднікевич, О.Лапко, Д.Черванюв, Л.Нейкова та ін.);
- як результат (Х.Рігс, В.Хіпель, Р.Фатхутдінов, С.Покропивний).

Крім того, можна виділити два підходи до визначення інновацій: вузький та широкий. Згідно з першим інновація ототожнюється з новою технікою, технологією, промисловим виробництвом. Серед прихильників цього підходу дуже багато відомих економістів, зокрема Б.Твісс, Б.Санто, Ю.Яковець, В.Хіпель, Х.Рігс та ін. Це зумовлено великим значенням НТП в економічному зростанні будь-якої країни та технологічних зрушень у виробництві; досить швидко досягнутими вагомими економічними результатами технологічних інновацій, що піддаються кількісному виміру, недооцінкою прогресивних явищ, що відбуваються в організації, управлінні й соціальних умовах у суспільстві.

У широкому розумінні інновації розглядаються як побутове використання ідей, винаходів у вигляді нових продуктів, послуг, організаційно-технічних і соціально-економічних рішень виробничого, фінансового, комерційного характеру. Тобто ця категорія властива інтелектуальній та виробничій практиці людини і являє собою діяльність, у процесі якої формуються явища і нові продукти, послуги, які комерціалізуються в господарську діяльність; удосконалюються вже створені людиною об'єкти матеріальної сфери, розробляються методи, засоби, форми організаційного, економічного, соціального та юридичного характеру. Прихильниками цього напряму є М.Портер, П.Друкер, Д.Тідд, Д.Бессант, К.Павітт, Ю.Морозов та ін. [1, с.14].

На наш погляд, узагальнюючи різні визначення інновації, можна визначити, що специфічний зміст цієї категорії становлять зміни, а отже, головною функцією інноваційної діяльності є функція змін.

Зараз цілком зрозуміло, що інноваційний шлях розвитку для будь-якої країни є безальтернативним. Це підтверджують економічні показники промислово розвинутих країн, де частка нових чи вдосконалених технологій, продукції, обладнання, які містять нові знання чи рішення, становить від 70% до 85% приросту ВВП.

Глибоке розуміння змісту інновацій дає змогу правильно визначити стратегічні пріоритети при переході до інноваційної моделі розвитку, що є вельми важливим для України.

На нашу думку, основна увага має бути зосереджена на людському капіталі.

Категорія «людський капітал», як відомо, сформувалась на початку 1960-х рр. в рамках чиказької економічної школи. У монографічному дослідженні

О.І.Добриніна, С.О.Дятлова, К.Д.Циренової дається такий розгорнутий виклад її змісту: «Людський капітал – це адекватна постіндустріальному стану суспільства епохи науково-технічної революції форма вияву (організації, функціонування і розвитку) продуктивних сил (якостей, властивостей, здатностей, функцій, ролей) людини, які включені в систему соціально орієнтованої економіки ринкового типу як провідний елемент суспільного відтворення і вирішальний фактор економічного розвитку»[2, с.14]. Саме людський капітал, узагальнюючи багатство ідей, знань, майстерності, досвіду в усіх сферах суспільних відносин стає першоосновою, поштовхом і рушійною силою інноваційної діяльності.

Таким чином, на нашу думку, основні інвестиції в інновації мають бути саме в людський капітал. Інвестиції в людський капітал, як показує світовий досвід, мають свої особливості, які необхідно враховувати при формуванні інноваційної стратегії України:

1. Інвестиції в людський капітал приносять вищу віддачу, ніж вклади в інші види капіталу як з погляду окремої людини, так і суспільства в цілому.

2. Інвестиції в людський капітал мають подвійний ефект: поліпшують характеристики людини, на яку спрямовані інвестиції, а також тих людей, які надають послуги (навчальні, медичні тощо).

3. Інвестиції в людину дають вищу віддачу, коли їх буде зроблено в більш ранньому періоді її життя; проте триваліші якісні інвестиції принесуть більш значний і довший ефект.

4. В країнах, що розвиваються, норма віддачі від інвестицій в освіту перевищує норму віддачі на фізичний капітал і є вищою, ніж у розвинених країнах. Вищу віддачу мають вклади в академічну й загальну освіту, ніж у технічну чи професійну (відповідно 16% і 11%) [3, с.79,91].

Отже, основна питома вага інвестицій в інновації в нашій державі має направлятися не в матеріально-речові чинники виробництва, а безпосередньо в людину, тобто необхідно фінансувати соціально-трудова сферу. Пріоритетної уваги потребує сфера освіти, в тому числі, початкова і середня, що закладає фундамент фахової підготовки, а також академічна і загальна. Україна має скористатися можливостями, про які свідчить світовий досвід, щоб увійти на рівних до світової спільноти.

### **Література**

1. Антонюк Л.Л., Поручник А.М., Савчук В.С. Інновації: теорія, механізми розробки та комерціалізації: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003.- 394 с.
2. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб: Наука, 1999.
3. Коровський А.В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – 184 с.

*Вірич С.О., Менчаков В.О.*

## **АКТУАЛЬНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРОМИСЛОВІСТЬ УКРАЇНИ**

Внесок промислового комплексу в економіку України рівня технологічно розвинутих країн, наближення якості життя до європейських стандартів і набуття суверенітету визначають провідну роль і місце промисловості в забезпеченні найважливіших стратегічних інтересів держави. Проте реальний економічний стан вітчизняної промисловості в контексті інноваційного розвитку змушує говорити про нестабільність і непередбачуваність цього процесу.

Серед основних проблем вітчизняної промисловості є серйозні структурні диспропорції у виробництві, які за останні десятиліття лише поглибились. Останнє набуло яскраво вираженої сировинної орієнтації, тоді як частка технологічно-складних фондоутворюючих інвестиційних галузей та галузей виробництва товарів народного вжитку різко скоротилася. Практично все виробництво здійснюється на технічно відсталій, морально застарілій базі. За період реформ практично не збудовано нових прогресивних виробництв. Вітчизняна економіка стала надзвичайно вразливою і залежною від зовнішньої кон'юнктури, різкі коливання якої одразу позначалися на стані українського виробництва.

За останніх двадцять років кардинально змінилося співвідношення між товарними групами промислової продукції. Удвічі зросла частка сировини та удвічі зменшилась частка інвестиційних товарів та товарів широкого вжитку. Зараз вітчизняне промислове виробництво лише частково задовольняє потреби внутрішнього ринку.

Вітчизняні виробники поступово втрачають власний внутрішній ринок, віддаючи його на відкуп іноземним компаніям. В українському імпорті переважає високотехнологічна продукція, що надходить з високорозвинених країн, та стратегічна сировина, тоді як вітчизняний експорт в основному сировинний.

Промисловість як галузь матеріального виробництва є головним акцептором для втілення досягнень науки і техніки. Майже всі технологічні інновації – продуктові та процесові – матеріалізуються промисловістю. Крім технологічних, у промисловості втілюється значна кількість організаційних та управлінських інновацій.

У світовому промисловому виробництві домінуючі позиції займають розвинені країни. Ними створюється близько трьох чвертей загального обсягу промислової продукції світу.

Існуючий інноваційний та технологічний рівень економіки України не сприяє масштабному виходу вітчизняної продукції на світові ринки. Тому лише ефективне використання науково-технологічного та освітнього потенціалу становить безальтернативний реальний шлях інтегрування до європейського спів-

товариства, забезпечення суспільного добробуту європейського рівня. З цією метою держава повинна використовувати дієвий механізм впливу та забезпечення інноваційної перебудови структури економіки, як законодавче симулювання інноваційної діяльності на всіх її етапах та створення такого нормативно-правового середовища, яке б найбільше сприяло розвитку високотехнічних галузей виробництва, стабілізації діяльності окремих підприємств.

Недоліки формування інноваційної системи обумовлені недостатнім рівнем розробки ключових понять та відсутністю аналітичного досвіду, пов'язаного з механізмом реалізації інноваційної політики.

Недостатність впливу державного стимулювання інноваційної діяльності та обмеженість фінансових ресурсів для забезпечення наукових досліджень і впровадження інноваційних розробок пов'язана, по-перше, з проявами світової економічної кризи, що повною мірою відобразилося на економіці України, по-друге, з відсутністю затверджених пріоритетів для фінансування першочергових задач, що виникають при створенні інноваційних структур.

Суттєвим недоліком є відсутність повноцінної інформаційної бази щодо інноваційно-інвестиційних проєктів, що призводить до неможливості координації функціонування суб'єктів інноваційної діяльності.

Зростання складності технологій визначається величиною технічних ускладнень, пов'язаних з розробкою товарів на їх основі. Ці проблеми спричиняють в тому числі й збільшення обсягу технологічних інновацій, які зростають шляхом злиття різних технологій, а також, дедалі диференційними вимогами суспільства у сфері охорони здоров'я, безпеки й екології. Саме до промислових підприємств і розроблених ними технологічних нововведень ставлять підвищені вимоги екологічного характеру.

Основними заходами в розв'язанні цих проблем є: вдосконалення нормативно-правової бази для забезпечення розвитку інноваційної системи України; створення єдиної функціонуючої національної інноваційної системи, запровадження новітніх методів передачі та обробки інформації і усіх сферах діяльності, забезпечення інтеграції України в світовий інформаційний простір; формування загальнодержавної системи автоматизованого пошуку, збору, накопичення, аналітичної обробки, систематизації, консолідації, зберігання, розповсюдження і надання інформації в сфері науково-технологічного та інноваційного розвитку, єдиної системи обліку електронних інформаційних ресурсів держави; сприяння розвитку організаційно-фінансової інфраструктур інноваційної діяльності з забезпечення узгодженої дії в системі: „наука-технологія-виробництво-ринок”.

Більшості вітчизняним підприємствам важко вистояти у жорсткій конкурентній боротьбі. Вони мають сконцентрувати свої зусилля на тих технологіях, при впровадженні яких можна бути переконаним, що використаний ефект від їх застосування дозволить окупити необхідні витрати. Зростаюча інтенсивність конкурентної боротьби проявляється в нових товарах, нових методах їх виготовлення, в інших господарських процесах на підприємствах, що дозволяє знизити витрати, поліпшити якість, досягти переваг у гнучкості, строках виготовлен-

ня тощо. При цьому розробка й освоєння нових прогресивних технологій має значення не тільки для окремих підприємств, але й для всієї галузі в цілому.

Найчастіше нова техніка ставить перед підприємством складні завдання щодо впровадження технологічних і продуктових інновацій. З одного боку, управлінські рішення такого роду мають перспективні наслідки, тому що надалі викликають технологічну і, найчастіше, економічну переривчатість господарської діяльності підприємства і ведуть, як правило до істотної зміни конкурентних позицій. З іншого боку, відмова або відстрочення впровадження нової технології може мати в майбутньому досить негативні наслідки для конкурентоспроможності цілого підприємства.

При переході до нових технологій і товарів виникає проблема, яка полягає в тому, що слід відмовитися від уже невідомого і випробуваного. Крім того, немає цілковитої впевненості в тому, що з новими товарами непов'язані також і нові недоліки, проблеми, побічні ефекти, негативні наслідки та ін., які на момент впровадження нововведень поки що невідомі, а тому їх неможливо прогнозувати.

Підприємства, що перебувають в однаковому ринковому оточенні, найчастіше використовують дуже різні стратегічні концепції технологічного розвитку. Тоді як одні підприємства, освоюючи нові технології, виводять на ринок успішні продуктові інновації, інших розвиток технологій або стоїть навіссі, або рухається в мало перспективному напрямі, що не приводить до успіху на ринку.

На основі підвищення технологічного рівня виробництва, впровадження нових технологічних процесів, удосконалення організації праці і управління можна вирішити проблему підвищення якості продукції, її конкурентоспроможності на світовому ринку.

Для забезпечення своєї перспективної і поточної конкурентоспроможності підприємства зобов'язані самостійно і цілеспрямовано формувати і здійснювати науково-технічну і інноваційну політику, яка включає розробку стратегії, програм і планів інноваційної діяльності; контроль за ходом розробки нової продукції і її впровадженням; забезпечення фінансовими і матеріальними ресурсами програм нововведень; провадження інноваційної діяльності кваліфікованим персоналом; створення тимчасових цільових груп для комплексного вирішення інноваційних проблем.

Варто зауважити, що в розвинутих країнах економічний прогрес був досягнутий саме завдяки розробленню новітніх технологій, виробництву високотехнічних товарів і послуг та успішному виходу на світові ринки.

Проте, незважаючи на існуючі проблеми у промисловості, Україна на сьогодні володіє потужним науково-технологічним потенціалом, який зосереджено по всіх регіонах. Це підтверджує тенденцію щодо наявності ядра промислового розвитку країни, до якого відносяться Київська, Донецька, Запорізька, Дніпропетровська області. Дана тенденція тісно корелюється з науковою інноваційною активністю зазначених регіонів і ще раз підтверджує наявність ресурсного потенціалу для здійснення проривної інноваційної стратегії в напрямі підви-

щення конкурентоспроможності України та забезпечення їй гідного місця в економічній системі світу.

Стан розвитку науково-технологічної сфери та інноваційної діяльності в Україні свідчить про системну кризу, яка з кожним роком загострюється.

Все зазначене вище вимагає проведення дослідження та здійснення аналітичної оцінки наявної в країні організаційної структури управління як в цілому, так і в сфері науково-технологічної та інноваційної діяльності зокрема, з метою її подальшої розробки за науковими принципами цивілізованого управління та впровадження в практику. Головна мета організаційних структур на всіх рівнях господарювання повинна бути націлена в напрямі забезпечення докорінної структурної та економічної модернізації виробничої бази більшості галузей виробництва, підвищення ділової активності та ефективності виробництва, на поліпшення інвестиційного клімату та інноваційної діяльності. Досягнення такої цілі передбачає розв'язання таких актуальних завдань:

- сприяння інтеграційним процесам як одному із засобів примноження її потенціалу і підвищення конкурентоспроможності;
- зосередження інвестиційних ресурсів на розвитку виробництв, які забезпечують економічне зростання за рахунок інтенсивних факторів і таких, що збільшують базу для відтворення самих інвестиційних ресурсів;
- вдосконалення системи відбору та обґрунтування інвестиційних проєктів, які здійснюються за рахунок як одно каналного, так і багатоканального фінансування;
- посилення контролюючої та регулюючої ролі держави над природними монополіями, протидія процесу необґрунтованого зростання на їх роботи та послуги, перерозподіляючому потенційні інвестиційні ресурси в напрямі нижчих технологічних укладів.

Головними завданнями стратегії інноваційної політики України є забезпечення збалансованої взаємодії наукового, технічного, виробничого та підприємницького потенціалів, розробка та впровадження механізму активізації інноваційної діяльності суб'єктів підприємництва, поширення інновацій в усіх сферах національної економіки. В свою чергу це означає орієнтованість національної стратегії на формування інноваційної моделі розвитку, яка повинна поєднувати в собі як безпосередні заходи національного та регіонального рівнів, що реалізуються шляхом прямого бюджетного фінансування, та сприятимуть поліпшенню якісних характеристик вітчизняного науково-технологічного потенціалу; так і здійснення суб'єктами господарювання інноваційної діяльності та інвестицій інноваційного спрямування в конкурентному середовищі, збільшення пропозиції інноваційних продуктів, технологій та знань.

Проведення технологічної модернізації виробництва має бути підкріплене відповідними фінансовими ресурсами. У розширенні ресурсної бази фінансування цих цілей держава має відігравати провідну роль через: розробку принципів формування державної інвестиційної політики й перехід до складання бюджету розвитку з чітким визначенням джерел надходжень до нього та напрямів використання коштів; забезпечення за допомогою бюджетно-податкових

механізмів стимулювання інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств; встановлення критеріїв ефективності використання бюджетних ресурсів, зважаючи на те, що фінансування соціальних витрат стає основою державного впливу на рівень матеріального забезпечення населення та водночас стимулює реалізацію моделі залежного розвитку як у середньостроковій, так і в довгостроковій перспективі; підвищення рівня монетизації економіки та прискорення формування національного фінансового капіталу; розвиток цільового рефінансування банків під інвестиційні проекти; стимулювання підвищення капіталізації державних банків; підвищення ролі корпоративних облігацій в інвестиційному забезпеченні підприємств на основі забезпечення надійного захисту інвесторів і податкового стимулювання інвестицій у цінні папери.

Таким чином, відповідно до сучасних наукових уявлень завдання прискорення розвитку промисловості повинно пов'язуватись шляхом сполучення дій на двох основних напрямках економічного розвитку: організації високоефективного ринку, в тому числі його інноваційного сегменту; здійснення централізовано керованої структурної трансформації економіки на основі створення сприятливих умов для широкого впровадження прогресивних технологій і згорнення застарілих виробництв. Для закріплення провідної ролі високотехнологічних виробництв потрібно провести чітку і послідовну науково-промислову політику в контексті реалізації стратегії соціально-економічного розвитку країни зі зрозумілими цілями і завданнями, з дієвими соціально-економічними механізмами адаптації виробництв до роботи в нових умовах.

### ***Література***

1. Будкін В. Інноваційна модель розвитку національних економік // Економіка України – 2010. - №6. – с. 67-78
2. Стратегічний вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 рр.: Послання Президента України до Верховної Ради// Урядовий кур'єр. -2002. - №100

*Гришина А.В., Чеховская В.А., Моисеева Ю.Ю.*

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ В УКРАИНЕ**

Одним из основных инструментов и механизмов инновационной экономики является инновационная инфраструктура. Как подтверждает опыт развитых стран мира, в условия глобальной конкуренции на мировом рынке, преуспевает тот, кто имеет более развитую инфраструктуру образования и реализации инноваций.

На сегодняшний день украинская инновационная инфраструктура еще недостаточно развита и не охватывает все звенья инновационного процесса. Отсутствие такого эффективного механизма инновационной деятельности и формирует одну из главных проблем инновационного развития Украины.

Среди ведущих ученых Украины наибольший вклад в разработку проблем формирования и функционирования инновационной инфраструктуры внесли А. М. Амоша, В. П. Колосюк, В. В. Дорофиев, О. С. Власенко, О. П. Зинченко, А. А. Мазур, Б. А. Малицкий, М. В. Паладий, М. В. Подмогильный и другие.

Целью статьи является исследование теоретических и практических аспектов функционирования инновационной инфраструктуры.

В ст. 1 Закона Украины «Об инновационной деятельности» определено, что: «инновационная инфраструктура – это совокупность предприятий, организаций, учреждений, их объединений, ассоциаций различной формы собственности, предоставляющих услуги для обеспечения инновационной деятельности (финансовые, консалтинговые, маркетинговые, информационно-коммуникативные, юридические, образовательные, и т. п.)» [1]. То есть основой являются инновационные предприятия или , которые выполняют различные функции:

- оказывают поддержку малым и средним предприятиям в виде услуг информационного, правового, финансового, социального, образовательного, рыночного характера и способствуют взаимодействию научных и предпринимательских структур;

- функционируют как ассоциируемые организации, в пределах которых объекты хозяйственной деятельности могут выполнять различные виды инновационной деятельности: от предложения идей, проведения исследований к внедрению и коммерциализации инноваций с использованием информационных, юридических, финансовых, экспертных, административных услуг к нововведениям;

- обеспечивают эффективное завершение инновационного процесса и способствуют рыночной привлекательности сегментов, на которые выйдет новый продукт, технология;

- концентрируют усилия разработчиков инноваций и предпринимателей на прорывных технологиях и внедрении их в отдельных видах экономической деятельности или группах взаимосвязанных видов экономической деятельности [2].

В Украине сформированы лишь некоторые элементы инновационной структуры: зарегистрированы и действуют восемь технопарков, несколько десятков региональных инновационных центров и бизнес-инкубаторов. Практически не действуют венчурные фонды и центры трансфера технологий, нет надлежащей поддержки деятельности изобретателей, рационализаторов, научных работников, которые имеют завершённые научно-технические разработки, недостаточно реализуется образовательный и научный потенциал, прежде всего высших учебных заведений, в сфере информационно-коммуникационных, высоких технологий и др. [3].



В Украине исследования проблем инновационно-технологического развития осуществляются в рамках отдельных программ Министерства образования и науки, молодежи и спорта Украины Департаментом инновационной деятельности с привлечением ученых. Выделены два основных направления: разработка законодательной базы в данной области; развитие инфраструктуры отрасли технологий с помощью рыночных механизмов. Трудности, возникшие при решении указанных проблем, и низкий (близкий к нулю) процент реализации проектов по трансферу технологий обусловлены, главным образом, следующими причинами:

- недостаточный уровень финансирования научно-технических работ;
- отсутствие централизации государственных решений по основным вопросам трансфера технологий и инновационного развития украинских предприятий, включая юридические, финансовые и политические;
- слабое развитие инфраструктуры трансфера технологий;
- снижение уровня «интеллектуализации» экспорта и рост импортозависимости страны;
- недостаточный уровень информационного обеспечения инновационной сферы;
- несовершенство налоговой системы;
- слабое развитие эффективных форм инновационной деятельности;
- отсутствие координации деятельности в этой сфере между государственными органами власти.

В Украине не находит надлежащей поддержки деятельность изобретателей, рационализаторов, научных работников, которые имеют завершенные научно-технические разработки. Недостаточно реализуется образовательный и научный потенциал, в первую очередь высших учебных заведений, в сфере информационно-коммуникационных, высоких технологий. Украина занимает 4-ю позицию в мире по количеству сертифицированных программистов, однако этот интеллектуальный ресурс не реализован в национальных интересах. Не используются в полной мере информационные ресурсы системы научно-технической и экономической информации – базы данных технологий, научно-технических достижений, трансфера технологий и тому подобное.

За последние 15 лет количество работающих в инновационной сфере в Украине снизилось втрое, в то же время в США и в Западной Европе оно увеличилась вдвое, в Юго-восточной Азии – вчетверо[4].

Для улучшения ситуации законодательная и исполнительная власть в течение последних лет сделала ряд шагов, направленных на поддержку инновационной деятельности. Разработана законодательная база в сфере инновационной деятельности, создана и действует Украинская государственная инновационная компания, задачей которой является финансирование инновационных проектов и привлечение для этих целей внебюджетных средств.

Инновационная инфраструктура должна охватывать все звенья инновационного процесса (образование – научную и научно-техническую деятельность – производство – потребление). Ей должны быть присущие такие свойства:

- распространенность во всех регионах, что даст возможность решать на местах задания функционально полного инновационного цикла: от разработки инновационного предложения, маркетинга и экономического обоснования к внедрению и коммерциализации новаций;
- универсальность и гибкость, которые способствуют реализации инноваций в различной сфере деятельности и адаптации к быстрым изменениям в развитии как науки и техники, так и рыночной среды;
- информационная, кадровая и финансовая обеспеченность всех звеньев инновационной деятельности;
- конструктивность, которая обеспечивает достижение оптимального конечного результата;
- гибкость, обеспечивающая адаптацию инновационной инфраструктуры к изменениям требований рынка [3].

Исследовав теоретические и практические аспекты функционирования инновационной инфраструктуры, можно сделать следующие выводы:

- целью создания инфраструктуры является обеспечение как комплексной инновационной деятельности, так и сохранение и развитие научно-технического потенциала страны в интересах общества, включая преодоление спада производства, его структурную перестройку, изменение номенклатуры изделий, создание новой продукции, новых производственных процессов;
- одним из вариантов поддержки инновационной деятельности, который применяется в Украине, является предоставление государственных субсидий непосредственно для выполнения инновационных проектов;
- наилучшим вариантом развития инновационной среды является налаживание тесного контакта между государством, непосредственно заинтересованным в росте инноваций, что повышает социально-экономическое благополучие граждан, образованием в лице высших учебных заведений, которые являются источниками инновационных идей, и бизнесом, способным осуществить финансирование инновационных разработок;
- сформированная инновационная инфраструктура должна органически соединять звенья: идея – наука – технология – производство – рынок, создавая целостную систему осуществления инновационной деятельности.

Украина ведет себя слишком пассивно, пытаясь не сыграть на опережение и предложить мировой глобальной экономике уникальные продукты и услуги. Формирование инфраструктуры инновационной модели экономики Украины является достаточно сложной комплексной проблемой, поэтому требует дальнейшего исследования.

### ***Література***

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 4.07.2002 р. № 40-IV. Вісник Верховної Ради. № 17. К.: Парламентське видавництво, 2002.

2. Бутенко О. И., Лазарева Е. В. Инфраструктурные компоненты инновационной модели экономики // Экономика и прогнозирование.– 2010.– № 6.
3. Жилинская Е. И., Чеберкус Д. В. Развитие инновационной инфраструктуры // Финансы Украины.– 2009.– № 7.
4. Сидоров В. И. Европа новая – Украина молодая: Стратегии инноваций // К.: Аспект – Полиграф, 2009.– 67с.

*Грязнов І. О., Моїсєєва Ю.Ю.*

## **ПРОБЛЕМИ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

Сучасні тенденції економічного зростання свідчать про підвищення ролі інноваційних процесів як на макро так і на мікрорівнях економіки. Ефективна діяльність економічних суб'єктів, забезпечення високих темпів розвитку та підвищення рівня конкурентоспроможності значною мірою визначається саме рівнем інноваційної активності. Необхідність інноваційного розвитку економіки висуває нові вимоги до методів організації, форм і засобів управління забезпеченням інноваційної діяльності ресурсами.

Сьогодні набуває актуальності питання ресурсного забезпечення інноваційної діяльності, як одного з головних чинників інноваційного розвитку. Дана проблема була досліджена в роботах багатьох зарубіжних і вітчизняних авторів. Серед них М. Портер, Б. Санто, К. Фримен, М. Пашута, Волкова О., М. Войнаренка, О. Крухмаль, А. С. Полянська та ін. Але не зважаючи на те, що це питання неодноразово розглядалося вченими, воно досі залишається відкритим.

Успішний розвиток підприємства, його конкурентоспроможність залежить саме від того, наскільки успішно підприємство впроваджує інноваційні проекти. Успішність впровадження інноваційних проектів залежить від забезпеченості їх ресурсами, що потрібні для реалізації та підтримки цих проектів.

Вчені виділяють такі основні ресурси інноваційної діяльності, які можуть мати вартісну, матеріальну (фізичну) і нематеріальну форму (знання). Основними ресурсами інноваційної діяльності є: фінансовий капітал; сировинні ресурси (матеріали); технічні ресурси (склад та стан обладнання); технологічні ресурси (технології); інформаційні ресурси; людські ресурси (рівень кваліфікації, вмотивованість) [1].

М. Пашута висловлює думку, що «активна реалізація інноваційних процесів – спосіб повернення до життя традиційних видів економічної діяльності. Конкурентоспроможну нішу неминуче буде втрачено тими підприємствами та організаціями, яким не вдалося оцінити важливість безупинної і багатоаспектної реалізації інновацій» [2].

На думку Полянської А.С. значення та вплив ресурсів на ефективність роботи підприємства визначається роллю, яку відіграє ресурс для досягнення ці-

лей підприємства, можливостями його заміни, рівнем впливу ціни на окремі ресурси та оцінюється системою показників, що характеризують ефективність використання ресурсів підприємства та визначають їх вплив на кінцеві результати діяльності [3].

Так як економічний розвиток виробництва з точки зору сучасної науки є процесом інноваційним і пов'язаний з введенням і використанням у виробництві різноманітних нововведень та підтримка їх належного функціонування та певного рівня інноваційності, потрібна постійна наявність відповідних ресурсів, що будуть забезпечувати цей процес. Виходячи з цього можна сказати, що саме ресурси відіграють значну роль в забезпеченні інноваційного розвитку.

Розглянувши сучасні тенденції в економіці можна зробити висновок, що одними з основних ресурсів, що впливають на інноваційну діяльність та успішне її здійснення, є інформація та людський ресурс.

В наш час одним з найважливіших ресурсів є інформація. Інформація може виступати в двох аспектах, як фактором, що сприяє процесу впровадження інновацій, так і галуззю для впровадження інновацій. Зважаючи на мету даного дослідження, інформація розглядається саме як ресурс, що впливає на інноваційний процес. Основними проблемами в цій сфері є недостатня інформаційна забезпеченість підприємств, недостовірність та надлишковість інформації, перенавантаження інформаційних потоків.[4] Саме ці фактори викликають гальмування процесів впровадження нововведень.

Наступним ресурсом, яким інноваційна діяльність повинна бути повністю забезпечена, є людський ресурс, тобто персонал, що займається розробкою та імплементацією інноваційних рішень. В площині цього питання слід відзначити як визначний фактор відповідну кваліфікованість персоналу. Досвід країн з розвиненою економікою свідчить про залежність інноваційного розвитку виробництва, його конкурентоздатності як на внутрішньому, так і на світовому ринках від рівня професійної підготовки кадрів. Недостатність кваліфікації персоналу зумовлює появу помилок під час роботи, що неодмінно відображається на результатах їх діяльності.

Виходячи з вище сказаного, постає питання про шляхи покращення якісних характеристик ресурсів.

У процесі розв'язання питання інформаційного забезпечення виникає проблема вибору між оперативністю отримання інформації, з одного боку, та її точністю, достовірністю та якістю змісту – з іншого. Якою б важливою не була інформація, але, якщо ефект від її виникнення не перевищує витрати на її одержання, то автоматично виникає запитання про доцільність отримання такої інформації [4].

Усвідомивши необхідність підготовки кваліфікованих кадрів, кожне підприємство повинно прийняти рішення про напрями підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу. Можна запропонувати наступні варіанти:

- вузькоспеціалізована підготовка кадрів, що орієнтована на короткострокову перспективу і має відношення до відповідних робочих місць;

- підготовка кваліфікованих кадрів широкого профілю, орієнтована на підвищення внутрішньовиробничої мобільності працівника, рівня його готовності та здібності до зміни праці, освоєння нових сфер;

- підготовка кваліфікованих кадрів, орієнтована на особу працівника і покликана стимулювати розвиток людських якостей і зрілості працівника.

Таким чином, інноваційний розвиток залежить від наявності ресурсів та їх характеристик. Для вирішення проблем ресурсного забезпечення інноваційних процесів необхідно: 1) розробити чи придбати інформаційний ресурс, цілеспрямовано підібравши систему показників, на основі яких буде визначена потреба у виробничій і економічній інформації; 2) відносно до кваліфікації, то навчання працівників є основою розвитку персоналу підприємства та отримання ним потрібних якостей, а отже підприємства повинні приділяти достатньо уваги підвищенню кваліфікації своїх працівників.

### **Література**

1. Журнал "Управление экономическими системами: электронный научный журнал" Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.uecs.ru/uecs41-412012/item/1339-2012-05-12-05-44-50>
2. Пашута М. Інновації як фактор випереджального розвитку економіки/ М. Пашута // Персонал. – 2006. – № 6. – С. 16–24.
3. Полянська А.С. Ресурсне забезпечення розвитку організацій в сучасних умовах господарювання /А.С. Полянська Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.pdaa.com.ua/np/pdf/81.pdf>.
4. Смоленюк П.С. Удосконалення управлінського обліку на основі використання зарубіжного досвіду // Інноваційна економіка №2, 2007.
5. Бурда Н.В. «Роль підвищення кваліфікації персоналу підприємства в його ефективному використанні», Інноваційна економіка 4'2012[30] Електронний ресурс. Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/inek/2012\\_4/90.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2012_4/90.pdf)

*Грязнов І.О., Новицька О.В.*

## **ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Впровадження у виробництво нових технологій та розробок і взагалі розвиток інноваційної сфери, як свідчить світова практика, створює основу конкурентоспроможності національної економіки. Стан інноваційної сфери України знаходиться на досить низькому рівні не тільки відносно країн-лідерів, таких як Японія, США, Китай, країни Євросоюзу, але і у порівнянні з рівнем інноваційного розвитку країн пострадянського простору.

Розвиток інноваційної сфери країни насамперед залежить від рівня інноваційного розвитку в регіонах, чим пояснюється актуальність обраної теми дослідження.

Метою даної статті є дослідження основних проблем розвитку інноваційної діяльності Донецької області та визначення заходів щодо вирішення поставлених проблем.

Донецька область - найпотужніший за обсягами виробництва старопромисловий район України, від стабільності функціонування якого залежатиме стабільність економіки країни в цілому.

Наявність в області власних паливно-енергетичних ресурсів, близькість залізорудної бази Криворізького басейну, щільна мережа автомобільних доріг та залізниць, вихід до моря, високий ступінь урбанізації забезпечують сприятливі можливості для подальшого промислового розвитку регіону.

Область є одним з найбільш технологічно розвинених регіонів України із значним науково-технічним і виробничим потенціалом.

Основу економіки області складають підприємства вугільної промисловості та металургійного комплексу (68 відс. загальних обсягів промислового виробництва області). Підприємства хімічної промисловості забезпечують близько третини загального випуску в Україні аміаку, мінеральних добрив, сірчаної кислоти, полістиролів. Машинобудівні підприємства області повністю забезпечують потреби держави в гірничопрохідницькому обладнанні (шахтних підйомних машинах, комбайнах очисних та прохідницьких), на 87 відс. - у прокатному обладнанні. [1]

Але не зважаючи на такі потужності підприємств та великі об'єми виробництва їх продукція втрачає конкурентоспроможність на ринку, що відбувається по причині застаріння обладнання та технологій виробництва, що в свою чергу знижує якість продукції та підвищує її собівартість. Для вирішення цієї проблеми є введення нових технологій виробництва та впровадження інноваційної діяльності підприємств.

Одним із шляхів стабілізації економіки України є розвиток інноваційної діяльності. Це дозволить забезпечити випуск якісної високотехнічної продукції яка повинна бути конкурентоспроможною як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку.

Але в даний час посилюються негативні чинники, що стримують розвиток інноваційної діяльності:

- відсутні стимули до запровадження інновацій;
- не вистачає інвестицій на реалізацію результатів інноваційної діяльності;
- інноваційна діяльність згортається під впливом низького платоспроможного попиту на науково-технічну продукцію. [2]

Аналіз проблем інноваційної діяльності в регіоні та країні вимагає активізації інноваційних процесів у промисловому виробництві, чому повинні сприяти такі фактори, як подолання нестачі власних коштів і розширення можливості залучення додаткових фінансових ресурсів. Інноваційна діяльність потребує

кардинальних змін у динаміку бюджетного фінансування. Також одним з ведучих напрямків має стати пільгове кредитування банками такої діяльності. [3]

Окрім проблем з фінансовим забезпеченням в регіоні існує також проблема відсутності зв'язку науки та виробництва, що виражається саме в недостатньому забезпеченні підприємств сучасними науковими розробками як у сфері виробництва так і у сфері управління та організації. Також існує проблема з оберненим зв'язком, тобто недостатнє фінансове забезпечення наукової діяльності за рахунок не бюджетних коштів.

Для вирішення поставлених проблем потрібно:

- залучення акціонерного капіталу і формування ринку цінних паперів, здатних активізувати інвестування прогресивних технологій за допомогою випуску акцій юридично оформленими інвестиційними компаніями, що займаються розробкою тих проектів. Реалізація цих заходів одночасно зменшить ризик інвестування в інновації.

- розробка нормативно-правових документів, які регламентують регіональні відносини між суб'єктами науково-технічної й інноваційної діяльності на території області і забезпечують сприятливе правове середовище для її розвитку.

- створення організаційних форм інтеграції науки і промисловості регіону.

- сормування і розвиток інфраструктури підтримки інноваційної діяльності та підприємництва в науково-технічній сфері.

- організація регіональної підтримки процесу адаптації науково-технічного потенціалу області до сучасних потреб її економіки та економіки України в цілому.

- розробка засобів і організаційних форм підтримки талановитої студентської і наукової молоді в регіоні. Розширення інформаційного середовища для науки та інноваційної діяльності. Активізація міжрегіонального та міжнародного співробітництва у сфері сучасної науки і техніки. [1]

Отже для вирішення основних, поставлених вище проблем потрібно розробити нормативно правову базу що буде регулювати відносини між підприємствами, науковими організаціями, державою. Також для розвитку інноваційної діяльності потрібно залучати акціонерний капітал що здатен забезпечити інвестування в розробку прогресивних технологій.

### **Література**

Програма науково-технічного розвитку Донецької області на період до 2020 року». Донецька обласна державна адміністрація, НАН України

2. <http://www.masters.donntu.edu.ua/2010/iem/bogdanov/library/article3u.htm>

3. <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=774>

*Долженко В.Е., Моїсєєва Ю.Ю.*

## **ВПРОВАДЖЕННЯ СОНЯЧНИХ ЕЛЕКТРОСТАНЦІЙ В ДОНЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ**

Сонячна енергетика використовує поновлюване джерело енергії і в перспективі може стати екологічно чистою, тобто такою, що не виробляє шкідливих відходів.

Сонячна енергетика набуває все більшого значення у наш час. Особливо з огляду на недавні кризи у сфері атомної енергетики.

Фотоелектричні технології використовують напівпровідникові матеріали, які можуть створити електроенергію за допомогою вивільнення електронів. Фотони від сонячних променів вдаряються об поверхню сонячної батареї і поглинаються напівпровідниковими матеріалами. Фотони збуджують електрони, збільшуючи їх рухливість, і розбивають їхні атомні зв'язки. Напівпровідниковий матеріал змушує електрони текти в одному напрямку. Потік позитивно заряджених часток тече у протилежному напрямку, тим самим формуючи постійний електричний струм.[3]

Одним з найбільш часто використовуваних напівпровідників є кремній. Кремній є другим найбільш поширеним речовиною в земній корі після кисню і цінується за свої незвичайні властивості електричної провідності. Тим не менш, виробництво кремнію високої чистоти, необхідного для використання на сонячних електростанціях, є досить складним.

Сонячні фотоелектричні електростанції мають величезний потенціал. Вони допомагають у боротьбі з глобальними змінами клімату, адже скорочують викиди парникових газів, а також зробили істотний внесок в нашу глобальну енергетичну безпеку.[2]

Сонячна енергетика має безперечні переваги:

- сонячне світло є загальнодоступним і безкоштовним
- сонячні електростанції потребують мінімального обслуговування
- сонячні електростанції є безпечними для установки і використання
- мають нульовий рівень шумового забруднення
- екологічна чистота отримуваної енергії[1]

Але, треба зауважити, що сонячні електростанції мають також і певні недоліки. Такі як:

1. сонячні електростанції не можуть працювати вночі
2. деякі фотоелементи містять отруйні речовини, а також мають обмежений термін експлуатації
3. можуть виникнути проблеми з утилізацією фотоелементів

Згенерована на основі сонячного випромінювання енергія гіпотетично зможе до 2050 року забезпечити 20-25% потреб людства в електроенергії і скоротить викиди вуглекислоти. Як вважають експерти Міжнародного енергетичного агентства (IEA), сонячна енергетика вже через 40 років при відповідному



рівні поширення передових технологій буде виробляти близько 9 тисяч терават-годин - або 20-25% всієї необхідної електроенергії, і це забезпечить скорочення викидів вуглекислого газу на 6 млрд тон щорічно.

Способи отримання електроенергії і тепла з сонячного випромінювання:

1. фотовольтаїка - отримання електроенергії за допомогою фотоелементів;
2. геліотермальна енергетика - нагрівання поверхні, що поглинає сонячні промені, і подальший розподіл та використання тепла (фокусування сонячного випромінювання на посудині з водою для подальшого використання нагрітої води в опаленні або в парових електрогенераторах). В якості особливого виду станцій геліотермальної енергетики прийнято виділяти сонячні системи концентруючого типу (CSP). [4]

Яскравим прикладом успішного використання сонячних електростанцій є Німеччина. У 2010 році 2 % електроенергії Німеччини було отримано з фотоелектричних установок. У середині 2011 року в фотоелектричній промисловості Німеччини було зайнято понад 100 тисяч чоловік.

У 2012 році німецькі сонячні електростанції побили світовий рекорд: вони виробили найбільшу за всю історію кількість електроенергії - 22 гігавата, що рівноцінно електроенергії, яку можуть виробити за той же період 20 атомних електростанцій, що працюють на повну потужність.

Отримуючи постійну підтримку від урядових організацій, Німеччина стала світовим лідером у галузі відновлюваної енергетики. На території Німеччини розташовано майже стільки ж діючих сонячних електростанцій, як у всіх інших країнах світу разом узятих, а поновлювані джерела енергії забезпечують більше 20% щорічної потреби держави в електроенергії.

