

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
КРАСНОАРМІЙСЬКИЙ ІНДУСТРІАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ  
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ СУЧАСНИХ ЗНАНЬ  
УКРАЇНСЬКА ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ  
ІНСТИТУТ ФІЛОСОФСЬКОЇ ОСВІТИ І НАУКИ НПУ  
ІМ. М.П. ДРАГОМАНОВА**

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

## **ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ**

**всеукраїнської науково-практичної конференції  
присвяченої 90-річчю**

**ДЕРЖАВНОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ  
«ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ»**

**ТОМ I**

**м. Красноармійськ, 16 грудня 2011р.**

УДК 330.3+336+658  
ББК 65.9 (4УКР)

**Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції.** - В 2-х томах. – Т.1. - Красноармійськ: КП ДонНТУ, 2011. - 343 с.

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

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

Редакційна колегія:

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

Додонов Р.О. - д.ф.н., професор

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

Комп'ютерна верстка  
та обкладинка:

Коробський Р.В., ст. викладач

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

© Колектив авторів, 2011

## ЗМІСТ

<b>1. Актуальні проблеми економіки й соціології праці</b> .....	8
<i>Великочий В.С.</i>	
<b>ФЕСТИВАЛІ ЯК ПІДВИД Й ОДИН З ПЕРСПЕКТИВНИХ НАПРЯМІВ РОЗВИТКУ КУЛЬТУРНОГО ТУРИЗМУ В ІВАНО-ФРАНКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ</b> .....	8
<i>Давидюк І.В.</i>	
<b>ОБУСЛОВЛЕННЬОСТЬ СТРАТЕГІЧЕСКОГО ПЛАНІРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТУРИСТИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ВЫБОРОМ СТРАТЕГИИ ЕГО РАЗВИТИЯ</b> .....	11
<i>Загорулько В.М., Коваленко О.В.</i>	
<b>СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ ЯК НАСЛІДОК ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ</b> .....	13
<i>Звір В.В.</i>	
<b>ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ</b> .....	19
<i>Кравець А.А., Цветнова О.В.</i>	
<b>ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ ВАЖЕЛІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ</b> .....	23
<i>Перечосова Г.В., Цветнова О.В.</i>	
<b>УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ</b> .....	25
<i>Свицькарь Т.С., Менчаков В.А., Вирич С.А.</i>	
<b>АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ</b> .....	27
<i>Сергеева Ю.И., Цветнова О.В.</i>	
<b>ПРОБЛЕМА БЕЗРОБИТТЯ</b> .....	30
<i>Татарикова Д.А., Ляшок Н.Ю.</i>	
<b>ПРОБЛЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ</b> .....	33
<i>Шинкаренко І.В., Хацько Д.С.</i>	
<b>СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА</b> .....	37
<b>2. Актуальні проблеми управління персоналом, формування соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки</b> .....	41
<i>Анікеєва Г.М., Школяренко О.О.</i>	
<b>БЕЗРОБИТТЯ ТА ЙОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ</b> .....	41
<i>Берьозкіна А.Ю.</i>	
<b>МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗМІРІВ ФОНДІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ</b> .....	43
<i>Василенко А.І.</i>	
<b>ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ЇХ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ У СОЦІАЛЬНО ПРАВОВОМУ АСПЕКТІ</b> ...	47
<i>Ведерніков М. Д., Пешті А.П.</i>	
<b>СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ ХМЕЛЬНИЦЬКОГО РЕГІОНУ</b> .....	52
<i>Вороніна А.В., Колос К.В.</i>	
<b>МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ</b> .....	55
<i>Донець Л.И., Бужинская Е.Д., Пророчук Н.Ю.</i>	
<b>РЫНОК ТРУДА В УКРАИНЕ: ОСОБЕННОСТИ, ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ</b> .....	58
<i>Донець Л.И., Горбовська А.</i>	
<b>СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕБУДОВ</b> .....	61
<i>Драч О.І.</i>	
<b>МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	62
<i>Зелена М. І.</i>	
<b>ДОЦІЛЬНІСТЬ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТУ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ</b> .....	65

<i>Іваненко Л.В.</i> <b>МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ</b> .....	68
<i>Ляш О.І.</i> <b>ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ ІНДИКАТОРІВ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ</b> .....	72
<i>Ковалев В.Н., Атаева Е.А.</i> <b>ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СТРУКТУРЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ДОНЕЦКОМ РЕГИОНЕ</b> .....	75
<i>Конєва Ю.О., Яловець О.С.</i> <b>ДІАГНОСТИКА РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ - СОЦІАЛЬНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ</b> .....	84
<i>Коробський Р.В., Водолаженко О.</i> <b>СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ</b> .....	86
<i>Коробський Р.В., Москвінова В.В.</i> <b>МОТИВАЦІЯ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ</b> .....	89
<i>Коробський Р.В., Нагуляк М.Ю.</i> <b>СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ, ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ</b> .....	91
<i>Коробський Р.В., Янченко Г.В.</i> <b>ВПЛИВ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НА ВІДТВОРЮВАЛЬНІ ПРОЦЕСИ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ</b> .....	93
<i>Кравець А.А., Ляшок Н.Ю.</i> <b>МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ</b> .....	100
<i>Кривоберець Б.І., Лисенко Т.Ю.</i> <b>УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ</b> .....	102
<i>Ляшок Н.Ю.</i> <b>МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ</b> .....	105
<i>Ляшок О.Я.</i> <b>СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗА КОРДОНОМ</b> .....	109
<i>Мороз І.В.</i> <b>ДОГОВІР ПРО НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ: ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ</b> .....	111
<i>Павловская В.А.</i> <b>РАЗРАБОТКА МЕТОДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ</b> .....	115
<i>Поліщук Н.О.</i> <b>СПЕЦИФІКА СОЦІАЛЬНОЇ ДІАГНОСТИКИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ</b> .....	119
<i>Романенко Н.Г., Родина Ю.В.</i> <b>КАДРЫ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА: СУЩНОСТЬ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ</b> .....	122
<i>Себко Х.С., Лисенко С.М.</i> <b>ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ОСНОВІ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ</b> .....	124
<i>Сергеева Ю. І., Ляшок Н. Ю.</i> <b>УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ГОЛОВНІ ПОМИЛКИ УКРАЇНСЬКИХ КЕРІВНИКІВ</b> .....	128
<i>Сергиенко Л.Г., Цыганок С.И.</i> <b>АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ</b> .....	130
<i>Сердюк І.В., Ляшок Н.Ю.</i> <b>ПРОБЛЕМИ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО СКЛАДУ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ</b> .....	133
<i>Скрипка А.В., Скрипка В.М.</i> <b>ШЛЯХИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ПОДОЛАННЯ ЙОГО НЕГАТИВНИХ ТЕНДЕНЦІЙ В УКРАЇНІ</b> .....	136

<i>Смачило В.В., Губіна С.В.</i>	
<b>ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ</b> .....	139
<i>Суворов Ю.О.</i>	
<b>СУЧАСНЕ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН</b> .....	143
<i>Супонина А.О., Беличенко А.Ф.</i>	
<b>АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b> .....	146
<i>Табачкова Н.А., Берковська Т.Ю.</i>	
<b>МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ</b> .....	149
<i>Табачкова Н.А., Олійник Н.І.</i>	
<b>СУЧАСНА ДЕМОГРАФІЧНА СИТУАЦІЯ В УКРАЇНІ</b> .....	153
<i>Табачкова Н.А., Рак Ю.І.</i>	
<b>БОРІТЬБА З БІДНІСТЮ В УКРАЇНІ – ЗАПОРУКА ДОБРОБУТУ СУСПІЛЬСТВА</b> .....	156
<i>Чеснокова А.І.</i>	
<b>ВИКОРИСТАННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ</b> .....	161
<i>Чеховська В.О., Ляшок Н.Ю.</i>	
<b>ВИКОРИСТАННЯ ПСИХОЛОГІЇ НЕФОРМАЛЬНИХ ГРУП В ІНТЕРЕСАХ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ</b> ..	164
<i>Шинкаренко І.В.</i>	
<b>ФОРМИРОВАНИЕ УВАЖЕНИЯ К БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ КАК ОДНОЙ ИЗ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ</b> .....	166
<b>3. Теорія фінансового менеджменту, моніторинг і моделювання економічних та суспільних процесів</b> .....	170
<i>Зубарев С.В., Николаенко С.С.</i>	
<b>НЕКОТОРЫЕ СОВРЕМЕННЫЕ СРЕДСТВА МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ</b> .....	170
<i>Іваненко Л.В., Рустамова Г.М., Зубарев С.В.</i>	
<b>ВИКОРИСТАННЯ ОПТИМІЗАЦІЙНИХ ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНИХ МОДЕЛЕЙ В ПЛАНУВАННІ ВИРОБНИЧОЇ ПРОГРАМИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	173
<i>Іорданова Г.В., Рубан Т.Е.</i>	
<b>МОДЕЛЬ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ СТРУКТУРОЮ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	181
<i>Ляшок Н.Ю., Рустамова Г.М.</i>	
<b>БЮДЖЕТНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ВИЗНАЧЕННЯ, ПРИНЦИПИ, ФУНКЦІЇ</b> .....	185
<i>Матвиенко Е. Д.</i>	
<b>ПРАКТИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ</b> .....	189
<i>Морозова А.А., Матвійчук В.І.</i>	
<b>СУТНІСТЬ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ</b> .....	190
<i>Перечосова Г.В., Ляшок Н.Ю.</i>	
<b>АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ БЮДЖЕТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ</b> .....	193
<i>Стельмаш А.О., Лисенко С.М.</i>	
<b>ФОРМУВАННЯ ФОНДОВОГО РИНКУ ЯК ЧИННИК МАКРОЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН</b> .....	195
<i>Тимофеев В.О., Чуб О.І.</i>	
<b>ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ПЛАНУВАННЯ РОБІТ В ГАЛУЗІ ЖКГ</b> .....	199
<i>Шебанова Л.О., Манеров Г.М.</i>	
<b>РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТІЙКІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ</b> .....	202
<b>4. Системні основи інноваційного розвитку регіонів</b> .....	206
<i>Андрусів У.Я., Андрусів С.В.</i>	
<b>МЕХАНІЗМ АКТИВІЗАЦІЇ КЛАСТЕРІВ НА ПРИКЛАДІ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ</b> .....	206
<i>Білега О. В.</i>	
<b>РОЗВИТОК КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ РЕГІОНІВ ЧЕРЕЗ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ КЛАСТЕРІВ</b> .....	208