Донецька область має високий потенціал енергозбереження та значні можливості використання альтернативних джерел енергії. Найбільш підходящим джерелом енергії в області може стати сонячна енергія.

Рівень сонячної інсоляції в Донецькій області становить 1250 кВт / м рік або понад 2000 сонячних годин на рік. До того ж в останні роки спостерігається підвищення рівня сонячної інсоляції.

### **Література**

1. Кондаков А.М. Альтернативные источники энергии - География в школе. 4/06 - М.: Педагогика. 2006.
2. Основы энергосбережения: Учеб. пособие / М.В. Самойлов, В.В. Паневчик, А.Н. Ковалев. 2-е изд., стереотип. - Мн.: БГЭУ, 2002. - 198с.
3. Сибикин М.Ю., Сибикин Ю.Д. Технология энергосбережения. - М. Профессиональное образование, 2006.
4. Solar (PV and CSP) [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.iea.org/topics/solarpvandcsp/>

Журавка А.В., Чуб О.В., Океме Елеоджо

## МОДЕЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ НА ОСНОВІ ЕНЕРГОВИРОБНИЧОГО ЦИКЛУ

Перед розробкою інвестиційної стратегії розвитку регіону на основі сформованого на прикладі Харківського регіону енерговиробничого циклу [1,2], основою якого є машинобудівний комплекс, необхідно перевірити припущення про те, що пріоритетний розвиток галузей, які входять у виділений енерговиробничий цикл регіону приведе до росту і тих його галузей, що не входять до складу ЕВЦ.

Отже, для перевірки вищевказаного припущення розглянемо динамічну модель Леонтєва як деталізовану модель росту валового суспільного продукту (ВП) і кінцевого продукту (КП):

$$X(t) = AX(t) + B \frac{dX}{dt} + C(t) \quad (1)$$

де  $X(t)$  - вектор обсягів випуску продукції по галузях у момент часу;

$dX/dt$  - вектор абсолютних приростів за малу одиницю часу;

$A$  - матриця коефіцієнтів прямих витрат (коефіцієнти  $A(t)$  включають витрати на відшкодування вибуття основних фондів);

$AX(t)$  - виробниче споживання, що забезпечує просте відтворення;

$B$  - матриця коефіцієнтів капіталоємності приростів виробництва ( $b_{ij}$  – витрати виробничого нагромадження  $i$ -го виду продукції на одиницю приросту  $j$ -го виду продукції);

$C(t)$  - вектор-стовпець, характеризує споживання по галузях у момент часу  $t$ .

Даний запис являє собою рівняння моделі, записані у векторно-матричній формі відносно ВП.

В основі моделі лежить припущення про взаємозв'язок між нагромадженням і приростом ВП. Цей взаємозв'язок реалізується за допомогою матриці коефіцієнтів капіталоємності приростів виробництва.

Використовуючи взаємозв'язок між ВП і КП, запишемо:  $X(t) = (E - A)^{-1} Y(t)$ . Вектор  $Y(t)$  характеризує галузеву структуру КП. Тоді рівняння моделі Леонтєва відносно КП запишеться таким чином:

$$Y(t) = B(E - A)^{-1} \frac{dY}{dt} + C(t) \quad (2)$$

Позначимо  $B(E - A)^{-1} = B$ . Коефіцієнт матриці  $b_{ij}$  характеризує величину виробничого нагромадження  $i$ -го виду на одиницю приросту  $j$ -го елемента КП, а сама вона називається матрицею коефіцієнтів повної приростної капіталоємності.

Досліджуємо (2) при нульовій траєкторії споживання  $C(t) = 0$ . Це необхідно для з'ясування технологічних можливостей системи і перевірки припущення

про те, що пріоритетний розвиток галузей енерговиробничого циклу регіону приведе до росту галузей, що не входять до складу ЕВЦ. У цьому випадку (2) представляється у вигляді:

$$Y(t) = B(E-A)^{-1} \frac{dY}{dt}$$

Рішення цієї системи диференціальних рівнянь:

$$Y(t) = \sum d_l K_l e^{s_l t} \quad (3)$$

де  $s_l$  - власні числа матриці повної приростної капіталоємності;

$K_l$  - відповідні ним власні вектора;

$d_l$  - коефіцієнти, що визначаються з початкової умови  $Y(0) = \sum d_l K_l$ .

Траєкторія, що виходить з  $Y(0)$ , являє собою комбінацію експонент із різними темпами приросту. Отже, у загальному випадку розвиток по  $Y(t) = Y_0 e^{kt}$  неможливий, відбувається розвиток з постійними структурними змінами.

Однак, для позитивних матриць доведено, що існує власне число  $s > 0$ , причому відповідний цьому числу власний вектор  $K_s > 0$ , а власні вектора, що відповідають іншим власним числам, обов'язково мають компоненти різних знаків. При цьому  $|s| > |s_l|$  для всіх власних чисел  $s_l$  відмінних від  $s$ . Унаслідок допущень моделі  $\tilde{B} = B(I - A)^{-1} > 0$ , отже, у неї існує корінь Фробеніуса-Перона, значення якого укладено в межах  $\min \sum b_{ij} \leq s \leq \max \sum b_{ij}$ . Величина  $b_j = \sum b_{ij}$  називається повною приростною капіталоємністю  $j$ -ї галузі. У рівнянні (3) домінує експонента з показником ступеня, відмінним від  $1/s$ . Це відбувається, коли існує позитивне власне число, відмінне від  $s$ .

Отже, на основі динамічної моделі Леонт'єва розглянемо траєкторії валового продукту і кінцевого продукту для галузей, що входять у сформований енерговиробничий цикл Харківського регіону і тих його галузей, що не входять до складу ЕВЦ.

Формування вихідних даних для рішення поставленої задачі зробимо виходячи зі структури енерговиробничого циклу на основі даних міжгалузевого балансу.

Потім агрегуємо матриці коефіцієнтів матеріалоємності і приростної капіталоємності до двох галузей. До складу першої групи галузей увійдуть галузі, що належать ЕВЦ - для Харківського регіону це машинобудування (ядро ЕВЦ), електроенергетика, чорна металургія, вугільна промисловість, транспорт, сільське господарство, наука й інформаційно-обчислювальне обслуговування, а до складу другої групи - всі інші галузі регіону.

Агрегована таким чином матриця коефіцієнтів матеріалоємності буде виглядати так:

$$A = \begin{vmatrix} 0,41 & 0,17 \\ 0,19 & 0,31 \end{vmatrix}$$

Тоді матриця повних витрат:

$$S = \begin{vmatrix} 1.83 & 0.44 \\ 0,50 & 1.58 \end{vmatrix}$$

Агрегована матриця коефіцієнтів приростної капіталоємності має вигляд:

$$B = \begin{vmatrix} 0,9 & 0,82 \\ 0,31 & 0,13 \end{vmatrix}$$

Зрозуміло, агрегована матриця  $A$  нерозкладна і продуктивна,  $\det B = -0,15952 \neq 0$ .

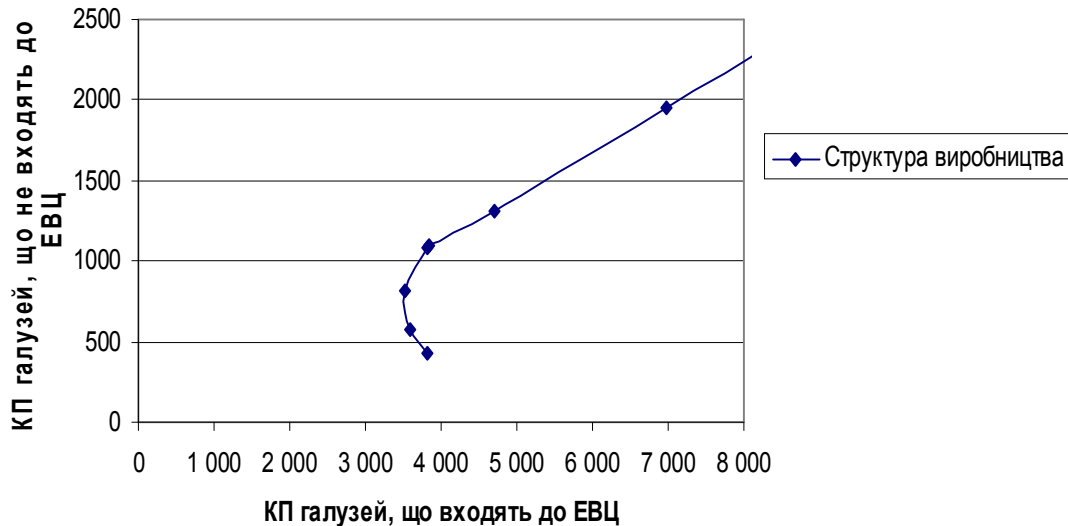


Рис 1.- Динаміка структури виробництва.

Далі, на основі статистичних даних про галузевий випуск продукції в Харківській області, зробимо агреговані вектори валових обсягів виробництва для галузей, що входять і не входять до складу енерговиробничого циклу:  $X = (6976; 1685)$ . Після чого визначимо необхідні для його підтримки обсяги кінцевого продукту:  $Y = (E-A)X$ . Для значення валового продукту  $X(0) = (6976; 1685)$  одержимо відповідне значення кінцевого продукту в початковий момент часу -  $Y(0) = (3814; 430)$ . Для перевірки припущення про те, що пріоритетне інвестування галузей, що входять у сформований енерговиробничий цикл регіону приведе до росту і тих його галузей, що не входять до складу ЕВЦ, покладемо другий компонент вектора кінцевого продукту в початковий момент часу рівний нулю -  $Y(0) = (3814; 0)$ .

Потім розрахуємо коефіцієнти матриці повної приростної капіталоємності:

$$\tilde{B} = B(I - A)^{-1} = \begin{vmatrix} 2,05 & 1,66 \\ 0,62 & 0,3 \end{vmatrix}$$

Знаходимо власні числа цієї матриці  $\rho = 1/s_1 = 0,40$   $1/s_2 = -5,91$ , виходячи з якої, одержуємо відповідні власні вектора:  $K_{s1}$ ;  $K_{s2}$ .

Отже, корінь Фробеніуса-Перона, значення якого укладене в межах  $\min \sum b_{ij} \leq s \leq \max \sum b_{ij}$ , дорівнює  $2,51 \in (1,96; 2,67)$ .

Визначивши виходячи з початкових умов коефіцієнти  $d_1 = (4035,78 ; -882,58)$ , запишемо траєкторію:  $Y(t) = 4035,78 Y(t) = 4035,78 \times (0,78 ; 0,22) \times e^{0,4t} - 882,58 \times (-0,75 ; 1) \times e^{-5,91t}$ .

Очевидно, що в даному випадку після деякого спаду на перших етапах спостерігається стійкий ріст валового продукту, так і кінцевого продукту в галузях, що входять у ЕВЦ і ріст ВП і КП у галузях, що не належать ЕВЦ Харківської області. Аналіз динаміки співвідношення кінцевої продукції галузей, що входять і не входять у енерговиробничий цикл Харківського регіону показав, що з часом воно стабілізується (рис.1), що пояснюється наявністю кореня Фробеніуса-Перона. Таким чином, можна зробити висновок про те, що з часом галузева структура стабілізується, і вкладення в галузі, що належать енерговиробничому циклу, забезпечують стійкий ріст у всіх інших галузях Харківської області.

З часом темпи росту галузей першої і другої груп не тільки стабілізуються, але і збігаються, що обумовлено співвідношеннями побудованої моделі. Технологічний темп росту системи складає  $0,40$ . Таким чином, аналіз розрахунків по моделі підтвердив припущення про те, що локомотивний розвиток галузей, що входять у сформований енерго- виробничий цикл регіону, приведе до росту і тих його галузей, що не входять до складу ЕВЦ.

### Література

1. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 359 с.
2. Колосовский Н.Н. Основы экономического районирования. – М.: Мысль, 1969. – 450 с.

*Зубарев С.В., Ніколаєнко С.С., Зубенко Ю.Д.*

## КУЛЬТУРНО-ОСВІТНЯ СЕРЕДА ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ

**Постановка проблеми.** Розвиток економіки будь-якої країни здійснюється під впливом інтеграційних процесів у глобальний економічний простір, які вимагають удосконалення існуючої системи господарювання, підвищення конкурентоспроможності товаровиробників як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, а також активізації здатності підприємств вчасно реагувати й адаптуватися до змін економічного середовища. Використовуючи розроблені у світі передові технології можна перейти лише на стадію інвестиційного розвитку. Ця стадія припускає визначений технологічний монополізм, якого досягають завдяки власним розробкам і винаходам. Проте вже на початку XXI ст. розвиток науки і техніки стає не метою, а лише засобом соціально-економічного розвитку країн. Як зазначено наукові в [1], майбутнє людства має бути пов'язане не з технотронним, а з гуманістичним суспільством, заснованим на

гідності, знаннях, свободі особи. Гуманіст – це і є гідна людина, котра прагне до знань, добра і краси.

**Аналіз досліджень.** Питанням ролі культурно-виховної середовища в інноваційних проєктах присвячено чимало ґрунтовних наукових праць в українській і світовій економічній науці. Вагомий внесок в розробку цього напрямку здійснили такі відомі науковці, як: А.І. Пригожин [2], Н. Я. Качмар-Кос [3], В.А. Швандар [4], А.М. Илишев [5], П.В. Гейзлер [6] та інші.

**Мета дослідження.** Формування культурно-виховного середовища інноваційних проєктів в сучасній Україні.

**Основні результати дослідження.** Найважливішою, визначальною основою гуманістичного суспільства має бути ідеологічна структура – визначена система філософських, наукових, художніх, моральних, правових, політичних, економічних, соціологічних знань і цінностей про світ, про місце людини в ньому, про сенс життя особистості у світобудові.

У процесі становлення гуманістичного суспільства має здійснюватися переорієнтування суспільства з виробництва матеріальних благ на виробництво духовних цінностей. Тому одним із головних завдань суспільства гуманізму є виробництво знань. Найвищою метою суспільства є формування й розвиток особистості.

На користь цієї тези говорить той факт, що, наприклад, у промислово розвинених країнах накопичення людського капіталу до кінця ХХ ст. у 3–4 рази перевищило накопичення капіталу в матеріально-речовинній формі, значно зросли витрати на будівництво нових музеїв, бібліотек, театрів, спортивних споруджень.

У США молоді люди у віці від 18 до 34 років купують і читають 2–3 книжки на тиждень. У суботній день у США переповнені всі театри, музеї, музичні салони. За останні 25 років число відвідувачів музеїв зросло у 2,5 рази, їх відвідують понад 500 млн. осіб на рік. У Великій Британії щорічно відкривається більше 18 нових музеїв, сфера культури і мистецтва приносить більше прибутку, ніж автомобільна промисловість. У США за один рік витрачається \$3,7 млрд. на проведення культурних заходів, \$2,8 млрд. – спортивних, в останні роки різко скоротилося вживання алкогольних напоїв і тютюнових виробів. Корпорація ІВМ вкладає кошти в розвиток 2500 закладів мистецтва в усьому світі. Вкладення британських корпорацій у мистецтво підскочили з \$1,08 млн. до \$46,8 млн. за одне десятиліття. Шведський уряд витрачає на розвиток мистецтва і культури приблизно \$35 на душу населення за рік, канадський – \$32, голландський – \$27.

У Південній Кореї повага до освіти та освіченості знайшла благодатний ґрунт у східній етиці самовдосконалення, у сімейних і культурних традиціях. За чисельністю молоді віком 20–24 роки, що одержала вищу освіту, ця країна зрівнялася з Японією і Францією. На 1 млн. населення у 1993 р. припадало 8706 науково-технічних працівників. У Сеулі половина населення відвідує університети або ж закінчила їх. У державі найвище у світі число докторів наук на душу населення. Подушовий прибуток виріс з \$82 у 1962 р. до \$7250 у 1993-

му (у 88 разів). До 2001 р. витрати на НДДКР зросли до 5% від ВВП. У 2000 р. 1/3 експорту склали товари новітньої технології. Темпи економічного зростання в Південній Кореї дорівнюють 10, заробітної плати – 15% за рік [7].

Загалом інноваційна діяльність в Україні може розглядатися як комплекс наукових, технологічних, організаційних, фінансових і комерційних заходів, спрямованих на комерціалізацію накопичених знань, технологій та обладнання. Цей вид діяльності офіційно є одним з пріоритетних, однак підтримка держави є часто декларативною. І в цьому не можна звинувачувати тільки державні органи, оскільки на сьогодні в Україні тільки зароджується поняття культури інновацій.

Для створення сприятливого інноваційного середовища необхідне вирішення комплексу завдань: юридичних, економічних, комунікативних, організаційних тощо. Отже, одним з головних завдань є формування нової свідомості як ключового моменту інноваційної культури. Вирішення цієї комплексної задачі неможливо без реалізації багаторівневої системи формування інноваційного середовища: від індивідуального до міжнаціонального.

В умовах України, не зважаючи на високий науково-технічний потенціал дослідних організацій та ВНЗ, особливо гостро стоїть питання формування культури інновацій саме на цьому рівні. Вкрай необхідна чітка політика, спрямована на роботу зі студентами, залучення їх до участі на всіх стадіях інноваційного проекту, формування азів знань у галузі підготовки та реалізації інноваційних проектів тощо.

Одним з прогресивних форм і методів навчання можна вважати використання у процесі навчання ділових ігор різного типу, які суттєво впливають на формування як навчальної, так і майбутньої професійної діяльності. Зацікавленість, що проявляється останнім часом до навчальних ділових ігор, пояснюється тією обставиною, що при вирішенні проблем, задач, завдань і ситуацій, закладених у гри, більшою мірою, ніж при інших формах навчання, стимулюється творча активність студентів, їх пізнавальна самостійність. Предметним змістом гри виступає імітація конкретних умов й динаміки виробництва, а також діяльності й стосунків залучених до нього людей. Основним засобом включення партнерів до спільної діяльності й одночасно засобом створення й вирішення ігрових проблемних ситуацій є двостороннє й багатостороннє спілкування, що забезпечує можливість вироблення індивідуальних й групових рішень, досягнення проміжних й кінцевих результатів гри. Ділова гра розкриває особистісний потенціал студента: кожен учасник може продіагностувати свої власні можливості окремо і в сумісній діяльності з іншими учасниками. Студенти вирішують задачі, шукають шляхи і засоби оптимізації професійного спілкування, виявляють свої недоліки і приймають заходи щодо їх усунення.

Ділова гра має певні переваги, що характеризують її як метод активного навчання. По-перше, студент включається в імітуюче професійне середовище і незалежно від власних цілей і мотивів діяльності, отримує необхідні навички і знання. По-друге, емоційно-творчий пошуковий характер діяльності студентів формує професійні образи і ситуації. Це, як правило, викликає почуття задово-

леності та впевненості у собі. По-третє, традиційні методи навчання розділяють навчальні дисципліни, а в діловій грі зміст суміжних навчальних дисциплін поєднується так, як він використовується у професійній діяльності.

**Висновок.** Вивчення та впровадження досвіду розвинених країн світу допоможе Україні активізувати проведення економічних реформ і реально перейти на інноваційний шлях розвитку, а проведення ділових ігор допоможе студентам зануритися у спеціально створену атмосферу спілкування, дозволить виконувати різноманітні ролі, допоможе розкрити потенціал комунікативних здібностей, навчить приймати рішення, сприяє рефлексивному аналізу власної комунікативної діяльності.

### *Література*

1. Иноземцев В.Л. Глобализация и неравенство: что – причина, что – следствие? // Россия в глобальной политике. - 2003. – Том 1. - №1. – с. 159
2. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и перспективы. - М.: Политиздат, 1998.
3. Формування інноваційної культури в українських університетах: практ. посіб. / За ред. Н. Я. Качмар-Кос. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2012.
4. В.А. Швандар Управление инвестиционными проектами: учебное пособие для вузов / В.А. Швандар, А.И. Базилевич. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
5. А.М. Илышев Учёт и анализ инновационной и инвестиционной деятельности организации: учебное пособие / А.М. Илышев, Н.Н. Илышева, И.Н. Воропанова. – М.: КНОРУС, 2005. – 240 с.
6. П.С. Гейзлер Управление проектами: практич. пособие / П.С. Гейзлер, О.В. Завьялова; под ред. П.С. Гейзлера. – Минск: Книжный дом; Мисанта, 2005. – 288 с.
7. Святоцький О. Кити, які роблять державу високорозвиненою (розвиток інтелектуального потенціалу, інноваційної моделі, моделі економічного зростання / О. Святоцький // Урядовий кур'єр . – 2001. – 16 трав. (№84). – С.14.

*Зубарев С.В., Ніколаєнко С.С., Моїсєєва Ю.Ю.*

## **УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ**

В сучасних умовах глобалізації ринків інновації та інноваційний розвиток є рушійною силою, що спроможна забезпечити економічну незалежність України.

Регіони займають важливе місце у сфері інноваційної діяльності. З одного боку, вони повинні виконувати значну частину роботи з реалізації державної інноваційної політики, а з іншого – саме регіональний рівень влади дуже зацікавлений у впровадженні інноваційних технологій у виробництво та соціальну сферу [4].



Питання ефективного управління інноваційними процесами у регіоні, що відіграє важливу роль у забезпеченні підвищення рівня розвитку регіональних економік для росту національної економіки в цілому, сьогодні є дуже важливими

Науково обґрунтовані теоретико-методологічні аспекти, пов'язані з управлінням інноваційним розвитком регіону, висвітлені в наукових працях І.О. Дегтярьова [3], В.П. Соловійов [4], Л.В. Синиця [6], С.В. Казмірчук [5] та інших. Не можна вважати, що саме ця тематика повністю вивчена і повністю вирішена. Вона потребує подальшого вивчення, оскільки в ній мало уваги приділяється виявленню проблем інноваційно-технологічного розвитку регіонів.

Якість управління інноваційними процесами є найважливішим на сьогоднішній день фактором конкурентоспроможності економіки кожного регіону. Однак розвиток інноваційної діяльності в різних областях регіону є вкрай нерівномірним. Це, перш за все, пояснюється тим, що рівень розвитку інноваційної інфраструктури в кожному регіоні є різним. Виробництво відірвано від науки, що не дозволяє ефективно використовувати науковий і науково-технічний потенціал регіону.

Інноваційний шлях розвитку регіону потребує зацікавленості не тільки господарюючих суб'єктів, а й органів влади, бо це та діяльність, яка відбувається лише за умови створення певних сприятливих умов, серед яких:

- ефективне регуляторне середовище;
- якісне інформаційне забезпечення інноваційної діяльності;
- наявність та активне функціонування об'єктів інноваційної інфраструктури;
- мотиваційні інструменти щодо активізації інноваційних процесів;
- належний захист інтелектуальної власності та ін.

Найбільш сприятливим є варіант, коли регіон самостійно визначає інструменти, які можуть забезпечити його інноваційний розвиток. Водночас завжди будуть мати місце ресурсні обмеження і доведеться обирати інструменти, найбільш адекватні щодо регіональної ситуації та визначених пріоритетів.

Однією з важливих передумов інноваційного розвитку регіонів України є ефективне наукове забезпечення цього процесу. Забезпечення гармонійного поєднання розвиненості наукового потенціалу з іншими елементами територіального господарського комплексу являє собою необхідну передумову для успішного соціально-економічного та культурного розвитку регіону.

Незважаючи на тривалий економічний спад 90-х років, Україна зуміла зберегти досить потужний науковий і науково-технічний потенціал, який складає основну базу інноваційного розвитку. Проте динаміка цього розвитку залишається нестабільною. Кількість інноваційно-активних промислових підприємств, що у 2000 році перевищувала 1,7 тис., так і не змогла досягнути цього рівня. Частка таких підприємств за останній період постійно зменшувалася і лише в 2007 р. відновилася її зростаюча динаміка, у 2008 р. питома вага підприємств, що займалися інноваціями у цілому по Україні знову зменшилася до 13,0 % проти 14,2 % у 2007 р. [5]

За результатами комплексної оцінки інноваційного розвитку за методикою, розробленою Є.В. Хановою, Донецька область має середній рівень розвитку інноваційної діяльності. Оцінка проводилася за показниками фінансування інноваційної діяльності, матеріально-технічної бази, інноваційної діяльності підприємств [2].

Джерела фінансування інноваційної діяльності у Донецькій області у 2010 р. становили: власні кошти підприємств – 770696,8 тис. грн.; кошти державного бюджету – 14314,1 тис. грн.; інші джерела – 1132 тис. грн.; іноземних інвестицій на потреби інноваційного оновлення залучено не було [7].

Незважаючи на зростання кількості реалізованої інноваційної продукції за останні роки все ж слід вказати на наявність гальмуючих факторів розвитку інноваційної сфери Донецького регіону. До таких факторів треба віднести відсутність взаємодії між наукою та виробництвом та недосконалі механізми, що забезпечують комерціалізацію розробок.

Багато винаходів не знаходять практичного використання по причині «заморожування» їх ще на проектній стадії [2].

Одним із найважливіших факторів розвитку інноваційної діяльності регіону є науковий потенціал. Динаміка дослідницького потенціалу за регіональними науковими центрами НАН і МОН України упродовж 1995-2009 рр. засвідчує, що вони на даний час не виконують функцію накопичення запасу людського капіталу. Показник наукового потенціалу (дослідників на 10000 осіб економічно активного населення, осіб) Донецької області має тенденцію до зменшення з 43,3 осіб у 1995 році до 27 осіб у 2009 році. Але слід відмітити, що Донецька область входить до шістьох регіонів України, які у своїй сукупності концентрують приблизно 40% дослідників від їхньої загальної кількості [1].

Отже, інноваційний сектор Донецького регіону незважаючи на відносно високі показники у порівнянні з іншими областями країни, характеризується наявністю таких проблем як:

1. низький рівень використання нових технологій;
2. недостатнє фінансування інноваційних розробок;
3. відносно низький рівень конкурентоспроможності продукції та інвестиційної привабливості промислових підприємств.

Враховуючи те, що кожному регіону властиві певні особливості, які визначають його інноваційний потенціал, виникає потреба в розробці регіональних програм інноваційного розвитку.

Що стосується Донецького регіону, то розроблена програма науково-технічного розвитку Донецької області до 2020 року направлена на формування наукоємних виробничих процесів, впровадження ресурсозберігаючих та екологічно чистих технологій, створення нової системи управління розвитком виробничих сил регіону за інноваційною моделлю розвитку економіки.

Таким чином, основою для формування інноваційної інфраструктури Донецької області, високий рівень розвитку якої надасть можливість залучення інвесторів, є стимулювання діяльності промислових підприємств з метою підвищення рівня розвитку їх інноваційно-маркетингового потенціалу та сприяння

діяльності інноваційним підприємствам, що здійснюють дослідження та розробки самостійно, та які мають у своєму складі дослідницькі підрозділи.. Більшої уваги слід приділити регіональним науковим центрам Донецького регіону з точки зору їхніх можливостей накопичення запасу людського капіталу а також формуванню інноваційних промислових кластерів.

### **Література**

1. Головатюк В.М. Науковий потенціал як стратегічний фактор конкурентоспроможності національної економіки/ В.М.Головатюк // Проблемы и перспективы инновационного развития экономики: материалы XVI международной научно-практической конференции, Алушта, 10 – 15 сентября 2012г. / Национальная академия наук Украины, Центр исследований научно-технического потенциала и истории науки им. Г.М.Доброва НАН Украины, Творческий союз НИО Крыма. – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2012. – 505 с.
2. Даниліна Н.В. Інноваційний розвиток Донецького регіону: проблеми та перспективи/ Регіональний збірник наукових праць з економіки «ПРОМЕТЕЙ» - 2011. - № 1.
3. Дегтярьова І. О. Інструменти інноваційного розвитку регіону: зарубіжний та вітчизняний досвід застосування / І. О. Дегтярьова // Державне управління: теорія та практика: електрон. наук. фах. вид. – 2010. – № 1.
4. Інноваційний розвиток регіонів: питання теорії та практики: Монографія / Соловйов В.П., Кореняко Г.І., Головатюк В.М. – К.: Фенікс, 2008. – 224 с.
5. Казмірчук С. Інноваційний розвиток регіону: наявний потенціал, проблеми та перспективи /С.Казмірчук // Галицький економічний вісник. — 2010. — № 1(26).
6. Синиця Л.В. Способи моделювання розвитку інноваційних регіональних систем / Л.В. Синиця/ Теоретичні та прикладні питання економіки. Випуск 23. – Київ – 2010.
7. Статистичний щорічник України за 2010рік / За редакцією О.Г. Осауленка. – Київ: ТОВ «Август Трейд»- 2011.

*Зубенко Ю.Д.*

## **СИСТЕМНЫЕ ОСНОВЫ И ПРИКЛАДНАЯ ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ**

### **1. Системные основы.**

На настоящее время “...теорию систем отличает... недостаточная системность, заключающаяся главным образом в отсутствии достаточно строгих формулировок целей и задач исследования, областей их применения и, главное, в отсутствии четких выводов, следующих из так называемых системных исследований” [1]. “Понятийная структура есть не что иное, как теория данной области знания” [2].

**Понятие системы.** В области системного анализа оперируют десятками понятий, большинство из которых не имеет однозначного определения. Извест-

ны работы, в которых проводится статистический и логический анализ наиболее употребительных понятий и определений [3, 4, 5]. Центральным понятием системного анализа является понятие “система” и его целесообразно определить в форме гипотезы. Определение системы через множество элементов и их отношения эффективно для систем с однородными или примерно однородными элементами или частями (например, АСУ, как множество двухпозиционных, типа триггера — у ЭВМ и нейрона — у человека, элементов по переработке информации; или вид животных, как множество особей одного пола и множество особей другого пола — этот класс систем часто называют дискретным), но неприемлемо для систем, состоящих из разнородных частей (типа функциональной системы организма или энергетической системы — этот класс систем часто называют системами с жесткой структурой).

Анализ отличительных особенностей конкретных систем в философских категориях “единичное — общее — особенное — всеобщее” показывает, что любая система определяется типом свойств, из которых формируется ее целостность (информационных, биологических, химических, экономических и др.). Следовательно, система — это, прежде всего, совокупность свойств. Но свойства — это отношения (с определением, принятым в философии). Следовательно, должен существовать материальный объект, часть свойств которого образует систему. Назовем этот объект носителем системы. Часть свойств носителя, которые не относятся к системе, назовем базой системы. Поскольку выделение конкретного материального объекта отделяет его от других материальных объектов, то все эти “другие” объекты назовем внешней средой носителя системы и самой системы. Между внешней средой, с одной стороны, и носителем системы и самой системой, с другой, существует граница. “Отграничение системы от окружения — одна из задач исследования систем” [6].

**ПРИМЕР.** В производственной системе (предприятии) системообразующие свойства — это, во-первых, свойства технологического процесса по производству товара (потребительской стоимости), а, во-вторых, свойства производственного процесса (настройки над технологическим процессом в форме системы управления предприятием, организующей внутренние и внешние товаро-денежные отношения) по преобразованию потребительской стоимости в стоимость. Совокупность этих свойств образует производственную систему. Носителем системы являются территория предприятия, здания и сооружения, оборудование, персонал, оборотные средства, перерабатываемое сырье, запасы сырья и нереализованной продукции. База системы — это свойства носителя, обеспечивающие существование системы. Граница системы — это физическая граница предприятия. Внешняя среда системы — это внешняя среда предприятия, т.е. рынок, государство, природная среда, социальная сфера и т. д. \*\*\*

Основные свойства системы:

1) система может охватывать 1, 2, 3 и т. д. типов свойств (например, 1 — кинетические, 2 — кинетические и динамические, 4 — ядерно-тепло-механо-электроэнергетические и т. д.);

2) система может охватывать все свойство заданного типа у носителя, а может охватывать лишь его часть (например, информационные свойства АСУ по переработке информации не охватывают “информационные базы”, которые относятся к базе системы или так называемому “информационному обеспечению”).

Выделив систему (S), ее носитель (N), ресурсы или базу (B) и внешнюю среду (V), мы тем самым устанавливаем возможность существования между ними взаимосвязи, или отношений. Система может иметь отношения сама с собой (SS), с носителем (SN), с базой (SB), с внешней средой (SV). В свою очередь, с системой могут иметь отношения другие объекты: SS, NS, BS, VS. В целом, внешние отношения определяют существование системы.

Установленная совокупность свойств, как признак существования системы, является необходимым, но недостаточным условием. Достаточное условие определяется признаком целостности. Что такое признак целостности? Система, в целом, может характеризоваться, например, целью, назначением, функцией, критерием, условиями и т. п. Проведем анализ возможных признаков целостности. Во-первых, такой признак должен быть один (целостность) и он должен быть общим для любых систем. Признак “цель”, “назначение”, “критерий” не присущи естественным неживым системам (типа “Солнечная система”, “атом”), поэтому не являются общими. Во-вторых, признак целостности должен следовать из внешних отношений системы, т.е. объединять весь набор отношений. Признак “условия” может не участвовать ни в каких отношениях, т.е. не относиться к категории “отношения”. Естественно следование из категории “отношение” ее разновидности “функции”, как упорядоченного отношения. Все описанные и не описанные системы характеризуются функцией, как признаком целостности. При этом под упорядоченностью функции будем понимать ее стационарность (воспроизводимость) и устойчивость (способность сохранять характер внешних отношений в некоторых пределах изменения этих отношений). Функция может иметь различную форму в зависимости от класса, вида, типа системы. Обращает на себя внимание факт глубокого и разветвленного развития функции, как эффективного средства исследования, в современных науках: в теории функций и функционального анализа, в классической теории систем, в теории управления, в теории автоматического управления, в АСУ и др.

Таким образом, достаточным признаком существования системы является наличие у системы единой функции (F).

**ЦЕНТРАЛЬНАЯ ГИПОТЕЗА 1: Система — это совокупность свойств реального объекта, реализующих единую функцию.**

Итак, основные понятия — это: система S, реальный объект N, ресурсы системы B, внешняя среда V, функция F и множество их отношений. А как же элемент, состав, структура? Эти понятия не являются основными, так как выводятся из основных. Более того, система может состоять не из элементов, а из частей (например, при “жесткой” структуре), состав может быть представлен одним элементом (например, в механике — точкой в Евклидовом пространстве), структура — отсутствовать (например, в одноместной функции отрицания),

элемент может определяться системой, а не наоборот. При этом под функцией понимаются внешние отношения системы в случае их стационарности и устойчивости. “Все время пребывания системы в стационарном состоянии закон поведения системы остается неизменным” [7].

**ПРИМЕР.** Функция  $F$  производственной системы (предприятия) — это функция  $F_1$  технологического процесса по преобразованию сырья  $C$  в потребительскую стоимость  $T$ , т.е.  $T=F_1(C)$ , и функция организации товаро-денежных отношений, или преобразования расхода  $P$  в доход  $D$ , т.е.  $D=F_2(P)$ . При этом функция  $F_2$  задает цели, критерии и нормы для функции  $F_1$ , а  $F=<F_1, F_2>$ . \*\*\*

Выделим в системе два типа структур: внешнюю, определяемую выделением системы из внешней среды, и внутреннюю, определяемую внутренним строением каждого из объектов исследования (системы, носителя, базы, внешней среды).

Естественно, что и система, и база, и внешняя среда могут охватывать другие системы или охватываться другими системами, тогда в их моделях должны учитываться соответствующие функции этих систем.

Перечисленные особенности и различия выведены из предположения, что целостность — это максимальный уровень организации свойств ( $U=1$ ), а распределенность — это минимальный уровень организации или максимальная дезорганизация свойств ( $U=0$ ). Естественно, что между  $U=1$  и  $U=0$  могут заключаться другие, нами не учтенные, уровни организации свойств материальных объектов, т.е. уровень организации  $U$  мы определяем на отрезке  $[0,1]$  множества действительных чисел. “Структурная неисчерпаемость материального мира находит свое конкретное выражение в концепции структурных уровней, или уровней организации материи...”[8].

**ГИПОТЕЗА 2:** свойства материального объекта могут быть дезорганизованы и в различной степени организованы; максимальный уровень организации соответствует образованию системы.

**ГИПОТЕЗА 3:** внутренняя структура любого объекта определяется закономерностями его свойств и внешними отношениями.

Последующие теоретические и методологические средства исследуют различные особенности систем:

1. принципы построения и классификации систем;
2. множество разновидностей систем;
3. структуру системного анализа статических и динамических систем;
4. классификацию задач системного анализа;
5. общую теорию систем;
6. пространство отображения (моделирования) систем;
7. методологию системного анализа и общую теорию систем;
8. статический анализ систем;
9. анализ возникновения и синтеза систем;
10. анализ функционирования систем;
11. анализ деградации и распада систем;

12. анализ циклической эволюции систем.

### 13. Моделирование систем в примерах.

#### \* СОЛНЕЧНАЯ СИСТЕМА.

1. Признак целостности: взаимное расположение в динамике Солнца и планет.

2. Системообразующие свойства (т.е. свойства, позволяющие реализовать целостность): гравитационные, кинематические и динамические.

3. Состав: Солнце (С), планеты (п<sub>1</sub>, п<sub>2</sub>, ...).

4. Структура: планетарная.

5. Графическая схема.

6. Модель: математическая, устанавливающая в относительной системе координат отношения между характеристиками составных частей — массами ( $m_i$ ), координатами ( $x_i$ ), скоростями ( $dx_i/dt$ ) и ускорениями ( $d^2x_i/dt^2$ ), т.е. набор  $\langle \{m_i\}, \{x_i\}, \{dx_i/dt\}, \{d^2x_i/dt^2\}, R \rangle$ , где  $\{ \}$  — множество,  $x_i$  — вектор,  $R$  — отношения между характеристиками, устанавливаемые законами гравитации, кинематики и динамики.

7. Происхождение: естественное, случайное.

8. Вид: неживой.

9. Характер: динамический.

#### \* ВЕЛОСИПЕД.

1. Признак целостности: способность служить средством перемещения.

2. Системообразующие свойства: механические.

3. Состав: набор деталей в соответствии со спецификацией.

4. Структура: механическая, в соответствии со сборочным чертежом.

5. Графическая схема

6. Модель: 1) опытный образец, 2) имитатор, 3) математическая модель, отображающая отношения между силами  $\{F_i\}$ , скоростями  $\{dx_i/dt\}$  и ускорениями  $\{d^2x_i/dt^2\}$ , т.е. набор  $\langle \{F_i\}, \{dx_i/dt\}, \{d^2x_i/dt^2\}, R \rangle$ , где  $R$  — отношения между характеристиками, устанавливаемые законами механики.

7. Происхождение: искусственное, целенаправленное.

8. Вид: неживой.

9. Характер: статический, динамический.

#### \* ОРГАНИЗМ.

1. Признак целостности: сохранение целостности (гомеостазис).

2. Системообразующие свойства: биологические, обеспечивающие взаимосвязанный обмен веществом, энергией, информацией.

3. Состав: функциональные системы (органы (клетки); (пример функциональной системы — сердечно-сосудистая).

4. Структура: отношения между функциональными системами, органами, клетками.

5. Графическая схема

6. Модель: набор моделей различной степени точности, полноты и формализации, отражающие стабилизирующую реакцию организма на внешние воз-

действия, т.е. множество отношений, устанавливаемых биологическими законами.

7. Происхождение: естественное, случайное.

8. Вид: живой.

9. Характер: динамический.

\*АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ (АСУ).

1. Признак целостности: функция управления (F).

2. Системообразующие свойства: информационные.

3. Состав: персонал, программно-технические средства, информационная база.

4. Структура: технологическая схема обработки информации.

5. Графическая схема

6. Модель – функция.

7. Происхождение: естественное случайное; искусственное целенаправленное.

8. Вид: живой-неживой (смешанный).

9. Характер: динамический.

\* ЭНЕРГОБЛОК АТОМНОЙ ЭЛЕКТРОСТАНЦИИ .

1. Признак целостности: функция преобразования энергии (F).

2. Системообразующие свойства: энергетические (потенциальная энергия (П) — ядерного топлива, тепловая (Т) — теплоносителя, кинетическая (К) — турбины, электрическая (Э) — электрогенератора).

3. Состав: набор тепловыделяющих элементов (ТВЭЛОВ), циркуляционные контуры (I, II), парогенератор (ПГ), турбина (ТБ), электрогенератор (ЭГ).

4. Структура: технологическая схема производства энергии.

5. Графическая схема

6. Модель: совокупность уравнений преобразования энергии, образующих функцию F, а именно:

(П)→(Т) — потенциальной в тепловую,

I(T) — циркуляция тепловой энергии в I контуре,

(TI) → (TII) — тепловой I контура в тепловую II контура,

(TII) → (K) — тепловой в кинетическую,

(K) — передачи кинетической через общий вал,

(K) → (Э) — кинетической в электрическую,

(Э) — распределения электрической. Уравнения строятся в соответствии с законами ядерной физики, теплотехники, термодинамики, механики, электротехники.

7. Происхождение: искусственное, целенаправленное.

8. Вид: неживой.

9. Характер: динамический.

\* ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СИСТЕМА (ПРЕДПРИЯТИЕ).

1. Признак целостности: производственная функция (F).

2. Системообразующие свойства: товаро-денежные.

3. Состав: основные и оборотные фонды, персонал.



4. Структура: производственная (производство товара или стоимости).

5. Графическая схема

6. Модель:  $\langle T, D \rangle = F(\langle C, P \rangle)$ , т.е. производственная функция по преобразованию сырья и расходуемых средств в товары и доходные средства. Модель может быть построена в форме технологической функции  $T = F(C)$  с оценкой в натуральном и стоимостном выражении по экономическим законам преобразования “товар — деньги — товар”.

7. Происхождение: искусственное, целенаправленное.

8. Вид: живой-неживой (смешанный).

9. Характер: статический, динамический.

\* ХИМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА ЭЛЕМЕНТОВ.

1. Признак целостности: упорядоченность и цикличность элементов по атомному числу и валентности.

2. Системообразующие свойства: информационные.

3. Состав: символы химических элементов.

4. Структура: упорядоченная, циклическая.

5. Графическая схема.

6. Модель:  $\langle \{a_{ij}\}, i=1 \div N_{\max}, j=1 \div 8, R \rangle$ , где  $a_{ij}$  — элемент,  $i$  — атомный вес,  $N_{\max}$  — максимальный атомный вес,  $R$  — особенности (водорода-гелия, трансурановых элементов и т. п.).

7. Происхождение: искусственное, целенаправленное.

8. Вид: смешанный (живой — человек, как носитель информации, неживой — прочие носители информации).

9. Характер: статический.

\* АЛГЕБРАИЧЕСКАЯ СИСТЕМА.

Определение: алгебраической системой называется набор  $\langle A, B, C \rangle$ , состоящий из трех множеств — непустого множества  $A$ , множества определенных операций  $B$  и множества заданных предикатов  $C$ . Примерами алгебраических систем могут служить:  $\langle Z, + \rangle$ ,  $\langle R, +, -, * \rangle$ ,  $\langle Z, +, \leq \rangle$ ,  $\langle Z, \leq \rangle$ , где  $Z$  — множество всех целых чисел,  $R$  — множество всех рациональных чисел, а “+”, “-”, “\*” — обычные операции сложения, вычитания и умножения чисел, “ $\leq$ ” — отношение “меньше или равно”.

1. Признак целостности: система аксиом.

2. Системообразующие свойства: информационные.

3. Состав: понятия, аксиомы, правила вывода.

4. Структура: схема доказательств.

5. Графическая схема

6. Модель:  $\langle T, C, \rangle = A(\{x\})$

7. Происхождение: искусственное, целенаправленное.

8. Вид: смешанный (живой — человек, как носитель информации, неживой — прочие носители информации).

9. Характер: статический.

### *Література*

1. Гаазе-Рапопорт М.Г. Кибернетика и теория систем / СИ, 1973.-М.: Наука, 1973.-С.63.
2. Гильберт Д. Аксиоматическое мышление / Методологический анализ оснований математики. -М.: Наука, 1988.-С.97.
3. Геодакян В.А. Организация систем ... живых и неживых / СИ, 1970.-М.: Наука, 1970.-С.149.
4. Определение понятия системы и системного подхода / СИ, 1970.-М.: Наука, 1970.-С.41.
5. Садовский В.Н. Принцип системности, системный подход и общая теория систем / СИ, 1978.-М.: Наука, 1978.-С.8.
6. Виноградов В.А., Гинзбург Е.Л. Система, ее актуализация и описание / СИ, 1971.-М.: Наука, 1972.-С.93.
7. Васильев П.В. О возможностях теоретико-категорных методов в описании динамических систем / СИ, 1991.-М.: Наука, 1991.-С.142.
8. Бондарь Н.Г. Методологическое значение ленинского принципа неисчерпаемости материи. -М.:Мысль, 1976.-С.15.

*Ищенко Д.В., Новицкая О.В.*

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРУППЫ ПРЕДЛОЖЕНИЯ В ДЕЛОВОЙ ИГРЕ**

Организация работы группы зачастую является сложным заданием для руководителей. Практика показывает, что это довольно трудоемкий процесс со многими вопросами и спорными моментами. Основные проблемы, с которыми сталкиваются руководители – это отсутствие определенного плана работы, непоследовательность действий и задач, отсутствие коммуникации между членами группы. В решении данных проблем могут оказать существенную помощь методические рекомендации по организации работы в группе.

Цель статьи: разработка методических рекомендаций по эффективной организации проектной работы группы предложения в деловой игре.

Организация проектной деятельности – необходимое условие для успешной работы группы предложения. Задача группы состоит в разработке инновационных проектов на примере зарубежного опыта для внедрения в Донецкой области. В связи с этим формируется группа студентов, каждый из которых выполняет работу над проектом в том или ином направлении.

В целом, организация работы группы предложения осуществляется согласно следующему плану:

1. Выбор идеи и тематики проекта.

В начале работы над проектом каждый из членов группы предложения выбирает тематику, которой в дальнейшем и будет посвящен проект. При выборе

тематики делается акцент на возможности использования иностранного опыта в области эффективного применения инновационных технологий. То есть, условно выделяются три региона: Америка, Европа и Азия, в каждом из которых выбирается отдельная страна или группа стран, на примере которых рассматривается та или иная инновация и способы её внедрения в Донецкой области.

2. Постановка целей и задач.

Данный пункт включает в себя следующие подпункты:

1. Основная цель проекта.

Основная цель проекта определяет желаемые результаты, которые будут достигнуты в процессе реализации проекта.

2. Определение основных понятий, связанных с проектом.

Все специфические термины и понятия, связанные с проектом, должны быть изначально определены для того, чтобы сделать проект доступным для всеобщего понимания.

3. Общие сведения о предмете и объекте, указанном в проекте:

Подразумевает под собой общее описание объекта и предмета исследования с указанием главных качественных характеристик и количественных параметров. Предлагаемые сроки начала и окончания работ, а при необходимости – и сроки завершения отдельных этапов работ; если сроки окончания работ не являются жесткими условиями проекта, могут быть указаны желательные сроки. Обоснование инвестиций, выгоды от реализации проекта.

1. Непосредственно работа над научным проектом.

Сам процесс работы над научным проектом подразумевает под собой сбор и обработку информации, связанной с тематикой проекта, проведение регулярных собраний группы, а также индивидуальных консультаций с руководителем группы.

2. Подведение итогов и оформление результатов.

По завершению работы над проектами подводятся итоги работы.

5. Презентация проекта.

Для наглядности каждый из участников подготавливает презентацию своего проекта, которая, по сути, является итогом проделанной работы. Презентация состоит из 8-15 слайдов, которые сопровождают основное изложение материала проекта подтверждающими статистическими данными, изображениями или чертежами предлагаемых инновационных технологий.

Таким образом, данный план позволит организовать плодотворную работу в группе, внесет ясность в задачи, которые ставятся перед членами группы, создаст эффективную коммуникацию между ними и руководителем. Задача же руководителя – помогать членам группы в ходе их работы над проектами, указывать направление для работы, разъяснять задачи и предлагать способы их решения, контролировать ход работы выполнения задач и быть открытым для консультаций и диалога. Следуя данным принципам и организационному плану, шансы того, что работа проектной группы будет успешной, значительно возрастают.

Несмотря на все положительные стороны данных методических рекомендаций, автор не исключает возможности их усовершенствования и доработки касательно каждого отдельно взятого пункта. Возможно изменение самого организационного плана в виде добавления, изменения или удаления определенных пунктов, в зависимости от сложившейся ситуации.

*Ищенко Д.В., Моисеева Ю.Ю.*

## **ДЕРЖАВНА ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ**

На сучасному етапі розвитку світової економіки спостерігається зростання темпів інноваційних змін, переглядаються стандарти та пріоритети, які здавались непохитними ще 30 і навіть 20 років тому. Те, що вважалося визначальним у розвитку економіки будь-якої країни, як-от: високорозвинена важка промисловість, власні енергоресурси, інвестиції — сьогодні не здатні повною мірою забезпечити економічне зростання держави. Забезпечення інноваційного розвитку держави прерогатива інноваційної політики, яка забезпечує пріоритет інновацій, підвищує інноваційну активність підприємств, прискорює НТП, зменшує розрив у рівнях економічного і соціального розвитку між країнами та регіонами.

Головні цілі державної інноваційної політики – формування інноваційної моделі розвитку, структури потреб в інноваціях і визначення шляхів їх задоволення, а також досягнення економічного зростання. Важлива роль держави в інноваційній моделі розвитку полягає у розробці та реалізації системи державного стимулювання й підтримки нововведень.

Питанням регулювання державної інноваційної політики та діяльності інноваційних структур присвячено більшість відомих публікацій таких науковців, як: М.В. Гаман, С.В.Онишко, В.І. Голубович, О.Д. Данілов, Б.Д.Лановик, З.М.Матисякевич, Л.Ф. Пашкевич, Н.І. Полетаєва та інші. Але важливим є вивчення зарубіжного досвіду інноваційної політики та віднайти можливості використання його позитивних моментів в Україні.

У сучасній ринковій економіці саме підприємствам належить ключова роль у вирішенні основних економічних проблем – налагодження економічно стабільного виробництва товарів та послуг, що потрібні суспільству. Важливим завданням урядів є забезпечення якомога ефективнішого функціонування ринків та національної інноваційної системи. Уряди допомагають створювати сприятливі умови для інновацій шляхом відповідального управління економікою, ефективною регуляторною політикою та сприянням вільному переміщенню інвестицій, людей та ідей. Механізми фінансової підтримки, такі як пряме фінансування, податкові стимули, субсидії та позики, є основними інструментами, які використовуються для стимулювання промислових досліджень та ро-

зробок. Економічні дослідження показують, що частина державних коштів, які використовуються для стимулювання досліджень та розробок у бізнесі, просто замінюють приватні кошти, проте існують важливі мережеві переваги.

У Європі діють понад 20 мільйонів підприємств, з яких більш як 99% - малі та середні підприємства (МСП, із зайнятістю менше 250 осіб), які мають важливе соціальне та економічне значення. Серед МСП переважна більшість (92%) – це мікропідприємства з зайнятістю менше 10 осіб. В умовах глобалізації економіки, коли великі фірми використовують аутсорсинг та переводять своє виробництво і робочі міста в дешевші офшорні зони, МСП є важливим джерелом нових робочих місць. МСП також є ключовим механізмом, що сприяє обміну знаннями. МСП розглядаються як пріоритет нової промислової політики[2].

Малі підприємства вважаються потенційно більш інноваційними через відсутність сталої бюрократії, більш конкурентні ринки та більш ефективне стимулювання (як, наприклад, персональна вигода). В той же час, як малі, так і великі підприємства здійснюють значні інновації і є критично важливими для успіху сучасної економіки. Інноваційні підприємці проявляють себе в усіх видах і формах діяльності. Згідно зі статистичними даними, великі компанії демонструють в середньому більш високий рівень інноваційності; дійсно, питома вага компаній, які впроваджували інновації, серед великих підприємств у Європі становить 70,1%, у той час як аналогічний показник для середніх підприємств дорівнює 52,3%, а частка інноваційних компаній серед малих підприємств становить 33,4%. Така ж сама тенденція спостерігається в окремих європейських країнах[2].

Регіональні механізми підтримки інноваційних МСП є невід'ємною частиною інноваційної політики держав-членів ЄС. Підтримка інноваційної діяльності МСП у регіонах може надаватись на багатьох управлінських рівнях. Така підтримка може надаватись у великих містах, адміністративно-територіальних центрах, в мережах регіональних уповноважених установ, органів чи технологічних центрів або подібних організаціях. Крім цього, така підтримка є доступною як на національному рівні, так і на рівні ЄС. В цілому, регіональні аспекти інноваційної політики за останні роки набули ще більшого значення[1].

Ознакою успішного функціонування ринків є те, що на них працюють як великі, так і малі фірми, а також те, що між великими, середніми та малими компаніями існує активна та різноманітна співпраця. Фірми співпрацюють між собою, але і все більшою мірою також з університетами, науково-дослідними інститутами та іншими організаціями, що продукують знання, у різноманітних формальних і неформальних організаційних формах (науково-дослідні консорціуми, дослідницькі та технологічні програми, технологічні платформи, інноваційні форуми, «живі» лабораторії тощо)[1].

Таким чином на прикладі ЄС з метою сприяння технологічному розвитку держави на всіх рівнях регулювання необхідно налагодити механізми співробітництва між приватним та державним секторами (державно-приватне партнерство). Такі партнерства об'єднали би науково-технологічні ресурси державного і

приватного секторів на довгостроковій основі. За останні роки на національному рівні різні форми державно-приватного партнерства у сфері досліджень та розробок були встановлені у всіх країнах ЄС[1].

### *Література*

1. Інноваційна політика: Європейський досвід та рекомендації для України ТОМ 3 – Київ: «Фенікс», 2011.
2. Євростат [Електроний ресурс], Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>
3. В. Будкін Державна інноваційна політика: Український та зарубіжний досвід [Електроний ресурс], Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/znpdme/2011\\_1/budkin.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znpdme/2011_1/budkin.pdf)

*Іщенко Д.В., Школяренко О.О.*

## **СУЧАСНА СТРУКТУРА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ**

У сучасному світі інноваційні технології є не тільки запорукою успішності економіки країни, але і підвищенням конкурентоспроможності на світовому ринку. Тому економіка розвинених країн носить інноваційний характер: застосування нових знань і сучасних інформаційних технологій. Але це можливо завдяки ефективній структурі забезпечення інноваційного розвитку.

Мета статті: розглянути сучасну державну структуру забезпечення інноваційного розвитку України та визначити її недоліки та можливі варіанти удосконалення.

Сучасна структура забезпечення інноваційного розвитку України представлена у вигляді таких організаційних структур: «Державне агентство України з інвестицій та розвитку», «Державна інвестиційна компанія», «Державна інноваційна фінансово кредитна установа», «Банк реконструкції та розвитку України», «Державне агентство з інвестицій та Управління національними проектами України», «Державний центр Впровадження галузевих інноваційних програм», «Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України». Графічна структура цієї схеми зображена на рис 1.

Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України (Держінформнауки) України входить до системи органів виконавчої влади та утворюється для реалізації державної політики у сфері наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності, інформатизації, формування і використання національних електронних інформаційних ресурсів, створення умов для розвитку інформаційного суспільства[2].

Таким чином Держінформнауки формує державну інноваційну політику у зазначених сферах, що задає курс для роботи всіх інших державних організацій, які пов'язані з реалізацією цієї політики у реальному житті.

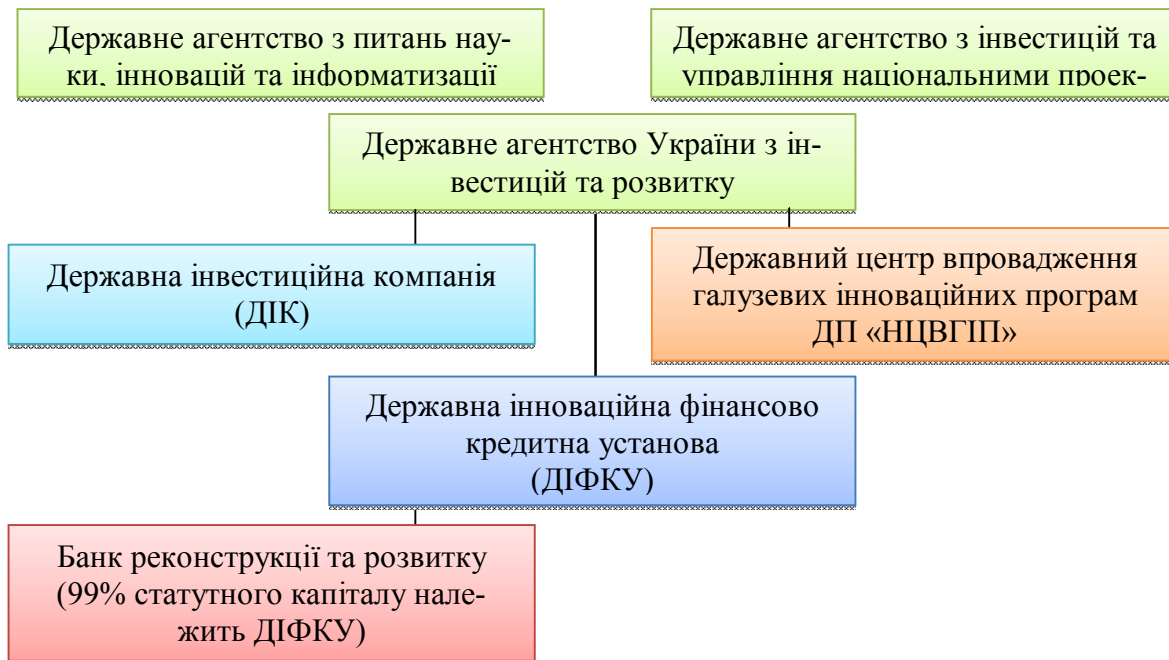


Рис 1. – Графічна схема структури забезпечення інноваційного розвитку України

Державне агентство України з інвестицій та розвитку (Держінвестицій) працює під цією назвою з 17 травня 2010 року. До цього воно мало назву Державне агентство з інвестицій та інновацій, але постановою Кабінету Міністрів України її було змінено. Відповідно до Положення про Державне агентство України з інвестицій та розвитку, затвердженого вищезазначеною постановою, Держінвестицій є центральним органом виконавчої влади у сфері інвестиційної діяльності[3].

Як центральний орган виконавчої влади, Держінвестицій у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, а також указами Президента України і постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України та Положенням про Держінвестицій.

Основними завданнями Держінвестицій є[3]:

1. участь у формуванні та забезпеченні реалізації державної політики у сфері інвестиційної та інноваційної діяльності;
2. сприяння залученню інвестицій, забезпечення підвищення вітчизняного потенціалу з експорту продукції, що виробляється на підприємствах галузей національної економіки, а також стимулювання вітчизняного виробництва продукції, імпорт якої становить значну частку на ринку України.

До складу підвідомчих організацій Держінвестицій входять: Державна інвестиційна компанія (ДІК), Державна інноваційна фінансово-кредитна установа (ДІФКУ), Державний центр впровадження галузевих інноваційних програм ДП «НЦВГП».

Державна інноваційна фінансово-кредитна установа (ДІФКУ) створена відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2000 року № 654 і є правонаступником майнових прав і обов'язків, в тому числі за договорами про надання інноваційних позик, Державного інноваційного фонду і його територіальних відділень[7].

Основною метою ДІФКУ є здійснення фінансової підтримки інноваційної діяльності суб'єктів господарювання різних форм власності, а також залучення вітчизняних та іноземних інвестицій для розвитку національної економіки. До його сфери управління входить «Український Банк Реконструкції та Розвитку» (УБРР), який було створено з метою сприяння розвитку інноваційної діяльності в Україні через надання банківських послуг та продуктів підприємствам, що займаються інноваційною діяльністю. ДІФКУ належить 99% статутного капіталу УБРР[7].

Передумовою для створення Банку реконструкції та розвитку був аналіз стану інноваційної сфери в Україні, який дав змогу констатувати, що сприятливих умов для розвитку інновацій в країні не створено. Основними недоліками розвитку інноваційної діяльності в Україні є недостатнє фінансування, слабкі механізми контролю за цільовим використанням та своєчасним погашенням інноваційних кредитів, чим і зумовлена недостатня ефективність використання інноваційного капіталу. Таким чином, Банк було створено з метою сприяння розвитку інноваційної діяльності в Україні через надання банківських послуг та продуктів підприємствам, що займаються інноваційною діяльністю[1].

«Український банк реконструкції та розвитку» був створений згідно з Постановою Кабінету Міністрів України №655 від 05.05.2003 року «Деякі питання розвитку інноваційної інфраструктури в Україні та напрями діяльності Української державної інноваційної компанії у 2003 році» та зареєстрований Національним банком України 19 березня 2004 року[1].

Державна інвестиційна компанія (ДІК) створена відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 9 червня 2010 року № 471 «Про утворення державного підприємства «Державна інвестиційна компанія»[4].

Метою ДІК є провадження інвестиційної діяльності, пов'язаної з відтворенням основних засобів виробництва, капіталізацією активів держави, державною підтримкою державних інноваційних та інвестиційних проектів.

ДП «НЦВГП» створене з метою розробки та впровадження інноваційних програм та розвитку інноваційної інфраструктури.

Предметом діяльності ДП «НЦВГП» є[6]:

1. Надання суб'єктам підприємницької діяльності та громадянам послуг, в тому числі виробничих, консалтингових, правових, інформаційних, маркетин-



гових, експортно-імпортних, облікових, сервісних, рекламних та інших як в Україні, так і за її межами.

## 2. Розвиток інноваційної структури

Державне агентство з інвестицій та управління національними проектами (Держінвестпроект) України є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у сфері інвестиційної діяльності та управління Національними проектами - стратегічно важливими проектами, що забезпечують технологічне оновлення та розвиток базових галузей реального сектору економіки України[5].

Агентство визначено основним відповідальним за реалізацію Інвестиційної реформи в Україні, яка покликана[5]:

1. радикально змінити процедури адміністрування державних видатків розвитку

2. використовувати обмежений ресурс держави, як засіб для партнерства з приватним капіталом

3. створити необхідну інфраструктуру для залучення інвестицій

4. створити умови для радикального збільшення притоку інвестицій

Реалізація цих завдань здійснюється за рахунок створення двостороннього зв'язку між зацікавленими суб'єктами та організаціями шляхом електронного листування, телефонного зв'язку та інше. Залежно від мети суб'єкти можуть надсилати кредитні заявки, анкети, заявки щодо розміщення інноваційного проекту у базі даних організації, що дає можливість інвесторам ознайомитись з проектом та прийняти рішення щодо його фінансування.

Таким чином сучасна структура утворює базу для здійснення і розвитку науково-технічної та інноваційної діяльності, яка має досить виразні ознаки постійного вдосконалення, але результативність її впливу на розвиток інноваційних процесів ще недостатня.

## **Література**

1. Загальна інформація про банк [Електроний ресурс].- Режим доступу: <http://www.ubrr.com.ua/node/62>

2. Положення про Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України [Електроний ресурс].-Режим доступу : <http://www.dkni.gov.ua>

3. Положення про Державне агентство України з інвестицій та розвитку [Електроний ресурс].- Режим доступу: <http://in.ukrproject.gov.ua>

4. Положення про Державну інвестиційну компанію [Електроний ресурс].- Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>

5. Положення про Державне агентство з інвестицій та управління національними проектами [Електроний ресурс].- Режим доступу:

6. Указ Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 квітня 2006 року «Про стан науково-технологічної сфери та заходи щодо забезпечення

інноваційного розвитку України» від 11 липня 2006 року № 606.

7. Статут Державної інноваційної фінансово-кредитної установи [Електроний ресурс].- Режим доступу: <http://arch.ukrproject.gov.ua>

*Ляшок А.Я., Колесник И.В.*

## ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ В УКРАИНЕ

Инновационный тип экономического развития всё больше становится тем фундаментом, который определяет экономическую мощь страны и её перспективы на мировом рынке. Под инновационным развитием понимают процесс структурного усовершенствования национальной экономики преимущественно за счет практического использования новых знаний для роста объёмов общественного производства, повышения качества общественного продукта, укрепления конкурентоспособности и ускорения национального прогресса в обществе.

Инновационный тип развития экономики характеризуется перенесением акцента на использование принципиально новых прогрессивных технологий, переходом к выпуску высокотехнологичной продукции, прогрессивными организационными и управленческими решениями в инновационной деятельности.

Среди исследователей, которые значительное внимание уделяют проблемам инновационного развития, можно назвать таких отечественных учёных, как В.П. Александрова, Л.Л. Антонюк, А.Г. Гальчинский, В.М. Геец, А.В. Колодюк, В.С. Савчук, В.Г. Чирков. Весомый вклад в развитие данного направления принадлежит зарубежным ученым И. Милендорфу, С. Дорогунцову, А. Казанцеву, Б. Санто

Важным аспектом общегосударственного значения инноваций является их влияние на макроэкономические показатели. Кроме этого, инновации влияют на структуру общественного производства, институциональные экономические механизмы, социальную стабильность, окружающую среду, интенсивность международного сотрудничества, уровень национальной безопасности, и что самое главное, на конкурентоспособность национальной экономики.

Цель статьи – раскрыть проблемы инновационного развития Украины и предложить пути их решения.

Таблица 1

Ключевые индикаторы развития науки и инноваций в Украине за период 1996-2010 гг. [3]

Показатель	1996	2009	2010
Финансирование исследований и разработок, % к ВВП	1,2	0,86	0,82
Количество научно-исследовательских организаций	1435	1340	1303
Количество занятых исследованиями и разработками на 1 тыс. человек экономически активного населения	5,1	4,5	6,4
Удельный вес инновационно-активных промышленных предприятий в общем количестве, %	20,8	12,8	13,8

Инновационные затраты в промышленности, % к ВВП	0,96	0,87	0,74
Нематериальные активы в структуре баланса предприятия, %	1,6	0,7	0,7
Удельный вес высокотехнологической продукции в общем объеме товарного экспорта, %	5	1,83	2,7

Таблица 2

Анализ динамики внедрения инноваций на промышленных предприятиях за период 2000-2010 гг. [3]

Период	Уд. вес предприятий, внедряющих инновации, %	Внедрено технологических процессов	в т.н. малотехнологичные и энергосберегающие ресурсы	Освоено производство инновационных видов продукции, наименов.	из них новые виды техники	Уд. вес реализов. инновац. продукции в промышленности, %
2000	14,8	1403	430	15323	631	7
2001	14,3	1421	469	19484	610	6,8
2002	14,6	1142	430	22847	520	7
2003	11,5	1482	606	7416	710	5,6
2004	10	1727	645	3978	769	5,8
2005	8,2	1808	690	3152	657	6,5
2006	10	1145	424	2408	786	6,7
2007	11,5	1419	634	2526	881	6,7
2008	10,8	1647	680	2446	758	5,9
2009	10,7	1893	753	2685	641	4,8
2010	11,5	2043	479	2408	663	3,8

В развитых странах инновационная деятельность является одним из важнейших направлений развития страны. Количество инновационно активных промышленных предприятий в этих странах достигает 70 - 80%, в Украине этот показатель постоянно уменьшается. На мировом рынке высоких технологий доля продукции США составляет 32%, Германии - 18%, отечественная продукция занимает менее одного процента [2, 35].

Международная практика свидетельствует о следующем: если в ВВП страны доля инновационной продукции составляет менее 20%, то национальная продукция теряет конкурентоспособность. Нужно заметить, что средневропейский показатель составляет 25 - 35%, а в Китае достиг 40%. В Украине рост ВВП на основе новых технологий составляет лишь 0,7% [2, 35]. Основные показатели инновационного развития экономики Украины приведены в табл. 1-2.

Экономика Украины характеризуется слабой инновационностью. Все это с учетом структурных диспропорций функционирования свидетельствует об от-

сутствии соответствующих предпосылок для перехода к устойчивому экономическому развитию.

Сдерживание инновационной деятельности промышленных предприятий Украины объясняется, прежде всего, ограниченностью источников ее финансирования, что связано с финансово-экономической нестабильностью в государстве и кризисным состоянием большинства предприятий, отсутствием собственных средств у предприятий для финансирования инноваций, высокими кредитными ставками и неспособностью получения долгосрочных кредитов, недостаточным использованием косвенных мер стимулирования внедрения инноваций.

Огромным препятствием на пути развития инновационной деятельности в Украине выступает непосредственно законодательная база. Весомым недостатком законодательства Украины является нескоординированность законодательных актов между собой и их несоответствие экономической ситуации в стране.

Еще один острый вопрос - формирование инженерно - технических и рабочих кадров. Подготовить квалифицированного специалиста без тесного контакта с производством невозможно. На большинстве действующих предприятий нет желания и возможностей заниматься адаптацией студентов к производственным условиям.

Внедрение инноваций на предприятиях характеризуется неравномерностью и большими перерывами. Большинство из них осознает необходимость инновационной политики, но успешному ее осуществлению мешают разного рода препятствия, в том числе финансовые.

В большинстве случаев инновации терпят крах из-за ошибок в расчетах, планировании и из-за некомпетентности лиц, занимающихся внедрением научных разработок.

Основными приоритетами развития инновационного потенциала отечественных предприятий на уровне государства должны стать:

- создание рынка инновационной продукции, на котором будет обеспечен надлежащий уровень защиты интеллектуальной собственности;
- госзаказ на инновационную продукцию;
- создание сети малых инновационных внедренческих предприятий;
- целенаправленная подготовка кадров, менеджеров инновационной деятельности;
- отношение к науке как первоочередному условию целенаправленной и последовательной работы по формированию национальной инновационной системы;
- использование в первую очередь научных разработок отечественных ученых;
- активное сотрудничество органов власти как между собой, так и с предпринимательскими, научными и бизнес - образовательными секторами экономики;

- активное использование рынка в качестве эффективного инструмента координации деятельности участников инновационного цикла "научные исследования, разработки - производство - сбыт - обслуживание";

- создание условий для развития различных форм предпринимательства в сфере науки и производства.

Новая модель экономического роста, основывающаяся на инновационном типе развития, требует новой финансово-кредитной политики, эффективного стимулирования инноваций, развития наукоёмких и снижения природоэксплуатирующих отраслей – на макроуровне; изменения типа предпринимательской деятельности, активного привлечения к производству малого и среднего частного бизнеса – на микроуровне.

### *Література*

1. Гуменюк М. Типизация секторов инновационного развития региона за тенденциями изменения валовой добавленной стоимости / М. Гуменюк // Экономист. - 2009. - № 11. - С. 42-45

2. Лазарева Е., Исследование закономерностей инновационных преобразований в региональной экономике / Е. Лазарева // Экономист. - 2009. - № 9. - С. 35-37

3. Структурні зміни та економічний розвиток України: монографія/ [Геєць В.М., Шинкарук Л.В., Артьомова Т.І. та ін]; за ред. д-ра екон. наук Л.В. Шинкарук; НАН України; Ін-т екон. т. К., 2011.-696 с.

*Моїсеева Ю.Ю.*

## **ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ**

В контексті інноваційного розвитку економіки найбільшої результативності можливо досягти за умов наявності та ефективної реалізації інноваційних стратегій, які в свою чергу передбачають попередню оцінку інноваційних можливостей. Інноваційний потенціал є основою розробки стратегії розвитку як окремого суб'єкта господарювання так і регіону або країни в цілому. Для забезпечення ефективного механізму здійснення інноваційних перетворень необхідне теоретико-методичне осмислення сутності категорії «інноваційний потенціал». Останнім часом зростає науковий інтерес до цієї проблематики. Дослідження методологічних та прикладних аспектів управління інноваційною діяльністю, визначення сутності інноваційного потенціалу, його структури й складових відображено у наукових працях Д. Кокуріна [2], Л.К.Шаміної [5], Л.С.Мартюшевої [8], Е.Д. Дмитренко [7], М. Данько [6] та ін.. Але незважаючи на значну кількість тлумачень поняття «інноваційний потенціал», визначення його сутності та структури залишається актуальним завданням.

Метою статті є аналіз основних теоретико-методичних підходів до визначення інноваційного потенціалу та уточнення його сутності.

Складність визначення поняття «інноваційний потенціал» зумовлена багатоваріантністю тлумачень та складових цієї категорії у науковій економічній літературі.

Вільне володіння цим поняттям дасть змогу суб'єктам господарювання об'єктивно оцінювати свої можливості, розробляти нові напрями інноваційної діяльності, формувати ефективну стратегію інноваційного розвитку [7].

Термін «потенціал» виник від латинського слова «potentia» - сила. У загальному розумінні це означає джерела, можливості, засоби, які можуть бути використані для досягнення будь-яких цілей [3].

В економіку даний термін прийшов з фізики, де він характеризує величину потенційної енергії у визначеній точці простору [4].

Тепер звернемося до визначення поняття «інноваційний потенціал». Далі наведено декілька сучасних трактувань досліджуваної категорії, які згруповано та наведено в табл. 1.

Таблиця 1. -

## Трактування поняття «інноваційний потенціал» окремими науковцями

№	Автори	Трактування
1	2	3
1	Балабанов І.Т.	сукупність окремих видів ресурсів, включаючи матеріальні, інтелектуальні, інформаційні та інші ресурси, необхідні для здійснення інноваційної діяльності
2	Мартюшева Л., Калишенко В.	сукупність організованих в певних соціально-економічних формах ресурсів, що можуть при певних діючих внутрішніх і зовнішніх чинниках інноваційного середовища бути спрямованими на реалізацію інноваційної діяльності з метою задоволення потреб суспільства
3	Савчук А.В.	сукупність усіх його ресурсів, які можуть бути задіяними у процесі здійснення інноваційної діяльності
4	Шутенко В.О., Городиський Т.І.	інноваційний потенціал регіону – це спроможність регіону, використовуючи наявні ресурси та інфраструктуру, створювати інноваційний продукт та впроваджувати його на ринок.
5	Кокурін Д.	інноваційний потенціал містить невикористані, приховані можливості накопичених ресурсів, які можуть бути приведені в дію для досягнення цілей економічних суб'єктів
6	Данько М.	інноваційний потенціал являє собою сукупність елементів, які необхідні для вирішення конкрет-

		них виробничих завдань та відображають готовність підприємства для їх рішення
1	2	3
7	Чухрай Н, Патора Р.	стан підприємства на певний період часу щодо інноваційних можливостей
8	В. Д. Волосатов, Ю. В. Бабанова	це спроможність створювати реальні цінності, які удосконалюють суспільство
9	Джаїн І.О.	сукупна здатність науково-практичних знань і практичного досвіду, які є в розпорядженні суспільства на сучасному етапі його розвитку
10	Шаміна Л.К.	це характеристика підприємства, яка відображає забезпеченість підприємства науковими кадрами і висококваліфікованими спеціалістами, сприйняття інновацій зовні і можливість реалізації нововведень у виробництві або організаційній структурі, ринковий потенціал, що влаштовує власника виробництва
11	Дмитренко Е.Д., Дробуш Н.В.	сукупність науково-технологічних, фінансово-економічних, виробничих, соціальних та культурно-освітніх можливостей країни (галузі, регіону, підприємства тощо), необхідних для забезпечення інноваційного розвитку економіки.
12	Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.	інноваційний потенціал визначається як науково-технічний потенціал країни у вигляді науково-дослідних, проектно-конструкторських, технологічних організацій, навчальних закладів, персоналу та технічних засобів цих організацій

В сучасних наукових працях визначення категорії «інноваційний потенціал» зустрічається досить часто, але єдине та однозначне тлумачення сутності та його структури відсутнє.

Аналіз літературних джерел дозволяє визначити, що тлумачення даної категорії здійснюється з точки зору різних підходів. Більшість вчених (п.1-5 табл.1) використовують ресурсний підхід, який визначає інноваційний потенціал як сукупність необхідних ресурсів (матеріальних, інтелектуальних, інформаційних, науково-технічних, фінансових та ін..) для здійснення інноваційної діяльності. Безсумнівно, ресурси це основа формування інноваційного потенціалу.

На думку авторів ресурсний підхід є не досить повним, оскільки ресурси можуть біти використані по-різному. Ресурси, як об'єктивна компонента [1] інноваційного потенціалу, самі по собі носять потенційне значення та можуть дати результат тільки при поєднанні їх із працею, здатністю, досвідом, мотивацією, кваліфікацією, технологією, енергією. Останні можна визначити як

суб'єктивну компоненту, яка включає специфічні виробничі та управлінські знання, основні компетенції персоналу, креативність його мислення, мотивацію до інноваційної діяльності, інноваційно-орієнтовану культуру. Ефективна взаємодія об'єктивної та суб'єктивної компоненти буде сприяти досягненню інноваційної мети.

Кокурін Д. при визначенні досліджуваної категорії акцентує увагу лише на невикористаних та прихованих можливостях накопичених ресурсів. Але наявні можливості та ресурси також можуть бути використані в інноваційному процесі за умови ефективного функціонування системи та процесу управління. Проте Шаміна Л.К. при визначенні дефініції «інноваційний потенціал» більше уваги приділяє забезпеченості науковими кадрами та кваліфікації спеціалістів, що значно відрізняється від інших тлумачень.

Деякі вчені, наприклад Райзберг Б.А., наголошують на тотожності інноваційного та науково-технічного потенціалу. Погодитися з таким трактуванням важко. Безперечно, що ці поняття пов'язані, але вважаємо, що науково-технічний потенціал є однією із складових частин інноваційного потенціалу, оскільки він пов'язаний тільки із розробкою та впровадженням нововведень у виробництво. Потенціал ринкової реалізації нововведення включає інноваційний потенціал, при формуванні якого, особливу роль відіграє маркетингова і збутова політика фірми.

В рамках другого підходу (представники М.Данько, Н. Чухрай, Р. Патора, Волосатов Д.В., Бабанова Ю. В., І.О.Джаїн) інноваційний потенціал визначається вченими як здатність підприємства щодо досягнення цілей інноваційного розвитку. При цьому під здатністю розуміється наявність і збалансованість структури компонентів потенціалу, а під готовністю – достатність рівня розвитку потенціалу для формування інноваційної активної економіки.

На думку авторів, найбільш комплексно до визначення досліджуваного поняття підійшли науковці Дмитренко Е.Д. та Дробуш Н.В., які стверджують, що саме інноваційний потенціал складає ядро загального потенціалу держави чи підприємства й визначає його реальну потенційну можливість щодо здійснення інноваційного розвитку. До основних складових інноваційного потенціалу вони відносять інформаційну, кадрову, технологічну, науково-дослідну складові.

Багатоваріантність тлумачень досліджуваної категорії свідчить про неоднозначність в розумінні сутності інноваційного потенціалу, що ускладнює його оцінку та унеможлиблює управління ним, адже щоб управляти, треба мати чітке уявлення про сутність об'єкту.

З огляду на всі вище проаналізовані тлумачення пропонуємо наступне визначення. Інноваційний потенціал – це сукупність наявних матеріальних, науково-технічних, фінансових, інформаційних, інтелектуальних ресурсів та здатність до їх використання для досягнення певної мети розвитку. Аналіз досліджень сутності інноваційного потенціалу засвідчив, що дана проблема є досить складною та потребує подальших досліджень в частині визначення його структури.



### **Література**

1. Волосатов В. Д., Бабанова Ю. В. Сущность и структура инновационного потенциала промышленного предприятия /Вестник Челябинского государственного университета. 2010. № 3 (184). Экономика. Вып. 24. С. 134–138.
2. Кокурин Д.И. Инновационная деятельность [Текст]/ Кокурин Д.И.– М.: Экзамен, 2001. – 575 с.
3. Начала современного естествознания. Тезаурус. — Ростов-на-Дону. В.Н. Савченко, В.П. Смагин. 2006. [Электронный ресурс] – Режим доступа:<http://estestvoznanie.academic.ru>.
4. Толковый словарь русского языка: В 4 т. — М.: Сов. энцикл.: ОГИЗ, 1935—1940. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://feb-web.ru/feb/ushakov/ush-abc/default.asp>.
5. Шамина Л.К. Инновационный потенциал предприятия [Текст] / Шамина Л.К.// Инновации, 2007. – № 9 (107). – С. 58-60.
6. Данько М. Інноваційний потенціал у промисловості України [Текст]// Економіст. –1999. – № 10. – С. 26-32.
7. Дмитренко Е.Д., Дробуш Н.В. Методичні підходи до визначення змісту поняття інноваційного потенціалу та його складових/сучасна економіка: Випуск 3. [Электронный ресурс] – Київ: ДІПК, 2011. – 122 с. – Режим доступа: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Suek/2011\\_3/Drobush.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Suek/2011_3/Drobush.pdf).
8. Мартюшева Л., Калишенко В. Інноваційний потенціал підприємства як об'єкт економічного дослідження [Текст] // Фінанси України. –2002. – № 10. – С. 61–66.