<i>Блохіна І.С., Сухоруков А.М.</i> <b>АКТИВІЗАЦІЯ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ В УКРАЇНІ ЗА СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВ</b> .....	211
<i>Вітер Т.О.</i> <b>ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ІМІДЖ ТА ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ УКРАЇНИ</b> .....	215
<i>Гончаренко Я. С., Ряднова І. В.</i> <b>ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ МИКОЛАЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ</b> .....	217
<i>Грязнов І.О., Скорик А.Т., Моїсеева Ю.Ю.</i> <b>ІНОЗЕМНІ ІНВЕСТИЦІЇ В УКРАЇНІ</b> .....	221
<i>Дутчак О.І.</i> <b>ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ УКРАЇНИ</b> ....	225
<i>Зубенко Ю.Д.</i> <b>РЕТРОСПЕКТИВА СИСТЕМНИХ НАУК</b> .....	228
<i>Зубенко Ю.Д., Олійник Н.І.</i> <b>МОЖЛИВОСТІ ВВЕДЕННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ІННОВАЦІЙ НА ПРИКЛАДІ ШАХТИ СТАХАНОВА</b> .....	230
<i>Ищенко Д.В., Моїсеева Ю.Ю.</i> <b>ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЕНЕРГЕТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ</b> .....	234
<i>Кальченко О.М.</i> <b>МЕХАНІЗМ ЗДІЙСНЕННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВАМИ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ</b> .....	236
<i>Кіщак І.Т., Корнева Н.О.</i> <b>ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ МИКОЛАЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ</b> .....	240
<i>Коробський Р.В., Чеховська В.О.</i> <b>ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ</b> .....	244
<i>Коробський Р.В., Сидоров А.А.</i> <b>ПРО ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ</b> .....	246
<i>Лихацька О.В.</i> <b>ДОЦІЛЬНІСТЬ ІНВЕСТУВАННЯ В АВТОМАТИЗАЦІЮ УПРАВЛІНСЬКОГО ПРОЦЕСУ У ВНЗ</b> .....	253
<i>Рак Ю.І., Моїсеева Ю.Ю.</i> <b>ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ</b> .....	255
<i>Скорик А.Т.</i> <b>СИСТЕМИ МАСОВОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ В КОМЕРЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ</b> .....	259
<i>Цибульська Е. І.</i> <b>ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНИХ КЛАСТЕРІВ В УКРАЇНІ</b> .....	263
<i>Шульженко В.В., Зубенко Ю.Д.</i> <b>ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ У РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	267
<i>Щербакова К.О., Моїсеева Ю.Ю.</i> <b>СУЧАСНИЙ СТАН ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ</b> .....	270
<i>Яремко А.М.</i> <b>ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ</b> .....	274
<b>5. Особливості функціонування сучасної фінансово-кредитної системи України</b> .....	279
<i>Волкова К.І.</i> <b>ПРОБЛЕМИ БАНКІВСЬКОГО СЕКТОРУ В ФІНАНСОВО-КРЕДИТНІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ</b> .....	279
<i>Ривак Н.О.</i> <b>ЗМІНИ ВІТЧИЗНЯНОГО ПОДАТКОВОГО ТА МИТНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА</b> .....	281
<i>Ролдугіна Ю.В., Ковальова І.В.</i> <b>ОСОБЛИВОСТІ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ БАНКІВ</b> .....	283

<i>Томашик А. С.</i> <b>ЗОЛОТОВАЛЮТНІ РЕЗЕРВИ ДЕРЖАВИ ЯК МЕТОД МОБІЛІЗАЦІЇ РЕСУРСІВ ДЛЯ СТАБІЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ</b> .....	287
<i>Тюрєнкова К.Ю.</i> <b>СУТНІСТЬ, ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ ТА ЗНАЧЕННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ</b> .....	289
<i>Ходова Г.О., Ковальова І.В.</i> <b>АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ У ДОНЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ</b> .....	293
<b>6. Інтеграція України у світові та регіональні економічні структури</b> .....	296
<i>Алексєєнко О.В.</i> <b>ЕФЕКТИВНІ ШЛЯХИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ У СВІТОВІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ ЕКОНОМІЧНІ СТРУКТУРИ</b> .....	296
<i>Дьяченко Н.И., Полищук Н.А.</i> <b>ДИАГНОСТИКА ФИНАНСИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРОГРАММ СОГЛАСНО ПРИНЦИПОВ КИОТСКОГО ПРОТОКОЛА</b> .....	298
<i>Ісаєнков О.О., Ляшок Я.О.</i> <b>ІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНИ ДО ЄС: ЕКОНОМІЧНИЙ І СОЦІАЛЬНИЙ АСПЕКТИ</b> .....	301
<i>Коваленко С.І.</i> <b>ІНТЕГРАЦІЙНА МОДЕЛЬ ТРАНСКОРДОННОГО РЕГІОНАЛІЗМУ</b> .....	303
<i>Комар Ю.А.</i> <b>ГЛОБАЛИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ</b> .....	306
<i>Маринчук С.Г.</i> <b>ВИКОРИСТАННЯ ОФШОРНИХ ТА ОНШОРНИХ ЗОН В УКРАЇНІ ДЛЯ МІНІМІЗАЦІЇ ПОДАТКОВОГО НАВАНТАЖЕННЯ</b> .....	309
<i>Приходченко Т.А.</i> <b>НАПРЯМКИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ У СВІТОВІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ ЕКОНОМІЧНІ СТРУКТУРИ</b> .....	314
<i>Финагина О.В., Манн Р.В.</i> <b>ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ИНФОРМАЦИИ</b> .....	317
<i>Чорна В.О.</i> <b>МІГРАЦІЙНА АКТИВНІСТЬ УКРАЇНСЬКИХ ГРОМАДЯН</b> .....	320
<b>ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ</b> .....	323

## 1. Актуальні проблеми економіки й соціології праці

*Великочий В.С.*

### **ФЕСТИВАЛІ ЯК ПІДВИД Й ОДИН З ПЕРСПЕКТИВНИХ НАПРЯМІВ РОЗВИТКУ КУЛЬТУРНОГО ТУРИЗМУ В ІВАНО-ФРАНКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

Івано-Франківська область – один з тих регіонів України, який визначив для себе пріоритетом розвиток туризму. При чому сьогодні, і на цьому слід наголосити особливо, туризм потрактовується владою на місцевому рівні як галузь господарювання, а не сфера діяльності. Під останньою, як правило, розуміють ряд заходів, можливо і системного характеру, які виконуються однак самодіяльним чином, за рахунок ініціативи самих виконавців.

Зазначимо, що всі вони, більшою чи меншою мірою лягли в основу Стратегії розвитку туризму в Івано-Франківській області до 2015 року та Регіональної цільової програми розвитку туризму в Івано-Франківській області [1], які успішно здійснюються.

Важливою складовою процесу розвитку туризму в краї, без сумніву, є й критерій збереженості та використання з туристичною, тобто пізнавальною, емоційно-чуттєвою метою об'єктів культурно-історичної спадщини, що складає основу так званого культурного чи культурно-пізнавального туризму.

У наукових колах, серед фахівців у галузі туризму досі не має єдиного підходу до визначення культурного туризму. Так, Закон України “Про туризм” дифініціює його як “культурно-пізнавальний”, надаючи статусу окремого виду туризму залежно від категорій осіб, які здійснюють туристичні подорожі (поїздки, відвідування), їх цілей, об'єктів, що використовуються або відвідуються, чи інших ознак” [2].

В Європі сьогодні більш поширеним є поняття “культурного туризму” під яким мають на увазі “активність осіб як в місцях їх туристичного перебування, так і постійного проживання, яка дозволяє пізнавати й отримувати новий досвід з життя інших людей, віддзеркалюючи їх суспільні звичаї, релігійні традиції, інтелектуальну думку, спадок, культурні прагнення і ті, що мають на меті задоволення людських потреб, а також очікувань в сфері культури”[3, с.9]. Під ним також розуміють “пересування осіб з їх постійного місця мешкання до місць культурних розваг з метою здобуття нової інформації і досвіду, а також задоволення власних потреб” [3, с.10].

Таким чином, за своєю суттю і змістом культурний туризм – це один з видів туризму, який покликаний задовольнити потреби людини в здобутті нової інформації щодо історико-культурного спадку обраного регіону подорожувань, в набутті нового досвіду в спілкуванні з місцевими жителями і пізнанні їх побуту, звичаїв, традицій, обрядів, мистецьких, літературних, архітектурних та інших надбань.

Безумовне лідерство серед підвидів культурного туризму на Івано-Франківщині займають фестивалі. Найбільш відомими з них - Гуцульський, іс-



торія якого налічує вже більше десятка років, Бойківський та Покутські фестивалі, які стали традиційними, Опільський фестиваль, який щойно заявив про себе, але обіцяє бути масштабним і значимим. До цієї ж когорти віднесемо і тематичні фестивалі: “Різдво в Карпатах”, “Бойківська ватра”, “Родослав”, “Карпатський вернісаж”, “Фестиваль ковалів”, етнофестиваль народної музики “Шешори” тощо. Всі вони, як правило, організовуються активними місцевими громадами за підтримки органів державної влади та місцевого самоуправління.