*Найбороденко А.В.*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НА ПРИКЛАДІ ОДЕСЬКОГО РЕГІОНУ**

**Постановка проблеми.** Найважливішим аспектом розвитку економіки Одеського регіону є впровадження інноваційних проектів. Інновації стають саме тим механізмом, який може дати і дає можливість забезпечити у всіх галузях виробництва процес розвитку Одеського регіону та забезпечити входження України до рівня високотехнологічних держав[1].

Наприклад, у розвинених країнах, за різними оцінками, від 75-100% приросту промислового виробництва забезпечується за рахунок інновацій[3].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема інноваційного розвитку регіонів є достатньо вивченою в теоретичному аспекті сучасних вітчизняних та зарубіжних економістів. Докладно концепція формування регіональних інноваційних систем досліджена в роботах К. Фрімена, Б. Лундвалла, Р. Нельсона, Ю.Бажала, А. Гальчинського, Н. Гончарової, О.Пригожина. Зокрема, в роботах О. Гусева, М. Гамана розглянуто світовий досвід стимулювання інновацій в цілому і можливості його застосування в Україні.

Проте, незважаючи на велику кількість досліджень з тематики інноваційного розвитку, вона потребує подальшого вивчення, оскільки недостатньо розробленим є напрям формування механізмів державного стимулювання інноваційного розвитку регіонів.

**Мета роботи.** обґрунтування інноваційної діяльності як фактора розвитку економіки Одеського регіону, аналіз кількісних показників, що характеризують інноваційний потенціал регіону, визначення основних проблем інноваційного розвитку та запропонування шляхів подолання цих проблем.

**Виклад основного матеріалу.** Взагалі якість управління інноваційними процесами та їх державне стимулювання є дуже важливими, а іноді і визначальними факторами конкурентоспроможності економіки кожного регіону, зокрема Одеського регіону. Держава визначає цілі інноваційної політики, її принципи, на підставі яких ця політика буде проводитися в інноваційній сфері та також механізм реалізації політики. Як визначають вчені, що одним з головніших умов переходу функціонування регіонального виробництва на ринкові відносини є державне регулювання інноваційних процесів.

Але стан інноваційної діяльності Одеського регіону та і країни в цілому не відповідає сучасному рівню інноваційних процесів у промислово - розвинутих країнах і потребам інноваційного розвитку. Тому що, відсутній оптимальний взаємозв'язок складових частин економічної політики держави. Впродовж всіх економічних трансформацій Одеського регіону держава не створила ніяких належних умов для інноваційного розвитку. Але незважаючи на це кількість інноваційно-активних промислових підприємств, починаючи з 2000 року до 2011 року збільшилася.

За останні сім років в Одеському регіоні ситуація з інноваційною діяльністю підприємств в цілому покращилась: якщо в 2005 р. інноваційною діяльністю займалися 42 підприємства, в 2009 р. – 49, то в 2011 – 71 підприємство.

Найбільш сприйнятливими до нововведень по Одеському регіону були підприємства по придбанню машин та обладнання, пов'язаних з упровадженням програмного забезпечення.

Загальний обсяг інноваційних витрат у промисловості Одеського регіону у 2011 році склав - 172502,5 тис.грн., з яких:

1. на дослідження та розробки: 4397,8 тис.грн або 3%
2. на придбання інших зовнішніх знань: 25,2 тис.грн або 0,02%
3. на придбання машин та обладнання, пов'язані з упровадженням програмного забезпечення: 166732,2 тис.грн або 96,7%
4. та інші витрати: 1347,3 тис.грн або 0,78%.

На протязі декількох років підприємства Одеського регіону при здійсненні інноваційних процесів не витрачали кошти на рекламу і це свідчить про недосконалість маркетингової діяльності в їх роботі. Помітним є те, що відсутність фінансування дослідно-наукових і витрат на маркетинг і рекламу можуть дуже перешкодити успішному здійсненню інноваційної діяльності, а, відповідно стримувати зростання економічного розвитку регіону.

Основним джерелом фінансування інноваційної діяльності Одеського регіону на протязі багатьох років є власні кошти підприємств.

У 2011 році питома вага власних коштів склала 85,5 % ( 147514,3 тис.грн), але були і інші джерела, які склали 14,5 % ( 24988,2 тис.грн). Загальний обсяг фінансування інноваційної діяльності становить 172502,5 тис.грн.

Отже можна визначити які ж проблеми розвиток інноваційних процесів в регіоні:

1. відсутність методо-наукової бази формування інноваційної системи;
2. відсутність системності в реалізації інноваційного потенціалу економіки;
3. відсутність дієвої системи пріоритетів розвитку науково-технологічної сфери;
4. неготовність державного управління до активної діяльності, спрямованої на інноваційний розвиток економіки;
5. нескоординованість дій суб'єктів інноваційної діяльності;
6. недостатність фінансових ресурсів для забезпечення наукових досліджень і впровадження інноваційних розробок;
7. недосконалість нормативно-правової системи регулювання і стимулювання інноваційної діяльності;
8. повільне формування в Одеському регіоні сучасного і масштабного ринку інноваційної продукції;
9. великі витрати на нововведення.

Висновки. Реалізацію дієвої інноваційної політики слід здійснювати за допомогою ринкових, адміністративних важелів.

Шляхами вирішення проблем може стати:

1. вдосконалення нормативно-правової бази для забезпечення розвитку інноваційної системи Одеського регіону;
2. необхідність системного і послідовного впровадження функціональних принципів державного управління інноваційною діяльністю;
3. органічне включення всіх окремих елементів інноваційного розвитку в єдину активну і цілеспрямовану функціонуючу інноваційну систему;
4. розробка і запровадження механізму надання пільг промисловим підприємствам, які впроваджують та реалізують інноваційний продукт;
5. Розробка заходів забезпечення захисту інтелектуальної власності.

### **Література**

1. Даніленко Л.І. Теорія і практика управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх закладах // Практика управління закладом освіти. -2006.- № 1.- С. 13-18.
2. Державний комітет статистики України. Головне управління статистики в Одеській області // статистичні дані по Одеській області.  
[Електронний ресурс].- Доступний з <http://www.od.ukrstat.gov.ua/>

3. Петрина М. Базові умови створення інноваційної моделі розвитку економіки України / М. Петрина // Економіка України.- 2006.- №8.- С.- 35-47.

*Прудник О.В., Новицька О.В.*

## **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙ У СФЕРІ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА**

Агропромисловий комплекс України (АПК) є одним із провідних міжгалузевих територіально-виробничих утворень народного господарства України, де виробляється 2/5 ВВП і концентрується 1/3 усіх зайнятих у народному господарстві. Це – цілісна, інтегрована масштабна система, складна за структурою і територіальною організацією.

Роль АПК в економіці важко переоцінити, адже від рівня розвитку його сфер та збалансованого функціонування залежить забезпеченість потреб населення в основних видах продуктів харчування відповідно до фізіологічних норм споживання, добробут населення, а також обсяг поставок на ринок. Разом з тим, темпи економічного розвитку АПК недостатні, оскільки не вирішуються важливі соціальні, економічні та соціальні потреби [1].

Світовий досвід свідчить, що поширення нововведень в аграрній сфері найуспішніше здійснюється саме на основі організації регіональних служб сільськогосподарського консультування, взаємозв'язаних з органами управління АПК, науковими і учбовими центрами, досвідченими і передовими господарствами. Служба аграрного консультування виступає, таким чином, сполучною і передатною ланкою інноваційної системи АПК, що доводить нововведення до конкретного товаровиробника на певній сільській території, істотно підвищуючи тим самим його потенційну конкурентоспроможність.

Сучасний стан АПК України характеризується глибокою кризою, зумовленою як факторами загальноекономічного характеру, так і недоліками аграрної політики. Тому для виявлення причин виникнення та поглиблення кризи АПК нашої країни пропонується розглянути досвід інших країн, які ефективно використовують інновації у сільськогосподарському підприємстві[2].

Сільське господарство Ізраїлю на сьогоднішній день є самим продуктивним і передовим у світі майже за всіма показниками. Цього ізраїльтяни добилися за допомогою сучасної агротехніки, якою з ефективністю застосовують місцеві фермери, і за допомогою великої кількості інноваційних рішень, які впроваджуються в галузі щорічно. Тому потрібно взяти до уваги методіку, яку застосовують. Застосовувати такий багатий досвід попросту необхідно.

Бережливе витрачання води - ось ядро благополучного ведення сільськогосподарської діяльності в Ізраїлі. Усюди використовується крапельне зрошення для відкритого ґрунту і аерозольне зрошення в теплицях. Процес зрошення здійснюється комп'ютеризованим способом, це дозволяє подати воду як раз в

той момент, коли вона необхідна, недолив або перелив в Ізраїлі нездійснений технологічно.

Нові види фосфорних, азотних, калійних та комплексних добрив свого виробництва подаються до вирощуваних рослин, зазвичай, разом з водою і в концентраціях, які забезпечують 100% їх засвоєння, без накопичування в ґрунті. Мікродобавки наявні в розчинах, що унеможливує брак того чи іншого мінералу в процесі всього терміну вегетації. Ще дуже широко вживається позакореневе підживлення, вкрай ефективно збільшує врожайність культур. Саме автоматизація за допомогою комп'ютерів процесів підгодівлі і поливу дозволяє варіювати комплект корисних елементів в поливній воді в гармонії з життєвим циклом культур, які потребують різноманітних видах підгодівлі на різних стадіях свого розвитку. Бур'янисті трави пригнічуються планомірної агротехнікою і фізико-хімічними методами боротьби: плівкові покриття, мульчування ґрунту, використання біорозкладаних хімічних препаратів, з направленим дією і специфічних дефоліантів.

Війна з шкідниками також має під собою на наукову основу і полягає в комплексі заходів, які можна умовно розділити на три групи:

- обмеження або повне виключення проникнення шкідників на плантацію (якщо господарство тепличне) використанням, крім плівки, ще й мілкосетчастої мембрани, просоченої інсектицидами новітнього покоління, впливають часто вибірково;

- застосування в боротьбі зі шкідниками новітніх біорозкладаних препаратів, які успішно працюють в маленьких концентраціях, внесення їх в ґрунт або запилення робиться тільки синхронно з життєвими циклами шкідників, це необхідно для досягнення гранично максимального ефекту.

- обширно використовуються біологічні методи боротьби із застосуванням природних ворогів шкідників, надзвичайно поширені біоферми, які вирощують маленьких хижаків, колосальна частина даного «врожаю» експортується в країни Європи і США. Крім цього, селекціонери в Ізраїлі виводять нові штами бактерій і грибків, що паразитують на шкідників і здатних вельми результативно контролювати їх чисельність, зводячи цим шкоди від потрав майже до нуля.

Селекція як з сільськогосподарськими рослинами, так в птахівництві і тваринництві вивела країну в лідери і в даній області. Дуже висока якість продукції, стійкість тварин і рослин до спеки, продуктивність, що виглядає нездійсненною, стійкість до хвороб і обставинам нестачі вологи - все це можна віднести не тільки до помідорів або баштанним, але і до курей, індички, гусям, страусів, вівцям і ВРХ. Приміром, впроваджені сорти бавовнику з більш міцним і довгим волокном, який має природну кремону або зеленувате забарвлення. При цьому сільгоспрослин фактично самостійно пручаються всім відомим хвороб і шкідників, і благополучно вегетують в умовах найсильнішої нестачі вологи - схожих прикладів по деяким видам і сортам можна навести тисячі [3].

І ще одна з причин успіху сільськогосподарської галузі Ізраїлю - це турбота про екологію, встановлена в главу кута. Власне тому Ізраїль, майже не маю-

чи родючих земель, давним-давно лідирує в сільському господарстві, як за якістю продукції, так і по продуктивності.

Ізраїльські компанії будують тепличні комплекси "під ключ" за розробленою в Ізраїлі, унікальної технології. Подібні теплиці чудово працюють в екстремальних умовах, при жарі і холоді, при недоступності зовнішнього поливу і надлишку снігу, при полярної зими і спекотному сонці.

Ці організації підбирають найкраще рішення для будь-якого клієнта, підбирають сільгоспкультури, які мають максимальний попит на ринку, спроектовують весь тепличний комплекс, монтують теплиці і всю інфраструктуру проекту. Займаються постачанням обладнання та навчанням персоналу. А ще дбають про фінансування проекту в цілому[4].

Отже, зробимо загальний висновок, що стан аграрно-промислового комплексу України на сьогодні є досить кризовим і потребує значних змін та удосконалення. Тому пропонується взяти до уваги інновації, які впроваджує уряд Ізраїлю, від чого покращиться стан сільського господарства України. Завдяки новим приладам покращиться робота працівників, за допомогою селекції зможемо вирощувати нові види рослин, завдяки заходам, розробленим на боротьбу із шкідниками, зможемо зберегти більшу частину продукції, і також, інновації принесуть значну користь нашій екології.

### **Література**

1. Гудзь В.П.,Примак І.Д.,Будьонний Ю.В.,Танчик С.П. Землеробство:Підручник.2-ге вид.перероб.та доп./За ред.В.П.Гудзя.-К.:Центр учбової літератури,2010.-464с.
2. Масляк.П.О, Шищенко.П.Г. Географія України: Проб, підруч. для 8-9 кл. серед, шк. - К.: Зодіак-ЕКО, 2000. - 434 с.
3. Инновации в сельском хозяйстве Израиля. [Електронний ресурс] - Режим доступу:<http://www.ya-fermer.ru>
4. Майорова Т.В. Інвестиційна діяльність Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури,2004. 376 с.

*Рак Ю.І., Зубенко Ю.Д.*

## **ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЛОВОЇ ГРИ З ПРОБЛЕМИ «ВПРОВАДЖЕННЯ В ДОНЕЦЬКУ ОБЛАСТЬ ІННОВАЦІЙНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЕКОНОМІКИ РОЗВИНУТИХ КРАЇН»**

В сучасних умовах соціально-економічних змін система вищої освіти потребує якісно нового підходу до організації професійного навчання. Одним із перспективних шляхів підвищення ефективності навчання є застосування інноваційних методів, а саме проведення ділових ігор. Активні імітаційні методи навчання, порівняно з традиційними забезпечують і наближення процесу на-

вчання до умов практичної діяльності, і вимушену активність, і вищий ступінь інтенсифікації навчального процесу, і його творчий характер.

Оскільки ділова гра є наслідуванням реальних ситуацій і пов'язана із обміном інформацією під час виконання відповідних цим ситуаціям ролей, то постає проблема її інформаційного забезпечення.

Тому тема інформаційного забезпечення ділової гри з проблеми «Впровадження в Донецьку область інноваційних досягнень економіки розвинутих країн» її є досить актуальною.

Питання інформаційного забезпечення при розробці та реалізації ділових ігор розглядалися у працях таких вчених та дослідників: Зайцева Н.А., Ільїна Є.М., Виготського Л.С., Запорожця Л.В., Додонова Б.І., Миролубова А.А. [2], Рибкіна С.С.[1], Кислинської І.І. [2], Ковальської В.С.[4].

Метою даної статті є розкриття питання інформаційного забезпечення ділової гри «Впровадження в Донецьку область інноваційних досягнень економіки розвинутих країн», яка проводиться в ДВНЗ «Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ» в рамках проходження Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону».

Для досягнення даної мети було вирішено декілька задач:

- розкриття поняття та історичних фактів виникнення ділових ігор;
- розгляд сутності інформаційного забезпечення ділових ігор;
- відображення інформаційного забезпечення стосовно ділової гри з проблеми «Впровадження в Донецьку область інноваційних досягнень економіки розвинутих країн»;
- розробка практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності інформаційного забезпечення ділових ігор як інноваційного методу навчання.

Ділова гра - це імітаційна модель господарської діяльності в штучній обстановці. В ній присутня певна модель дружньої і конфліктної взаємодії. [1].

Прототипом всіх сучасних ділових ігор слугували фізичні поєдинки ритуального (індійські ігри) або розважального (гладіаторські бої, рицарські турніри) значення. З тих часів відбувся розділ фізичних і розумових складових. Так з'явилися різні спортивні змагання і прообраз всіх сучасних ділових ігор – військові ігри. Родоначальником військових ігор прийнято вважати шахмати. З XVII ст. для підготовки офіцерів в європейських країнах почали використовувати «військові шахмати», на дощечці яких було більше клітинок, і вона мала рельєф. Для пересування макетів родів військ використовувалися складні математичні формули. З кінця XVIII ст. військові ігри почали проводити на картах місцевості. Історичним фактом є те, що Наполеон «програвав» майбутні битви саме таким способом. Великі воєнно-політичні ігри, що проводилися на картах, отримали завершений сучасний вигляд з початком Другої світової війни і активно використовувалися в СРСР, Германії, США, Японії. В цих іграх окрім інструментальних можливостей став активно враховуватися людський фактор. В XX ст. окрім військових ігор з'являється необхідність створення соціально-економічних ігор. Витоком серйозних економічних ігор стала настільна «Мо-

нополія». Перша комп'ютерна ділова гра була розроблена в США в 1955 році і мала знов-таки військовий нахил: гравцям треба було оптимізувати постачання військово-повітряних баз. В кінці 1960-их років ділові ігри вже застосовувались в школах бізнесу. З цього періоду вони були орієнтовані на прийняття управлінських рішень. У наш час ділові ігри практикуються всередині фірм і в освітніх закладах [1].

Нами розроблена ділова гра з проблеми «Впровадження в Донецьку область інноваційних досягнень економіки розвинутих країн».

При розробці мети і завдань ділової гри ми виходили з того, що імітація творчої діяльності є таким оперуванням засобами пізнання, при якому здійснюється набуття вмінь і навиків цієї діяльності. Процес розробки ділової гри ми розділили на дві частини: встановлення основних елементів ділової гри (визначення теми, цілей і задач, можливостей групи, об'єктивних обставин) та підготовку сценарію (визначення сюжету гри; складу і завдань учасників; послідовності дій; правил гри; системи стимулювання; розробка інформаційного забезпечення; розробка методичних вказівок та ін.).

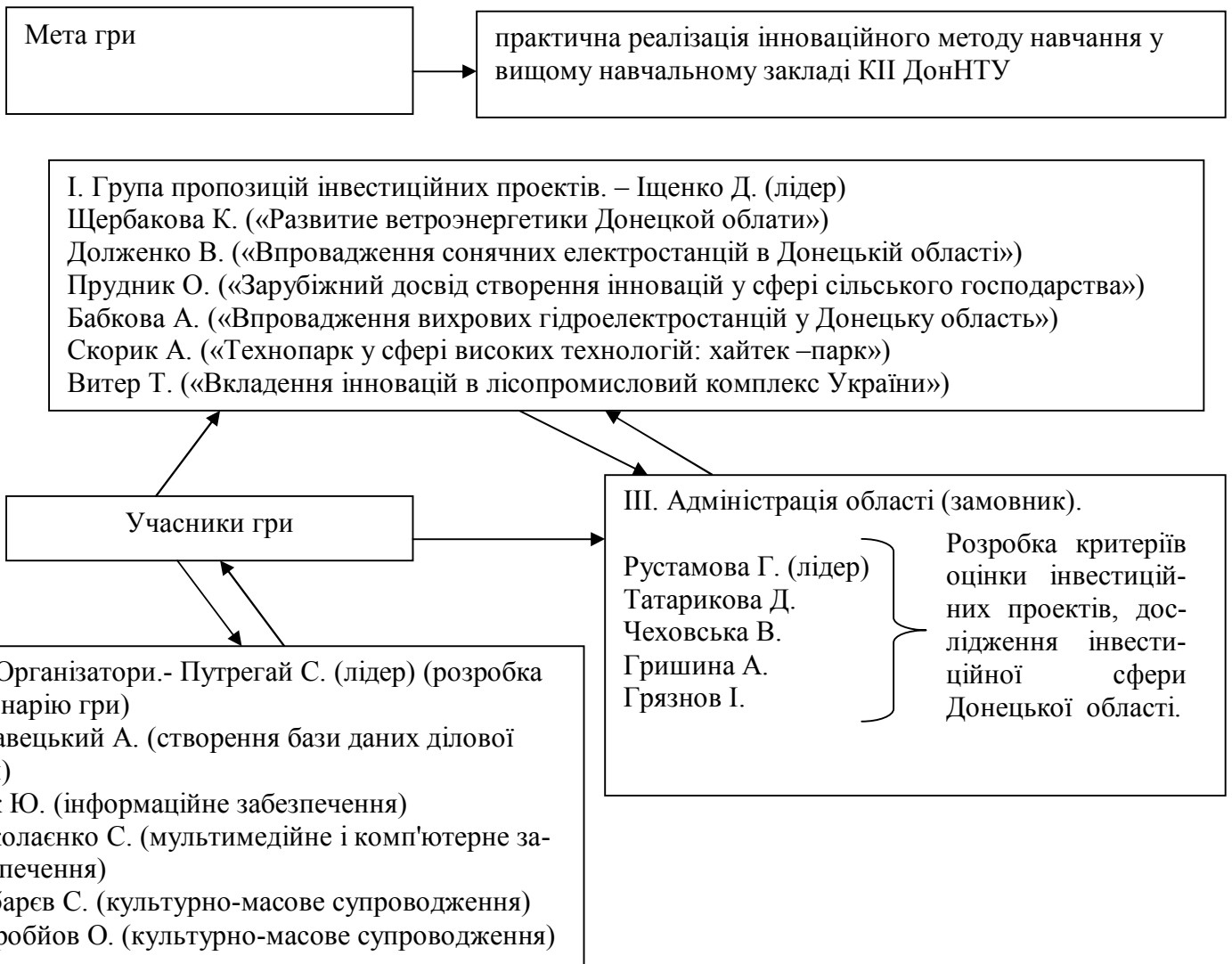
Важливого значення при розробці ділової гри набуває саме інформаційне забезпечення. Інформаційне забезпечення — це інформація, необхідна для управління економічними процесами, яка зберігається в базах даних інформаційних систем [5]. Інформаційні системи — системи збирання, зберігання, обробки, перетворення, передавання та оновлення інформації за допомогою сучасної комп'ютерної та іншої техніки для постійного використання інформації в процесі управління. Основні інформаційні моменти ділової гри з проблеми «Впровадження в Донецьку область інноваційних досягнень економіки розвинутих країн» можна представити так:

Інформаційні системи використовують у всіх ланках народного господарства і сферах суспільної діяльності під час аналізу ситуації, вироблення, прийняття, реалізації рішень. В основі інформаційної системи — інформаційні моделі, які описують і регламентують інформаційні потоки в управлінні за допомогою певних алгоритмів і процедур фіксування та оброблення інформації. Згідно з технологічним підходом до інформаційної системи виокремлюють такі її ланки:

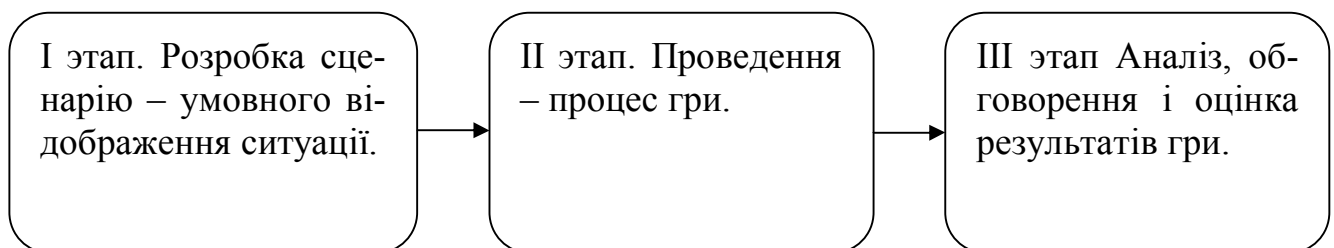
- збирання і введення інформації до інформаційної системи;
- аналіз інформації;
- збереження інформації;
- переробка інформації;
- виведення інформації та користування нею [5].

Зазвичай інформаційне забезпечення ділової гри являє собою статистичні і бухгалтерські дані, довідкові показники, нормативи, інша довідкова інформація). Інформація може бути представлена як у вигляді узагальнених і систематизованих таблиць і графіків, так і в первинних формах статистичної, фінансової і бухгалтерської звітності [4].





Технологія організації ділової гри включає декілька етапів:



Ціллю інформаційного забезпечення розробленої нами ділової гри є збирання, систематизація, зберігання, обробка, перетворення, передавання та оновлення інформації за допомогою комп'ютерних інформаційних систем (зокрема програми Microsoft Access, в яку введені дані по підготовці та проведенню ділової гри) для постійного використання інформації в процесі розробки та управління реалізацією ділової гри.

Бажаними результатами проведення ділової гри є отримання учасниками та глядачами цінного наукового досвіду від проведення інноваційного методу навчання.

Перспективи розвитку ділових ігор у ВНЗ (в тому числі КП ДонНТУ) з функціональної точки зору є досить значними в умовах подальшого моделювання ігрових середовищ, створення умов відповідного інформаційного і методичного забезпечення, спонукання студентів до активної участі.

### **Література**

1. Рыбкин С.С. «Методические рекомендации преподавателям по теме:»Основные методы и принципы организации деловой игры» Москва ,2008 (сайт найти в инете)
2. Кислинська І.І. «Практична реалізація методу ділових ігор в експериментальному навчанні» (електронний ресурс)
- 3.[http://ua-referat.com/Види\\_ділових\\_ігор](http://ua-referat.com/Види_ділових_ігор)
- 4.Ковальська В.С. Особливості організації ділових ігор у процесі навчання майбутніх інженерів-педагогів економічного профілю (електронний ресурс)
- 5.[http://pidruchniki.ws/19570411/menedzhment/upravlinski\\_protседuri\\_viznachennya\\_meti\\_informatsiyne\\_zabezpechennya\\_analitichna\\_diyalnist](http://pidruchniki.ws/19570411/menedzhment/upravlinski_protседuri_viznachennya_meti_informatsiyne_zabezpechennya_analitichna_diyalnist)

*Рак Ю.І., Лисенко С.М.*

## **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ВУГЛЕДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ**

Досвід багатьох розвинутих країн світу доводить, що активна інноваційна діяльність визначає темпи економічного розвитку, структуру сучасного виробництва, життєвий рівень в регіоні та країні, а головне - визначає напрямок подальшого економічного зростання.

Українська ж економіка до сих пір знаходиться в кризових умовах. Однією з причин такого стану є функціонування вітчизняних підприємств на основі застарілої технічної бази. Тому проблема інноваційного розвитку підприємств Донецького регіону, особливо вугледобувних, є досить актуальною.

Питання щодо сутності, проблем та необхідності пошуку шляхів активізації інноваційного розвитку вугледобувних підприємств (в тому числі Донецького регіону) розглянуті в працях таких вчених і дослідників: Ю.Залознава [1], Е.М.Короткова, С.М.Ілляшенко, Д.О.Карлюка [2].

Але недостатньо дослідженими є аспекти інноваційного розвитку вугледобувних підприємств Донецького регіону в сучасних економічних реаліях. Тому метою даної роботи є розкриття теоретичних основ інноваційного розвитку вугледобувних підприємств Донецького регіону.

Для досягнення поставленої мети в роботі розв'язано такі задачі:

- розкриття поняття інноваційного розвитку;
- дослідження тенденцій інноваційного розвитку вугледобувних підприємств Донецького регіону;
- надання рекомендацій щодо активізації інноваційної діяльності вугледобувних підприємств Донецького регіону.

На сьогодні інноваційна діяльність підприємств різних галузей, у тому числі вугледобувної, є невід'ємною частиною ринкової економіки, що характеризується інноваційною моделлю розвитку. Поняття інноваційного розвитку підприємства на сьогодні не знайшло в науковій літературі чіткого визначення. Так, Е.М.Коротков [3] розглядає розвиток як сукупність змін, які ведуть до появи нової якості і зміцнення життєвої системи, її здатність чинити опір руйнівним силам зовнішнього середовища.

С.М.Ілляшенко інноваційний розвиток визначає як процес господарювання, що спирається на безупинні пошук і використання нових способів і сфер реалізації потенціалу підприємств у мінливих умовах зовнішнього середовища у рамках обраної місії та прийнятої мотивації діяльності і який пов'язаний з модифікацією існуючих і формуванням нових ринків збуту [4].

Інший науковець Д.О.Карлюк визначає інноваційний розвиток як складний процес прикладного характеру створення і впровадження інновацій з метою якісних змін об'єкта управління та отримання економічного, соціального, екологічного, науково-технічного чи іншого виду ефекту, який пов'язаний з необхідною умовою виживання і розвитку підприємств в довгостроковій перспективі [5].

За сучасних ринкових умов інноваційний розвиток підприємств будь-якої галузі є одним із факторів їх успішної діяльності. Нас цікавить інноваційний розвиток підприємств вугільної промисловості як базисної галузі української економіки, від якої залежить енергетична безпека нашої країни [1].

За оцінками Комітету з енергетики ООН, вугілля забезпечує приблизно 27 % усього світового виробництва енергії. Вугілля є одним із основних первинних енергоносіїв, який займає у світовому балансі друге місце (24 %) після нафти (39 %) та домінує у видобутку електроенергії (34 – 40 %).

За прогнозами, впродовж наступних 20 – 30 років споживання вугілля зростатиме з середньорічними темпами 1,4 – 1,6 %. Враховуючи світові тенденції до скорочення використання атомної енергетики та видобутку нафти, в перспективі, світові потреби у вугіллі можуть зростати. Україна має значний потенціал у видобутку вугілля, посідає перше місце у Європі й восьме місце у світі за запасами вугілля, які оцінюються у 120 млрд т. Існує пряма залежність видобутку електроенергії в Україні від вугільної сировини (20 – 25 % електроенергії виробляється за рахунок вугілля). У структурі балансових запасів представлені всі марки, від вугілля бурого до високометаморфізованих антрацитів. Переважна частка запасів вугілля зосереджена у Донецькому вугільному басейні [6].

На жаль, вітчизняні науковці неоптимістично оцінюють ситуацію, в якій знаходяться вугледобувні підприємства Донецького регіону. За результатами досліджень Ю. Залозної, к.е.н., старшого наукового співробітника Інституту

економіки промисловості НАН України [1], можна стверджувати, що саме внаслідок неконкурентоздатності продукції вітчизняного ринку багато шахт припиняють свою діяльність, тягнучи за собою соціальні наслідки. Через це, на думку науковця, потрібне негайне технічне переоснащення вугільної промисловості, упровадження ефективних інновацій, зміна системи управління, форм власності тощо.

Разом з цим частка інноваційно активних підприємств у вугільній промисловості вкрай низька (3,6% від усієї кількості підприємств у галузі). Це не дивно, оскільки в рейтингу використання технологій та інновацій серед країн світу Україна займає 83 місце [1].

Науковці Доля І.М. та Кокора Н.В. виділяють дві основні проблеми вугільної галузі на загальнодержавному рівні, що гальмують підвищення інноваційної діяльності підприємств вугільної промисловості в т.ч. Донецького регіону:

- Непослідовність державної політики у реформуванні галузі.
- Відсутність єдиної системної стратегії реструктуризації вугільної промисловості [6].

Залознова Ю. стверджує, що регіональними проблемами вугільної галузі є:

- недоліки управління вугільною галуззю та її підприємствами;
- складність інноваційного розвитку обумовлена особливостями вуглеви-добутку в підземних умовах;
- низька мотивація управлінців до інноваційної діяльності;
- низька активність розвідки вугільних родовищ тощо [1].

Отже, існує необхідність розробки дієвих заходів щодо активізації інноваційного розвитку вугледобувних підприємств Донецького регіону.

Незважаючи на труднощі здійснення інноваційної діяльності, підприємства нашої області все ж таки успішно впроваджують інновації.

Якщо звернутися до вітчизняного та зарубіжного досвіду, то можна навести такі приклади.

1.3 2001 року Сибірською вугільною енергетичною компанією була розроблена система, за якою персонал компанії поділяється на інноваційні групи, що займаються пошуком, розробкою, реалізацією та засвоєнням інновації, спрямованої на підвищення ефективності та безпеки виробництва. Завдяки цьому в період світової економічної кризи 2008-2009 рр. компанія успішно пройшла цей важкий період без вагомих втрат [1].

2. В Донецькому регіоні впроваджується проект із утилізації териконів компанією Coal Energy S.A. у м. Сніжне. Впроваджуються проекти дегазації шахтного виробництва. За даними ВО „Донбасгеологія”, розвідані шахтні пласти мають запаси метану 645 млрд м<sup>3</sup>, у тому числі на діючих шахтах – 293 млрд м<sup>3</sup>. З 2011 року Донецьке орендне підприємство „Шахта ім. О.Засядька” завершило буріння дегазаційної свердловини на глибині 3,4 тис. метрів, із застосуванням нових технологій буріння. Свердловина „Засядько-глибока N1” була пробурена з використанням бурової установки фірми National Oilwell Varco (Dresco) вантажопідйомністю 160 тонн, закупленої шахтою в Канаді [6].

3. У травні 2011 р. в рамках комплексної модернізації Старобешівської ТЕС ПАТ "Донбасенерго" був введений до експлуатації енергоблок № 4, на якому вперше в Україні було використано технології спалювання низькосортного вугілля в циркулюючому шарі без використання газу. Дана технологія створює технічні можливості для використання на ТЕС усіх марок вугілля та значно покращую показники екологічної безпеки. Впровадження водно-вугільної технології дозволить зменшити шкідливі викиди в атмосферу, зменшити техногенне навантаження на навколишнє природне середовище [3].

4. На ВАТ «Павлоградвугілля» розроблений та впроваджений проект розвитку творчого потенціалу робітників та мотивації інноваційної діяльності, був отриманий економічний ефект більш ніж на 1 млн. грн. [1]

Для реалізації інноваційних проектів необхідна державна підтримка активізації інноваційної діяльності вугледобувних підприємств Донецького регіону:

1. З боку державної політики перегляд орієнтирів існуючих програм, розробка Стратегії розвитку вугільної галузі.

2. Активне залучення до вугільної галузі Донецького регіону іноземних інвесторів шляхом створення сприятливого інвестиційного клімату для вкладання іноземних інвестицій в інновації.

3. Активізація діяльності науково-дослідних та проектно-конструкторських інститутів в прилежних регіонах Донецької області.

4. Застосування міжнародного досвіду (США, Австрія, Бельгія, Великобританія, Франція та ін. країни) щодо створення кластеру в Донецькому регіоні шляхом об'єднання комерційних банків, заводів технологічного обладнання, вибухозахисного електрообладнання, засобів автоматизації, шахти та об'єднання, збагачувальні фабрики і хімзаводи, вищі навчальні заклади, проектні інститути з метою спільної інноваційної діяльності.

5. Використання міжнародного досвіду у впровадження інновацій у системі управління шахтами.

6. Оптимізація чисельності та якісного складу персоналу шахт у разі впровадження системи інноваційних груп.

7. На шахтах чітко виділити найперспективніші та першочергові напрямки впровадження інновацій.

Таким чином, подальші дослідження з проблеми інноваційного розвитку вугледобувних підприємств Донецької області мають зосереджуватись на впровадженні запропонованих практичних заходів, що дозволять підвищити конкурентоспроможність продукції шахт, і як результат – забезпечать зростання їх прибутковості та добробуту Донецького регіону в цілому.

### **Література**

1. Юлія Залознова «Інноваційний розвиток підприємств вугільної галузі: проблеми та напрями забезпечення» [Електронний ресурс]- Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc-Gum/Skhid/>

2. М.С. Рошка, О.Ф.Веремейчик «Інноваційний розвиток торговельного підприємства: поняття та вибір напрямку» [Електронний ресурс]- Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ever/2010\\_2/22.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ever/2010_2/22.pdf)

3. Коротков Е.М. Антикризове управління: підручник /під ред.. Е.М. Короткова.-М.: ІНФА,2003.-432 с.

4. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи: навч. Посібник/ С.М.Ілляшенко.-Сумиб Університетська книга,2003.-С.278.

5. Карлюк Д.О. Удосконалення управління інноваційним розвитком підприємств льнопереробної галузі: автореф. Дис.. канд. екон.наук/Д.О.Карлюка.-Київ,2006.-24 с.

6. Доля І.М., Кокора Н.В."Щодо сприяння модернізації вугільної промисловості в процесі структурної трансформації економіки старопромислових регіонів [Електронний ресурс]- Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/899/>.

*Скорик А.Т., Новицька О.В.*

## **ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПРОЕКТ «ТЕХНОПАРК У СФЕРІ ВИСОКИХ ТЕХНОЛОГІЙ HI TECH PARK»**

**Інновація** — нововведення в галузі техніки, технології, організації праці або управління, засноване на використанні досягнень науки і передового досвіду; кінцевий результат інноваційної діяльності. Історія успіху в бізнесі, науці чи владі починається з інновацій. Людський інтелект є справжнім *perpetuum mobile* – вічним рушієм прогресу у найрізноманітніших сферах: від мікробіології, авіабудівництва – до політичних та соціальних технологій. Україна в цих умовах є справжнім європейським дивом за кількістю блискучих наукових розробок та технологічних ідей, що чекають на свій зоряний час для реалізації.

В сучасних умовах перед представниками бізнес-середовища виникає ряд питань стосовно того, який проект заслуговує реалізації, наскільки він прибутковий і які у нього перспективи взагалі. Який проект має можливість генерувати постійно кешфлоу та отримувати значні прибутки протягом значного проміжку часу, як захистити свій бізнес – це чи не найважливіші питання бізнесменів. Енергетика, сільське господарство, забезпечення гідних умов для життєдіяльності людини, - це те, що спочатку приходить на думку. Звичайно, людина нині не уявляє життя без тих благ, які створюють гідні умови власне не лише для життя свого і своїх дітей, а і для ефективної діяльності. Наприклад, всім відома піраміда Маслоу, з якої видно, що окрім ланок з фізіологічними потребами, соціальними, потребами в безпеці, повазі та самооцінці є ще й ланка, що є вершиною цієї піраміди. То потреба у самореалізації. Як би не жила лю-

дина, вона завжди прагне до найбільш прийнятної форми організації життя. Форму, в рамках якої можна забезпечити не лише сервіси життєзабезпечення людини, але і створити умови для розвитку високодохідного бізнесу, залучення значних інвестицій, зрозумілих правил роботи тощо. [3]

Даний проект не має собі подібних аналогів в рамках реалізованих проектів нашої країни. Але є подібні приклади успішних, вже давно впроваджених чи тих, що знаходяться на початковому етапі реалізації проектів в таких країнах, як Росія, Германия, Китай, США, Іспанія, Австралія, ОАЕ і т. д. Наприклад, «Knowledge Village» в Дубаї(ОАЕ). Це окремий район, що включає Dubai Knowledge Village та дві вільні економічні зони Dubai Media-City та Dubai Internet-City. Цікаво, що 94% ВВП Дубаї не основана на ресурсній економіці, \$1.5 млрд інвестицій лише в будівництво інфраструктури за перші 1.5 роки, більше 10 тис студентів, більше 50 тис робочих місць, тисячі світових компаній в сферах медіа та хайтек, що реалізують діяльність в усьому регіоні через Дубаї. Або, знову ж таки в Дубаї, Масдар (Абу-Дабі) – місто майбутнього, справжнє місто високих технологій, зеленої енергетики і транспорту, екології, освіти і науки, високих стандартів рівня життя з бюджетом на інфраструктуру в 22 млрд доларів. (<http://www.masdaruae.com>). Також можна назвати як типовий приклад і Silicon Valley в США. Це третій за величиною технологічний центр в США (за числом зайнятих у сфері високих технологій – 225300 робочих місць) після Нью-Йорка і Вашингтона. Доходи в Silicon Valley значно вище середніх по США. Так, середній дохід родини в 2011р. оцінювався в 80 тис доларів у рік.