Не дивлячись на значні позитивні моменти, що безумовно мають місце при проведенні заходів подібного типу, все ж виокремимо вузькі місця і прогалини як організаційного, так і аналітичного характеру.

Так, послуговуючись лише загальним враженням від подій складно чітко й об’єктивно проаналізувати ефект від проведення дійства. А даних, отриманих в результаті здійснення економічного аналізу бодай по одному з таких заходів на сьогодні просто немає. Причина такого стану справ очевидна – жоден з організаторів дійств не ставив собі за мету здійснити такий аналіз, визначити позитивні моменти й прорахунки в організації, маркетинговій кампанії, фінансовому забезпеченні тощо. Тобто, жоден з організаторів фестивалів не мав на меті поставити їх провадження на професійну основу. Тут слід було б використати досвід і напрацьовані методики організаторів з країн європейського чи американського континенту, які, беручись за справу, системно підходять до її вирішення за принципом “наступний щорічний фестиваль розпочинається одразу по закінченні сьогоднішнього”. Як приклад можемо навести відомий півний фестиваль “Октоберфест” (Федеративна Республіка Німеччина), чи “Крокед роуд” (“Покручена дорога” – музичний фестиваль музики в стилі кантрі на території гір Апалач в Сполучених Штатах Америки).

Наголошуючи на цьому, маємо на увазі насамперед наступне. Тривалість існування, “живучість” будь-якого культурно-масового заходу залежить від того, наскільки він є самодостатнім. Адже залежність від прихильності влади, відсутність достатньої мотивації і віддачі для спонсорів, як уже неодноразово відбувалося, ставало на перешкоді не лише його розвитку, а й функціонуванню.

По-друге, на нашу думку, нагальною є потреба укрупнення за різними ознаками, вибудовування в певній часовій послідовності мережі чи кількох мереж культурно-масових заходів фестивального характеру. Це дозволить як оптимізувати сам процес їх проведення, так і залучити значно більшу кількість туристів, які, до прикладу, матимуть змогу побачити в короткий термін (впродовж 1,5-2 тижнів) не лише родзинки гуцульської, а й покутської, бойківської, опільської, лемківської культурно-історичної спадщини, тобто зможуть скласти для себе більш повну картину етнічної мозаїки Прикарпаття.

Водночас такий підхід мав би сприяти і тому, щоб місцеві громади, маючи на меті реалізувати свою активність в плані організації заходів культурно-мистецького характеру, робили це послідовно й ефективно, здобували досвід поступово й ґрунтовно. Адже не лише ризиковано, а й доволі авантюрно виглядають спроби одразу організувати фестиваль з претензіями на статус міжнародного у віддаленому селі, в якому проживає до 300 мешканців, цілковито

розраховуючи на матеріальну, фінансову допомогу й авторитет органів державної влади.

По-третє. Серед заходів подієвого характеру, які входять до культурного туризму на Прикарпатті важко на сьогодні виокремити відомі й значимі інші, окрім згаданих фестивалів. Приємним винятком може слугувати, хіба що щорічна мистецька акція “Карпатський (Яремчанський) потяг”, яка ставить собі за мету досягти конкретних культурно-пізнавальних і екологічних результатів [4]. Важливою складовою розвитку фестивального руху на Прикарпатті, на нашу думку, є залучення до використання під час заходів масового характеру об’єктів культурно-історичної спадщини з атрактивною метою. Створення і проведення на базі них різних за масштабністю заходів сприятиме як популяризації самих пам’яток, так і підтриманню їх в належному стані. При цьому слід зважати і на той факт, що в цьому плані існують вагомні проблеми загальнодержавного значення, зокрема на законодавчому рівні, подолати які самотужки жодну з регіонів окремо не під силу. Першим кроком в цьому напрямі слід вважати прийняття регіональної програми збереження пам’яток історії, архітектури і культури, термін дії якої розрахований до 2015 року. Відповідно до запланованих показників, обласна влада має на меті залучити понад 2,3 млн.грн. для сприяння збереженню і використанню з атрактивною метою пам’яток історії, архітектури й культури краю [5].

Важливо, на нашу думку, наголосити на участі громад, громадських організацій у розвитку культурного туризму в Івано-Франківській області. Яскравим прикладом в цьому плані є надзвичайно важливий проект “Музейне коло Прикарпаття” [6], метою якого стало усунення браку інформації про наявні в музеях експозиції, виставки та культурно-мистецькі заходи, які проводяться в регіоні, особливо наповнення програми перебування туристів так званим „інтелектуальним продуктом”. Впродовж одинадцяти місяців ініціаторами й виконавцями цього проекту було закумульовано значну інформацію про музеї області різного тематичного спрямування й підпорядкованості, яка на сьогодні є чи не найкращою. Вона, соєю чергою, є важливим підґрунтям для організації різноманітних форм проведення дозвілля, в тому числі й під час самих фестивалів. Таким чином, розвиток фестивального руху в Івано-Франківській області, як одній з провідних в Україні в плані використання туризму як галузі господарювання, знаходиться на стадії постійного й динамічного поступу. Перспективи його поширення й розвитку є очевидним, однак вимагають:

- системності у організації та проведенні;
- використання кращого досвіду країн європейського та північноамериканського континентів;
- стимулювання місцевою владою активності громад;
- створення можливостей для диверсифікації шляхів фінансування масових заходів;
- наукового обґрунтування організації та супроводу самих фестивалів з метою підвищення їх конкурентноздатності на загальнонаціональному ринку туристичного продукту; розширення форм культурно-масових заходів, як складо-

вої культурного туризму в краї для залучення більш широкого кола внутрішніх і зовнішніх туристів. При належному підході органів державної влади, місцевого самоврядування до вирішення окреслених проблем, постійній участі місцевих громад у цьому процесі, вважаємо, Івано-Франківщина здатна стати лідером в Україні не лише за кількістю туристів, які відвідують наш край, але й за якістю туристичних послуг.

### **Література**

1. Регіональна цільова програма розвитку туризму в Івано-Франківській області на 2011-2015 роки, схвалена розпорядженням Івано-Франківської обласної державної адміністрації від 07.02.2011 р.№49, затвердженої рішенням івано-Франківської обласної ради від 24.03.2011 р.№74-4/2011[Електронний ресурс: Режим доступу: [http://www if.gov.ua/modelus](http://www.if.gov.ua/modelus).
2. Закон України “Про туризм” // Відомості Верховної Ради України.-1995.-№31.-ст.21[Електронний ресурс: Режим доступу:<http://wwwzakon.rada.gov.ua/cgi-bin>.
3. Jedrysiak T. Turystyka kulturowa/T.Jedrysiak. – Warszawa: Polske Wydawnictwo Ekonomiczne, 2008.- 150 s.
4. Карпатський потяг – дія відчайдухів[ Електронний ресурс: Режим доступу: <http://nashemisto.if.ua/content/view/1744/>.
5. Регіональна цільова програма з реставрації пам'яток містобудування та архітектури місцевого значення Івано-Франківської області [Електронний ресурс: Режим доступу: <http://www.careers.com.ua/fileadmin>.
6. Музейне коло Прикарпаття[Електронний ресурс: Режим доступу: <http://www.museum.if.ua/project.html>.

*Давидюк И.В.*

## **ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТУРИСТИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ВЫБОРОМ СТРАТЕГИИ ЕГО РАЗВИТИЯ**

В системе стратегического управления понятие «стратегия» определяется как набор правил для принятия решений, которыми организация руководствуется в своей деятельности [2]. Эти правила используются в следующих случаях:

- для оценки результатов деятельности организации в настоящем и будущем;
- для установления взаимоотношений организации с внешней средой ;
- для установления отношений внутри организации;
- для ведения текущей деятельности.

Если цели определяют то, к чему стремится организация, то стратегия определяет то, каким способом и с помощью каких действий и средств она может достичь их [1]. Следовательно, стратегия, определяя направления развития, всегда оставляет свободу выбора в соответствии с изменяющейся ситуацией.

В настоящее время можно говорить о том, что стратегия – это системный

подход, обеспечивающий сложной организации сбалансированность и общее направление роста путем накопления опыта и длительной адаптации в том случае, если среда не слишком изменчива. В более динамичной среде стратегия становится инструментом перераспределения нагрузки.

Одним из основных условий необходимости обращения к стратегии является появление внезапных изменений во внешней среде организации. Открытое провозглашение новой стратегии становится необходимым и в тех случаях, когда требования общества заставляют организацию менять свои ориентиры.

В таких ситуациях традиционные принципы и накопленный опыт не соответствуют задачам по использованию открывающихся возможностей или по предотвращению угроз. Если у организации не будет единой стратегии, то не исключено, что различные подразделения выработают разнородные, противоречивые и неэффективные решения. Все это может привести к конфликтам, задерживать переориентацию организации и сделать ее работу неэффективной. В этом случае организации необходимо выбрать нужное направление роста, а также направить усилия сотрудников в нужное русло.

Необходимость в выработке стратегии появляется и тогда, когда возникают новые цели или же выясняется невозможность достижения уже поставленных целей с помощью действующих стратегий.

Определение стратегии включает в себя следующее[3]: разработку стратегических альтернатив и их анализ, выбор стратегий, их анализ и оценку.

Основная задача стадии выбора стратегии состоит в том, чтобы из возможных стратегий провести отбор приемлемых [2]. Как правило, у организации имеется несколько вариантов решения стратегической задачи. Поэтому необходимо ответить на вопрос, какая стратегия лучше и почему. Каждый из путей решения предлагает разные возможности, требует разных затрат и связан с определенным риском. Выбор стратегии также ограничивает внутренние и внешние условия и зависит от ресурсов организации и риска, на который готовы идти ее руководители. Поэтому при выборе стратегии целесообразно составить таблицу, содержащую оценку факторов, влияющих на ее выбор. Анализ этих факторов позволит сократить количество стратегий до минимума и оценить возможности обеспечения предприятием всех необходимых ресурсов.

Выбор стратегии может осуществляться и на основе установления критериев, выполнение которых является обязательным. В случае, когда обязательным критериям соответствуют все альтернативные стратегии, вводятся более конкретные критерии, выполнение которых желательно. Им придаются определенные веса для ранжирования и вводятся оценки для определения наиболее приемлемых стратегий.

Одна из главных трудностей процесса выработки стратегии заключается в том, что принятие решений находится в полной зависимости от структуры власти в организации. Стратегия приносит элемент рациональности, который может разрушить сложившийся тип взаимоотношений. Само же стратегическое планирование приводит к определенным разногласиям между прежними видами деятельности, уже приносящими прибыль, и новыми. Как правило, в орга-

низациях нет традиций и склонностей к стратегическому мышлению, а также соответствующей мотивации. Наконец, организации обычно не располагают информацией, достаточной для эффективного стратегического управления, а также профессиональными специалистами в данной области. Однако все эти трудности преодолимы, поскольку именно стратегическое планирование является тем инструментом, который позволяет организации выживать и развиваться в условиях нестабильности, несмотря на все сложности по его применению.

### *Література*

1. Бородушко И.В., Васильева Э.К. Стратегическое планирование и контроллинг. СПб.: Питер, 2006. -192 с.
2. Виноградова М.В., Мазаева Н.П. и др. Основы стратегического планирования развития инфраструктуры регионального туристского комплекса. М.: Маркетинг, 2006.- 98 с.
3. Смолін І.В. Стратегічне планування розвитку організації: Монографія. – К.: Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2004. – 344 с.

*Загорулько В.М., Коваленко О.В.*

## **СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ ЯК НАСЛІДОК ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ**

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується зростанням складності й взаємозв'язку факторів зовнішнього середовища організацій. До таких тенденцій відносять глобалізацію бізнесу й зростання конкуренції, а разом з тим індивідуалізацію поведінки споживачів, зміну ролі людських ресурсів, прискорення темпів науково-технічного прогресу та ін. Саме тому прийняті керівниками організацій стратегічні рішення повинні спиратись на критерії економічної ефективності, законності й уявлення про правильність дій з точки зору моралі.

Через широке застосування маркетингових підходів до різних сфер життя на даний момент часу мають місце серйозні непорозуміння в підходах до трактування сутності функцій соціально відповідального маркетингу. Так, виділяють соціально-етичний, суспільно-орієнтований, соціально-орієнтований, соціально-відповідальний, суспільний маркетинг.

Проблемам становлення соціально відповідального маркетингу, керування якістю продукції і її конкурентноздатністю присвячені роботи Ф. Котлера, К. Л. Келлера, Ж.-Ж. Ламбена, Дж. Харрінгтона, П. Робіна, А.П. Градова, Р. Рейденбаха, Е. Демінга й багатьох інших вчених. [2-5,8]

Метою даної роботи є теоретичне обґрунтування провідної ролі якісного соціально спрямованого державного регулювання економічного розвитку країни в становленні соціально відповідального маркетингу й поліпшення якості життя населення держави. Об'єктом дослідження є процес становлення соціально від-

повідального маркетингу в Україні. Предмет дослідження – теоретичне та методичне забезпечення становлення соціально відповідального маркетингу в Україні. У роботах відомого французького вченого Жана-Жака Ламбена маркетинг розглядається як "социальный процесс, направленный на удовлетворение потребностей и желаний людей и организаций путем обеспечения свободного конкурентного обмена товарами и услугами, представляющими ценность для покупателя" [5;с.36]. Вільний конкурентний обмін не передбачає соціальної відповідальності бізнесу й спрямований лише на найбільш повне задоволення потреб споживачів найбільш ефективним для виробника способом. Як наслідок, у такому випадку споживач не захищений від неякісної продукції й неетичних дій з боку підприємців. Більше того, спосіб задоволення потреб конкретного споживача може бути неприйнятним для суспільства в цілому, що також не врегульовано в наведеному вище визначенні.

Ш. Харрісон відзначає, що компанії не належать державі, і тому вони можуть не надавати суспільні послуги й не створювати суспільні служби, які зобов'язані надавати державні організації, фінансовані за рахунок податкових надходжень. Але, з іншого боку, компанія як частина суспільства, що функціонує в цьому суспільстві, зобов'язана розглядати своє поведіння як частина виконаної нею ролі в суспільстві. [8;с.187] Однак таке трактування поведінки як частини ролі в суспільстві не гарантує обліку і дотримання інтересів громадськості. Також автором не розкритий характер "ролі" компанії, і це веде до неоднозначності тлумачення й вірогідності підміни понять.

Відповідно до думки Ф. Котлера, Дж. Боуена й Дж. Мейкенза, "социальная концепция маркетинга – новейшее достижение философии бизнеса. Она утверждает, что предприятие должно предопределять нужды, желания и интересы своего целевого рынка и удовлетворяет их более эффективно, чем конкуренты, причем так, чтобы поддерживать или повышать уровень благосостояния потребителя и общества в целом" [2;с.45]. Це тлумачення знайшло підтримку в Ж.-Ж. Ламбена, який відзначив: «маркетологи должны находить баланс между зачастую противоречивыми критериями: прибылью компании, удовлетворением потребностей потребителей и общественными интересами» [5;с.62]. Визначення не тільки відбиває спрямованість маркетингової діяльності підприємства на поліпшення якості життя споживача, але й підкреслює, що вона повинна враховувати інтереси громадськості. Дана дефініція представляється авторові найбільш повною. Вона розкриває багатоаспектність соціально орієнтованого маркетингу.

На думку автора, соціально відповідальний маркетинг - це сукупність виробничих відносин, необхідних для забезпечення ефективної взаємодії між попитом та пропозицією в умовах конкурентного обміну для найбільш повного задоволення потреб членів суспільства шляхом підвищення якості продукції, поліпшення умов праці, дій з охорони й відновлення навколишнього середовища з метою одержання конкурентних переваг на ринку й підвищення добробуту громадян держави.

Вчені вважають, що становлення соціально відповідального маркетингу припускає два шляхи розвитку. Згідно до першого становлення соціально від-

повідального маркетингу є наслідком росту свідомості власників і менеджерів підприємств, а другий передбачає, що провідну роль у цьому процесі відіграє державне регулювання соціально-економічних процесів у країні. Представниками першого напрямку є Келлер, Котлер, Амджадін та ін. [1;4] Так, Котлер підкреслює: «производители должны уравнивать и оценивать часто противоречащие друг другу задачи обеспечения прибыльности, удовлетворения нужд потребителей и интересы всего общества» [4:с.38]. Л.Амджадін розуміє під соціальною відповідальністю певний рівень добровільного відгуку на соціальні проблеми з боку бізнесу-структури й разом з тим з її керівників проводити політику, приймати рішення, дотримуватися напрямків діяльності, бажаних виходячи із цілей і цінностей суспільства. Відповідно до наведеної думки соціально орієнтований бізнес будується на добрій волі підприємців, які приймають її за обов'язок діяти в інтересах суспільства. Виникає питання: чи можна покластися на такий добровільний відгук суб'єктів господарювання, орієнтованих на розширення ринків збуту й максимізацію прибутку? Якщо є обов'язки, то повинні бути й органи, які контролюють виконання взятих підприємцями на себе зобов'язань, а також має бути розкрита у повній мірі сутність таких зобов'язань та передбачена система каральних заходів у випадку їхнього невиконання. Таким чином, ми приходимо до необхідності державного регулювання соціально-економічної діяльності, здатного повною мірою не тільки розкрити сутність зобов'язань у нормативно-правових документах і забезпечити їхнє виконання, але й одночасно задіяти широке коло підприємців, забезпечуючи тим самим більшу безпеку споживача й можливість комплексного підходу в сфері державного регулювання в різних галузях економіки.

Автор поділяє думку, що ефективне державне регулювання в цій сфері припускає:

- наявність якісно розроблених законів і нормативних актів з метою забезпечення пріоритетної орієнтації підприємництва на недопущення випуску й реалізації продуктів і послуг, небезпечних для моралі, здоров'я, життя й майна споживачів, навколишнього середовища й суспільства в цілому;

- розробку ефективних механізмів їхньої реалізації;

- поділ влади й бізнесу;

- викорінювання корупції. [7; с.50]

Рівень корупції в Україні досить високий. Згідно з даними, наведеним у Глобальному звіті міжнародною неурядовою організацією "Transparency international", у 2009 році Україна за рівнем корупції посіла 146 місце, розділивши його з Кенією, Еквадором, Зімбабве та Росією. Для порівняння, у 2008 році Україна посідала 134е місце. Найбільший рівень корупції зберігається у Сомалі - 180е місце. Як зазначає Орлов П.А., "в умовах такої корупції не може бути й мови про дотримання навіть якісно підготовлених соціально спрямованих законів і нормативних актів. А в нас ситуація погіршується у зв'язку з їхньою відсутністю" [7;с.50].