Тепер повернемося до України. І тут...маємо низку проблем. Падіння виробництва, безробіття, падіння ВВП, інфляція. І звідки буде брати гроші Україна на внутрішні потреби? З кредитів МВФ? Якщо б ці гроші йшли на створення чогось грандіозного, широкомасштабного, де можна було б задіяти тисячі людей... Це повинні бути крупні і дуже вигідні проекти, такі собі «генератори», які б мали позитивний вплив не лише всередині, а і ззовні; які б «підпитували енергією» суміжні галузі, щоб утворювався цілий ланцюг технологій, продуктів чи послуг, забезпечуючи таким чином велику кількість робочих місць та інших важливих можливостей.

**Проект «Технопарк у сфері високих технологій Hi Tech Park» («High Technology Park»)** - це об'єднання в єдиній системі вільних економічних зон і територій пріоритетного розвитку, бізнес-інкубаторів, університетів та інших елементів інноваційної та соціальної інфраструктури. В результаті реалізації проекту планується створити технопарк у сфері високих технологій, володіючих розвинутою інженерною, соціальною, виробничою інфраструктурою. Головна ідея – забезпечення прискореного розвитку високотехнологічної галузі економіки та перетворення її в одну з основних рушійних сил економічного росту регіону, забезпечення робочих місць, створення «ланцюга технологій», об'єднання певних високотехнологічних галузей в єдиній інфраструктурі, забезпечення найменших орендних ставок, комунальних платежів тощо. І це неабиякий мотиватор для потенційних учасників та приваблювач для заробітку

інвесторів. Заплановано умовно зробити певне зонування, де будуть розосереджені різні зони за сферами діяльності, такі як ведення бізнесу, освіта і наука, дослідні і конструкторські роботи, відпочинок і розваги, проживання і обслуговування (причому треба мати на увазі переваги кожної зони). Планується, що буде створене об'єднання підприємств, що займаються розробкою і виробництвом комп'ютерів та їх комплектуючих запчастин, особливо мікропроцесорів, а також програмного забезпечення, пристроїв мобільного зв'язку тощо. Буде створений і центральний орган управління, який буде здійснювати зі своєї сторони контроль та координацію, і, ні в якому разі, не розподіл отриманих благ. Треба створити таке виробництво з замкнутим циклом створення інтелектуальних високотехнологічних продуктів, яке в подальшому б могло забезпечити своєю продукцією не лише нашу країну, а й експортувати її за кордон. Така собі «Силіконова долина» в Україні. І це можна сприймати як місію проекту.

Вартість проекту  $\approx$  \$3 млрд, з яких \$1,5 млрд – на забезпечення нерухомості, \$50 млн – на проектування, та \$1 млрд – на планування та дослідження. Приблизний термін реалізації проекту – до 7 років, протягом яких буде проводитись поетапна оцінка отриманих результатів. Причому можливість отримання прибутку для інвестора на будь-якому етапі гарантована.

В процесі реалізації проект може забезпечити:

1. Понад \$1 млрд інвестицій і 100 тис робочих місць на початку впровадження проекту в життя;
2. Понад \$30 млрд інвестицій та більше 300 тис робочих місць при повному функціонуванні протягом 10 років;
3. 25% прибутковості протягом усього існування та розвитку проекту;
4. Розв'язання низки соціально-економічних проблем регіону і країни в цілому. [1]

Технопарк буде центром співробітництва держави, освіти і науки, інвесторів та суспільства.

НАУКА	ОСВІТА	ДЕРЖАВА	ІНВЕСТОР	СУСПІЛЬСТВО
+Нові комерційні замовлення; +інвестиції в наукову базу; +загрузка наукового потенціалу; +фундаментальні дослідження; +участь в управлінні технопарком.	+замовлення на освіту; +інвестиції в науково-освітню сферу; +кадрові ресурси; +участь в управлінні технопарком.	+підтримка та сприяння розвитку; +інвестиції; +покращення соціально-економічного положення регіону.	+інвестиційне фінансування; +повернення інвестицій.	+потреби; +товари і послуги; +впровадження інновацій; +вирішення соціально-економічних проблем.

Табл. 1. Технопарк як центр співробітництва держави, освіти і науки, інвесторів та суспільства.

Бізнес-модель діяльності Технопарку включає в себе управління нерухомістю та інноваціями. Управління різними об'єктами нерухомості включає такі пункти: офісна нерухомість, виробничі приміщення, готель, торгівельно-розважальна інфраструктура, соціальна інфраструктура, житлова нерухомість. Концепція Технопарку передбачає створення гідних умов та надання широкого комплексу послуг для усіх учасників. Внутрішня інфраструктура Технопарку



передбачає наявність офісних, лабораторно-виробничих, експериментальних та демонстраційних центрів, а саме: офісний центр, лабораторний центр, дослідно-виробничий центр, бізнес-інкубатор, центр демонстрації та випробування, інформаційний центр, науково-виробничі корпуси. Розвинена внутрішня інфраструктура дозволить створити особливі умови для резидентів бізнес-інкубатору, якірних спеціалізованих компаній та сервісних резидентів. Наприклад, резиденти бізнес-інкубатору отримають можливість орендувати приміщення за пільговими ставками, будуть надаватись послуги бухгалтерського та податкового обліку, адміністративні, консалтингові послуги (також за пільговими ставками); буде можливість просувати свою продукцію під єдиним брендом Технопарку. Для якірних резидентів – це впровадження новітніх розробок на ранніх стадіях їх створення, вирішення проблеми з дефіцитом кадрів (спец підготовка співробітників у навчальних закладах, підвищення кваліфікації); певні податкові пільги; можливість брати участь у різних виставках тощо.

Проведення SWOT- аналізу дало такі результати:

<b>СИЛЬНІ СТОРОНИ ПРОЕКТУ</b>		<b>СЛАБКІ СТОРОНИ ПРОЕКТУ</b>	
1.	Відповідність спеціалізації Технопарку структурі економіки регіону;	5.	Відсутність в регіоні крупних високотехнологічних компаній;
2.	Зацікавленість регіональної влади у створенні Технопарку;	6.	Відсутність компетентних інноваційних менеджерів;
3.	Освітня база;	7.	Відсутність компетенцій роботи на світових ринках високотехнологічної продукції.
4.	Наявність інвесторів.		
<b>СПРИЯТЛИВІ МОЖЛИВОСТІ</b>		<b>ЗАГРОЗИ РЕАЛІЗАЦІЇ</b>	
8.	Інтерес інвесторів до інноваційних можливостей Технопарку;	10.	Нестаток венчурного капіталу;
9.	Інші.	11.	Ризик віддання переваг імпорту технологій та обладнання.

Табл. 2. SWOT- аналіз проекту

Основні переваги проекту заключаються також у стабільності щодо правил ведення бізнесу, наявності вільної економічної зони для високотехнологічних досліджень та виробництва, бізнес-інкубатору для створення нових високотехнологічних компаній, концентрація якісної робочої сили та забезпечення великою кількістю робочих місць, забезпечення високого рівня прибутковості після реалізації проекту тощо.

На перший погляд цифри можуть показатись майже нереальними, і що проєкт такого масштабу не можливо реалізувати. Але якщо це змогла реалізувати вже не одна країна, то чому б не задатись і нам такою, можна сказати «благородною», ціллю. Тим паче з таким інтелектуальним потенціалом, як у нас. Чому ми повинні просто споглядати за «відпливом умів», якщо можемо стати не гірше, ніж ті країни, куди «відпливають наші вітчизняні уми»?! Політ в космос чи створення комп'ютера теж колись були неймовірно масштабними проєктами із числа тих, що «на грані фантастики».

Звичайно, цей проєкт – не панацея для оздоровлення нашого регіону. Це просто проєкт, який здатен при упровадженні в життя забезпечити більш кращі умови для життя і діяльності шляхом зниження його вартості, генерування кешфлоу для акціонерів та інвесторів за рахунок упровадження нових технологій. Але і

це може послужити поштовхом для більш стрімкого розвитку економіки як нашого регіону, так і країни взагалі.

### **Література**

1. Зацепін А. Генератор майбутнього України. Hi Tech City: Intellectual decisions for success. [Електронний ресурс]// Режим доступу: - <http://www.novations.in.ua>
2. Деловая сеть малого бизнеса: информационная поддержка малого предпринимательства. [Электронный ресурс]// Режим доступа: - <http://www.dsmb.ru>
3. Адміністративно-управлінський портал. Бібліотека. [Електронний ресурс]// Режим доступу: - <http://www.aup.ru>
4. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 4.08 2002 р.

*Снігур Р.В., Коробський Р.В.*

## **ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ: ДОСЯГНЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Концепцією науково-технічного та інноваційного розвитку України є інноваційний розвиток регіонів який визначається як основний стратегічний напрям діяльності центральних та місцевих органів влади.

У Законі України «Об інноваційній діяльності» викладені основні законодавчі положення державної інноваційної політики, головною ціллю якої є створення соціально-економічних, організаційних і правових умов для ефективного відтворення, розвитку і використання наукового потенціалу держави. Цей Закон визначає повноваження по управлінню інноваційним розвитком України на державному, регіональному і місцевих рівнях, законодавчо делегуючи повноваження обласним і районним а також державним адміністраціям розробку регіональних інноваційних програм, закріплюючи за обласними, районними і міськими радами право ухвалення і контролю їх виконання.

У 2000 роках Донецька обласна рада і облдержадміністрація, ще до прийняття Закону «Об інноваційній діяльності», визначили своєю стратегічною ціллю формування інноваційної моделі розвитку області. Для рішення поставленої задачі 23 травня 2001 року Донецька облдержадміністрація заключила Угоду о співпраці з Національною академією наук України та про підготовку Програми науково-технічного та інвестиційного розвитку Донецької області до 2020 року.

Завдяки існуванню національних наукових кадрів, проблеми і перспективи розвитку промислового виробництва Донецької області, протягом двох років (2000-2002 рр.) була розроблена перша в Україні програма інноваційного розвитку регіонального рівня, яка передбачала реалізацію системи заходів по фор-

муванню інноваційної моделі розвитку економіки Донецької області на основі прискореного росту науково-технічного і виробничого потенціалу регіону.

У рамках Програми-2020 планується:

- формування наукоємних виробничих процесів для пріоритетних галузей економіки;
- розробка енергозберігаючих та екологічно чистих технологій;
- впровадження високорентабельних інноваційно-інвестиційних проектів які здатні забезпечити стійкий розвиток, швидку окупність вкладеного і накопиченого особистого капіталу, та покласти початок прогресуючим змінам в структурі виробництва і тенденціях;
- створення конкурентоздатних переробних виробництв з відповідним науковим супроводом, технологічне та технічне оновлення базових галузей економіки;
- створення нової системи управління розвитком виробничих сил регіону за інноваційною моделлю розвитку економіки.

Реалізація цієї програми передбачає три етапи: 2002-2005 роки – це перший етап – створення економічних і інфраструктурних основ переходу до інноваційної моделі розвитку. 2006-2010 роки – другий етап – це формування нових сфер попиту, впровадження найновіших науково-технічних досягнень. 2011-2020 роки – третій етап – це період комплексного науково-технічного і соціально-економічного розвитку області. Згідно з результатами комплексної оцінки інноваційного розвитку за методикою, розробленою Є.В. Хановою, проведеною за такими показниками як фінансування інноваційної діяльності, матеріально-технічна база, показники інноваційної діяльності підприємств, Донецька область має середній рівень розвитку інноваційної діяльності.

Розподіл регіонів України за рівнем розвитку інноваційної діяльності на основі інтегрального показника

Рівні розвитку інноваційної діяльності			
Дуже низький	Низький	Середній	Високий
АР Крим	Вінницька	Дніпропетровська	Київська
Волинська	Луганська	Донецька	
Житомирська	Львівська	Запорізька	
Закарпатська	Одеська	Харківська	
Кіровоградська	Івано-Франківська		
Миколаївська			
Полтавська			
Рівненська			
Сумська			
Тернопільська			
Херсонська			
Хмельницька			
Черкаська			

Чернівецька Чернігівська			
-----------------------------	--	--	--

Джерела фінансування інноваційної сфери Донецького регіону у 2010 році розподілилися таким чином: 92% - за рахунок власних коштів, 6% за рахунок кредитів, та лише 2 % - за рахунок інвесторів [2]. Отже, суттєвою проблемою залишається низький рівень можливості використання залучених коштів у зв'язку з високою ціною кредитних ресурсів, низькою інвестиційною привабливістю, відсутністю державної підтримки.

Одним із важливих показників, який характеризує рівень інноваційної діяльності є обсяг відвантаженої інноваційної продукції. За цим показником Донецька область є лідером, оскільки їй належить 53,7 %.

Донецька область випереджає інші області за рівнем інноваційного розвитку, також спостерігається позитивна тенденція незначного росту обсягів реалізованої інноваційної продукції (у 2010 році майже на 2000 млн. грн. більше ніж у 2009 році) [2].

Не дивлячись на те, що за останні роки збільшилася кількість реалізованої інноваційної продукції, факторами, що гальмує розвиток інноваційної сфери Донецького регіону є відсутність взаємодії між наукою та виробництвом, недосконалі механізми, що забезпечують комерціалізацію розробок. Багато винаходів не знаходять практичного використання по причині «заморожування» їх ще на проектній стадії.

Отже, інноваційний сектор Донецького регіону незважаючи на відносно високі показники у порівнянні з іншими областями країни, характеризується наявністю таких проблем як:

1. недостатнє фінансування інноваційних розробок;
2. низький рівень використання нових технологій;
3. відносно низький рівень конкурентоспроможності продукції та інвестиційної привабливості промислових підприємств;
4. відсутність умов для залучення внутрішнього капіталу.

З метою вирішення проблем в інноваційній сфері перш за все слід звернути увагу на законодавчу базу на регіональному рівні, так як потенціал інноваційної діяльності є неоднорідним на всій території України, кожен регіон має свої особливості, які необхідно враховувати для стимулювання розвитку економіки на інноваційній основі. Так, для підприємств одного регіону перешкодою є кадрова проблема, в іншому ресурсна. Тому з метою балансування та згладжування неоднорідності розвитку на регіональному рівні важливим напрямком є розробка програм інноваційного розвитку регіону. Що стосується Донецького регіону, то розроблена програма науково-технічного розвитку Донецької області до 2020 року направлена на формування наукоємних вироб-

ничих процесів, впровадження ресурсозберігаючих та екологічно чистих технологій, створення нової системи управління розвитком виробничих сил регіону за інноваційною моделлю розвитку економіки.

Не дивлячись на наявність інноваційної програми розвитку Донецького регіону 2020, відкритим питанням залишається формування інноваційної інфраструктури, ядром якої є зв'язаний ланцюг «наука-бізнес». Слід також розглянути питання формування інноваційних промислових кластерів на основі науково-дослідних інститутів та промислових підприємств машинобудівної або металургійної галузі. Базисом для формування інноваційної інфраструктури, високий рівень розвитку якої надасть можливість залучення інвесторів, є стимулювання діяльності промислових підприємств з метою підвищення рівня розвитку їх інноваційного-маркетингового потенціалу. Основою здійснення перетворень в інноваційній сфері Донецької області повинні бути результати аудиту ефективності інноваційного розвитку з урахуванням усіх аспектів: виробничого, фінансового, екологічного, соціально-культурного.

### **Література**

1. Амоша О. Інноваційний шлях розвитку України: проблеми і рішення / О. Амоша // Економіст. – 2005. – № 6. – С. 28-32.
2. Малыхин В. И. Математическое моделирование экономики: Учеб.-практ. пособие. — М.: УРАО, 1998. — 160 с.
3. Наливайко А. П. Теорія стратегії підприємства: Сучасний стан та напрямки розвитку. — К.: КНЕУ, 2001. — 227 с.
4. Статистичний щорічник Донецької області 2008 / За ред. О.А. Зеленого. – Донецьк: ДУС Держкомстата України, 2009. – 510 с.

*Татарикова Д.А., Рустамова Г.М., Грязнов І.О., Чеховська  
В.О., Гришина А.В., Зубенко Ю.Д.*

## **МОДЕЛЮВАННЯ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ ЯК ОБ'ЄКТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

Актуальність. Донецька область - найпотужніший за обсягами виробництва старопромисловий район України, від стабільності функціонування якого залежатиме сталість економіки країни в цілому.

Донецька обласна рада та обласна державна адміністрація визначили стратегічною метою своєї діяльності формування інноваційної моделі розвитку

економіки регіону, що має стати підґрунтям для нових підходів та методів управління, удосконалення економічних механізмів господарювання, використання програмно-цільового методу управління, який забезпечуватиме пропорційний розвиток різних галузей і сфер господарського комплексу регіону, рівновагу між галузевим та територіальним управлінням, узгодженість стратегічних завдань з ресурсною базою і потребами регіону. Отже тема статті є актуальною. Провідними українськими дослідниками, які розглядали тему інноваційного розвитку Донецького регіону є В.П.Александрова, І.В. Алексеев, О.І. Амоша, В.М. Гончаров, М.І. Долішній, О.В. Савчук, М.Г. Чумаченко, І.Б. Швець та ін.

Основна робота. Моделювання — це метод дослідження явищ і процесів, що ґрунтується на заміні конкретного об'єкта досліджень іншим, подібним до нього (моделлю).

Під моделлю розуміється об'єкт будь-якої природи (мислено уявлена або матеріально реалізована система), котрий, відображаючи чи відтворюючи в певному сенсі об'єкт дослідження, здатний заміщати його так, що вивчення моделі дає нову інформацію про об'єкт.

Моделювання широко використовується в дослідженні систем різної природи, але особливого значення воно набуває в соціальному управлінні, в рамках методології системного підходу. Характерною рисою розглядуваного методу є можливість відтворення моделлю відповідно до завдань дослідження тих чи інших істотних властивостей, структур досліджуваного об'єкта, взаємозв'язків і відносин між його елементами. В процесі пізнання модель іде слідом за об'єктом, будучи певною його копією, а у відтворенні, конструюванні, навпаки, об'єкт йде слідом за моделлю, копіюючи її [5].

Модель фіксує існуючий рівень пізнання про досліджуваний об'єкт. Неможливо створити універсальну модель, котра могла б відповісти на всі запитання, що викликають інтерес; кожна з них дає лише наближений опис явища, причому в різних моделях знаходять відображення різні його властивості. До моделювання звертаються тоді, коли досліджувати реальний об'єкт з усією сукупністю його властивостей недоцільно, незручно або неможливо.

Донецька область - найбільший промисловий регіон України, забезпечує близько 20 % промислового виробництва держави (при населенні в 10 % загальноукраїнського).

Економічний потенціал області - це понад 800 промислових підприємств, 13650 малих підприємств, більше 500 будівельних організацій, 472 сільськогосподарських підприємства, 2272 фермерських господарства. Їх обслуговує 181 банк, 27 страхових компаній і бірж. В області зосереджено близько 7 % усього науково-технічного потенціалу України [4].

Області належить майже п'ята частина основних промислово-виробничих фондів України, вона посідає провідні місця в Україні з виробництва багатьох видів промислової та сільськогосподарської продукції.

Основу економіки області складають підприємства вугільної промисловості та металургійного комплексу (68 % загальних обсягів промислового вироб-

ництва області). Вони забезпечують понад 50 % загальних обсягів в Україні вугледобутку, майже 80 % видобутку коксівного вугілля найцінніших марок для металургійного виробництва, майже половину виробництва чавуну, сталі, прокату чорних металів, коксу, п'яту частину - сталевих труб. В області зосереджені найважливіші для господарського комплексу України виробництва свинцю, цинку, ртуті, рідкісноземельних металів [4].

Підприємства хімічної промисловості забезпечують близько третини загального випуску в Україні аміаку, мінеральних добрив, сірчаної кислоти, полістиролів.

Машинобудівні підприємства області повністю забезпечують потреби держави в гірничопрохідницькому обладнанні (шахтних підйомних машинах, комбайнах очисних та прохідницьких), на 87 % у прокатному обладнанні.

Потужності товаровиробничого комплексу області дозволяють забезпечити виробництво товарів повсякденного попиту майже всіх видів. Область виробляє до 98 % загального обсягу в Україні побутових холодильників, половину пральних машин, 90 % кухонної солі, п'яту частину кондитерських виробів.

Однією із головних проблем Донецького регіону є значна територіально-господарська диспропорційність розвитку, що обумовлює різку поляризацію соціально-економічного розвитку територій навіть у межах області.

Протягом останніх років структура промислового виробництва Донецької області залишається майже незмінною, із домінуванням частки металургії, вугільної промисловості, машинобудування. Обсяг промислової продукції Донецької області за 2011 р. збільшився проти 2010 р. на 13,1 %. 42,6 % реалізованої продукції припадає на металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів, 11 % – на виробництво та розподілення електроенергії, 10,8 % – на вугільну промисловість, 9,9 % – на машинобудування, 8,5 % – на виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення, 5 % – на виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, 4 % – на хімічну та нафтохімічну промисловість [4].

Незважаючи на галузеве лідерство промисловості підприємства потребують:

- технічного оновлення та впровадження інноваційних технологій для підвищення конкурентоспроможності регіону;
- створення інвестиційно привабливого середовища для модернізації господарчого комплексу.

Вибір інноваційних проектів - це один зі спірних і проблемних аспектів інноваційного менеджменту. Найбільш складним є визначення системи критеріїв відбору й ранжирування інноваційних проектів на початковому етапі інноваційної діяльності, тому що дотепер не існує єдиної концепції оцінки ефективності інновацій [2]. Причиною цього, по-перше, є те, що прибутковість багатьох інновацій має стратегічний характер, а їх окупність спостерігається у великому тимчасовому розриві відношенні періоду вкладення коштів. По-друге, інноваційна діяльність відбувається в умовах невизначеності й великого ризику, тому дуже складно оцінити на початковому етапі кінцевий результат нововведення.

Розробкою критеріїв для оцінки інвестиційних проектів займалися такі науковці, як Ю.К.Бабанський, І.П.Подласний, М.Л.Портнов та ін. Отже, основними критеріями для оцінки інвестиційних проектів є:

А. Мета організації, стратегія, політика й цінності:

- 1) сумісність проекту з поточною стратегією регіону й довгостроковим планом;
- 2) відповідність проекту відношенню регіону до ризику;
- 3) відповідність проекту відношенню регіону до нововведень;
- 4) відповідність проекту потенціалу росту регіону;
- 5) стабільність положення в регіоні;
- 6) вплив більших фінансових витрат і відстрочки одержання прибутку на сучасний стан справ в регіоні;
- 7) вплив можливого відхилення часу, витрат і виконання завдань від запланованих, а також вплив невдачі проекту на стан справ в регіоні [1].

Б. Фінансові критерії:

- 1) розмір інвестицій (вкладення в проведення, вкладення в маркетинг);
- 2) потенційний річний розмір прибутку;
- 3) очікувана норма чистого прибутку;
- 4) стартові витрати на здійснення проекту;
- 5) передбачуваний час, після закінчення якого даний проект почне приносити прибуток або покаже очікуваний результат;
- 6) фінансовий ризик, пов'язаний зі здійсненням проекту;
- 7) період часу, через який почнеться випуск продукції (послуг), а, отже, відшкодування капітальних витрат [3].

В. Виробничі критерії:

- 1) необхідність технологічних нововведень для здійснення проекту, або у випадку якщо проект це передбачає, відсоток технологічних нововведень що будуть впроваджені;
- 2) відповідність проекту наявним виробничим потужностям (чи буде підтримуватися високий рівень використання наявних у наявності виробничих потужностей або із прийняттям проекту різко зростуть накладні видатки);
- 3) величина витрат проведення. Порівняння її з величиною витрат у конкурентів;
- 4) потреба в додаткових виробничих потужностях [1].

Г. Зовнішні критерії:

- 1) можливість шкідливого впливу продуктів і виробничих процесів на навколишнє середовище;
- 2) правове забезпечення проекту, його відповідність законодавству;
- 3) можливість впливу перспективного законодавства на проект;
- 4) можливість реакції суспільної думки на здійснення проекту.

Критерії, необхідні для оцінки інвестиційних проектів, можуть різнитися залежно від конкретних особливостей самих проектів, їх галузевої приналежності й стратегічної спрямованості. При оцінці окремого проекту з усього переліку критеріїв необхідно використовувати лише ті з них, які впливають безпосе-



редньо із цілей, стратегії й завдань організації, довгострокових планів, а також лише за наявності відповідних показників у вихідних даних проекту.

Вище перераховані критерії дають змогу проаналізувати усі основні показники проектів, порівняти декілька проектів між собою та знайти більш вигідний, зробити висновок що до подальшого етапу розвитку (впровадження) проекту, тобто прийняття позитивного чи негативного рішення про впровадження інноваційного проекту в регіоні.

Висновки. Інноваційна політика Донецького регіону має буде спрямована:

1. у вугільній промисловості - на поліпшення споживчих властивостей вугільної продукції на основі створення принципово нових систем глибокої переробки, збагачення і брикетування, вирішення проблем підготовки, транспортування, збереження і спалення водовугільної суспензії, підвищення ефективності розробки вугільних родовищ, а також підвищення ефективності і безпеки підземних робіт на базі автоматизованих комплексів і спеціалізованих контрольних мереж;

2. в електроенергетиці - на створення парогазових установок та газотурбінних блоків для електростанцій на газоподібному паливі і високо-ефективних паросилових енергоблоків із застосуванням новітніх технологій спалення палива, розвитку економічно ефективною малої і нетрадиційної енергетики, а також вирішення проблеми захоронення радіоактивних відходів АЕС, одержання екологічно чистого високоякісного енергоносія з низькоякісного палива, розробку економічно ефективних енергоустановок, що використовують поновлювані джерела енергії і підвищують ефективність систем передачі електроенергії на значні відстані;

3. у транспортному комплексі - на відновлення парку транспортних засобів, модернізацію інфраструктури, застосування прогресивних технологій, підвищення технічного рівня усіх видів транспорту, відновлення залізничного рухомого складу, морських, річкових і повітряних суден, автотранспортних засобів, перевантажувальних комплексів, дорожніх машин і устаткування, навігаційних систем;

4. у металургійному комплексі - на створення наскрізних технологічних циклів виробництва, що забезпечують ресурсо- і енергозбереження, розширення сортаменту і підвищення якості металопродукції. в хімічній і нафтохімічній промисловості . на матеріало- і енергозберігаючі технології виробництва синтетичних і композиційних матеріалів нових поколінь, технології виробництва екологічно чистих добрив і малотонажні хімічні ресурсозберігаючі виробництва на базі автоматизованих блочно-модульних систем [6].

Важливе значення мають екологічні пріоритети інноваційної діяльності, адже за допомогою використання сучасних технологій і ноу-хау можна забезпечити поліпшення стану навколишнього середовища.

### **Література**

1. Бабанський Ю.К. Інноваційний розвиток Донецького регіону / Ю.К. Бабанський. – Д.: Навчання, 2010. – 254с.
2. Бордовська Н.В. Інновації / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. – К.: Знання, 2009. – 304с.
3. Подласий І.П. Розвиток економіки регіонів України / І.П. Подласий. – Одеса.: ВЛАДОС, 2011. – 576с.
4. Подимова, Л.С. Економіка України / Л.С. Подимова. – К.: Знання, 2011. – 168с.
5. Сластьонін В.А. Економічний розвиток / В.А. Сластьонін, І.Ф.Ісаєв, Е.Н.Шиянов. – К.: Академія, 2010. – 576с.
6. Сластьонін В.А. Педагогіка: інноваційна діяльність / В.А.Сластьонін, Л.С.Подимова. – К.: Магістр, 2011. – 224с.

*Татарикова Д.А., Рустамова Г.М., Моїсєєва Ю.Ю.*

## **ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ**

На сучасному етапі ринкових реформ актуальним напрямом розвитку регіонів є інноваційний, важливими чинниками якого є науково-технологічний та виробничий потенціал, формування інноваційної інфраструктури, інноваційний клімат регіону.

Інноваційному розвитку Донецького регіону приділено багато уваги та вже чимало зроблено, але разом з тим на сьогодні відсутня належна підтримка інноваційної діяльності регіону. Основною проблемою при цьому є недосформованість, нефункціональність та недостатній розвиток інноваційної інфраструктури Донецького регіону, який полягає у неохопленні всіх ланків інноваційного процесу, практично повна відсутність венчурних фондів та центру трансферу технологій [5].

Активна інноваційна діяльність визначає темпи економічного розвитку, структуру сучасного виробництва, життєвий рівень в регіоні та країні, а головне - визначає напрямок подальшого економічного розвитку. Проблемам інноваційного розвитку та становленню інноваційної інфраструктури присвячені наукові праці таких вчених: О.І.Жилінської, Д.В.Чеберкуса [4], В.Горфінкеля та В.Швандара [3].

Метою статті є дослідження інноваційної інфраструктури Донецького регіону, як основи інноваційного розвитку, та розробка пропозицій щодо її удосконалення.

Донецька область - найпотужніший за обсягами виробництва старопромисловий район України, від стабільності функціонування якого залежатиме сталість економіки країни в цілому. Область є одним із найзначніших суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності в Україні. За обсягами зовнішньоторговельного обороту за останні роки вона поступається лише м. Києву, а по експорту займає перше місце в Україні.

Економічний потенціал області - це понад 800 промислових підприємств, 13650 малих підприємств, більше 500 будівельних організацій, 472 сільськогосподарських підприємства, 2 272 фермерських господарства. Їх обслуговує 181 банк, 27 страхових компаній і бірж. В області зосереджено близько 7 відс. усього науково-технічного потенціалу України. Області належить майже п'ята частина основних промислово-виробничих фондів України, вона посідає провідні місця в Україні з виробництва багатьох видів промислової та сільськогосподарської продукції [4].

Основу економіки області складають підприємства вугільної промисловості та металургійного комплексу (68% загальних обсягів промислового виробництва області). Вони забезпечують понад 50% загальних обсягів в Україні вуглеводобутку, майже 80% видобутку коксівного вугілля найцінніших марок для металургійного виробництва, майже половину виробництва чавуну, сталі, прокату чорних металів, коксу, п'яту частину - сталевих труб. В області зосереджені найважливіші для господарського комплексу України виробництва свинцю, цинку, ртуті, рідкісноземельних металів. Підприємства хімічної промисловості забезпечують близько третини загального випуску в Україні аміаку, мінеральних добрив, сірчаної кислоти, полістиролів.

На сьогодні основним документом інноваційного розвитку Донецького регіону є Програма науково-технічного розвитку до 2020 року, яка передбачає: створення економічних, інфраструктурних та інституційних основ переходу до інноваційної стадії розвитку; завершення проектів з реструктуризації пріоритетних галузей і міжгалузевих комплексів із запровадженням досягнень науки і техніки; створення виробництв з новітнім технологічним укладом; створення інфраструктури інноваційного ринку; налагодження стабільних зв'язків науки і виробництва та ін.; реформування господарського комплексу на основі впровадження науково-технічного прогресу з використанням прогресивних форм галузевої та територіальної організації суспільного виробництва, що є каталізатором подальшого удосконалення розвитку і розміщення продуктивних сил області та України в цілому [5].

Особливу роль у розвитку інституційної інфраструктури інноваційної діяльності регіону відіграють науково-дослідницькі установи, діяльність яких координують Донецький науковий центр НАН України, Донецьке регіональне відділення Академії технологічних наук України.

Велике значення у формуванні умов інноваційного розвитку регіону є інноваційна інфраструктура, яка у Донецькому регіоні виступає у якості координуючих діяльність інноваційних підприємств таких як: Регіональна рада з питань науки і технологій, Східний регіональний центр інноваційного розвитку, Донецьке регіональне відділення Державної інноваційної фінансово-кредитної установи, Донецький науковий центр НАНУ, Центр консультаційно-інформаційної допомоги і забезпечення практичної підтримки малого підприємства по захисту промислової власності та авторських прав, КП «Донецький інноваційний центр», Донецька обласна рада товариства винахідників і раціоналізаторів.

Регіональна рада з питань науки і технологій працює при облдержадміністрації як постійний консультативно-дорадчий орган управління науково-технічним розвитком Донецької області. Головною метою створення і функціонування ради є сприяння переходу промисловості області на інноваційний шлях розвитку та забезпечення ефективного управління процесом науково-технічного розвитку в рамках Програми науково-технічного розвитку Донецької області на період до 2020 року [5].

Донецька та Луганська область входять до сфери діяльності Донецького наукового центру НАНУ, пріоритетними напрямками діяльності якого є:

- структурна перебудова паливно-енергетичного, металургійного, хімічного і машинобудівного комплексів Донецького регіону;
- екологічна і технологічна безпека вуглевидобутку;
- захист і реабілітація імунної системи людини;
- охорона навколишнього середовища й ефективне використання вторинних ресурсів;
- кадрові і методологічне забезпечення розвитку інноваційної діяльності.

Центр консультаційно-інформаційної допомоги і забезпечення практичної підтримки малого підприємництва по захисту промислової власності та авторських прав (Донецьке регіональне відділення Академії технологічних наук України) виконує наступні функції щодо розвитку інноваційної діяльності Донецького регіону:

1. Консультаційні послуги для представників малого підприємництва: з охорони прав на винаходи, корисні моделі, промислові зразки, торговельні марки; авторських і суміжних прав; з питань комерціалізації інтелектуальної власності.

2. Надає представникам малого підприємництва інформаційно-методичних матеріалів.

3. Проводить семінари для представників малого підприємництва по охороні промислової власності, авторських і суміжних прав.

4. Взаємодіє з Донецькою облдержадміністрацією, Торгово-промисловою палатою, Українською спілкою промисловців і підприємців, Донецькою обласною радою товариства винахідників і раціоналізаторів.

Факторами, що гальмують розвиток інноваційної сфери Донецького регіону є:

- відсутність взаємодії між наукою та виробництвом;
- недосконалі механізми, що забезпечують комерціалізацію розробок.

Отже, інноваційний сектор Донецького регіону характеризується наявністю таких проблем як:

- недостатнє фінансування інноваційних розробок;
- низький рівень використання нових технологій;
- відносно низький рівень конкурентоспроможності продукції та інвестиційної привабливості промислових підприємств;
- відсутність умов для залучення венчурного капіталу.

З метою вирішення проблем в інноваційній сфері перш за все слід звернути

увагу на законодавчу базу на регіональному рівні, так як потенціал інноваційної діяльності є неоднорідним на всій території України, кожен регіон має свої особливості, які необхідно враховувати для стимулювання розвитку економіки на інноваційній основі. Так, для підприємств одного регіону перешкодою є кадрова проблема, в іншому ресурсна. Тому з метою балансування та згладжування неоднорідності розвитку на регіональному рівні важливим напрямком є розробка програм інноваційного розвитку регіону.

Але незважаючи на наявність таких програм треба більше уваги приділяти формуванню інноваційної інфраструктури Донецького регіону, ядром якої є зв'язаний ланцюг «наука-бізнес». Слід також розглянути питання формування інноваційних промислових кластерів на основі науково-дослідних інститутів та промислових підприємств машинобудівної або металургійної галузі. Базисом для формування інноваційної інфраструктури, високий рівень розвитку якої надасть можливість залучення інвесторів, є стимулювання діяльності промислових підприємств регіону з метою підвищення рівня розвитку їх інноваційного-маркетингового потенціалу. Таким чином дана проблематика є актуальною для подальших досліджень.

### **Література**

1. Закон України "Про наукову і науково-технічну діяльність". №1977-XII, із змінами та доповненнями від 13.12.1991р. // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1992, N 12, ст.165
2. Постанова Кабінету Міністрів України Питання Державного інноваційного фонду від 17.08.1995 № 660 із змінами та доповненнями
3. Горфинкель В., Швандар В. Инновационные коммуникации и формы их организации // Экономист. - 2002. - № 10. - С. 17-24.
4. Жилінська О.І., Чеберкус Д. В. Розвиток інноваційної інфраструктури.// Фінанси України. - 2011. - № 7. - С. 57-67.
5. Жемчужна Л.А. Інституційні елементи інноваційної інфраструктури Донецького регіону. // Економіка. Управління. Інновації. - 2010. - №2 (4). –С. 8-9
6. Райзберг Б.А., Лозовский Л.П., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 495 с.
7. Шмігельська З.К. Принципи створення та засади функціонування інноваційних фондів в Україні // Регіональна економіка. - 2006. - № 1. - С. 58-66.

*Ушкварок Д.А., Коробський Р.В.*

## ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ТА СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ЯКОСТІ В ІННОВАЦІЙНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Прийняття рішення є одним з головних інструментів розроблення й реалізації ефективної концепції інноваційного менеджменту. Управлінське рішення — це свідомий вибір альтернативи серед множини можливих, виконання якої веде до реалізації конкретних інноваційних цілей. Нині існує досить велика кількість сучасних наукових дисциплін, що вивчають проблему прийняття рішень. До них відносять математичне програмування, теорію ігор, теорію статистичних рішень, теорію оптимального автоматичного управління. Поряд з ними з'явилась низка новітніх прикладних дисциплін, назва яких ще не була відома років сорок тому. Це — дослідження операцій, системний аналіз, економічна кібернетика. Усі ці дисципліни вивчають одну й ту саму проблему — наукового аналізу можливих способів дії з метою визначення найефективнішої з них в сучасних умовах, тобто пошуку оптимального рішення стосовно об'єкта управління. Рішення необхідно розглядати як продукт управлінської праці, а його прийняття як процес, що веде до появи цього продукту. Рішення в інноваційній сфері є сполучним компонентом інноваційного менеджменту, бо виявляється практично в усіх його предметних функціях. Управління інноваціями спрямовано на прийняття таких рішень, які могли б забезпечити створення конкурентоспроможної продукції, досягнення ефективних результатів інноваційної діяльності. Особливості прийняття рішень в управлінні інноваціями залежать від ступеня невизначеності досягнення бажаних результатів, передбачених кінцевою і проміжною цілями інноваційного процесу. Кожному етапові інноваційного процесу притаманні своя конкретна мета і ситуація під час її досягнення, що потребує адекватних рішень у процесі управління. В одній ситуації управлінські рішення спрямовані на зменшення комерційного ризику інвесторів, в іншій — на подолання впливу численних змін конструкторської документації при виготовленні дослідних зразків нових виробів. Досягнення кінцевої мети потребує рішень щодо зменшення не тільки загальних витрат, а й прискорення в часі виходу на ринок з новим товаром. Тому під час прийняття рішень важливим є цілісне уявлення про всі без винятку роботи, що виконуються в межах інноваційної діяльності.

Управлінські рішення в інноваціях можуть прийматися як інтуїтивно, так і на основі наукового підходу. Інтуїтивний спосіб базується на емоційному сприйнятті та оцінюванні ситуації й передбачає наявність у менеджера професійних знань і чуття, які дають змогу миттєво приймати оптимальне рішення, що тривалий час не піддавалось логічним зусиллям, ґрунтуючись, головним чином, на здогаді, майже раптовому осяянні. Психологи і філософи тлумачать інтуїцію (лат. *intueor* — уважно дивлюсь) як підсвідомий принцип творчості, як об'єктивний психічний процес, що характеризується не тільки особливим меха-

нізмом підсвідомого розв'язання розумових завдань, а й тісними зв'язками з уявою. Науковий підхід розглядає прийняття управлінського рішення як єдиний комплексний процес, зміст якого дає змогу вивчити проблему, що виникла, проаналізувати можливі варіанти її вирішення і вибрати найефективніший із них. Науковий підхід забезпечує прийняття раціональних і оптимальних рішень. Раціональні рішення передбачають вибір такої альтернативи, що принесе максимум вигоди для організації. У рамках цього підходу виникає необхідність всебічного вивчення проблеми, пошуку альтернатив і ретельного, всебічного аналізу інформації. Раціональні рішення, таким чином, відрізняються від інтуїтивних тим, що базуються на об'єктивному аналітичному процесі та формально-логічному мисленні.

Процес прийняття рішень в інноваційному менеджменті являє собою циклічний процес, у якому вихідна інформація про стан інноваційної діяльності в організації трансформується в напрямі впливу на об'єкт управління з метою приведення його в бажаний стан.

При визначенні проблеми рішення мова йде про якомога точніший й об'єктивніший аналіз фіксованого стану об'єкта управління на основі збирання вичерпної інформації маркетингових досліджень ринку, аналітичних оглядів діяльності конкурентів, патентної інформації та ін. Важливим витокком інформації для поточних рішень є планово-звітна документація про хід виконання інноваційних проектів.