Р. Рейденбахом і П. Робіним було обґрунтовано п'ять стадій становлення соціально відповідального маркетингу [5].

Для першої стадії характерним є аморальне поведження. Метою, що домінує, є максимізація прибутку практично будь-якою ціною. Єдиними зацікавленими в організації особами є її власники й менеджери.

Друга стадія характеризується законослухняним поведженням. Етичне поведження означає лише дотримання закону, а компанія приймає на себе єдині зобов'язання - зобов'язання правового характеру.

Чуйне поведження - характерна риса третьої стадії, на якій компанії починають проявляти зачатки етики, але тільки у власних інтересах. Компанії розуміють, що важливо підтримувати гарні відносини із суспільством.

Четверта стадія - початкове етичне поведження. Компанія демонструє розуміння того, що етичне поведження вимагає іноді піти на зниження прибутковості. Підвищена увага до цінностей головним чином відбита в заяві організації про місію або в моральному кодексі.

На п'ятій стадії - розвинене етичне поведження. Компанія на ділі демонструє прихильність заявленим цінностям, які служать керівництвом до дії на всіх рівнях системи менеджменту.

Таким чином, відповідно до запропонованої послідовності стадій становлення соціально відповідального маркетингу, найбільше значення повинні мати якість і соціальна спрямованість законодавчих актів держави, прийнятих на другій стадії, про захист прав споживачів і навколишнього середовища, сертифікації й рекламу продукції, а також механізм їхньої реалізації. Від них повною мірою залежить ефективність законослухняного поведження компаній на наступних стадіях. Однак Р. Рейденбах і П. Робін якраз не аналізують вплив якості державного регулювання. Автор роботи розділяє думку: якщо законодавчі та нормативні акти держави щодо захисту справ споживачів та навколишнього середовища будуть аморальними та не будуть націлені на інтереси суспільства в цілому, то і другу стадію «законослухняне поведження» можна буде назвати «законослухняне аморальне поведження» і відповідно змінити назву третьої стадії на «Чуйне поведження в умовах законослухняного аморального» [6;с.52].

Якщо в країнах Західної Європи більшість компаній досягла третьої стадії становлення соціально відповідального маркетингу й зберігається тенденція до збільшення числа компаній, що вийшли на четверту й п'яту стадії [5], то в Україні більшість підприємств перебуває на першій і другій стадії становлення соціально відповідального маркетингу [6;с.53]. Таке положення справ є наслідком того, що існуючі нормативно-правові акти не відрізняються високою якістю, вираженою соціальною спрямованістю й не забезпечені чіткими механізмами реалізації в нинішніх умовах. Прийняття ж нових правових і нормативних актів є складним і тривалим процесом через високий рівень корумпованості органів державної влади, лобіювання інтересів бізнесу, пріоритету політики над економікою. Правляча еліта не оновлюється, намагається втриматись на зайнятих позиціях і зміцнити їх. Як наслідок - "заполітизованість" прийнятих рішень, нездатність до швидкого реагування на умови навколишнього середовища, що швидко змінюються, й неефективність існуючого алгоритму вирішення проблем.



Для українців соціальна відповідальність бізнесу не є чимось зовсім новим. Благодійність в різних формах існувала в дохристиянські часи, а з виникненням у IX ст. Древньоруської держави й утвердженням християнства у 988 р. набула особливого поширення. Спорудження церковних храмів, монастирів і відкриття при них шкіл, друкарень, бібліотек, притулків, лікарень, започатковане князями Київської Русі, стало славною традицією благодійності і в XVI – XVII ст. [10,с.92]. Найбільший прояв доброчинності мала у сфері освіти і духовного життя – так, князі Київської Русі, гетьмани Петро Сагайдачний, Іван Виговський, Кирило Розумовський сприяли становленню Києво-Могилянської академії, будували власним коштом храми, сприяли навчанню у найкращих європейських університетах. У XIX ст. відбувається активізація благодійного руху, що зумовлювалось розвитком капіталістичних відносин і формуванням підприємницького прошарку, який, зосередивши в своїх руках потужні капітали, був тією соціальною силою, яка потенційно забезпечувала матеріальні передумови для зростання благодійності. [10,с.93] Значним внеском в розвиток української культури, її підняття, створення здобутків та її інтеграції до світових лав визначилися родина Терещенків, В. Дідушицький, Б.І.Ханенко, П.І.Харитоненко, А.Шептицький.

На родовому дворянському гербі знаменитої родини українських підприємців Терещенко був девіз - "Прагнення до суспільної користі". По всій Україні не перерахувати усіх внесків родини, які було направлено на розвиток будівництва, культури, медицини. Тільки у Києві величезний перелік їхніх добрих справ: Політехнічний інститут, Міський музей стародавності й мистецтва, Троїцький народний будинок, Володимирський собор, Миколаївський собор Покровського монастиря, Покровська церква на Соломинці та ін.

П.І. Харитоненко у 1924 році володів 10 цукровими заводами, що оцінювались у 60 млн рублів, і 100 тис десятин землі. Павло Іванович сприяв розквіту м. Суми, за його підтримки було збудовано Михайлівський кадетський корпус, перші в Росії дитячі лікарню та аптеку, дитячий будинок, лікарні і школи для робітників заводів, він сприяв навчанню студентів у Московському відділенні Імператорської Руської музичної спілки, будівництву Троїцького собору та ін. споруд.

На даний момент в Україні зберігаються тенденції до ведення соціально відповідального бізнесу і реалізації благодійницької діяльності.

Наприклад, компанія мобільного зв'язку «Київстар» у 2006 році приєдналась до «Глобального договору ООН», а у 2009 році прийняла Концепцію корпоративної соціальної відповідальності, що передбачає ведення бізнесу у гармонії з суспільством і передбачає участь компанії у соціальному та економічному розвитку України. Так, соціальна відповідальність компанії «Київстар» має 5 напрямків: відповідальність за продукт, відповідальність перед державою, розвиток персоналу, вклад у суспільство, захист природи. Згідно до соціального звіту компанії за 2009 рік, «Київстар» надає послуги згідно до жорстких вимог законодавства і реалізує програму «Мобільний зв'язок і здоров'я людини», виконує програму захисту дітей від негативного контенту, помилок і

наси́льства при використанні мобільного Інтернету, проводить Всеукраїнський шкільний чемпіонат з футболу і у 2009 році ввійшла до десятки найбільших платників податків в Україні [10].

Благодійний Фонд Віктора Пінчука з 2006 року розробляє проекти та інвестує у трьох основних напрямках: інвестиції у людину, аби примножити людський капітал; інвестиції у суспільство, аби покращити рівень соціальної взаємодії; інвестиції у світ, аби сприяти поглибленню всесвітньої інтеграції [15].

Компанія «Сандора» (входить до складу PepsiCo) керується у своїй діяльності пріоритетом правових, соціальних і етичних норм і бере активну участь у реалізації наступних соціальних програм: спонсорська підтримка дитячих будинків, надання фінансової допомоги і вітамінної продукції незахищеним верствам населення, підтримка талановитої молоді і молодіжних лідерських ініціатив, партнерство у проведенні національної «Естафети незалежності» та ін. [11]. Такий приклад демонструє також у своїй діяльності компанія «NESTLÉ». У першому виданні Корпоративних принципів ведення бізнесу компанії йдеться про те, що інвестиції мають служити на благо компанії і на благо країн, у якій вона працює [12]. Згідно даної концепції 29 вересня 2010 року на круглому столі ЮНЕСКО з питань розвитку програм у області виховання, освіти і здоров'я дітей молодшого віку компанія презентувала глобальну програму «Здорові діти», що буде реалізовуватись у 2011 році у 80 країнах світу. 7 жовтня 2010 року компанія «NESTLÉ» була нагороджена Міжнародною хартією (IC - International Charter) – глобальною організацією, що допомагає компаніям вести бізнес соціально відповідальним способом – нагородою за значний прогрес у розумінні свого впливу на навколишнє середовище і за ведення екологічно свідомої моделі бізнесу [13].

Проте зберігаються і деякі неутішні тенденції. Наприклад, під час проведення Чемпіонату світу з футболу у 2010 році мало місце активне пропагування вживання слабоалкогольних напоїв, у т.ч. під гаслом «Футбол без пива – не футбол!» у рекламі продукції ЗАТ Оболонь. У своєму звіті компанія стверджує, що її рекламна активність у телевізійному просторі проводиться відповідно до Європейської Конвенції про трансграничне телебачення [14, с. 25]. Формально норми Конвенції дотримані, і саме у цій ситуації ми маємо справу з етичністю маркетингу. Компанія сприяє розвитку дитячого футболу і фінансово підтримує проведення міжнародних спортивних змагань [14, с. 47]. На думку автора, соціально відповідальність полягає також і в розумінні свого впливу на суспільство, саме тому інвестування грошей у розвиток спорту замало. Так, з урахуванням низького рівня якості нормативних актів становлення соціально відповідального маркетингу відбувається повільними темпами.

Тож для прискорення процесів становлення соціально відповідального маркетингу в Україні органи державного управління мають не тільки створювати сприятливі умови для виробництва якісної продукції, але й впроваджувати контроль та відповідальність за виробництво неякісної продукції, продукції, що шкодить здоров'ю, життю людей та навколишньому середовищу, стимулювати розвиток соціально відповідального маркетингу.