Оцінка ситуації потребує порівняння фактичного стану інноваційної діяльності з потребами зовнішнього середовища і можливостями організації. Наявність розбіжностей означає загрозу виникнення проблеми, з якою зіштовхнеться підприємство за даних умов, і необхідність її вирішення. В інноваційному менеджменті використовуються різноманітні методи прийняття управлінських рішень — від загальних, які застосовуються в усіх сферах діяльності, до спеціальних, що відображають специфіку інноваційної сфери.

США та Японія — економічні супердержави, що виробляють майже 40 % усього світового ВВП. Японія стала єдиною країною у світі, яка коли-небудь атакувала США. На початку 50-х років імпорту із США приблизно в 3—3,5 рази перевищував експорт Японії в цю країну. У другій половині 80-х років японський експорт у США досяг загрозливих розмірів для останньої, що стало однією з головних причин загострення японсько-американських суперечностей. У загальному обсязі дефіциту зовнішньоторговельного балансу США на частку Японії припадає близько 30 %. Проте США залишаються найбільшим експортером та імпортером у світі. Наприклад, частка аерокосмічної галузі США у світовому експорті більша за частку Японії в 44 рази, тоді як у світовому експорті японських автомобілів удвічі більше, ніж американських.

Японські легкові автомобілі становили в 90-х роках близько 70 % автомобільного ринку США, які зробила спробу в 1995 р. установити 100-відсотковий тариф на японські автомобілі підвищеної комфортності. Японія подала скаргу у ВТО (Всесвітня торгова організація) і виграла справу. До найбільш конкурентоспроможних галузей японської промисловості належать, крім автомо-

білебудування, електроніка та напівпровідники, комп'ютери й офісне обладнання, телекомунікаційне обладнання, побутова аудіо- та відеоапаратура, мотоцикли, фотографічне обладнання, верстатобудування, суднобудування, де японські компанії мають значні переваги. Починаючи з 80-х років, особливого розвитку в Японії набула напівпровідникова галузь. Шість японських компаній (NEC, «Тошиба», «Хітачі», «Фудзіцу», «Міцубісі електрик» й «Мацусіта електронікс») виготовляли 64 % всіх напівпровідників у світі. У наш час Японія є світовим лідером у виробництві електронних компонентів. На її долю припадає 54 %, тоді як доля США — 35 %.

У списку 500 найбільших корпорацій світу, який публікується у журналі «Форчун», щорічно відбуваються істотні зміни: виникають одні компанії, зникають інші. Наприклад, у 1996 р. Японія «загубила» 15 компаній, а США набула 9, але загальна картина діяльності 500 найбільших компаній показує, що в багатьох галузях японські компанії зміцнили свої позиції порівняно з 1991 р.

Так, компанія «Соні» вже п'ять років є загальним лідером усієї японської промисловості в рейтингу журналу «Far Eastern Economic Review», а її президент Нобуюкі Ідеї визнаний журналом «Fortune» «бізнесменом року» в Азії в 1997 р.

Компанія «Соні» вже вийшла за межі виробництва побутової електроніки, її інтереси тепер спрямовані на шоу-бізнес і комп'ютерні ігри. Компанія почала конкурувати з «Майкрософт», оскільки нові технології телевізора «Соні» дають можливість підключатись до Інтернету і відправляти електронну пошту, факси таки само успішно, як і з допомогою комп'ютера. «Соні» не входить до жодної з промислово-фінансових груп і активно залучає іноземних інвесторів, яким належить 40 % акцій компанії. Створений імідж торгової марки компанії дає змогу підтримувати досить високий рівень цін на продукцію «Соні» і, як свідчить опитування громадської думки, проведене в 1996 р. агентством Харріс, найкращою торговою маркою у США є «Соні», а не «Проктер енд Гембл» чи «Кока-Кола». Японські компанії — лідери в цифровій технології. Спільними зусиллями фірм «Істмен Кодак» (США) і японськими «Фуджі», «Кенон», «Нікон» і «Мінолта» розроблена нова фототехнологія — Продвинута фото-система (АРС).

Лідуючі позиції японських промислових компаній визначаються чинниками інноваційного управління, до яких належать:

1. Розширене фінансування прикладних досліджень і дослідно-конструкторських розробок нових технологій, всебічне заохочення винахідництва та наукової діяльності.

2. Оригінальна система виробничого менеджменту й ефективність стилю керівництва, націленого на взаємодію з персоналом усіх рівнів.

3. «Кайдзен» — синтез — концепція тотальної якості.

Головною особливістю управління японських компаній на відміну від компаній США є те, що їх мета полягає не в тому, щоб одержати прибуток у максимально короткий строк, а в тім, щоб забезпечити постійне довгострокове зростання. Особливо важливою для фірм є технологія виробництва, яка впливає на створення доданої вартості — різниці між продажами компанії за певний пе-



ріод і витратами на матеріали, компоненти та послуги (крім витрат на робочу силу за той самий період). Крім того, одним з вирішальних моментів є покращання технології у процесі щоденної виробничої активності та створення нових товарів на основі ефективних досліджень і наукових розробок. Витрати на НДДКР безпосередньо впливають на інноваційний процес у промисловості і на підвищення міжнародної конкурентоспроможності.

Усі три групи компаній збільшили витрати на НДДКР з 1973 до 1992 р. приблизно в 10 разів. Японські підприємства з виробництва комп'ютерів і офісного обладнання збільшили витрати за цей період у 40 разів. Проте тільки витратами на НДДКР неможливо пояснити успіхи японських компаній на міжнародних ринках. Багато японських компаній витрачають менше, а результати від досліджень часто бувають ефективнішими. Японські фірми надають великого значення творчій ініціативі працюючих і заохочують новаторський процес під гаслом «Винахідництво — це життя інженера». Велику увагу приділяють створенню глобальної сітки патентування. Жорстка конкуренція іде за те, хто швидше запатентує свою продукцію не тільки у себе в країні, а й у світі (як правило, в США). Японські фірми широко використовують комплексний підхід до інноваційної діяльності, починаючи від організації виробництва, наприклад, система «точно в строк», яка була розроблена компанією «Тойота» і тепер використовується в США та в інших країнах, і до «тотального контролю якості». НДДКР, дизайн, інжиніринг і промислове виробництво були інтегровані в один циклічний виробничий процес. Нова парадигма менеджменту людських ресурсів набула поширення, що сприяло участі всіх працюючих у розробленні й реалізації інноваційних ідей. Суть цієї парадигми полягає в тому, що робітники одержують інформацію про діяльність компанії, знання і навички, які використовують для досягнення цілей компанії. З метою розвитку знань компанії реалізують спеціальні навчальні програми (гуртки якості), вводяться нові принципи в систему заробітної плати та стимулювання персоналу. Створюються команди (творчі проектні групи), у яких працюють спеціалісти з вивчення ринку, інженери, розробники і технологи, виробники, науковці.

Гуртки якості відіграють велику роль не тільки в підвищенні якості виробів і ефективності праці, а й у розвитку поліпшуючих інновацій. Наприклад, у компанії з виробництва факсимільних апаратів «Мацусіта Денкі» (більш відома під маркою «Панасонік») працює понад 300 робітників, 200 з яких є основними і працюють неповний день. Усі 200 основних робітників займаються в гуртках якості (від 5 до 15 чоловік у групах). Гурток працює кожні півроку над однією темою, успіхи у вивченні якої відмічаються на стенді, на якому зображені семиступінчасті піраміди. Вивчення теми проходить шлях від обговорення (1-й ступінь) до конкретних результатів утілювання нововведення (7-й ступінь). Крім того, існує система пропозицій, якою передбачено, що кожний робітник зобов'язаний подати 20 раціоналізаторських пропозицій на рік. У цьому змаганні беруть участь уже і тимчасові робітники. На стенді поряд з пірамідами намальовані грона винограду, ягоди яких замальовуються з надходженням пропозицій від робітника.

Крім гуртків якості, існують інші види активізації малих груп робітників. Так, компанія «Нісан кемікалс» започаткувала рух «Аі», що означає скорочення від англійського виразу «all ideas», тобто втягнення усіх робітників у генерування нових ідей і раціоналізаторських пропозицій. Результатом є те, що типова група з 5—6 робітників щорічно вносить в середньому три пропозиції, які впроваджуються на фірмі.

Ще приклад, компанія «Хітачі денсі» ще в 1979 р. започаткувала рух під назвою «досягти вершини», який передбачав активність працюючих у вдосконаленні якості, у розробленні інноваційних пропозицій.

Слід зазначити, що гуртки якості добре прижились в Китаї, Південній Кореї та інших південноазійських країнах, на багатьох японських підприємствах США, Великобританії. Проте впровадження цієї системи на західних підприємствах, як правило, закінчувалось невдачею. Причина — у невідповідності гуртків якості західній системі менеджменту. Японський менеджмент розглядає участь усіх робітників у діяльності фірми, незалежно від результатів, як визначальний чинник у досягненні успіху. Олімпійський принцип — головне не перемога, а участь — у кінцевому підсумку однаково веде до перемоги.

У всьому світі відома японська система тотального контролю якості (TQC). Вона достатньо описана в літературі. Головним принципом цієї системи є щоденні зусилля всіх робітників компанії, спрямовані на покращання якості праці, підвищення її продуктивності, зниження витрат виробництва, створення нових продуктів і гарантування їхньої якості.

Головними рисами тотального контролю якості в Японії є:

контроль якості базується на професійних і особистих якостях робітників;

контроль якості починається з навчання і закінчується навчанням (загальне навчання старших і середніх менеджерів, а також робітників);

рух на підтримку поширення системи тотального контролю якості є загальнонаціональним;

усвідомлення того, що якість первинна, а прибуток вторинний;

тотальний контроль якості орієнтований на покупця, а не на виробника.

Завдання виробника не в тому, щоб виробити продукт, а в тому, щоб його товар міг бути проданим і задовольнив споживача.

Якість продукції в цій функції відображає дизайн, розміри й рівень власне якості, диференціацію продукції, сегментацію ринку — все те, що забезпечує конкурентоспроможність товару, а саме: відсутність дефектів і мінімум часу на виробництво одиниці продукції.

Для японської системи характерним є постійна участь у діяльності, пов'язаній з управлінням якістю, усіх підрозділів та всіх працівників фірми. Усі працівники, від президента компанії до робітника, зацікавлені в досягненні високих результатів. Вони навчаються методам управління та вмінню застосовувати їх у практичній діяльності в гуртках якості, куди залучаються також субпідрядники, посередники та працівники дочірніх компаній. Японська концепція якості ґрунтується перш за все на виключенні самої можливості виникнення браку на всіх стадіях виробництва, на широкому застосуванні статистичних ме-

тодів контролю, пріоритеті профілактики дефектів над їх виправленням, а також на розробці загальнонаціональних програм з контролю якості.

### **Література**

1. Варганюк А. Інноваційне оновлення виробництва — безальтернативний шлях // Віче. — 2001. — № 11.
2. Власова А. М., Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент. — К.: КНЕУ, 1997
3. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий: Пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст. О. С. Виханского. — М.: Прогресс, 1987.
62. Кун Т. Структура научных революций. — 2-е изд. — М.: Прогресс, 1977.

*Чеховська В.О., Ігнатова О.А.*

## **ПІДВИЩЕННЯ ОБСЯГІВ ПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА НА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІЙ ОСНОВІ**

Незмінно, починаючи з періоду становлення економічної науки, предмет її дослідження, а також, без перебільшення, один із основоположних питань загальнолюдського значення - проблема задоволення зростаючих потреб в умовах обмеженості ресурсів, не втрачає своєї нагальності і на сьогоднішній день. Сукупність всіх наших матеріальних потреб перевищує виробничі можливості всіх наявних ресурсів, і це – беззаперечний факт.

Оскільки збільшення потреб обумовлено в більшій мірі постійним зростанням чисельності населення, а потреби, іменовані матеріальними, в переважній кількості являються першочерговими, то необхідність їх задоволення не можна ставити під сумнів.

Так, питання збільшення обсягу випуску в фундаментальних галузях набуває особливої актуальності. Науковим підґрунтям вивчення цієї проблеми є галузь в структурі економічної науки, яка носить назву фізична економіка (фізіократія) - економічна школа, один з наукових підходів до дослідження та організації економіки, предметом якого є вимірювані у фізичних (натуральних величинах) економічні процеси й способи управління господарською діяльністю згідно законів фізики. Цим аспектом економіки займались рад науковців. Так, один із перших вчених, який окреслив тісний зв'язок між економікою і фізикою, був Готтфрід Лейбніц. Він вивчав функціональну залежність між збільшенням кількості споживаної енергії для теплових машин і зростанням продуктивності праці. Великий внесок у розвиток фізичної економіки внесли такі вчені як Л.Ларуш, П.Г.Кузнецов, О.Петров. Вони жорстко окреслюють недолі-

ки монетаристського підходу і пропонують в економічних розрахунках використовувати замість грошових одиниць такі величини, як, наприклад, енерго-рубль, кіловат-годину. Д.Конторов наполягає на використанні фізичних аналогів як прогнозного інструменту для проведення економічних досліджень.

Стійке економічне зростання країни насамперед забезпечується високим рівнем ефективності суспільного виробництва, яке безпосередньо залежить від ефективності роботи окремих підприємств. При цьому, вироблена різними галузями економіки продукція є джерелом задоволення потреб як окремих громадян, так і економіки в цілому, соціальної сфери.

Промисловість, як одна з найбільших сфер суспільного виробництва країни, визначає рівень її соціально-економічного розвитку, спеціалізацію економіки і масштаби участі в територіальному поділі праці.

Сформовані економічні умови, обумовлені процесами глобалізації і розвитком ринкових відносин, вимагають від промислових підприємств безперервного і системного розвитку для створення конкурентоздатного промислового виробництва, що безпосередньо залежить від рівня організації процесу управління такими підприємствами, оперативності ухвалення ефективних рішень. [2]

Відомо, що існують два способи досягнення економічного зростання (збільшення обсягу випуску): екстенсивний - спосіб збільшення обсягів виробництва внаслідок кількісного приросту всіх елементів продуктивних сил, насамперед факторів виробництва за незмінного рівня технічної основи виробництва, який посилює витратний характер економіки; та інтенсивний - процес виробництва, що ґрунтується на застосуванні передусім ефективніших елементів продуктивних сил та досконаліших форм розвитку (техніко-економічної, організаційно-економічної і суспільної). Інтенсифікація виробництва, на відміну від екстенсивного розвитку, має анти-витратне спрямування, оскільки супроводжується зменшенням витрат живої та уречевленої праці на одиницю продукції [4]. Так, технологічні переваги є необхідною умовою зростання продуктивності та конкурентоспроможності як із позиції міжнародного ринку товарів, у які втілено високий рівень технологій, так і з позиції ефективнішого управління витратами при виробництві інших товарів задля підвищення їх цінової конкурентоспроможності. Цю аксіому багато років потому засвоїли країни, які сьогодні є інноваційними лідерами.

Тому, можна стверджувати, що на сьогоднішній день існує гостра необхідність в модернізації виробництва і збільшенні обсягу промислового випуску на базі залучення капіталу і впровадження досягнень науково-технічного прогресу. Загалом позитивний ефект інновацій полягає в тому, що вони: спрямовують економіку на інтенсивний шлях розвитку; забезпечують прискорення зростання продуктивності факторів виробництва; сприяють перерозподілу ресурсів на перспективні напрями; зміцнюють статус країни у глобальній економіці та національну конкурентоспроможність [4].

Звичайно, ключ успіху від сталого інноваційного розвитку промисловості полягає у безпосередній участі держави в цих процесах. Так, для досягнення мети

1. встановлення пільгового режиму оподаткування прибутків підприємств, які спрямовуються на впровадження інноваційних технологій.

2. надання наукомістких та технологічно орієнтованих послуг, імпорту обладнання, що не має вітчизняних аналогів за критеріями технологічності та ефективності;

3. запровадження порядку створення інноваційних асоціацій як засобу концентрації виробничими підприємствами фінансових ресурсів і розподілу ризиків реалізації інноваційних проектів;

4. запровадження часткового державного гарантування інвестиційних кредитів;

5. упровадження механізму надання державних гарантій для малих підприємств, що залучають кредити в комерційних банків на реалізацію інноваційних проектів; впровадження стратегії відходу від існуючої неконкурентної на світових ринках сировинної структури вітчизняної промисловості та побудови сучасної моделі, яка наближена до структури промисловості технологічно розвинутих країн;

6. вирішення комплексу проблем кадрового забезпечення галузей промисловості, а саме проблем залучення та закріплення на підприємствах молоді, забезпечення підготовки інженерних кадрів та робочих по основним видам професій.[3]

Ефект від впровадження проявляє себе не тільки на загальнодержавному, а і на місцевому рівні – рівні області, міста.

Так, реалізація інвестиційно-інноваційних проектів на конкретному підприємстві тягне за собою ряд позитивних соціально-економічних ефектів, таких як збільшення обсягу випуску і, як наслідок, збільшення виручки від реалізації. Виручка від реалізації в свою чергу знайде втілення в тому числі у виплаті заробітної плати, а це, в свою чергу, призводить до покращення добробуту населення, підвищенню споживчої активності, стимулюванню підприємницької діяльності. Також один із очевидних наслідків - збільшення податкових надходжень до державного і місцевого бюджетів, що дозволить реалізовувати місцеві соціально – економічні проекти, такі як будівництво житла, соціальних об'єктів, модернізація сфери комунального обслуговування, ремонт транспортних шляхів, фінансування сфери освіти, охорони здоров'я тощо.

Таким чином, інвестиційно-інноваційна діяльність являє собою один з найбільш важливих аспектів функціонування будь-якої економічної системи. Причинами, що обумовлюють необхідність інвестицій, є оновлення наявної матеріально-технічної бази, нарощування обсягів виробництва, освоєння нових видів діяльності, що призводить до ряду соціально-економічних ефектів. Тому, інновації, особливо у промисловості, - суттєвий елемент підвищення ефективності роботи економіки.

*Література*

1. Мочерний С.В., Довбенко М.В. Економічна теорія: Підручник. — К.: Видавничий центр «Академія», 2004. — 856 с.
2. Панченко Ю.В., Куклін В.Л. Формування стратегії інноваційного розвитку промислових підприємств / Ю.В. Панченко, В.Л. Куклін // Економіка промисловості. — 2011. - №54. — С. 13-25.
3. Покришка Д.С. Інвестиційні чинники економічної динаміки України / Д.С. Покришка // Економіка. Управління .Інновації. — 2011. - №5. — С.5 -15.
4. Скрипко В.А. Інноваційний менеджмент: Навчальний посібник — К.: Знання, 2009 р. — 504 с.

*Щербакова Е.А., Зубенко Ю.Д.*

## **РАЗВИТИЕ ВЕТРОЭНЕРГЕТИКИ В ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТИ НА ПРИМЕРЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА**

**Постановка проблемы.** Инновационная деятельность представляет собой целостную систему, которая является главным источником общественного прогресса. Инновации являются главной предпосылкой развития как предприятия, так и страны в целом. Именно поэтому инновационные процессы выдвигаются сегодня в центр назревших и необходимых перемен, связанных с проявлением устойчивой заинтересованности общества в высокоэффективных инновациях.

На сегодняшний день инновационные разработки охватывают множество отраслей народного хозяйства, но особо актуальным остается внедрение новейших технологий в область использования возобновляемых источников энергии, в частности – ветроэнергетике.

**Целью исследования** является обоснование целесообразности открытия ветряного парка на территории Донецкой области.

**Изложение основного материала.** Ветроэнергетика — отрасль энергетики, специализирующаяся на преобразовании кинетической энергии воздушных масс в атмосфере в электрическую, механическую, тепловую или в любую другую форму энергии, удобную для использования в народном хозяйстве. В связи с тем, что проблемы экологии, энергетической зависимости, дороговизны традиционных видов топлива стали настолько ощутимыми, вопросы их эффективного использования вышли сегодня на первый план.

Среди основных преимуществ энергии ветра следует отметить следующее: ветроэнергетика более экологична: отсутствуют вредные выбросы в атмосферу и опасные радиоактивные отходы; ветроэнергетика более доступна: ветряную установку можно поставить практически в любом месте; ветроэнергетика является неисчерпаемым источником энергии: ветер образуется вследствие перемещения тепловых воздушных масс. Исходя из вышеперечисленных факторов,

создание альтернативного источника энергии является крайне необходимым и экономически целесообразным. [2]

На июнь 2012 года суммарные установленные мощности всех ветрогенераторов мира составили 254 ГВт. Среднее увеличение суммы мощностей всех ветрогенераторов в мире, начиная с 2009 года, составляет 38-40 гигаватт за год и обусловлено бурным развитием ветроэнергетики в США, Индии, КНР и ФРГ. Предполагаемая мощность ветряной энергетики к концу 2012 года, согласно данным World Wind Energy Assosiation, приблизится к значению в 273 ГВт.

Программой научно-технического развития Донецкой области на период до 2020 года предусмотрено развитие альтернативных источников энергии. [3] Предпосылками для этого являются: 1) рост цен на импортируемые энергоносители, в т.ч. на природный газ; 2) наличие природного потенциала возобновляемых ресурсов; 3) благоприятная законодательная база, действующая в стране; 4) влияние общих мировых тенденций на развитие «зеленого» энергобизнеса; 5) инвестиции в национальную экономику. При реализации проектов по строительству и вводу в эксплуатацию ВЭС на всех территориях с ветроэнергетическим потенциалом можно было бы обеспечить около 30% покрытия потребностей Украины в электроэнергии.

На данный момент налажено серийное производство ветрогенераторов мощностью до 2000 кВт. Однако до последнего времени соответствующие ресурсы, превышающие возможности по использованию энергии ветра большинства стран, применялись на таком низком уровне, что не имели ошутимого результата. По итогам 2011 года мощность всех действующих украинских ВЭС составила всего 89 МВт. В то же время, потенциал всех площадей, где можно строить ветряки, оценивается в 24 тысячи МВт.

Данным проектом стоимостью 1,8 миллиарда гривен планируется создание ветряного парка из 43 ветроэнергетических установок (ВЭУ) мощностью 2,5 МВт каждая. Планируемая производственная мощность парка к 2014 году составит 107,5 МВт с ожидаемым ежегодным объемом производства электроэнергии около 330 тысяч МВт/ч. Проект уникален своим масштабом, технологиями, нестандартными инженерными решениями. Впервые в Украине и на всем постсоветском пространстве, устанавливаются ВЭУ такой мощности. Это первый практический опыт ввода в эксплуатацию ветротурбин мегаваттного класса.

В целом, ветровые установки, в зависимости от направления оси ротора, бывают горизонтальные и вертикальные. Последние более эффективны, так как обладают существенным преимуществом: им не нужны устройства для ориентации на ветер, что значительно упрощает конструкцию и уменьшает нагрузку. Именно их использование и планируется при создании ветрового парка. Более того, уже разработан эффективный ветрогенератор, у которого вообще нет движущихся лопастей. Такой ветрогенератор, созданный компанией Saphon Energy, работает по принципу парусника. Он сконструирован так, что «парус» ловит ветер, преобразуя энергию движущейся массы воздуха в электричество. Благодаря напору ветра (даже небольшого) парус колеблется, способствуя движению небольших поршней, расположенных в верхней части системы. Порш-

ни, в свою очередь, запускают в работу особую гидравлическую систему, которая и преобразует кинетическую энергию в электричество. Такая система практически не шумит. В то же время, КПД такой системы в 2,3 раза выше, чем у обычного ветрогенератора. Кроме того, расходы на поддержание системы в работе на 45% ниже, чем в случае традиционной схемы работы.

Единственное важное требование для ВЭС — высокий среднегодовой уровень ветра. Для Донецкой области этот показатель составляет 5 м/с, что вполне удовлетворяет необходимым условиям. Таким образом, на лицо — полное соответствие проекта имеющимся ресурсам в регионе.

Среди основных преимуществ проекта следует отметить:

1. полная автономность работы установок (собственное энергообеспечение: ветряные генераторы практически не потребляют ископаемого топлива. Работа ветрогенератора мощностью 1 МВт за 20 лет эксплуатации позволяет сэкономить примерно 29 тыс. тонн угля или 92 тыс. баррелей нефти);

2. низкая себестоимость выработанной продукции;

3. экологичность продукции;

4. сокращение вредных выбросов (согласно оценкам Global Wind Energy Council, к 2050 году мировая ветроэнергетика позволит сократить ежегодные выбросы CO<sub>2</sub> на 1,5 миллиарда тонн);

5. наличие постоянного, законодательно обеспеченного, рынка сбыта продукции;

6. высокие темпы роста спроса на альтернативные источники энергии в Украине и за рубежом. [1]

Внедрение данной инновации знаменует собой новую эпоху в энергетическом секторе экономики Украины. Нововведенное оборудование будет установлено и пущено в эксплуатацию благодаря уникальному взаимодействию частного бизнеса, государственных предприятий и органов власти, что позволит реализовать в регионе проект, не имеющий аналогов в Украине, но реально ей необходимый. Более того, с недавних пор украинское законодательство установило обязанность государства покупать электричество, получаемое из альтернативных источников, в полном объеме по заманчиво высокой цене, получившей название «зеленый» тариф. Такие условия в совокупности с целым рядом ощутимых бонусов (например, дополнительный источник дохода благодаря сокращению выбросов CO<sub>2</sub> и получению так называемых единиц сокращения выбросов для последующей продажи) стали определяющими для создания отличного инвестиционного климата.

Следует также отметить, что открытие ветряного парка будет способствовать созданию новых рабочих мест с высокой заработной, ведь необходимое оборудование нужно изготавливать на месте. В Донецкой области на 100 процентов реализуются все требования, необходимые при запуске подобных проектов: ветровой потенциал, существующий «зеленый» тариф, содействие органов власти, наличие грамотных квалифицированных специалистов.

Недостатки, характерные для более устаревших видов энергоустановок (создание шума, обледенение лопастей, вред, наносимый животным и птицам),



при использовании установок нового типа сводится на нет, поскольку внешне-му виду и безопасному дизайну ветротурбин придается все большее значение.

Таким образом, можно подвести **итог**: многолетний опыт многих государств, новейшие научные исследования и прогнозы подтверждают, что ветроэнергетика имеет достаточно хорошие перспективы, а также является одним из тех путей, по которому можно и нужно идти. Стоимость электричества, производимого ветрогенераторами, стала ниже стоимости электроэнергии, получаемой традиционными способами. Энергия ветра может легко удовлетворить даже 40% потребностей людей, с учетом таких дополнительных технологий, как «умные» электрические сети и прогрессивные методы аккумулирования энергии. Свидетельствует об этом и доказанный ветроэнергетический потенциал Украины и, в частности, Донецкой области. Наряду с Крымским, Приазовским, Карпатским регионами, Донбасс давно выделен специалистами как такой, где использование ветра является экономически особенно целесообразным.

### **Література**

1. Конеченков А.Е. Тенденции развития ветроэнергетического сектора Украины [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.uwea.com.ua/>
2. Н. Стрига. Энергия ветра: чище, безопасней, надёжней [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.epochtimes.com.ua/ru/science/ecology/nergyya-vetra-chyshche-bezopasney-nad-zhney-101599.html>
3. Програма науково-технічного розвитку Донецької області на період до 2020 року. – Офіційний сайт Донецької обласної державної адміністрації. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.donoda.gov.ua/main/ua/2369.htm>

*Щербакова К.О., Моїсєєва Ю.Ю.*

## **ПРОБЛЕМИ ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ**

Знаходження шляхів фінансування є запорукою успішного здійснення інноваційної діяльності. Встановлення відповідності між інноваційним проектом і можливостями його реалізації й виступає головною проблемою на підприємстві. Для сучасної інноваційної політики дуже важливою є активізація інвестиційно-інноваційної діяльності, а також створення цілісної системи її фінансового забезпечення, яка повинна ґрунтуватися на широкому залученні фінансових ресурсів і максимально ефективному їх використанні.

Проблемами фінансового забезпечення інноваційної діяльності займалися багато вчених, серед яких вагомий внесок зробили: І. Шумпетер, А.С. Гальчинський, В.М. Геєць, А.М. Поручник, В.С. Савчук, А. Пересада, Н. Краснокутська та ін.

Метою статті є дослідження напрямів фінансування інноваційної діяльності в Україні, а також виявлення чинників, що негативно позначаються на стані інноваційного розвитку країни.

Активність інноваційних процесів і їх економічна ефективність багато в чому визначають розвиток національної економіки. В умовах ринку пріоритетним напрямом розвитку економіки виступає впровадження інноваційних розробок у виробництво. Створення та успішне застосування нововведень позитивним чином позначається на обсягах і якості виробництва, значно підвищує продуктивність праці, дозволяє зменшити валові витрати на виробництво, а також випускати конкурентоздатну продукцію.

Проте ситуація в Україні склалася таким чином, що здійснення інноваційної діяльності не підкріплене належними умовами. У той час, коли нагальною стає проблема посилення здійснення інноваційної діяльності, вкрай необхідним є формування та запровадження на державному рівні ефективного механізму її фінансування. Цей процес зіштовхується з цілою низкою проблем фінансового, правового, організаційного та політичного характеру. Розв'язання проблем інноваційного розвитку – процес довготривалий і надзвичайно складний, а пошук джерел залучення коштів може стати шляхом їх вирішення.

В Україні джерелами фінансової підтримки інноваційної діяльності визнаються: 1) кошти Державного бюджету України; 2) кошти місцевих бюджетів і бюджету Автономної Республіки Крим; 3) власні кошти спеціалізованих державних і комунальних інноваційних фінансово-кредитних установ; 4) власні чи запозичені кошти суб'єктів інноваційної діяльності; 5) кошти (інвестиції) фізичних і юридичних осіб; 6) інші джерела, не заборонені законодавством України. [1] Дослідження, проведені науковцями в області фінансування інноваційної діяльності, дають змогу зрозуміти, що фінансова підтримка інновацій відбувається, передусім, за рахунок власних коштів підприємств. Прибуток займає основне місце у складі власних фінансових ресурсів. Залишаючись у розпорядженні підприємства, він формує переважну частину його фінансових ресурсів, забезпечує приріст власного капіталу, а, відповідно, збільшення ринкової вартості підприємства. Під впливом умов ринку визначаються пріоритетні напрями використання прибутку. З мірою надходження, чистий прибуток підприємства стає основою фінансування НДДКР, освоєння та впровадження нової техніки, модернізації вже існуючого обладнання, вдосконалення технології та організації виробництва, підвищення якості товарів і послуг. [2].

Однак іноді власних коштів підприємств не вистачає для того, аби покрити всі витрати на фінансування інноваційної діяльності. У такому випадку постає потреба у залученні додаткових джерел.

Фінансування інноваційного розвитку підприємств практично неможливе без методів державної підтримки, які мають враховувати вітчизняний і зарубіжний досвід. Державне фінансування інновацій здійснюється в таких формах, як фінансова підтримка високоефективних інноваційно-інвестиційних проектів, фінансування цільових програм, фінансування проектів у рамках державних зовнішніх позик [5].

На жаль, дивлячись на сьогоднішні економічні реалії, розраховувати на відчутну бюджетну підтримку фінансування інноваційної діяльності досить складно. Тому для більшості вітчизняних підприємств головним джерелом стимулювання нововведень є власні кошти та іноземні інвестиції. Іноземні інвестори в змозі спрямувати економіку України на достатньо високий інноваційний рівень. Тим не менше, реальні обсяги іноземних інвестицій залишаються низькими, а їхня структура свідчить далеко не про інноваційний характер, що пов'язано з нестабільною політичною ситуацією у країні та значними проріхами у податковому законодавстві.

Ключовим чинником пошквалювання інноваційної діяльності може стати кредит, оскільки необхідність повернення позики в обумовлений строк змушує позичальника пришвидшувати інноваційний процес. Однак склалася тенденція, за якою підприємства не досить жваво беруть кредити. Цьому існує цілком закономірне пояснення: високий рівень процентних ставок, значний кредитний ризик, низька ліквідність об'єктів застави тощо.

До позикового виду фінансового забезпечення інноваційної діяльності можна віднести й лізинг як засіб активізації інноваційної діяльності з метою технологічного розвитку, реалізації продукції та науково-технічних досягнень. За допомогою лізингу підприємства зі значними фінансовими труднощами, не маючи змоги придбати належне обладнання, можуть отримати його за допомогою лізингу на вигідних умовах. Такий вид фінансування є широко розповсюдженим у всьому світі та є одним з методів одержання інвестицій у вигляді сучасного устаткування. [3]

Новою формою фінансування інноваційної діяльності в Україні є франчайзинг і венчурне фінансування. Франчайзинг дає змогу залучення капіталу одразу декількох інвесторів і є доцільним при тиражуванні наукомісткої продукції з залученням великого капіталу. Окрім фінансових ресурсів, при франчайзингу інноваційні підприємства можуть отримувати також нематеріальні активи. Особливістю франчайзингу для фінансового забезпечення інноваційної діяльності є поєднання в ньому переваг кредиту та лізингу. При використанні венчурного капіталу інвестори фактично виступають замовниками майбутніх нововведень, а в разі їх успішної реалізації – як співвласники новоутвореної фірми. Венчурне фінансування виконує роль попередньої оплати витрат виконання замовлень на новацію. Ця оплата не повертається, з неї не утримуються відсотки. Тому вкладені кошти перестають бути позикою, а відсоток припиняє виконувати функцію «ціни капіталу». В подальшому венчурне фінансування може стати одним із пріоритетних напрямів підтримки інноваційної діяльності.

Для того, аби мати можливість успішно реалізувати інвестиційно-інноваційний проект, підприємство повинно дотримуватись наступних принципів: 1) підтримка ліквідності балансу; 2) максимальна капіталізація поточних фінансових ресурсів; 3) диверсифікація джерел фінансування [4].

Для виконання поставлених завдань необхідно забезпечити якнайбільше надходження грошових коштів, механізм їх нагромадження та вкладання в інноваційні проекти, а також систему контролю за ефективністю використання та

повернення коштів. Іншими словами, слід вирішити цілий ряд проблем, які допоможуть у вирішенні поставлених задач. Це потребує проведення аналізу механізму фінансування інноваційної діяльності на рівні джерел, форм і методів фінансування, а також розробки рекомендацій стосовно вдосконалення системи економічного стимулювання в умовах ринку для оптимального пристосування її до динамічних умов життя.

Проаналізувавши проблеми фінансування інноваційної діяльності в Україні, автори дійшли висновку, що для України характерний брак фінансових ресурсів, необхідних для підтримки наукових досліджень і впровадження інноваційних розробок. Корпоративний сектор досить неохоче включається у фінансування інноваційних проєктів. У той же час, обмеженість бюджетних асигнувань для суттєвої підтримки інноваційної діяльності підприємств зумовлює необхідність створення привабливих умов для потенційних інвесторів, як вітчизняних, так і іноземних.

Вирішення низки проблем, як то: комерціалізація інноваційної продукції; надто високі ризики інноваційної діяльності; нецільове та неефективне використання фінансових ресурсів, спрямованих на підтримку інноваційної діяльності; використання державних пільг тощо стає все більш актуальним і потребує значних зусиль як зі сторони держави, так і зі сторони приватних установ.

Також слід відзначити, що головними проблемами фінансування інноваційної діяльності українських підприємств залишаються: недосконалість нормативно-правової бази; недостатнє фінансування зі сторони приватного сектора; відсутність механізму перерозподілу інвестиційних ресурсів населення на користь інноваційного сектора; несприятливий інвестиційний клімат для іноземних інвесторів та ін.

### ***Література***

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 р. № 40-IV // Офіційний вісник України. – 2002. – № 31.
2. Башкатова С.В. Фінансове забезпечення інноваційної діяльності суб'єктів господарювання за рахунок власних фінансових ресурсів / С.В. Башкатова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2009. – № 15.
3. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 504 с.
4. Товт Т. Й. Особливості фінансування інноваційної діяльності підприємств України // Актуальні проблеми економіки. - 2008. - №3(81). - с.102-108.
5. Черкашина Л.О. Концептуальні положення фінансового забезпечення інноваційного розвитку підприємств машинобудування / Л.О. Черкашина // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку. – 2010. – Ч. 1.

## **5. Особливості функціонування сучасної фінансово-кредитної системи України**

*Васильчишин О.Б.*

### **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ БАНКІВСЬКОГО РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Стабільний розвиток вітчизняної економіки значною мірою залежить від рівня достатності ресурсного потенціалу банків, який виступає підґрунтям для зростання інвестиційної активності в країні, подолання економічної кризи, а також інтеграції банківської системи у світове співтовариство. Даний показник характеризує ринкову позицію банківської системи в цілому та комерційних банків зокрема. Від ефективності механізму формування, управління та прогнозування коштів, які можуть бути залучені в майбутньому та якими володіє банк у даний момент часу, залежить їх спроможність здійснювати повний спектр активних операцій та надавати послуги, а також необхідний рівень фінансової стійкості та місце банківської системи в умовах подолання наслідків кризи. У цьому контексті перш за все, набуває актуальності чіткого визначення поняття банківського ресурсного потенціалу.

Отже, розглянемо поняття «ресурсний потенціал банків», оскільки часто в наукових працях ототожнюється дане поняття з «ресурсною базою банків», «банківськими ресурсами», що є недопустимим адже кожне поняття має певні відмінності. Зокрема, поняття «база» та «потенціал» не є синонімами і перше поняття характеризується як щось сформоване (капітал, знання), а друге – можливості. Також слід зауважувати, якщо ми досліджуємо ресурсний потенціал банків, то ми розуміємо що мова йде про усі банківські установи певної країни, тобто ресурсний потенціал банківської системи тої чи іншої країни. А коли вживаємо ресурсний потенціал банку, то дослідження стосується конкретної банківської установи.

На думку О. Васюренко та І. Федосік ресурсний потенціал банку - це сукупність усіх фінансових коштів банку, які знаходяться в безпосередньому його розпорядженні, і ресурсів, які можуть бути залучені банками внаслідок проведення ефективної повномасштабної банківської діяльності, прибутку або збитку внаслідок проведення активних операцій. Таким чином, різниця в поняттях «ресурси комерційного банку» і «ресурсний потенціал комерційного банку» полягає в часовому характері управління фінансовими ресурсами [1]. Науковець М.І. Савлук зазначає, що ресурсний потенціал банку – це потенційні його можливості формувати свої ресурси. А позичковий потенціал банківської системи – це величина нової грошової маси, яку банки можуть випустити в обіг через надання нових позик підприємствам і компанія, а також фізичним особам.

Група дослідників під керівництвом А.О. Спіфанова щодо ресурсного потенціалу банку зазначають, що – це сукупність власних, залучених та позичкових коштів банку, що перебувають у безпосередньому його розпорядженні і

використовуються на його розсуд для здійснення банківської діяльності [3]. Таким чином ресурсний потенціал включає в себе компоненти власного, залученого та позичкового капіталу, які він може придбавати на фінансовому ринку та використовувати для проведення як активних так і пасивних операцій.

На нашу думку, при розгляді поняття ресурсний потенціал банку перш за все слід звернути увагу, що ресурси (фр. *ressource* – допоміжний засіб) – це основні елементи виробничого потенціалу, які має в розпорядженні система і які використовуються для досягнення конкретних цілей економічного розвитку [2:206]. Звідси, банківські ресурси – це сукупність грошових коштів (елементи виробничого потенціалу для банківських інститутів), які формуються у процесі здійснення банками (що в свою чергу у сукупності становлять банківську систему) пасивних операцій, які використовуються для здійснення кредитних, інвестиційних та інших активних операцій, класифікуються на власні, залучені й позичені і в кінцевому значенні направлені на досягнення конкретних цілей економічного розвитку певної держави.

Щодо ресурсного потенціалу банків, то беручи до уваги, що потенціал (лат. *potentia* – сила) – це джерела, можливості, засоби, запаси, які можуть бути задіяні або використані для вирішення будь-якої задачі, досягнення певної цілі...[4:1058] то під ресурсним потенціалом банків ми розуміємо усі можливі джерела, можливості (інноваційні, інтелектуальні, фінансові тощо), засоби, запаси, які можуть бути задіяні або використані банківською системою певної країни щодо формування пасивних операцій для здійснення кредитних, інвестиційних та інших активних операцій направлені на вирішення певного завдання, а саме досягнення економічного зростання країни в цілому.