### **Література**

1. Амджадин Л. Социальная составляющая современной экологической политики: экологически ответственный бизнес // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. - №1. – С. 63-7
2. Градов А. П. Национальная экономика. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2005. — 240 с.
3. Котлер Ф., Боуэн Дж., Мейкенз Дж. Маркетинг. Гостеприимство и туризм: Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ, 1998. – 787 с.
4. Котлер Ф, Келлер К.Л. Маркетинг менеджмент. 12-е изд. – СПб: Питер, 2008. – 816 с.
5. Ламбен Жан-Жак. Менеджмент, ориентированный на рынок / Пер. с англ. под ред. В. Б. Колчанова. – СПб.: Питер, 2004. – 800 с.
6. Орлов П.А. Государственное регулирование экономики как важная составляющая становления социально ответственного маркетинга и повышения конкурентоспособности продукции. – с. 51-65.
7. Орлов П.А. Финансово-экономический кризис и некоторые его уроки: неолиберализм и «либерманизм» / Ліберманівські читання: економічна спадщина та сучасні проблеми: Монографія / Під ред. д.е.н., проф. Пономаренка В.С., д.е.н., проф. Кизима Н.А., д.е.н., доц. Зими О.Г. – Х.: ФЛП Лібуркіна Л.М.; ВД «Інжек», 2009. – 269 с. Русс. яз., укр. мова.
8. Харрисон Ш. Корпоративная социальная ответственность: согласование поведения и репутации // Китчен Ф. Паблик рилейшнз: принципы и практика: Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – с. 180-209
9. Харрингтон Дж. Управление качеством в корпорациях США. – М.: Экономика, 1990. – 272 с.
10. Ильченко О. Феномен благодійності в історії Києво-Могилянської академії / Історія педагогіки. Гуманізація навчально-виховного процесу. Випуск LII. Частина II. - Слов'янськ, 2010 – 98 с.
11. Отчёт за 2009 год: программы и направления развития корпоративной социальной ответственности «Киевстар», цифры и факты - <http://www.kyivstar.net/>
12. Сайт компанії «Сандора»: <http://sandora.onrea.net/ua/>
13. Социальный отчет «Нестле» С.А. «Создавая общие ценности», 2008 г. - [www.nestle.ru](http://www.nestle.ru)
14. Сайт компанії «Нестле»: <http://www.nestle.com/>
15. Соціальний звіт компанії «Оболонь» «Сталий розвиток у 2009 році» - <http://www.obolon.ua/>
16. Сайт Фонду Пінчука: <http://pinchukfund.org/>

*Звір В.В.*

## **ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

У сучасних умовах розвитку ринкової економіки головною формою винагороди, яку отримують працівники за виконану роботу, залишається заробітна плата. Проте важливо є визначити, той оптимальний її розмір і структуру, яка б максимально відповідала потребам працівника.

Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винаго-

рода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникам за виконану їм роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконання роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [5].

Заробітна плата складається з:

- основної заробітної плати,
- додаткової заробітної плати,
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат [4, с.164].

Заробітна плата виступає як один із основних регулювальників ринку праці. Однак аналізу і оцінці впливу зарплат на ринок праці й, передусім, на зайнятість в Україні не приділяється належна увага, що призводить до негативних наслідків – прискороеного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці зuboжіння більшості населення [6].

Забезпечення стабільного економічного розвитку України та підвищення життєвого рівня населення тісно пов'язане з проведенням ефективної політики у сфері регулювання оплати праці. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором розвитку трудового потенціалу більшості населення, але останнім часом виконує свої функції. Відсутність системного підходу держави до вирішення проблем стимулювання високопродуктивної праці унеможливорює економічне зростання, стабілізацію і підвищення рівня життя населення. Тільки через оплату праці та вдосконалення механізму її регулювання можна рухатися вперед, шляхом прогресу та процвітання України. У зв'язку з цим існує нагальна необхідність дослідження механізму державного регулювання оплати праці.

В Україні регулювання оплати праці працівників відбувається на макро- та мікроекономічному рівнях, які взаємопов'язані, але ці два рівні є відносно незалежними та самостійними. Головною метою макро- та мікроекономічного регулювання оплати праці в Україні є формування належних умов для забезпечення виконання заробітною платою всіх властивих їй функцій та підвищення на цій основі матеріального та соціально-культурного рівня життя працюючого населення. У сучасних умовах в Україні механізм регулювання оплати праці складається з чотирьох самостійних підсистем: державного, ринкового, колективно-договірного регулювання (макроекономічний рівень) та регулювання оплати праці на підприємствах (мікроекономічний рівень).

На макроекономічному рівні державне регулювання оплати праці в Україні полягає в законодавчому визначенні оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом установлення мінімальної заробітної плати, а також інших державних норм і гарантій; установленні умов і розмірів оплати праці керівників державних та комунальних підприємств, працівників підприємств, установ і організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулюванні фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів, а також шляхом установлення податків на доходи працівників.

На мікроекономічному рівні відбувається визначення заробітної плати (за-

лежно від результатів праці працівника, ціни робочої сили, умов виробництва, прибутковості підприємства та інших факторів), її регулювання колективним договором, трудовим договором або контрактом. Основними складовими елементами визначення та регулювання оплати праці працівників на мікроекономічному рівні є: вибір форми й системи оплати праці, нормування праці, установлення тарифної системи, формування фонду оплати праці. Це традиційна структура, яка широко використовується у світі, у тому числі в країнах з розвинутою ринковою економікою [2].

Світовий досвід свідчить, що жодна країна з найрозвиненішою ринковою економікою не обходиться без втручання держави у процеси регулювання заробітної плати, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу звичайно різні. В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в заробітну плату повинно мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість. Водночас не можна не визнати, що враховуючи масштаби державної власності в Україні, відсутність багатьох ринкових механізмів, важелі втручання держави в економічні процеси на макрорівні, у тому числі і в регулюванні заробітної плати, мають бути справді значними, але не переходити допустимі межі. Інакше ми прийдемо туди, звідки вийшли, і все розпочнеться спочатку [3, с.137-138].

Можна виділити такі функції механізму державного регулювання оплати праці в Україні:

1. Системотвірна функція – функція формування, збереження і розвитку національної системи організації оплати праці як цілого.

2. Гарантувальна функція – функція нормування та гарантування у сфері оплати праці, що включає:

- пряме нормування й гарантування у формі законодавчо встановлених норм і гарантій з оплати праці;

- непряме нормування й гарантування у формі корегування державою, за допомогою встановлення загальнообов'язкових до виконання правил, питань, віднесених до сфери колективно-договірного й індивідуально-договірного регулювання, внутрішньофірмового управління.

3. Функція контролю та захисту оплати праці від необґрунтованого зменшення її розміру, інших порушень, що включає:

- соціально-економічний захист – передбачені законодавством заходи компенсаційного характеру;

- юридичний захист – встановлення різних видів відповідальності за порушення законодавства про оплату праці, здійснення контролю за дотриманням норм трудового законодавства.

4. Консультативно-інформаційна функція, що включає:

- методичне забезпечення та інформування – розробка різного роду методичних рекомендацій щодо регулювання оплати праці;

- статистичне інформування – надання офіційного статистичного і фактичного матеріалу як основи для нормування праці, розміру заробітної плати, а саме своєчасна підготовка й оприлюднення статистичних даних.

Повна та ефективна реалізація цих головних функцій механізму державного регулювання оплати праці в Україні можлива за умови формування й послідовного здійснення науково обґрунтованої політики як на макрорівні, так і на мікрорівні [2].

З огляду на кризовий характер сучасної економіки України процес реформування системи оплати праці повинен характеризуватися глибоким змістом, охоплювати всі економічні та інституціональні структури, пов'язані зі сферою формування і розподілу доходів. Все більше стає очевидним, що вдосконалення системи оплати праці – це не одноразовий захід, а тривалий процес, синхронний за змістом і часом загальному ходу економічних реформ. Реформа системи оплати праці повинна стати комплексом взаємопов'язаних заходів еволюційного характеру, які здійснюються як на макроекономічному (державному), так і на мікроекономічному (підприємство) рівнях. Однак для повнішого задоволення особистих і суспільних потреб, вирішення завдання щодо підвищення ефективності виробництва, конкурентоспроможності продукції, що випускається, працівників підприємства, у тому числі й керівників, потрібно поставити в такі умови, які спонукатимуть їх нарощувати високоефективну техніку, покращувати використання виробничих ресурсів, стежити за ефективним набором кадрів в уникненні неприємностей. Для цього механізм матеріального стимулювання доцільно будувати на науково обґрунтованих критеріях оцінки діяльності підприємства, структурних підрозділів. Мова йде про необхідність використання показників, що відображають кінцевий господарський результат праці кожного члена колективу [1, с. 265-266].

На сьогоднішній день реалізація урядової політики має забезпечити перехід від використання дешевої праці до висококваліфікованої з належною оплатою завдяки:

- удосконаленню законодавства щодо порядку та критеріїв визначення мінімальної заробітної плати та запровадженню мінімальної погодинної заробітної плати як державного соціального стандарту;
- забезпеченню захисту прав працівників на своєчасне та в повному розмірі отримання заробітної плати, а також погашення заборгованості;
- істотному зменшенню питомої ваги населення, яке перебуває за межею бідності, та зміцненню позицій середнього класу;
- залученню необхідних інвестицій у виробництво та людський капітал;
- усуненню диспропорцій у міжпосадових та міжгалузевих співвідношеннях оплати праці працівників бюджетної сфери, значному підвищенню її розмірів;
- 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 джерел їх забезпечення, щоб розробляти й контролювати виконання

помісячних балансів грошових надходжень і витрат;

– врегулюванню податкової системи в бік зменшення навантаження на фонд оплати праці.

### **Література**

1. Богиня Д.П. Дослідження в Україні проблем економіки праці, демографії, соціальної економіки і політики РВПС НАН України / Д.П. Богиня. – К.: «Знання», 2000. – 527 с.
2. Івашина О. Вдосконалення механізму державного регулювання оплати праці в Україні: [Електронний ресурс] / О.Івашина // Національна академія державного управління при Президенті України. Режим доступу до журн. : [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Dums/2010\\_2/10iuyoru.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2010_2/10iuyoru.pdf)
3. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А.М. Колот. – К.: фірма «Праця», – 1997. – 290с.
4. Михасюк І.Р. Державне регулювання економіки : Підручник / І.Р. Михасюк, Л.А. Швайка – Львів: «Магнолія плюс»; видавець СПД ФО «В. М. Піча», 2006. – 220с.
5. Федоренко М.С. Перспективні напрями організації оплати праці на підприємстві: [Електронний ресурс] / М.С. Федоренко // Наукові дослідження: ринок праці та зайнятість населення – 2011. - №1. – С. 51-54. Режим доступу до журн. : [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Rpzn/2011\\_1/11fmsprp.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Rpzn/2011_1/11fmsprp.pdf)
6. Чорний А.Н. Аналіз організації оплати праці: [Електронний ресурс] / А.Н. Чорний // - Проблемы материальной культуры – Экономические науки – 2008. – С. 72-74. Режим доступу до журн. : [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/knp/156/knp156\\_72-74.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/knp/156/knp156_72-74.pdf)

*Кравець А.А., Цветнова О.В.*

## **ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ ВАЖЕЛІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Функціонування фінансового механізму державного управління неможливо без використання відповідних важелів. За допомогою фінансових важелів держава може суттєво впливати на економічну діяльність у суспільстві.[2, ст.28] Фінансові важелі розглядаються як конкретні інструменти впливу держави на процес розподілу та перерозподілу валового внутрішнього продукту та національного доходу. Це питання, на думку автора, актуальне на сьогодні, оскільки стан економічної політики в Україні перебуває не на «найвищому» рівні. А отже, треба розглядати проблеми, які стоять на шляху розвитку економіки країни.

Метою дослідження є з'ясування впливу фінансових важелів України на розвиток економіки, проблем та пропозицій їх усунення.

На сьогодні існують різні підходи до визначення сутності та складу фінансових важелів. На думку багатьох вчених, відсутність єдиного підходу заважає максимально використати потенціал цих важелів.

Варто погодитися з Мамонтовою І.В., [4, с.43-47] що фінансові важелі мо-

жна визначити як сукупність бюджетних, податкових, кредитно-грошових важелів, які є засобами реалізації фінансової політики держави та впливу уряду країни на господарські процеси з метою активізації її економічного розвитку.

Фінансові важелі разом з фінансовими методами є найактивнішими елементами у структурі фінансового механізму організації економіки будь-якої держави, і зокрема, України. [3, с.141-144]

У розпорядженні держави є важелі як прямої дії у вигляді централізованих державних капітальних вкладень в розвиток державного сектора економіки, так і непрямі засоби регулювання інвестиційного середовища за рахунок податкової політики. Величезні інвестиційні резерви містить у собі земля - орієнтовна реалізації інвестиційних проєктів розвитку пріоритетних виробництв, а також впровадження економічних регуляторів активізації внутрішньої інвестиційної активності.[1, с.9-12] В даний час менше 30% особистих заощаджень населення використовуються як інвестиційні ресурси. Це негативно позначається на інвестиційному процесі, подоланні інвестиційної кризи, а також на формування ринкових відносин, характерних для країн з розвинутою ринковою економікою

Важливо також відмітити, що податкова політика є структурною складовою державних важелів, яка в свою чергу, на сьогоднішній день в Україні вкрай нестабільна та, на думку більшості економістів країни, не сприятлива. В нашій державі податкова політика використовується для довгострокових завдань регулювання економічного циклу, на жаль, що вказує на те, що податкова система в Україні існує як спосіб розв'язання проблем галузей економіки, а не регулювання економічного циклу. Тому і не дивно, що для українських громадян слово «податок» асоціюється із тягарем, який потребує безповоротної оплати.

Важливим елементом дії фінансових важелів державного управління є нормативно-правове забезпечення яке розглядається як сукупність законів, законодавчих актів і норм, що регламентують діяльність суб'єктів фінансових відносин, є обов'язковими правилами поведінки в процесі здійснення фінансових операцій. Однією з найважливіших проблем є нестабільність законодавства, у тому числі і податкового. Реформування податкового законодавства має стати першим кроком на шляху пошуку джерел ефективного використання фінансових важелів, зокрема податковий.

Отже, для того, щоб фінансові важелі дійсно сприяли розвитку економіки України, а не тримали її «на плаву», слід виділити такі основні завдання:

1. перегляд та усунення недоліків законодавчої бази країни;
2. необхідно удосконалювати існуючі фінансові механізми та формувати нові;
3. створити привабливий інвестиційний клімат, щоб інвестори як іноземні, так і вітчизняні бачили в Україні перспективне джерело забезпечення фінансового потенціалу.

Таким чином, проведене дослідження вказує на те, що Україна повинна удосконалювати роботу фінансових важелів державного управління, що досить позитивно вплине на розвиток економіки країни.



### *Література*

1. Вініченко І.І. Логічний підхід в управлінні інвестиційною діяльністю АПК // Інвестиції: практика та досвід. - № 5. - 2007. - С. 9-12
2. Кириленко В., Складові елементи структури фінансового механізму державного управління// «Наука молода», 2008, - №9 – ст. 28
3. Ковалюк О.М., Фінансові важелі державного регулювання економіки в умовах подолання кризових явищ//Науковий вісник НЛТУ України,-2010. - №20.9. - ст.141-144
4. Мамонтова І.В, Проблеми використання фінансових важелів у забезпеченні розвитку економіки України// «Актуальні проблеми економіки»,2011, - №6 – ст.. 43-47

*Перечосова Г.В., Цветнова О.В.*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Метою статті є визначення механізмів удосконалення державного регулювання системи оплати праці з урахуванням зарубіжного досвіду.

Актуальною і водночас дуже складною є проблема підвищення рівня оплати праці в Україні. Сучасна різноманітність форм власності на засоби виробництва і найманої праці передбачає обов'язкове регулювання державою відносин з оплати праці через нормативно-законодавчі механізми державних гарантій та оподаткування, а не через безпосереднє втручання в цю сферу на рівні підприємств та організацій. Але цей шлях передбачає наявність у держави таких дійових механізмів, які б забезпечували безумовне виконання основних вимог законодавчих та нормативних актів і не давали змоги їх ігнорувати. Якщо у держави таких механізмів немає або вони недосконалі, то практично відсутній державний вплив на відносини у сфері оплати праці і вони формуються стихійно. Як показує досвід західних країн, відсутність державного регулювання у сфері оплати праці не спричинить негативних наслідків за умов стійкого піднесення економіки країни. Однак в умовах кризи, що притаманна сьогодні Україні, це навряд чи можливо.

В умовах ринкової економіки відбувається диференціація та індивідуалізація заробітної плати на основі повного врахування як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, якість роботи, досконалість рішень. Ринкове регулювання заробітної плати, особливо для осіб, попит на працю яких зменшується, а також для працівників з низькою результативністю діяльності, полягає у вирівнюванні доходів шляхом державного втручання у соціальні процеси. Проте, як свідчить досвід зарубіжних держав, це втручання повинно мати непрямої, соціально-орієнтований характер.

Існуюча в Україні система оплати праці не відповідає вимогам соціально-орієнтованої ринкової економіки й свідчить про відсутність чітко налагоджено-

го механізму взаємодії своїх основних елементів. Унаслідок цього загальним питанням соціально-економічних перетворень є удосконалення та реформування державного регулювання системи оплати праці в процесі забезпечення дієвості заходів, що регулюють і формують елементи її системи.

Сучасна система оплати праці не є ідеальною для забезпечення соціального захисту працюючих, незмінності та суворого дотримання встановлених соціальних норм та гарантій. Тому одним із головних завдань є не механічне перенесення чи копіювання моделі системи оплати праці західних країн, а удосконалення механізмів державного регулювання системи оплати праці, первинних методів, принципів, напрямів розвитку, які створюють умови для ефективного функціонування системи оплати праці в умовах ринкової економіки.

Ми згодні з думкою А.М.Колот, Г.Т.Кулікової, що державні органи повинні брати участь у регулюванні оплати праці за чотирма основними напрямками:

- 1) установлення гарантованого мінімуму заробітної плати;
- 2) податкова політика (щодо доходів і заробітної плати);
- 3) індексація доходів чи компенсація їхнього падіння при зростанні цін;
- 4) пряме регулювання заробітної плати у державному секторі економіки. [1]

Одним із основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування мінімального її рівня. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу і переглядається, залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги.

Негативно впливає на удосконалення системи оплати праці України також те, що до цього часу в Україні у системі соціального партнерства не визначено пріоритетної ланки. Такою ланкою, як зазначають А.М.Колот, О.А.Грішнова, слід визнати територію, тобто регіон. Саме тут працівники і роботодавці безпосередньо взаємодіють один з одним, здійснюється переміщення робочої сили від одного роботодавця до іншого, відкриваються та закриваються вакансії. Тут працюють і територіальні адміністративні органи управління: податкова служба, відділи соціальних страхових фондів, органи служби зайнятості тощо. Саме тут формуються відповідний ціновий режим і цінова політика оплати праці. Тільки в межах території можливо дістати уявлення про реальні умови та можливості відтворення робочої сили. [2]

Виходячи з цього, об'єктивно необхідне створення державного механізму регулювання оплати праці, за якого заробітна плата як головне джерело доходів, що забезпечують відтворення робочої сили, регулювалася б, перш за все, у регіоні. Усе це свідчить про низький рівень впливу на політику державного регулювання оплати праці.