Отже, досліджуючи особливості, функціонування, причини, наслідки тих чи інших явищ в банківській системі та й в економіці в цілому необхідно чітко розмежовувати понятійний апарат щоб врахувати всю специфіку та можливості того чи іншого явища, а як наслідок це надасть змогу знайти виважені та оптимальні шляхи подолання чи покращення економічного добробуту в країні.

### **Література**

1. Васюренко О. Ресурсний потенціал комерційного банку / О. Васюренко, І. Федосік // Банківська справа. – 2002. – № 1 (43). – С. 58–64.
2. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т.3/Редкол.:...С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. – Видавничий центр «Академія». – 2002. – 952 с.
3. Коваленко, В. В. Проблеми капіталізації та оцінювання достатності капіталу банку / В. В. Коваленко, О. В. Крухмаль, Ж. І. Торяник // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 8. – С. 276–287.
4. Советский энциклопедический словарь. Изд-во «Советская энциклопедия». – Москва. – 1980. – 1600 с.

## ПОДАТКОВІ НАДХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ УКРАЇНИ

Дослідження проблем формування дохідної частини Державного бюджету України викликає інтерес, оскільки бюджет характеризує рівень розвитку країни, забезпечує економічну і соціальну стабільність та належний життєвий рівень населення.

Найважливішим джерелом формування доходів державного бюджету є валовий внутрішній продукт країни (ВВП). Зростання ВВП призводить до зміцнення та стабілізації економіки, розширення виробництва, збільшення зайнятості, підвищення якості життєвого рівня народу, заробітної плати працівників, прибутків підприємств та організацій, купівельної спроможності населення, а отже до збільшення податкових надходжень і поповнення дохідної частини державного бюджетів. Разом з тим зниження обсягу ВВП та зростання інфляції призводить до номінального зменшення надходжень до бюджету.

Утворення доходів державного бюджету відбувається в результаті первинного розподілу і перерозподілу ВВП. Так, в процесі первинного розподілу ВВП, до державного бюджету поступають доходи від економічної діяльності державного сектору економіки, наприклад, прибуток державних підприємств, також, це можуть бути кошти від надання державних послуг (від здачі в оренду, від реалізації державного майна), плата за користування природними ресурсами, доходи від корпоративних прав держави, непрямі податки тощо. Після перерозподілу валового внутрішнього продукту, тобто оподаткування доходів, отриманих внаслідок первинного розподілу ВВП, формуються в такі надходження державного бюджету, які переважно складаються з податків, що справляються з доходів фізичних осіб, з прибутку підприємств, податки на приріст ринкової вартості капіталу, отриманого або за рахунок продажу землі, або операцій з цінними паперами та іншими активами тощо.

Податкові надходження займають найбільшу частку в доходах державного бюджету і класифікуються на:

*I. Податки на доходи, податки на прибуток, податки на збільшення ринкової вартості* – це податки, що справляються з доходів фізичних осіб (військовослужбовців, шахтарів, нерезидентів чи іншої групи визначених осіб), з прибутку приватних підприємств, підприємств, що перебувають у державній власності, іноземних юридичних осіб, банків страхових компаній тощо. Сюди ж відносять податки на приріст ринкової вартості капіталу, отриманого за рахунок продажу рухомого чи нерухомого майна або його оренди чи суборенди, внаслідок прийняття у спадщину майна, коштів, майнових чи немайнових прав тощо.

*II. Збори та плата за спеціальне використання природних ресурсів*: збір за використання лісових ресурсів; збір за спеціальне використання води; плата за користування надрами.

*III. Внутрішні податки на товари і послуги.* До даної категорії відносять всі податки та збори, якими обкладається виробництво, видобуток, продаж, передача товарів, а також податки за користування товарами або на право займатися певними видами діяльності. Сюди відносять:

1. податок на додану вартість: ПДВ із вироблених в Україні товарів, робіт, послуг та ПДВ із ввезених на територію України товарів, робіт, послуг;
2. акцизний податок із вироблених в Україні товарів (продукції); акцизний податок з ввезених на митну територію України підакцизних товарів (продукції)

*IV. Податки на міжнародну торгівлю та зовнішні операції* – це ввізне і вивізне мито; консульські збори та інші надходження від зовнішньоекономічної діяльності.

*V. Рентна плата, збори на паливно-енергетичні ресурси*, а саме: рентна плата, рентна плата за нафту, що видобувається в Україні, рентна плата за природний газ, що видобувається в Україні, рентна плата за газовий конденсат, що видобувається в Україні, рентна плата за транзитне транспортування трубопроводами природного газу територією України, рентна плата за транспортування нафти та нафтопродуктів магістральними нафтопроводами та нафтопродуктопроводами територією України, рентна плата за транзитне транспортування трубопроводами аміаку територією України та ін.

*VI. Інші податки.* Сюди відносять податки, база яких відрізняється від податків, викладених вище, наприклад, екологічний податок Збір на розвиток виноградарства, садівництва і хмелярства.

Внутрішні податки на товари і послуги у 2011 р. займали більше 62% всіх податкових поступлень, серед яких найвагомим (майже 50%) був податок на додану вартість (ПДВ). Майже щорічно спостерігається позитивна динаміка зростання обсягу і частки надходжень від даного податку, наприклад, у 2011 р. надійшло 130,1 млрд. грн. ПДВ, що більше ніж у 2 рази показника 2007 р. і свідчить про його значну фіскальну роль.

Як відомо, ПДВ є одним з різновидів універсальних акцизів, перевагами якого є відсутність подвійного оподаткування і комунікативного ефекту, стимулювання експорту (в Україні – це використання 0% податкової ставки) і універсальний підхід до оподаткування різних видів товарів. Основними недоліками цього виду акцизів є підвищення під їх впливом загального рівня цін у країні та складний механізм нарахування і сплати.

В Україні ПДВ не справляється за диференційованими ставками, як це запроваджено у окремих європейських країнах. Так, в Італії на даний час діє п'ять ставок: пільгова - 2% - на товари першої необхідності (хліб, молоко та інші продукти харчування), також газети, журнали; основна - 9% - обкладається широке коло промислових виробів, у тому числі текстильних); 18% - на продукти харчування та спиртні напої, що продаються через ресторан, а також бензин і нафтопродукти; 38% - застосовується до предметів розкоші (хутро, ювелірні вироби, спортивні автомашини); 0% - при експорті товарів і послуг [3]. Такий підхід в оподаткуванні є доволі справедливим і соціально обґрунтованим.



Акцизний податок поступається ПДВ своїм фіскальним значенням, але переважає його в можливостях регулювання процесів споживання окремих видів товару. Він дозволяє через цінові механізми непрямо впливати на обсяги виробництва та реалізацію окремих підакцизних товарів. Недоліком стягнення акцизного податку є те, що його сума включається в базу оподаткування ПДВ, а це необґрунтовано збільшує ціну товару і породжує подвійне оподаткування. Фіскальне значення акцизного податку в структурі податкових надходжень становить 12,7% у 2011 р.

Друге місце за обсягом в структурі податкових надходжень займає група «Податки на доходи, податки на прибуток, податки на збільшення ринкової вартості». У 2011 р. їх надійшло майже 60,9 млрд. грн., що становило 23,3% від загальної суми податків державного бюджету. З них - 90% – це податок на прибуток підприємств.

Податок на прибуток підприємств відноситься до системи прямих податків, які залежать від доходу або майна і платниками яких є власники таких доходів або майна. Платниками цього податку до державного бюджету є: приватні підприємства, від яких у 2011 р. надійшло 34,3 млрд. грн. або майже 63% податку; підприємства, створені за участю іноземних інвесторів (9,1 млрд. грн. або 17%); підприємства і організації, що перебувають у державній власності (8,1 млрд. грн. або майже 15%); іноземні юридичні особи; банки; страхові компанії та ін. Порівняно з 2007 р. обсяг і частка податку на прибуток підприємств у податкових надходженнях державного бюджету змінювались наступним чином: обсяг податку зріс у 2 рази від 26,9 млрд. грн. до 54,7 млрд. грн., а показник питомої ваги зменшився від 25,4% до 21%.

Рентна плата та збори на паливно-енергетичні ресурси становлять лише близько 8% податкових надходжень державного бюджету. Питання підвищення рентної плати, особливо за транзитне транспортування трубопроводами природного газу, нафти та нафтопродуктів, аміаку територією України потрібно вирішувати, оскільки можливості даного виду поступлень використані неповною мірою. Також, доцільно розширити перелік корисних копалин, за видобування та реалізацію яких справляється рента. Адже, окрім нафти, газу та газового конденсату, в Україні видобувається значний обсяг інших корисних копалин, проте держава не отримує доходів від їх промислового освоєння. До об'єктів справляння ренти можна додати видобування залізорудної сировини, марганцевої руди, уранової руди, жирних сортів коксівного вугілля, руди кольорових металів та ін. Це дозволить значно збільшити обсяг доходів бюджету і забезпечить еквіваленту плату за масштабну експлуатацію надр.

Також, необхідно посилити фіскальне навантаження на господарську діяльність, пов'язану з експлуатацією таких природних ресурсів, як ліс, вода, надра. Адже фіскальна функція цієї групи ресурсних податків (зборів) реалізована не в повній мірі. Так, сума надходжень від зборів та плати за спеціальне використання природних ресурсів в 2011 р. становила лише 1,9 млрд. грн. Для прикладу, у країнах ЄС-25, де експлуатація природних ресурсів є менш інтенсивною, ніж в Україні, надходження від цієї групи податків складають 3,6% ВВП

[2, с. 58]. Крім цього, з метою збереження і покращення стану навколишнього природного середовища, потрібно поступово підвищувати ставки екологічного податку.

### *Література*

1. Звіти про виконання Державного бюджету [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.trazery.gov.ua>
2. Післякризовий розвиток економіки України: засади стратегії модернізації. – К.: НІСД, 2011. – 66 с.
3. Податки в Італії [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://casaitaliana.jimdo.com>

*Кузьменко С.І.*

## **ІСТОРІЯ ЗАРОДЖЕННЯ ТА СТАНОВЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО КАЗНАЧЕЙСТВА НА РІЗНИХ ЕТАПАХ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ**

Історія зародження, становлення та розвитку казначейства надзвичайно багата і тривала. Термін "казначейство" походить від поняття казна, що в перекладі з англійської означає скарб, цінність [1, с. 183]. Терміни "казна" і "казначейство" мають різні тлумачення у різних країнах. Це можна пояснити розвитком та еволюцією казни як суспільного фінансового інституту, який є частиною спадку, традицій і культури різних держав. У найперших систематизованих працях, присвячених питанням казни, цей термін використовується і у широкому, і більш вузькому розумінні.

Так, в "Арташастрі" (праці про гроші), яка була написана в Індії дві тисячі років тому, казна в широкому розумінні - це багатство держави, до якого включались окрім детально перерахованих доходів золото, коштовне каміння і метали, а також усі види сільськогосподарської продукції [1, с. 184].

Традиції Державного казначейства України зародилися ще за часів Київської Русі. Прообразом казначейства можна вважати княжу казну Ярослава Мудрого і його спадкоємців, яка слугувала сховищем матеріальних цінностей князівств. Тут також писалися укази, складалися грамоти, велося поточне листування.

Ключовим явищем в історії казначейства були роки Запорізької Січі (кінець XV ст. - 1775 р.), коли більшість козаків перебувала на турецькому фронті (неподалік від гирла Дунаю). Тоді й було організовано військовий скарб, до якого надходили доходи від промислової експлуатації рибальських і мисливських угідь, земель і хуторів.

Спроби побудувати бюджет України на базі власної державності було зроблено у 1917-1920 рр., коли Центральна Рада намагалася незалежнити фі-

нанси України від фінансів Росії. Повний бюджет було побудовано тільки за часів Гетьманату Павла Скоропадського. За Гетьманату формування бюджету було завданням Міністерства фінансів і безпосередньо створеної при ньому Бюджетової комісії, до складу якої увійшли представники Міністерства фінансів, державного контролю, зацікавлених відомств і представники науково-економічних кіл. За відсутності нових законів юридичною основою при формуванні бюджету Української держави стало бюджетове право Російської Імперії, що складалося із загальних кошторисних правил і правил про порядок розгляду державного розпису прибутків і видатків та про асигнування зі скарбу видатків, не передбачених розписом. Зведений бюджет Української держави в ті часи напевно чи можна вважати загальноприйнятим із фінансово-економічної точки зору державним бюджетом. Він був радше зведенням кошторисів за державними прибутками і видатками, мав ознаки виконавчого кошторису.

Казна державна – кошти державного бюджету та інше державне майно, не закріплене за державними підприємствами та установами. Казначейство – міністерство фінансів або спеціальний фінансовий орган держави, який складає проект державного бюджету і займається його касовим виконанням (у тому числі управляє державним боргом), а також емісією цінних паперів [2, с. 715].

27 квітня 1995 р. Указом Президента України створено Державне казначейство України, а постановою Кабінету Міністрів України від 31 липня 1995 р. за № 590 затверджено Положення про Державне казначейство України [4,5]. Створення казначейства припало на той період розбудови Української держави, коли старі методи фінансового управління вже втратили свою ефективність, а нові методи не спиралися на відповідні організаційні структури. Зміни, які вносились утворенням казначейства в систему виконання державного бюджету, дозволили вирішити головне завдання - ліквідувати практику автоматичного та безконтрольного кредитування Центральним банком бюджетного дефіциту. Відповідно до Указу Президента України та постанови уряду, Державне казначейство України повинно виконувати весь комплекс завдань, пов'язаних з касовим виконанням бюджетів усіх рівнів та ефективним управлінням бюджетними коштами. Воно покликане впорядкувати використання державних коштів, сконцентрувати їх на найважливіших напрямках соціального та економічного розвитку суспільства.

На кінець 1997 року через органи Державного казначейства 18,4 тис. установ і організацій перейшли на обслуговування до органів казначейства, на ім'я яких було відкрито 21 тис. реєстраційних рахунків, що складало біля 45 відсотків операцій по виконанню державного бюджету. У 1997 р. Кабінетом Міністрів України було прийнято декілька постанов: "Про впровадження казначейської системи виконання Державного бюджету" від 14.01.97 р. № 13, "Про казначейське виконання кошторисів видатків на утримання апарату органів виконавчої влади" від 09.05.97 р. № 437, "Про стан впровадження казначейського виконання кошторисів видатків" від 01.09.97 р. № 963, спрямованих на перехід установ, підприємств, організацій від відомчого на казначейський принцип виконання кошторисів видатків, що значною мірою сприяло передачі функцій пе-

рерахування коштів від Центрального апарату Міністерства фінансів Державному казначейству України з 1998 року і по 2010 рік.

Цей період характеризується завершенням переведення на казначейську систему виконання державного бюджету практично всіх розпорядників коштів міністерств і відомств, проведення підготовчої роботи по переведенню на казначейське обслуговування силових міністерств і відомств, які мали свої особливості, що вимагало структурних перебудов у галузевій фінансовій системі. У цьому році було також запроваджено нову бюджетну класифікацію та План рахунків бухгалтерського обліку виконання державного та місцевих бюджетів.

Так, статтею 48 Бюджетного кодексу передбачено, що в Україні застосовується казначейська форма обслуговування державного бюджету, яка передбачає здійснення Державним казначейством:

1. операцій з коштами державного бюджету;
2. розрахунково-касового обслуговування розпорядників бюджетних коштів;
3. контролю бюджетних повноважень при зарахуванні надходжень, прийнятті зобов'язань та проведенні платежів;
4. бухгалтерського обліку та складання звітності про виконання державного бюджету [3].

Сучасний етап соціально-економічного розвитку України характеризується помітним посиленням стабілізаційних процесів, що знайшли своє відображення у суттєвому сповільненні інфляційних процесів, зміцнення національної грошової одиниці, гальмування темпів спаду, а також нарощуванні промислового виробництва та валового внутрішнього продукту.

Значною мірою поживавлення економічного життя у державі сприяло підвищення дієвості бюджетної системи в розрізі бюджетного фінансування, яка забезпечується чіткою організацією касового виконання бюджетів за доходами і видатками.

Указом Президента України від 9 грудня 2010 року № 1085 „Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади” з метою оптимізації системи центральних органів виконавчої влади, усунення дублювання їх повноважень, забезпечення скорочення чисельності управлінського апарату та витрат на його утримання, підвищення ефективності державного управління та відповідно до пункту 15 частини першої статті 106 Конституції України утворено Державну казначейську службу України, поклавши на цю Службу функції у сфері казначейського обслуговування державного бюджету [6].

Діюча організаційна структура Державної казначейської служби України працює з врахуванням покладених функцій у сфері казначейського обслуговування державного бюджету. Головними структурними підрозділами з обслуговування аграрних підприємств є департамент обслуговування головних розпорядників коштів та інших клієнтів, видатків державного бюджету, управління бюджетних надходжень та відділ обслуговування операційного дня. Саме на них покладено функції щодо казначейського обслуговування сільськогосподар-

ських бюджетних установ, організацій з їх своєчасного фінансування, проведення платежів та розрахунків.

Станом на 1 січня 2011 року у Державній казначейській службі України та її органах обслуговувалось 73881 установ (організацій), з них 18464 розпорядників та одержувачів коштів державного бюджету і 55417 розпорядників та одержувачів коштів місцевих бюджетів. Для забезпечення казначейського обслуговування бюджетних коштів в Державній казначейській службі України та її органах відкрито 4994659 рахунків, з них:

5. для зарахування надходжень до бюджетів – 3676925 рахунків;
6. для забезпечення обслуговування розпорядників та одержувачів бюджетних коштів – 1317734 рахунки.

Відповідно до вимог Бюджетного кодексу України, однією із основних функцій Державної казначейської служби України є забезпечення його органами попереднього та поточного контролю на стадії реєстрації зобов'язань розпорядників і одержувачів бюджетних коштів та проведення платежів.

Суверенність України вимагає створення та успішного функціонування цілісної фінансової системи. Центральною ланкою для цього виступає Державна казначейська служба. Саме ця структура повинна забезпечувати інтереси держави у ринкових умовах господарювання. Державна казначейська служба України створює умови, щоб діяльність різноманітних інституцій із задоволення життєво важливих потреб людства здійснювалося згідно зі схваленими суспільством нормами, правилами, що оформлено в закони, укази, постанови та інструкції.

### **Література**

1. Юрій С.І., Стоян В.І., Даневич О.С. Казначейська система: Підручник. – 2-ге вид. Змін. й доп. – Тернопіль: Карт-бланш, 2006.- 818 с.
2. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1/ Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр „Академія”, 2000 – 864 с.
3. Бюджетний кодекс України від 21.06.2001 р. № 2542 – III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. - № 37.
4. Указ Президента України від 27.04.1995 р. № 335/95 „Про Державне казначейство України” // Фінанси України. – 1996. - № 7.- С. 117.
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 31.07.1995 р. № 590 „Положення про Державне казначейство України” // Фінанси України. – 1996. - № 7. – С. 119.
6. Указ Президента України від 9 грудня 2010 року № 1085 „Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади”.

## СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ З РЕАЛЬНИМ СЕКТОРОМ ЕКОНОМІКИ

З переходом народного господарства України до роботи в умовах ринку значні зміни відбулися в банківській системі.

Банки з пасивної ланки механізму централізованого адміністративно-розподільного господарювання перетворилися в активно діючий розгалужений механізм, здатний створювати сприятливі умови для розвитку підприємництва і зміцнення платоспроможності.

Так, ефективність банківської системи, її здатність забезпечити економіку достатнім обсягом грошової маси, в значній мірі впливає на розвиток та функціонування реального сектора економіки. Особливу роль відіграє кредитування, яке розширяє інвестиційні можливості підприємств, стимулює розвиток інноваційних технологій, дозволяє підприємству підтримувати рівень платоспроможності на достатньому рівні. Розміщуючи залучені кошти, включаючи їх до своїх активних операцій, банківська система здійснює перерозподіл ресурсів і формує структуру сукупного попиту. Але в той же час неефективність банківської системи може призвести до занепаду вітчизняної економіки. [10,с.73]Яскравим прикладом став період кризи 2008-2009 рр., коли світова фінансова криза висвітлила недосконалість банківської системи України, що позначилось на фінансовому становищі більшості українських підприємств та громадян. Так, у реальному секторі простоює чимало виробничих потужностей, різко погіршилася платіжна дисципліна, почастишали випадки розірвання контрактів. А необачність банків під час видачі великої кількості кредитів в іноземній валюті (понад 50,2%). Унаслідок девальвації національної грошової одиниці на 58 % більшість підприємств реального сектору економіки отримали значні збитки. А не досить жорсткі вимоги до позичальників, прийняття на себе високих кредитних ризиків, спричинило стрімкий ріст кредиторської заборгованості. А це, водночас з впливом депозитів, спровокувало досить тяжкий стан банківської системи.

Так як у собівартості виробництва більшості вітчизняної продукції закладені імпортні складові (газ, нафта та ін.) та відсотки по кредитах, то автоматично відпускні ціни в національній валюті різко підскочили, що призвело до зростання інфляції і підсилило наслідки падіння промислового виробництва.

Так, фінансова криза 2008 року виявила серйозні диспропорції у взаємодії банківського та реального секторів – Таблиця 1. [6,7]

Таблиця 1. – Показники діяльності банківських фінансових установ та підприємств реального сектору економіки

ро- ки	Інвестиції в основний капітал, здійсненні за рахунок банківсь- кого кредитування			Обсяг бан- ківського кредиту- вання % від ВВП	Середньозва- жена річна процентна ста- вка за креди- тами	Рентабель- ність опера- ційної дія- льності підприємств
	% від за- гального обсягу інвести- цій	% від обся- гу банків- ського кре- дитування	% від ВВ П			
2005	14,8	9,4	3,1	33,2	16,2	5,5
2006	15,5	7,8	3,6	45,7	15,2	5,8
2007	16,6	7,1	4,3	61,1	13,9	5,8
2008	17,3	5,2	4,3	82,1	17,5	3,9
2009	14,2	2,9	2,4	80,2	19,8	3,3

Як бачимо у період з 2005 по 2007 рр. спостерігається поступовий ріст обсягів банківського кредитування одночасно із ростом рентабельності операційної діяльності підприємств (тобто ефективності функціонування реального сектору економіки) на 48,9% (від ВВП) та 5,5% відповідно. До того ж відбувається ріст інвестицій в основний капітал, здійсненні за рахунок банківського кредитування – у % від загального обсягу інвестицій на 1,8 % водночас із позитивною тенденцією річної відсоткової ставки до зниження – на 2,3% станом на кінець 2007 року. Проте вже у 2008 році (з початком кризи) можна спостерігати стрімкий стрибок річної процентної ставки, значне падіння показника ефективності операційної діяльності підприємств – в 1,4 рази.

До того ж крах фінансової системи породив значну недовіру до банків і як результат – банки відчували брак коштів, що надходили у вигляді депозитів.

Таким чином, хиткий стан фінансово кредитної системи країни тягне за собою проблеми функціонування економіки країни в цілому, унеможливорює прогресивні тенденції розвитку реального сектору.

Такі автори як, Р. Маккіннон, Р. Голдсмит, Й. Шумпетер, також підкреслюють те, що хоча фінансова система розвивається у зв'язку з потребами підприємств не фінансового сектору, її функціонування у більшості випадках й у певні історичні періоди суттєво стимулювала економічний ріст і навпаки.

Так, Й Шумпетер підкреслював вплив банків на ріст продуктивності праці та технологічні зміни.

Суттєвого впливу на розвиток дослідження проблеми «Фінансова система та економічний розвиток» надала робота Раймона Голдсмита 1969 р. Він вивчив дані банківського сектору 35 країн світу у період між 1860 та 1963 рр. та зробив висновок щодо паралелізму в економічному та фінансовому розвитку у довгостроковій перспективі. Він також стверджував, що у більшості випадках високі темпи росту економіки супроводжуються одночасно високими темпами фінансового розвитку.

У 1989 році А. Гельб, також вказав на кореляцію показників фінансового розвитку та економічного росту. [4, с. 4-7]

Науці відомі також наступні моделі впливу банківської системи на стан реального сектора економіки. – Таблиця 2.

Таблиця 2.– Основні моделі впливу банківської системи на стан реального сектора економіки

Автори моделі	Сутність моделі
Р. Левін, С. Зервус 1998 р.	Обґрунтовується, що розвиток фінансового сектора чинить вплив на економічне зростання, навіть з врахуванням багатьох інших економічних, політичних і фінансових чинників. Автори стверджували, що зв'язок між ринком акцій, банками та економічним ростом проявляється найбільш сильно через ріст продуктивності
Р. Кінг, Р. Левін 1993 р.	Моделювання причинно-наслідкових зв'язків між різними показниками розвитку підприємництва і банківського бізнесу. Обґрунтовується, що проблеми у фінансовому секторі зменшують швидкість впровадження нових технологій та темп економічного зростання. У той же час, навпаки, розвиток фінансового сектора збільшує продуктивність праці і накопичення капіталу.
Т. Бек, Р. Левін, Н. Лоайза	Дослідили 63 країни за період 1960-1995 рр. й підтвердили статистично важливий зв'язок між розвитком фінансових посередників та ростом реального ВВП на душу населення та продуктивністю праці.
Т. Бек, А. Демиргуч-Кунт та Р. Левін	Створили базу даних про фінансові системи 150 країн за період 1960-1995 рр. Вони довели, що банки, небанківські фінансові інститути, фінансові компанії, пенсійні фонди та ін., а також ринки акцій більш розвинуті й ефективні у найбагатших країнах і що з ростом багатства тієї чи іншої країни спостерігається ріст її фінансової системи

Як бачимо дійсно існує тонка межа взаємозв'язку фінансово-кредитної системи та реального сектору економіки. Емпіричні дослідження також підтверджують наявність зв'язку між розвитком фінансового сектору і економічним



зростанням. Хоча погляди вчених з цього приводу досить різноманітні. [4, с. 8-11] Отже, поліпшення інвестиційного клімату в державі залежить від розв'язання проблеми діяльності банківської системи, зокрема від забезпечення підвищення рівня концентрації банківського капіталу, збільшення обсягів довготермінового кредитування реального сектора економіки, залучення коштів населення.

Щоб стимулювати банки кредитувати реальний сектор і робити це під більш низькі відсотки, необхідно забезпечити ефективність кредитного менеджменту банків, приділити увагу оптимізації кредитного портфеля банку. Ефективність управління кредитним портфелем банку є надзвичайно важливою частиною його функціонування в цілому. Варто дуже обережно підходити до формування його структури з урахуванням можливих ризиків, загроз та намагатися не втратити існуючі можливості максимізації доходу. Оптимально сформований кредитний портфель банку є запорукою ефективності функціонування банку окремо та банківської системи загалом, а отже і відродження та розвитку реального сектору економіки.

Необхідно посилити зацікавленість вкладників у зберіганні тимчасово вільних грошових коштів у банках, а також зробити вигідним надання довгострокових кредитів для фінансування інвестицій. Все це буде сприяти оздоровленню економіки, фінансової системи, зниженню темпів інфляції.

### **Література**

1. Криклій А.С., Криклій В.А. Сучасний стан та особливості діяльності вітчизняних банків в інвестиційній сфері // Економічна наука. – 2008. – № 6. – С. 6– 9;
2. Луців Б.Л., Стечишин Т.Б. Інвестиційний потенціал банківської системи України//Фінанси України. – 2009. – № 9. – С. 67 – 77;
3. Степаненко В., Мейнард Дж. Банківський капітал. На кого він працює // Віче. –1999. – № 1. – С. 71– 88.;
4. «Финансовые институты и экономическое развитие»: коллективная монография/ Б.Б. Рубцов «Эволюция институтов финансового рынка и развитие экономики» – М.: ИМЭМО РАН, 2006. – 64 с.;
5. Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць наук.-практ. конф. Частина II,(Харків, 01 жовтня 2011 р.)/під ред. І.В. Сало, Н.П. Верхуша – Х.:Харк. Інститут банків. справи ун-ту банків. справи НБУ, 2011. – 338с.;
6. Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики – <http://www.ukrstat.gov.ua/> – [Електронний ресурс];
7. Офіційний веб-сайт Національного банку України <http://www.bank.gov.ua/>– [Електронний ресурс]

*Машко А. І., Тимчук О.Й.*

## ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОГО БОРГУ

Політика управління державним боргом є важливою складовою здійснюваної фінансової політики та суттєвим компонентом процесів макроекономічного регулювання. В умовах довготривалих та малоефективних економічних перетворень менеджмент державного боргу є яскравим проявом держави до фінансових ресурсів, їх перерозподілу поміж секторами економіки та людськими поколіннями, а також ставлення до економічної безпеки держави. Системні переміни, як процес якісного оновлення механізму втручання держави у сферу відтворення, стимулюючи зростання функціональності державних видатків, мають відобразитися на цілях управління державним боргом з урахуванням світової тенденції до соціалізації видатків суспільного сектору та з метою стимулювання економічного розвитку.

Традиційно в економічній теорії проблему оптимального управління державним боргом розглядають головним чином в рамках двох типів моделей: рівноважній моделі динамічного оподаткування, що передбачає максимізацію функції добробуту репрезентативного споживача [1] і моделі з безпосередньою мінімізацією функції соціальних втрат [2]. Окрім цих двох груп функцій, використовуваних у теоретичних дослідженнях, із практичної точки зору, вид цільової функції органу, що відповідає за управління боргом, можна розділити на два типи: мінімізація бюджетних ризиків поряд із мінімальною вартістю обслуговування боргу та мінімізація вартості обслуговування.

Дуже важливу роль при вирішенні питань державного боргу відіграє здорова макроекономічна політика. Адже необґрунтовані кроки у бюджетно-податковій, грошово-кредитній або валютно-курсовій політиці викликають занепокоєність фінансового ринку, невпевненість інвесторів щодо їх майбутніх доходів. Як наслідок, останні вимагають вищих премій за ризик. Крім того, вимушене утримання від прийняття довгострокових рішень не сприяє формуванню національного ринку капіталів, що підвищує залежність економіки країни від зовнішніх запозичень і, відповідно, ризиків глобального характеру. Таким чином, можна стверджувати, що навіть розвинута система управління державним боргом не може запобігти виникненню кризи при слабкій макроекономічній політиці.

Уряд, як зауважує вітчизняний науковець О. Шаров, повинен намагатися досягти економічної прийнятності та обґрунтованості рівня і темпів зростання державного боргу та можливості його обслуговування, не відступаючи від цільових орієнтирів щодо вартості й ступеню ризиків, незалежно від розвитку подій на ринку в межах своєї макроекономічної політики [3].

Звертає на себе увагу поступове збільшення частки зовнішнього боргу в сумі загальної державної заборгованості. В принципі, це зрозуміле і логічно обґрунтоване явище, оскільки саме чистий притік іноземного капіталу (у тому чи-

слі, позичкового) дозволяє нівелювати дію т. зв. «закону Денісона» (Denison's Law), який засвідчує, що зростання попиту на запозичення з боку держави придушує внутрішні інвестиції і тоді єдиним виходом стає використання зовнішніх джерел фінансування. При цьому, як констатують західні науковці, слід пам'ятати, що такі «капітальні інвестиції можуть призвести до економічного зростання, але плоди такого росту достануться іноземним інвесторам, які зробили його можливим» [4]. Тому стратегія управління державним боргом повинна виходити з далекосяжних намірів та цілей державної економічної політики, враховуючи усі взаємозв'язки між різними економічними процесами.

До факторів, які здатні позитивно вплинути на економіку країни внаслідок зростання валового боргу, можна віднести:

- прискорення темпів економічного зростання;
- можливість здійснення масштабних капіталовкладень і реалізації довгострокових програм розвитку;
- позики, залучені суб'єктами господарювання, як правило, мають інвестиційне спрямування;
- реалізація програм довгострокового кредитування банками фізичних і юридичних осіб тощо.

Серед негативних явищ, пов'язаних із збільшенням державного боргу, значимо наступні:

- вразливість вітчизняної фінансової системи від кон'юнктури світової фінансової системи;
- нестабільність валютних курсів, яка може вплинути на можливості виконання зобов'язань у визначені строки;
- невідповідність валюти запозичень і валюти основної частини активів позичальника;
- розриви у строках між залученими коштами на зовнішніх ринках і строками надходжень коштів від реалізації інвестиційних проектів, кредитування банками суб'єктів господарювання;
- неможливість виконати зобов'язання при ускладненнях з доступом до джерел іноземної валюти;
- низька ліквідність світових фінансових ринків може знизити можливості щодо реструктуризації заборгованості.

Загалом можна наголосити на необхідності оптимізації державного боргу в розрізі строків погашення, валют, відсоткових ставок. Крім того, держава повинна приділяти увагу не тільки зобов'язанням державного сектора, але й боргам інших суб'єктів.

### **Література**

1. Barro R. Optimal Debt Management / Barro R. // NBER Working Paper N 5327. (1995).
2. Drudi F. and Giordano R. Default risk and optimal debt management / Drudi F // Journal of Banking and Finance № 24. (2000). p. 861-891.

3. О. Шаров Україна: вибір стратегії управління державним боргом / О. Шаров // Світ фінансів, № 1 (14), березень 2008 р- с. 7-9.

4. Fraser D. R., Rose P. S. Financial Institutions and Markets in a Changing World. / Fraser D. // – Homewood, Illinois, 1987, p. 585

*Новицька О.В.*

## **ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО АНАЛІЗУ ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Господарська діяльність підприємств відбувається завдяки організованому, якісному, своєчасному та ефективному управлінню, що являє собою сукупність взаємопов'язаних послідовно здійснюваних функцій. У сучасних умовах господарювання аналіз фінансового стану – необхідна складова процесу управління підприємством. Головним напрямком його практичної реалізації є виявлення можливостей підвищення ефективності функціонування підприємства, визначення перспектив його розвитку.

Метою даної статті є наукове обґрунтування методичних підходів до аналізу фінансово-господарської діяльності, а також дослідження всіх існуючих методів, принципів і методик аналізу фінансово-господарської діяльності підприємства. У практичному плані дослідження має за мету подальше застосування отриманих результатів у процесі підготовки, прийняття й контролю відповідних управлінських рішень і тим самим забезпечення підвищення ефективності функціонування підприємства.

Комплексний фінансовий аналіз, що проводиться на промислових підприємствах, є системою взаємопов'язаних блоків. Правильний підхід до структуризації та складу цих блоків і визначає ефективність здійснення аналізу фінансово-господарської діяльності та, відповідно, ефективність розроблених заходів щодо покращення фінансового стану на підприємстві, а також надасть можливість виявити приховані ланки, що забезпечать конкурентоспроможність, ефективне функціонування і планомірний розвиток у діючій галузевій системі. Саме тому питання удосконалення методичних підходів до аналізу фінансово-господарської діяльності промислових підприємств є досить актуальним в сучасних умовах.

Проблемами оцінки й управління фінансовими ресурсами підприємства займалися зарубіжні і вітчизняні науковці. Серед них Михалицька Н.Я. [1], Сердюк-Копчекчи Ю.В.[2], Даниленко В.А., Поддєрьогін А. М. [3], Філімоненков О.С., Савицька Г.В., Непочатенко О.О [4] та ін.

Аналіз досліджуваних джерел свідчить про наявність різноманітних тлумачень сутності фінансового стану підприємства, а також про відсутність єди-

ної думки щодо визначення цього поняття. Поддєрьогін А.М., Неопчатенко О.О., Філімоненков О.С. та ін. надають визначення фінансового стану, не враховуючи часового періоду або моменту здійснення фінансового аналізу. Тому, у даній роботі пропонується таке визначення поняття «фінансовий стан»: це комплексне поняття, що відображає положення фінансово-виробничої діяльності, фінансової конкурентоспроможності підприємства на конкретний момент і характеризує рівень забезпеченості підприємства відповідним обсягом фінансових ресурсів, необхідних для здійснення ефективної господарської діяльності та своєчасного здійснення грошових розрахунків за зобов'язаннями. Визначивши фінансовий стан на певний момент часу постає необхідність визначення ефективності та результативності підприємства за певний період часу. Тому у даній роботі пропонується наступне визначення поняття «фінансові результати» - це комплексне поняття, що відображає положення фінансово-виробничої діяльності, фінансову результативність та ефективність підприємства за певний період, узагальнює усі результати господарської діяльності та надає комплексну оцінку ефективності цієї діяльності. Наведені визначення дають змогу визначати час (період або конкретний момент часу) здійснення аналізу фінансово-господарської діяльності підприємства, це полегшує пошук причин виникнення фінансових криз на підприємстві, адже від періоду виникнення проблеми залежить швидкість її вирішення.

Проведені дослідження літературних джерел і практики здійснення аналізу фінансово-господарської діяльності підприємств дають можливість зробити висновок, що в даний час існує багато методів та прийомів аналізу фінансово-господарської діяльності, які класифіковано у відповідності до їх використання, що дають можливість проводити глибокий аналіз та давати оцінку фінансових результатів діяльності підприємств [6; 7; 8].

Для своєчасного виявлення «вузьких місць» у фінансово-господарській діяльності підприємств потрібний такий підхід до аналізу, який повністю висвітлить проблемні місця у фінансовій діяльності підприємства та допоможе визначити причини виникнення цих проблем. Саме дослідження періоду виникнення проблем у фінансово-господарській діяльності підприємства дозволить визначити характер кризової ситуації підприємства та її складність в залежності від здійснюваного періоду.

На основі проведених досліджень та понять, що були визначені вище, пропонується для аналізу фінансово-господарської діяльності підприємств застосовувати методика, яка враховує часовий період здійснення аналізу. Дана методика передбачає використання загальноприйнятих показників оцінки фінансового стану, але при цьому пропонується розглядати їх в розрізі часового періоду та передбачається розмежування показників на два блоки:

- 1) показники оцінки фінансового стану, які характеризують фінансові показники на певний момент часу;
- 2) фінансові результати, що визначають діяльність підприємства за певний період ( див. рис. 1).

В першому блоці розраховуються показники, які характеризують фінансову стійкість, ліквідність, платоспроможність, структуру активів та оптимальність структури джерел фінансування та ін., які показують фінансовий стан на певний момент часу. В другому блоці (фінансові результати) розраховуються показники, які підводять підсумки діяльності підприємства за певний період і за допомогою їх можна оцінити результативність і ефективність роботи, показники ділової активності, порівнювати динаміку виручки і прибутку та інше.



Рисунок 1. Порівняльна характеристика пропонованого методичного підходу та загальноприйнятого підходу до оцінки фінансово-господарської діяльності підприємства

Даний підхід дає можливість виявити слабкі місця, виявити момент, з якого почалися негативні зміни у фінансовому стані та оцінити фінансову діяльність підприємства за певний період для змоги узагальнення фінансово-господарської діяльності підприємства та запобігти у майбутньому настанню кризового стану. Тобто, така методика ефективно визначає критичні точки фінансової стійкості промислових підприємств.

Фінансово-господарська діяльність підприємства визначає його конкурентоспроможність та потенціал, є головним двигуном при формуванні достатнього рівня прибутку, саме тому важливо вміти вчасно виявляти проблеми, що ви-

никають у фінансовому стані, щоб уміти вчасно їх уникнути. Результат правильної оцінки фінансового стану та фінансових результатів призводить до активізації всіх сфер діяльності підприємства, забезпечує отримання максимального прибутку та ефективно управління капіталом. Запропонована методика дає змогу виявляти проблеми в залежності від часу їх виникнення, це полегшує пошук причин виникнення фінансових криз на підприємстві, адже від періоду виникнення проблеми залежить швидкість її вирішення.

Перспективи подальших досліджень передбачаються у визначенні тривалості усунення фінансових проблем або часу виведення підприємства з фінансової кризи залежно від часу або періоду їх виникнення.

### **Література**

1. Михалицька Н.Я. Механізм визначення ознак та ймовірності банкрутства підприємств//Вестник Национального технического университета.2009.- №1.
2. Сердюк – Копчекчи Ю.В. Модель діагностики фінансового потенціала промислового підприємства.// Финансы, учет, банки. -№13,2007г.-с 92-102.
3. Фінанси підприємств: Підручник/А.М. Поддєрьогін, М.Д. Білик, Л.Д Буряк та ін.; - 6-е вид., перероб. Та доповн.. – К.: КНЕУ, 2006.–552 с.
4. Непочатенко О.О. Фінанси підприємств. Навчальний посібник. –К.: Центр учбової літератури, 2011 – 328 с.
5. Філімоненков О.С. Фінанси підприємств: Навчальний посібник. – К.:Кондор, 2007. – 400 с.
6. Шморгун Н.П., Головка І.В. Фінансовий аналіз. Навчальний посібник. – К.: ЦНЛ, 2006. – 528 с.
7. Жолонський Є. Фінансово-економічний аналіз бізнесу промислових компаній. – Х.: Фактор, 2007. – 320 с.
8. Шиян Д.В., Строченко Н.І. Фінансовий аналіз:Навчальний посібник. – К.: вид-во А.С.К., 2003 – 240 с.

Хістева О.В., Ходова Г.О.

## НЕДЕРЖАВНІ ПЕНСІЙНІ ФОНДИ: ОЦІНКА ВАРТОСТІ АКТИВІВ У ЧАСІ

У сучасних умовах нестабільності економічних процесів важливого значення набуває диверсифікація фінансових потоків, як на макро-, так і на макрорівнях. Тому для забезпечення належного рівня життя непрацездатного населення все частіше застосовують інструменти недержавного пенсійного страхування. Але в Україні система недержавного пенсійного забезпечення не має належного поширення серед громадян через низку перешкод, що потребують швидкого та комплексного рішення для подальшого реформування пенсійної системи. Цим і зумовлена актуальність обраної теми.

Серед вітчизняних авторів ця проблема є дуже поширеною, зокрема її розгляду присвячені роботи таких науковців: Рад Н.С., Якименко Г.Н., Омелянович Л.О., Руденок О.Ю., Лондар С.Л., Лондар Л.П., Ткаченко Н.В., Ціанковська Н.А., Камінський А.Б., Леонов Д.А., Ломовацька Я.В., Коваль О.П. та інші.

Метою дослідження є визначення теоретичних основ функціонування недержавного пенсійного забезпечення та методології оцінки пенсійних активів у часі. Відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [1] недержавне пенсійне забезпечення може здійснюватися недержавними пенсійними фондами, страховими компаніями, банківськими установами.

Слід розуміти, що суб'єкти недержавного пенсійного забезпечення не тільки мають накопичувати кошти учасників та виплачувати їх за певною пенсійною програмою, але й забезпечувати додатковий дохід від інвестування коштів.

Виходячи з того, що термін вкладання пенсійних активів є достатньо тривалим, інфляційні процеси можуть звести нанівець інвестиційний дохід та знецінити основну суму пенсійних активів. Для того щоб оцінити ефективність інвестиційної політики та доцільність участі у недержавному пенсійному забезпеченні необхідною є оцінка вартості пенсійних активів у часі.

Для того, щоб визначити реальну вартість загальної суми пенсійних вкладів на початок здійснення першої пенсійної виплати необхідно скоригувати її вартість з урахуванням накопиченого темпу інфляції за період сплати внесків конкретним вкладником. У такому випадку реальна вартість за формулою визначення теперішньої вартості з урахуванням коригування на темп інфляції 1.1:

$$PV = \frac{FV}{I} * 100\% \quad 1.1$$

де  $PV$  - реальна( теперішня) вартість активів;

$FV$  - майбутня вартість активів;

$I$  - накопичений індекс інфляції;



Під накопиченим індексом інфляції слід розуміти відношення індексу споживчих цін року, у якому відбувається перша пенсійна виплата, та року першого пенсійного внеску. Такий розрахунок є досить зручним, але не надає точного результату та може бути застосований лише у випадку, коли вся сума пенсійних внесків була внесена протягом одного року.

Таким чином ми визначимо реальну вартість пенсійних активів, скориговану на темп інфляції. Виходячи з цього, зрозуміло, що інвестиційний дохід має бути вищий за середній темп інфляції для того, щоб підвищувати вартість пенсійних активів у часі.

Наразі у системі недержавного пенсійного забезпечення для оцінки вартості пенсійних активів використовується показник чистої вартості одиниці пенсійних активів. Відповідно до ст.1 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [1] чиста вартість одиниці пенсійних активів - розрахункова вартість одиниці пенсійних активів, що визначається шляхом ділення чистої вартості активів на загальну кількість одиниць пенсійних активів на день підрахунку. Чиста вартість одиниці пенсійних активів обчислюється у розрізі сум коштів учасників недержавного пенсійного забезпечення та учасників накопичувальної системи пенсійного страхування у порядку, встановленому Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. Чиста вартість одиниці пенсійних активів на день надходження першого пенсійного внеску до пенсійного фонду встановлюється у розмірі 1 гривня.

Отже, проаналізувавши динаміку темпів інфляції на чистоті вартості пенсійних активів, можемо провести аналіз ефективності функціонування недержавних пенсійних фондів з позиції вартості грошей у часі. Аналіз проведений на основі показників діяльності Відкритого недержавного пенсійного фонду «Соціальний стандарт», Корпоративного недержавного пенсійного фонду «Чорноморнафтогаз», Професійного недержавного пенсійного фонду «Шахтар» і наведений у табл. 1

Таблиця 1

## Динаміка чистої вартості одиниці пенсійних активів

	За грудень:			
	2008 року	2009 року	2010 року	2011 року
ВНПФ "Соціальний стандарт"	1,2772	1,862	2,254	1,9084
КНПФ "Чорноморнафтогаз"	1,1933	1,4112	1,497	1,4969
ПНПФ "Шахтар"	0,8838	0,9162	1,0102	0,9059
Темп інфляції (до попереднього року)	1,223	1,123	1,091	1,046

Отже, з табл. 1 видно, що діяльність ПНПФ «Шахтар» є неефективною, адже чиста вартість одиниці пенсійних активів у 2008, 2009 та 2011 році менша за 1. Це свідчить, що пенсійний фонд має великі обсяги зобов'язань виплат та низький рівень інвестиційного прибутку. Тобто у майбутньому пенсійний фонд не зможе забезпечити пенсійні виплати високої купівельної спроможності. Наявно динаміка чистої вартості пенсійних активів обраних пенсійних фондів наведено на рис. 1.

КНПФ «Чорноморнафтогаз» має тенденцію до поступового нарощення чистої вартості одиниці пенсійних активів з 1,1933 у грудні 2008 року до 1,4969 у грудні 2011 року. Така динаміка свідчить про ефективність діяльності недержавного пенсійного фонду та можливість забезпечити пенсійні виплати у майбутньому з урахуванням інфляції.

Найкращі результати діяльності отримано ВВПФ «Соціальний стандарт» у 2010 році чиста вартість одиниці пенсійних активів мала найвище значення за весь досліджуваний період і склала 2,254, що свідчить про те, що на одну гривню пенсійних внесків приходиться більш ніж 2 грн. пенсійних активів. Тому підприємство здатне забезпечувати у майбутньому пенсійні виплати, що перевищуватимуть темп інфляції.

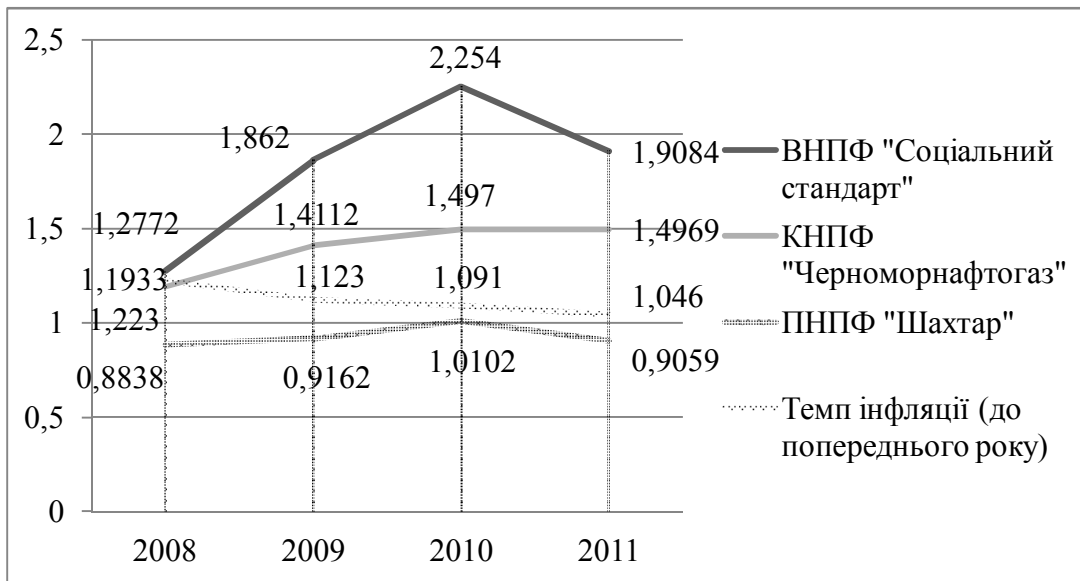


Рис.1 – Динаміка чистої вартості одиниці пенсійних активів, грн..

Отже, з досліджуваних недержавних пенсійних фондів ПНПФ «Шахтар» має негативні результати, які свідчать про те, що майбутня вартість пенсійних активів зазначеного фонду буде значно нижча у теперішніх цінах. Це свідчить про недоцільність пенсійних внесків до фонду. Тому що є висока ймовірність не лише зменшення реальної вартості активів, але й їх втрати.

Тому для покращення результатів діяльності, що виражені у чистій вартості пенсійних активів ПНПФ «Шахтар» рекомендовано:

1. широка диверсифікація інструментів фінансового ринку, що є об'єктами інвестування пенсійних активів;
2. збільшення витрат щодо ефективного управління пенсійними активами;
3. пріоритет в інвестуванні інструментам фінансового ринку з низьким рівнем ризику;
4. пріоритет реальних інвестицій над фінансовими;
5. пріоритет інвестування в акції вітчизняних підприємств.

**Література**

1. Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення ” від 09.07.2003 № 1057-IV із змін. та доповн. N 3668-VI від 08.07.2011 // Законодавство України [Електронний ресурс] / Верхов. Рада України. – Електрон. дані. – К. : Упр. комп'ютериз. систем Апарату Верхов. Ради України, 1996-2012. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1057-15> - Назва з екрану.
2. Положення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку «Про порядок визначення чистої вартості активів недержавного пенсійного фонду (відкритого, корпоративного, професійного)» від 25.01.2005 № 96/10376 зі змін. та доповн. № 333 від 28.02.2012// Законодавство України [Електронний ресурс] / Верхов. Рада України. – Електрон. дані. – К. : Упр. комп'ютериз. систем Апарату Верхов. Ради України, 1996-2012. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0096-05>- Назва з екрану.
3. Лондар С.Л., Лондар Л.П. Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні // Фінанси України. – 2011. – № 9. – С. 45 – 58.

## ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

1. *Авраменко Ганна Ігорівна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, асистент кафедри економіки і менеджменту

2. *Ажажа Марина Андріївна* – кандидат наук з державного управління, доцент, Запорізька державна інженерна академія, м. Запоріжжя, доцент кафедри «Менеджменту організацій»

3. *Андрущенко Наталія Олександрівна* – кандидат педагогічних наук, доцент, Київський національний торговельно-економічний університет Вінницький торговельно-економічний інститут, м. Вінниця

4. *Антоненко Валентина Миколаївна* – кандидат економічних наук, доцент, Донецький національний технічний університет, м. Донецьк, доцент кафедри «Фінансів і банківської справи»

5. *Антонюк Дмитро Анатолійович* – кандидат технічних наук, Запорізька торгово-промислова палата, м. Запоріжжя, віцепрезидент

6. *Ардатов Віктор Миколайович* – Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, аспірант, старший викладач кафедри товарознавства і експертизи непродовольчих товарів

7. *Атаєва Елена Алимовна* – доцент кафедри економіки підприємств і менеджмента УНППИ УИПА, канд. екон. наук, г. Артемовск

8. *Атаманчук Заріна Арсенівна* – викладач кафедри міжнародних економічних відносин Львівської комерційної академії, м. Львів

9. *Бабенко Вікторія Анатоліївна* – старший викладач кафедри «Національної економіки» Національного університету «Одеська юридична академія», м. Одеса

10. *Баранцева Світлана Михайлівна* – доцент кафедри прикладної економіки, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, кандидат економічних наук, доцент

11. *Бачуріна Ярослава Павлівна* – Красноармійський індустріальний інститут ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, асистент кафедри «Геотехнології і охорона праці»

12. *Бедрик Ксенія Олександрівна* – Таврійський національний університет ім. В.І. Вернадського, місто Симферопіль, аспірант

13. *Березюк Юлія Олексіївна* – Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету, м. Вінниця, студентка групи МО-32

14. *Білецька Людмила Леонідівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, старший викладач кафедри «Соціально-гуманітарної підготовки»

15. *Боднар Ірина Романівна* – кандидат економічних наук, доцент, Львівська комерційна академія, м. Львів, доцент кафедри «Міжнародних економічних відносин»

16. *Болотна Оксана Володимирівна* – кандидат економічних наук, Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна, м. Харків, доцент кафедри маркетингу та менеджменту ВЕД

17. *Борис Надія Миколаївна* – Національний лісотехнічний університет України, м. Львів, аспірант кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності

18. *Браташ Олена Олексіївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, асистент кафедри «Геотехнологій і охорони праці»

19. *Будакова Марина Сергіївна* – Донецький національний університет економіки та торгівлі імені М. Туган-Барановського, м. Донецьк, студентка

20. *Букреев Ігор Олександрович* – Кримський інженерно-педагогічний університет, кафедра «Облік та аудит», аспірант, місто Симферопіль

21. *Бурлака Дар'я Володимирівна* – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, студентка

22. *Бутирїна Віра Миколаївна* – кандидат економічних наук, доцент, Таврійський національний університет ім. В.І. Вернадського, м. Симферопіль, доцент кафедри «Фінансів підприємства і страхування»

23. *Василишина Любов Миколаївна* – Донецький національний технічний університет, м. Донецьк, асистент кафедри «Менеджменту та господарського права»

24. *Васильчишин Олександра Богданівна* – кандидат технічних наук, доцент, Тернопільський національний економічний університет, м. Тернопіль, доцент кафедри «Банківського менеджменту та обліку»

25. *Весельська Олена Валеріївна* – Житомирський державний технологічний університет, м. Житомир, студентка групи ЗМО-12м

26. *Вискребець Ольга Валентинівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПР-11м

27. *Вірич Світлана Олександрівна* – кандидат технічних наук, доцент, Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого

навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, завідувач кафедри «Інженерна механіка»

28. *Войченко Тетяна Олександрівна* – кандидат економічних наук, доцент, Київська державна академія водного транспорту ім. Гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного, м. Київ, доцент кафедри «Економіка і менеджмент»

29. *Вторенко Тетяна Борисівна* – Придунайська філія МАУП, м. Ізмаїл, студентка групи Ф212-9-09 Б1ОА (4о,д)

30. *Гамуга Олена Борисівна* – Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського, студентка групи Е – 319, м. Миколаїв

31. *Гвасалія Діана Соломонівна* – Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, аспірант кафедри «Фінансів»

32. *Гелюх Людмила Іванівна* – Донецький університет економіки та права, м. Донецьк, викладач кафедри «Фінансів»

33. *Глухова Наталя Володимирівна* – Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету, м. Вінниця, студентка групи МО-32

34. *Гого Володимир Бейлович* – доктор технічних наук, професор, Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, завідувач кафедрою „Природничі науки”

35. *Головачук Тетяна Іванівна* – Чернівецький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету, кафедри економіки підприємства, м. Чернівці

36. *Грабчук Михайло Валерійович* – Інститут економіки промисловості академії наук України (ІЕП НАН України), м. Донецьк, аспірант

37. *Гречко Надія Василівна* – Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків, доцент кафедри економічної кібернетики та інформаційних технологій

38. *Гришина Анастасія Вікторівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МОА-12м

39. *Грязнов Ігор Олександрович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ЕПР – 09

40. *Гут Любов Василівна* – доцент, Чернівецький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-

економічного університету, завідувач кафедри економіки підприємства, м. Чернівці

41. *Давидюк Юлія Володимирівна* – кандидат економічних наук, доцент, заступник завідувача кафедри менеджменту, Житомирський державний технологічний університет, м. Житомир

42. *Долженко Вікторія Едуардівна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПР-09

43. *Доломанова Крістіна Юріївна* – Донецький університет економіки і права, м. Донецьк, аспірант кафедри «Фінанси»

44. *Драчук Юрій Захарович* – доктор економічних наук, Інститут економіки промисловості НАН України, м. Донецьк, провідний науковий співробітник

45. *Дутчак Олена Іванівна* – кандидат історичних наук, викладач кафедри туризму і рекреації Інституту туризму Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, м. Івано-Франківськ

46. *Єрмоленко Олексій Геннадіович* – кандидат економічних наук, доцент, Таврійський національний університет ім. В.І. Вернадського, м. Симферопіль, доцент кафедри «Економічної теорії»

47. *Журавка Андрій Вікторович* – кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків, доцент кафедри економічної кібернетики та інформаційних технологій

48. *Жусь О.М.* – старший викладач кафедри «Економіка підприємства», Одеська державна академія будівництва та архітектури, м. Одеса

49. *Зайкіна Валентина Володимирівна* – Хмельницький університет управління та права, доцент кафедри математики, статистики та інформаційних технологій, кандидат фізико-математичних наук, доцент, м. Хмельницький

50. *Зими́на Марія Владимірова* – Придунайський філія МАУП, м. Ізмаїл, студентка групи БЗОА

51. *Зубарев Сергій Володимирович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ЕПР-09

52. *Зубенко Юрій Данилович* – кандидат економічних наук, доцент, Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, доцент кафедри «Економіки та менеджменту»

53. *Іваненко Лілія Вікторівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, старший викладач кафедри «Економіки і менеджменту»

54. *Іванова Наталія Володимирівна* – кандидат економічних наук, доцент, Чернігівський державний технологічний університет, м. Чернігів, доцент кафедри менеджменту та державного управління

55. *Ігнатова Олена Анатоліївна* – кандидат економічних наук, ПВНЗ «Донецький університет економіки та права», м. Донецьк, доцент кафедри «Фінансів»

56. *Ісаєнков Костянтин Олександрович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи МО-12

57. *Ісаєнков Олександр Олександрович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, старший викладач кафедри «Геотехнологій і охорони праці»

58. *Іщенко Денис Вікторович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, магістр групи ЕПР-12м

59. *Каменська Оксана Олексіївна* – Приватний вищий навчальний заклад «Донецький університет економіки та права», доцент кафедри «Облік, аудит та економічного аналіз»

60. *Карімов Геннадій Іванович* – кандидат економічних наук, доцент, Дніпродзержинський державний технічний університет

61. *Карпущин Наталія Іванівна* – Тернопільський національний економічний університет, м. Тернопіль, доцент кафедри фінансів

62. *Кібальчич Олександр Олегович* – Дніпродзержинський державний технічний університет, м. Дніпродзержинськ, студент групи МіА-09

63. *Кібальчич Олександр Олегович* – Дніпродзержинський державний технічний університет, м. Дніпродзержинськ, студент групи МіА-09, м. Дніпродзержинськ

64. *Кійко Юлія Олександрівна* – студентка Європейського університету, м. Донецьк

65. *Ковалев Валерій Николаевич* – зав. кафедрою економіки підприємств і менеджменту Учебно-научного професійно-педагогічного інституту (УНППІ) Української інженерно-педагогічної академії (УИПА), доктор економічних наук, професор



66. *Коваленко Ірина Володимирівна* – Київський національний торговельно-економічний університет, аспірант кафедри «Бухгалтерського обліку»

67. *Коваль Тетяна Станіславівна* – Київський національний торговельно-економічний університет Вінницький торговельно-економічний інститут, м. Вінниця, студентка групи ДФК-11д

68. *Козлова Аліна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-09

69. *Козлова Людмила Вікторівна* – Донбаська Національна Академія Будівництва та Архітектури, м. Макіївка, асистент кафедри «Економіка підприємств»

70. *Колесник Інна Валеріївна* – кандидат економічних наук, доцент, Донецький національний університет, м. Донецьк, доцент кафедри «Економічної теорії»

71. *Колмакова Олена Миколаївна* – кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків, доцент кафедри економіки

72. *Коломоєць Олександр Володимирович* — старший викладач кафедри ГіОП КІ ДВНЗ ДонНТУ м. Красноармійська

73. *Конова Лідія Анатоліївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-09

74. *Коновалова Анастасія Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, групи ЕПР-11м

75. *Копистира Арсеній Миколайович* – кандидат економічних наук, доцент, Київський Національний Університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, доцент кафедри світового господарства і міжнародних економічних відносин

76. *Копняк Наталія Іванівна* – кандидат економічних наук, доцент Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ, м. Вінниця

77. *Корнеева Тетяна Іванівна* – Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган – Барановського, м. Донецьк, аспірант кафедри бухгалтерського обліку

78. *Коробський Руслан Владиславович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, старший викладач кафедри «Економіка і менеджмент»

79. *Косова Ганна Михайлівна* – кандидат технічних наук, доцент, Європейський університет, Севастопольська філія, м. Севастополь

80. *Котенко Ольга Юріївна* – Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків, студентка групи ЕКБ-50

81. *Котис Наталія Володимирівна* – Тернопільський національний економічний університет, м. Тернопіль, кандидат економічних наук, викладач кафедри державного і муніципального управління

82. *Кочешкова Ірина Миколаївна* – Інститут економіки промисловості НАН України, м. Донецьк, головний економіст

83. *Кравець Анна Андріївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-09

84. *Кривицька Наталія Юріївна* – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки ІЕМ, Національний авіаційний університет, м. Київ

85. *Кропивіна Наталія Дмитрівна* – Красноармійський навчально-виховний комплекс, м. Красноармійськ, учениця 11 класу

86. *Кузьменко Сергій Іванович* – Державна казначейська служба України, начальник відділу, м. Київ, Національний науковий центр „Інститут аграрної економіки”

87. *Кукишинова Катерина Геннадіївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ОПГ-11м

88. *Куликова Ольга Володимирівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», с.Гришине, студентка групи МО-09

89. *Кунєва Ірина Ігорівна* – студентка, Одеська державна академія будівництва та архітектури, група ЕП-503с, м. Одеса

90. *Лазівський Сергій Сергійович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ГС-11-13

91. *Ларіна Тетяна Федорівна* – кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний університет внутрішніх справ, м. Харків, доцент кафедри гуманітарних та економічних дисциплін

92. *Левченко Анастасія Олексіївна* – Донецький національний технічний університет, м. Донецьк, студентка групи ЕФК-12м

93. *Лисенко Світлана Миколаївна* – кандидат економічних наук, доцент, Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, завідувач кафедри «Економіка і менеджмент»

94. *Литвин Антон Юрійович* – Донецький університет економіки та права, доцент кафедри фінансів, кандидат наук з державного управління, доцент, м. Донецьк

95. *Лихацька Ольга Валеріївна* – Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ, студентка групи БПО-09

96. *Лозовський Олександр Миколайович* – кандидат економічних наук, доцент, Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету, м. Вінниця, доцент кафедри «Менеджменту та адміністрування»

97. *Лугова Вікторія Миколаївна* – кандидат економічних наук, Харківський національно-економічний університет, м. Харків, доцент кафедри соціології та психології управління

98. *Лях Ірина Іванівна* – Інститут економіки промисловості НАН України, м. Донецьк, науковий співробітник Інституту економіки промисловості НАН України

99. *Ляшок Наталія Юріївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, старший викладач кафедри «Економіки і менеджменту»

100. *Ляшок Олександр Ярославович* – Донецький національний університет, м. Донецьк, студент

101. *Ляшок Ярослав Олександрович* – директор Красноармійського індустріального інституту ДВНЗ «ДонНТУ», завідувач кафедри «Геотехнологій і охорони праці», кандидат технічних наук, доцент

102. *Малихіна Катерина Яківна* – кандидат філософських наук, доцент, Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Інститут економіки і менеджменту, м. Київ, доцент кафедри «Фінанси»

103. *Малишенко Вадим Анатолійович* – кандидат економічних наук, доцент, РВНЗ Кримський гуманітарний університет, м. Ялта

104. *Малишенко Костянтин Анатолійович* – кандидат економічних наук, доцент, РВНЗ Кримський гуманітарний університет, м. Ялта

105. *Маркович Ірина Богданівна* – кандидат економічних наук, Тернопільський національний технічний університет імені І.Пуллюя, асистент кафедри фінансів, обліку і контролю, м. Тернопіль

106. *Марцева Людмила Андріївна* – кандидат педагогічних наук, Вінницький технічний коледж, м. Вінниця, викладач

107. *Масло Яна Борисівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-09

108. *Машко Андрій Іванович* – кандидат економічних наук, доцент

кафедри «Фінансів», Тернопільський національний економічний університет

109. *Мельник Наталія Ігорівна* – Національний університет «Львівська політехніка», аспірант, м. Львів

110. *Мельникова Марина Віталіївна* – кандидат економічних наук, доцент, старший науковий співробітник ІЕП НАН України, м. Донецьк

111. *Менчаков В'ячеслав Олександрович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ОПГ-12м

112. *Мирошниченко Ганна Борисівна* – Донецький національний технічний університет, м. Донецьк, асистент кафедри «Менеджменту та господарського права»

113. *Моїсєєва Юлія Юрївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, асистент кафедри «Економіки і менеджменту»

114. *Моїсєєнко Лариса Миколаївна* – кандидат історичних наук, доцент, Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, доцент кафедри «Соціально-гуманітарна підготовка»

115. *Мосьондз Сергій Олександрович* – кандидат юридичних наук, доцент, проректор з навчальної та наукової роботи Університету сучасних знань, м. Київ

116. *Найбороденко Анна Володимирівна* – Придунайська філія МАУП, м. Ізмаїл, студентка групи Ф212-9-11 БЗОА (2о,д)

117. *Нестеренко Василь Миколайович* – кандидат технічних наук, доцент, Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний університет», м. Красноармійськ

118. *Нестеренко Лариса Олександрівна* – Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського доцент кафедри фінансів, м. Донецьк

119. *Нетребчук Лариса Олександрівна* – Київський національний торговельно-економічний університет, м. Київ, старший викладач кафедри банківської справи

120. *Николюк Віталій Петрович* – здобувач кафедри фінансів, Буковинського державного фінансово-економічного університету, м. Чернівці

121. *Нікіфоров Михайло Олександрович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донець-

кий національний технічний університет», студент групи ГС-10А-1, м. Красноармійськ

122. *Ніколаєнко Сергій Сергійович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ЕПР-09

123. *Новицька Оксана Вікторівна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, асистент кафедри «Економіки і менеджменту»

124. *Новохатська Ольга Олександрівна* – Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського, м. Симферопіль, студентка групи 502-ФМСБ

125. *Овсюк Ніна Василівна* – кандидат педагогічних наук, Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, м. Вінниця, доцент кафедри «Бухгалтерського обліку»

126. *Океме Елеоджо* – Харківський національний університет радіоелектроніки, м. Харків, аспірант кафедри економічної кібернетики

127. *Омельченко Олена Володимирівна* – Краматорський технологічний технікум, м. Краматорськ, викладач

128. *Орищин Тетяна Михайлівна* – кандидат економічних наук, доцент, Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, м. Івано-Франківськ, завідувач кафедрою «Фінанси»

129. *Орленко Анастасія Сергіївна* – Придунайська філія МАУП, м. Ізмаїл, студентка групи Ф241-9-11 БЗОА (2о,д)

130. *Павленко Наталія Вікторівна* – кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний університет внутрішніх справ, м. Харків, доцент кафедри гуманітарних та економічних дисциплін

131. *Павлова Валентина Андріївна* – доктор економічних наук, професор, Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпропетровськ, проректор з науково-педагогічної роботи та організації навчально-виховного процесу

132. *Пальмін Дмитро Петрович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ГС-09Б

133. *Пархоменко Марина Миколаївна* – Красноармійський індустріальний інститут ДВНЗ «ДонНТУ», м. Красноармійськ, асистент кафедри «Соціально-гуманітарна підготовка»

134. *Пашинський Дмитро Сергійович* – Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету, м. Вінниця, студент групи МР-41д

135. *Педько Ірина Анатоліївна* – кандидат економічних наук, до-

цент, Одеська державна академія будівництва та архітектури, м. Одеса, доцент кафедри «Економіки підприємства»

136. *Перечосова Ганна Валеріївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-09

137. *Петренко Ярослав Сергійович* – Красноармійський індустріальний інститут ДВНЗ «ДонНТУ», м. Красноармійськ, студент групи МО-09

138. *Петрова Наталія Миколаївна* – Національний авіаційний університет, м. Київ, студентка

139. *Плісак Тетяна Олександрівна* – кандидат економічних наук, доцент, Київський національний торговельно-економічний університет, м. Київ, доцент кафедри банківської справи

140. *Погромська Ірина Василівна* – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МОА – 11м

141. *Поліщук Наталя Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», асистент кафедри «Економіки і менеджменту», м. Красноармійськ

142. *Попов Олександр Олександрович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ГС-10А-1

143. *Прокопенко Олександр Юрійович* – ПВНЗ «Донецький університет економіки та права», м. Донецьк, аспірант

144. *Прудник Оксана Володимирівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-09

145. *Пуханов Олександр Олександрович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, старший викладач кафедри «Електромеханіки і автоматики»

146. *Пшенишна Лідія Михайлівна* – ДПТНЗ «Новоград-Волинський професійний ліцей», м. Новоград-Волинський, майстер виробничого навчання

147. *Рак Юлія Ігорівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПР-12м

148. *Ракицька Світлана Олегівна* – кандидат економічних наук,

доцент кафедри «Економіка підприємства», Одеська державна академія будівництва та архітектури, м. Одеса

149. *Ревуцька Алла Олександрівна* – аспірант ДВНЗ „Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, м. Умань

150. *Решетняк Тетяна Іванівна* – кандидат економічних наук, доцент, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, доцент кафедри стратегії підприємств

151. *Римарева Людмила Миколаївна* – старший викладач, Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету, м. Вінниця, кафедра менеджменту та адміністрування, старший викладач

152. *Романій Світлана Миколаївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», асистент кафедри «Геотехнологій і охорони праці»

153. *Рустамова Гунель Матлаб кизи* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МОА-12м

154. *Рябов Сергій Анатолійович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ЕПР-11м

155. *Рязанцев Микола Олександрович* – доцент, кандидат технічних наук, Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, кафедра «Розробка пластових родовищ»

156. *Рязанцева Анастасія Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ГС-10(Б)

157. *Самофалова Тетяна Володимирівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, старший викладач кафедри «Соціально-гуманітарна підготовка»

158. *Сасіна Людмила Олександрівна* – кандидат економічних наук, доцент кафедри соціології та психології управління Харківського національного економічного університету, м. Харків

159. *Свиридова Діана Євгенівна* – Європейський університет, Севастопольська філія, м. Севастополь, студентка групи \_У-31д

160. *Сергеева Юлія Іванівна* – Красноармійський індустріальний

інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-09

161. *Сергієнко Людмила Григорівна* – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», декан ФТЮВ, кандидат педагогічних наук, доцент, м. Красноармійськ

162. *Сердюк Інна Володимирівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-09

163. *Серіков Денис Олександрович* – аспірант кафедри соціології та психології управління Харківського національного економічного університету, м. Харків

164. *Сидоров Артем Андрійович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ЕПР-10

165. *Силкіна Юлія Олегівна* – кандидат економічних наук, Київський національний торговельно-економічний університет, м. Київ, старший викладач кафедри «Менеджменту»

166. *Сименко Олена Василівна* – кандидат технічних наук, доцент, Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний університет», м. Красноармійськ, завідувач кафедри «Електромеханіка і автоматика»

167. *Синявський Віталій Сергійович* – Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету, м. Вінниця, спеціальність «Маркетинг на ринку товарів та послуг», студент групи МР-41д

168. *Сироватченко Вікторія Олексіївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу „Донецький національний технічний університет”, м. Красноармійськ, старший лаборант кафедри „Природничі науки”

169. *Сізова Наталія Дмитрівна* – доктор фізико-математичних наук, професор, Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків, професор кафедри «Економічної кібернетики та інформаційних технологій»

170. *Сікорака Ліна Анатоліївна* – Житомирська філія ПВНЗ «Європейський університет», м. Житомир, старший викладач кафедри економіки та менеджменту

171. *Скалозуб Олена Миколаївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький



національний технічний університет», м. Красноармійськ, асистент кафедри «Соціально-гуманітарна підготовка»

172. *Скальська Катерина Валеріївна* – Придунайська філія Міжрегіональної академії управління персоналом, м. Ізмаїл, студентка групи ТУпд-10-11-МУЕП, Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова, магістр

173. *Скорик Анна Тарасівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПР-09

174. *Скрипка Анастасія В'ячеславівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПР-12с

175. *Скрипка В'ячеслав Михайлович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу „Донецький національний технічний університет”, м. Красноармійськ, старший викладач кафедри „Економіка і менеджмент”

176. *Смачило Валентина Володимирівна* – кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний університет будівництва та архітектури м. Харків, доцент кафедри економіки

177. *Смирнов Євген Миколайович* – доцент кафедри прикладної економіки, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, кандидат економічних наук

178. *Смирнов Ігор Георгійович* – доктор географічних наук, професор, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, професор кафедри країнознавства та туризму

179. *Смірнов Віктор Вікторович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, магістр, випускник кафедри «ЕіМ»

180. *Смірнова Тетяна Віталіївна* – Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків, студентка групи ЕКБ-31

181. *Снігур Руслан Валерійович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ЕПР-09

182. *Соколенко Сергій Ігорович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний університет», м. Красноармійськ, студент групи МО-10

183. *Соловцов Петро Олексійович* – кандидат технічних наук,

доцент Донецької філії Європейського університету, м. Донецьк

184. *Солодовник Ганна Валеріївна* – кандидат технічних наук, Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків, доцент кафедри «Економічної кібернетики та інформаційних технологій»

185. *Солодовник Тетяна Валеріївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-10

186. *Сорокін Костянтин Юрійович* – Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків, студент групи ЕКБ-51

187. *Стативка Ольга Миколаївна* – викладач кафедри соціології та психології управління Харківського національного економічного університету, м. Харків

188. *Сташко Олександр Сергійович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи МО-10

189. *Стельмаш Анастасія Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-10

190. *Стожок Людмила Григорівна* – кандидат економічних наук, Інститут економіки та менеджменту Відкритого міжнародного університету розвитку людини „Україна”, м. Київ, доцент кафедри «Фінансів»

191. *Столярова Вікторія Василівна* – доктор філософії в галузі економіки, провідний науковий співробітник, Інститут фізичної економіки ім. С.А.Подолінського, м. Київ, провідний науковий співробітник

192. *Стреблянська Ірина Анатоліївна* – Інститут економіки промисловості НАН України, м. Донецьк, аспірант Інституту економіки промисловості НАН України

193. *Султанова Ельвіра Хамітівна* – Донбаська Національна Академія Будівництва та Архітектури, м. Макіївка, студентка групи ЕП-15м

194. *Татарикова Діана Анатоліївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МОА-12 м

195. *Тимчук Олександр Йосипович* – викладач кафедри «Фінансів», Тернопільський національний економічний університет

196. *Тішин Роман Олександрович* – Державний Макіївський науково-дослідний інститут з безпеки робіт у гірничій промисловості, аспірант

197. *Топоркова Аліса Сергіївна* – Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, м. Вінниця, студентка групи ОАП-51дм

198. *Трунов Дмитрій Николаевич* – Производственное структурное подразделение «Шахтоуправление «Белозёрское» ООО «ДТЭК Добропольеуголь», г. Белозёрское, горный мастер

199. *Трушкіна Наталія Валеріївна* – Інститут економіки промисловості НАН України, м. Донецьк, молодший науковий співробітник

200. *Тютюнник Наталія Семенівна* – старший викладач кафедри «Фінанси та статистика» Донецького інституту «МАУП», аспірант ДонУЕП

201. *Утка Алла Анатоліївна* – начальник відділу обліку надходження платежів управління Пенсійного фонду України в м. Красноармійську та Красноармійському районі Донецької області

202. *Ушкварок Дар'я Анатоліївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-10

203. *Фоменко Ганна Григорівна* – аспірант Донецького університету економіки та права, м. Донецьк, асистент кафедри фінансів

204. *Фоміна Аліна Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-10

205. *Халецький Андрій Вікторович* – кандидат наук з державного управління, Донецька облдержадміністрація, перший заступник начальника Головного управління взаємодії з громадськістю та у справах національностей і релігій

206. *Хістева Олена В'ячеславівна* – кандидат економічних наук, доцент, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського доцент кафедри фінансів, м. Донецьк

207. *Ходова Ганна Олександрівна* – Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського студентка групи Фін-08-МБ, м. Донецьк

208. *Холіч Іван Валерійович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ГС-10-1з

209. *Хорунжак Надія Михайлівна* – кандидат економічних наук,

доцент, Тернопільський національний економічний університет, м. Тернопіль

210. *Цветнова Оксана Володимирівна* – асистент кафедри «Економіка і менеджмент» Красноармійського індустріального інституту Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ

211. *Циганок Катерина Володимирівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-09

212. *Ціщик Роман Володимирович* – Тернопільський національний економічний університет, м. Тернопіль, кандидат економічних наук, доцент кафедри економічного аналізу і статистики

213. *Чайковська Ольга Василівна* – кандидат економічних наук, доцент, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського доцент кафедри фінансів, м. Донецьк

214. *Черенков Михаил Николаевич* – доктор філософських наук, професор кафедри культурології Інститута філософського образования и науки Национального педагогического университета имени М. П. Драгоманова

215. *Чеховська Валерія Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», Красноармійськ, студентка групи МОА-12 м

216. *Чуб Ольга Володимирівна* – Харківський національний університет радіо електроніки, м. Харків, аспірантка кафедри економічної кібернетики

217. *Шамановський Володимир Васильович* – Донецький національний технічний університет, м. Донецьк, магістрант

218. *Шарчук Світлана Іллівна* – Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету, м. Вінниця, студентка групи МО-32

219. *Шинкаренко Ірина Валентинівна* – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, старший викладач кафедри Соціально-гуманітарної підготовки. викладач-методист, «Відмінник освіти України»

220. *Шинкарюк Оксана В'ячеславівна* – кандидат економічних наук, Український державний університет фінансів та міжнародної торгівлі, м. Київ, доцент кафедри «Міжнародних фінансів»

221. *Школяренко Ольга Олександрівна* – кандидат економічних наук, доцент кафедри ЕіМ, Красноармійський індустріальний інститут

ДонНТУ ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ

222. *Шульга Марія Олександрівна* – Класичний приватний університет, м. Запоріжжя, аспірант кафедри «Економіка підприємства»

223. *Щербакова Катерина Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПР-09

224. *Щербата Оксана Степанівна* – Національний авіаційний університет, студентка групи ФЕП, м. Київ

225. *Юсипук Андрій Олександрович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ГС-10-4з

226. *Юсипук Юлія Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, асистент кафедри «Геотехнологій і охорони праці»

227. *Якушев Олександр Володимирович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи МОА-11м

228. *Ястребцева Анастасія Валерьевна* – Национальный Исследовательский университет "Высшая школа экономики", г. Москва, PhD, кандидат философских наук, доцент кафедры истории философии факультета философии

229. *Яцюк Микола Миколайович* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, старший викладач кафедри «Соціально-гуманітарної підготовки»

*Наукове видання*

# **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО І СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ**

**ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ  
II Всеукраїнської науково-практичної конференції**

**м. Красноармійськ, 20 грудня 2012р.**

**ТОМ I**

*Мовою оригіналу*

Підписано до друку 06.12.2012. Формат 60x84<sup>1/16</sup>  
Обл.-вид. арк. 19,8. Ум.-друк. арк. 19,30  
Друк лазерний. Наклад 200 прим. Зам. № 1902

Видавництво ТОВ «Світ книги»  
Св. про держреєстрацію ДЦ №165 від 18.01.2012 р.  
83049, м. Донецьк, вул. Єрмолая Жукова, буд. 56  
для листів: 83001, м. Донецьк, вул. Артема, 72а, а/с 3591  
Тел.: (062) 381-73-47, (095) 163-76-40  
e-mail: svitknigi.2012@ukr.net

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