Отож, держава має достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати, а важливим завданням держави і надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудова відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам.

Останнім часом уряд зробив кроки щодо підвищення рівня життя населен-

ня та посилення цільової спрямованості соціальних програм. Помітними стають позитивні зрушення на ринку праці (створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат). Водночас залишається і ряд проблем, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень законодавства про оплату праці, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення їхнього рівня до прожиткового мінімуму, "детінізація" заробітної плати населення тощо. Рівень оплати праці є показником добробуту суспільства. Тому головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманентна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а професійно грамотна розробка концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України.

### *Література*

1. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Кулікова; за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.

*Свицкарь Т.С., Менчаков В.А., Вирич С.А.*

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ**

В последнее время все громче звучат голоса о повышении роли персонала организации в его успешной работе. Сейчас перед многими украинскими предприятиями стоит ряд проблем, связанных с управлением персоналом, и от того, как они будут решены, во многом зависит будущее не только этих предприятий, но и всей украинской экономики.

Первое место в данном ряду занимает проблема, которая во многом объясняет существование остальных. Она заключается в ограниченном понимании социальной роли организации ее сотрудниками и особенно высшими руководителями. Это приводит к отсутствию четких долгосрочных целей развития организации и, как следствие, к отсутствию продуманной стратегии их достижения.

Непонимание различными членами общества своей социальной роли и неприятие ответственности за свои действия приводят к столкновению интересов социальных групп, желающих, улучшить свое положение зачастую не только за счет других групп, но и всего общества в целом.

На підприємстві ця проблема може проявлятися в зіткненні інтересів роботодавця і наймногого працівника, що виражається в неухважливому ставленні до людей, затримках зарплатної плати, скороченні набору соціальних льгот, економії на умовах праці, з однієї сторони, і нежелання працювати “на дячу”, формальному підході до рішення виробничих завдань, зловживанні службовим становищем, з іншої.

Таке становище справ об’яснюється, в основному, двома причинами: в перших, часто персонал все ще розглядається як витрати, які потрібно скорочувати, а не як основний ресурс, правильне управління і розвиток якого в багатьох визначає успіх діяльності всієї організації, а в інших, керівникам часто не ясні мотиви поведінки працівників.

Однак і там де переважає “ресурсний” підхід до управління персоналом має місце ряд проблем, пов’язаних в першу чергу зі складністю визначення ефекту від вкладених в його розвиток засобів. Не усвідомлюючи соціальної ролі організації, проблематично належним чином визначити позитивний соціальний ефект. Крім того, в умовах відсутності чітких орієнтирів розвитку, адміністрація часто занята рішенням поточних завдань, а не послідовним втілюванням в життя місії і реалізацією стратегії підприємства, що ускладнює виконання найважливіших заходів, ефект від яких проявляється не миттєво.

Інша група проблем, пов’язана з сприйняттям персоналу як основного ресурсу організації заключається в непорозумінні відмінностей між людськими і іншими видами ресурсів.

Специфіка людських ресурсів складається в емоційно-осмисленої реакції людей на зовнішнє вплив, що об’яснює різну реакцію співробітників на застосовувані методи управління. Можливість довготривалого співробітництва організації і її працівників і здатність останніх до постійного самосовершенствования, також є важливими особливостями людських ресурсів, що впливають на підвищену увагу до ефективності їх використання.

Важливим фактором є те, що люди, частіше за все, приходять на підприємства усвідомлено, з певними цілями і очікують надання можливості в їх досягненні. Процес взаємодії між організацією і співробітником є взаємним, а задоволеність співробітника цим взаємодією є таким же необхідним умовою його продовження, як і задоволеність організації.

Закінчує комплекс проблем, що стоять перед українськими підприємствами слабка здатність керівництва визначати мотиви поведінки працівників, їх найбільш важливі, на даний момент, потреби і проблеми, а також відсутність належної уваги до них, що призводить до обману очікувань співробітників і їх незадоволеності. Цим в багатьох об’яснюються існуючі труднощі в подоланні сформованого стереотипу головним чином пасивного поведінки працівників, пов’язаного з небажанням мотивації і незрілістю потреб, задовольняються в процесі

трудова діяльність, а також патерналістського свідомості: все від премії до квартири – працівник звик отримувати від організації і держави, а не заробляти. Це робить працівника важко керуваним, практично не піддається мотиваційному впливу. Індивідуальний підхід до праці привів до змін його психологічного сприйняття: широко поширені консерватизм, опір нововведенням, бажання мати невеликий, але гарантований зарплату, при невисокому інтенсивності праці. Активну позицію при розв'язанні вищевказаних проблем повинні займати держава і громадські організації. Використання ними заходів рекомендаційного, стимулюючого, і освітнього характеру повинно прискорити формування у членів суспільства нової соціальної позиції, заснованої на розумінні ролі кожного суб'єкта ринкових відносин.

Результатом усвідомлення, в першу чергу, керівниками українських підприємств соціальної ролі останніх як членів колективного члена суспільної системи, повинно бути прийняття і оприлюднення місії, як відображення цілей, заради досягнення яких організація функціонує і розвивається як цілісна система.

Наступною мірою може стати прийняття етичного кодексу, регламентуючого поведінку і обов'язки організації в стосунку до своїх працівників, споживачів, партнерів і т.д., а також ступінь прийняття соціальної відповідальності за свої дії. Це дозволить решті членам суспільства, зокрема співробітникам даної організації, прогнозувати поведінку останньої і більш обґрунтовано судити про можливу ступінь задоволення власних потреб в процесі взаємодії з нею. Це, в свою чергу, призведе до зменшення напруженості, пов'язаної зі зіткненням інтересів соціальних груп як зовні, так і всередині підприємства. Таким чином, формується фундамент для розробки стратегії розвитку і встановлення ключових цілей кадрової політики на основі сучасного підходу до визначення соціально-економічного ефекту від праці з персоналом. Важливим інструментом, що сприяє реалізації запропонованих заходів, є ефективна мотивація, яка як стратегія розв'язання комплексу проблем в сфері управління персоналом, представляє собою процес неперервного формування "ринкової" системи ціннісних орієнтацій і інтересів працівника і розвитку на цій основі трудової спроможності. Це не тільки забезпечить плідну взаємодію особистості, групи і організації, успішне функціонування підприємств в ринкових умовах, але і може стати важливим фактором зростання виробництва і реального підвищення якості життя населення країни.

### *Література*

1. Е. Кудрявцева. Проблемы оценки и развития управленческих компетенций // Вестник ИНЖЭКОН, 2011, № 4(47)
2. Е. Кудрявцева. Проблемы управления персоналом на предприятиях и организациях малого и среднего бизнеса. // Управленческое консультирование. № 4, 2007.

*Сергеева Ю.И., Цветнова О.В.*

## **ПРОБЛЕМА БЕЗРОБІТТЯ**

Найбільш гострою проблемою, з якою зустрічається населення України є феномен безробіття (особливо серед молоді). Причиною такого розповсюдженого явища є неефективність використання робочої сили у минулому й відсутність економічних умов, які дали б змогу людям застосовувати свої навички у продуктивній роботі за пристойну плату. Саме з безробіттям пов'язані такі явища як падіння виробництва, бідність, соціальна напруга, криміналізація.

Безробіття багатofакторне явище, і воно впливає на всі сфери суспільного життя. Та цей феномен містить в собі дві сторони: позитивну і негативну. Наприклад, позитивним є те, що безробіття стимулює людину до ефективної праці і підвищення рівня конкурентоздатності своєї робочої сили. Негативним є те, що люди, які перебувають у статусі безробітних, втрачають професійні навички, стереотипи трудової поведінки.

Працівники українського центру профорієнтації громадян провели дослідження та встановили, що найнебезпечніша фаза у тих людей, що залишилися без роботи, настає після 6-ти місяців її пошуку. В цій фазі починають з'являтися ознаки деструктивних змін особистості, а надалі — безпорадності й примирення із ситуацією. Людина починає звикати до бездіяльності, не говорячи вже про те, що вона втрачає професіоналізм і здобуті навички. Такого ж висновку дійшли і зарубіжні вчені. Після 6-ти місяців не тільки безробітні втрачають віру, кваліфікацію і навички, а й роботодавці з пересторогою відносяться до таких громадян. Ось чому суспільству дешевше обійдеться безробіття, наприклад, в 2 млн. осіб із середнім терміном два-три місяці, ніж в 1 млн. терміном понад шість місяців. [3, с. 94-95]

Тому, всі ті негативні якості, які безробіття тягне за собою, перекреслюють той факт, що воно стимулює окремих людей до праці.

Особливо гострою проблемою є безробіття серед молоді, яке дедалі зростає. Для її вирішення необхідно створити реальні передумови для обґрунтованого вибору професії та місця роботи з урахуванням потреб ринку праці, а також покликання, здібностей і психофізіологічних можливостей молоді людини та її професійної підготовки.

Безробіття означає прямі економічні витрати суспільства. Коли збільшується кількість людей, які не мають роботи, то це означає, що скоротилось вироб-

ництво, зменшився добробут, посилились соціально-економічні протиріччя. Вимушене безробіття негативно впливає на моральний стан людини, на її психіку. Втрата роботи, життєве незадоволення часто приводить до морального спаду, до посилення криміногенної ситуації в суспільстві. Важливим напрямом запобігання безробіттю серед молоді є реалізація спеціалізованих програм, які забезпечують розширення зайнятості створенням для неї додаткових робочих місць без великих матеріальних витрат, зокрема організацією сезонної і тимчасової участі в проведенні сільськогосподарських робіт, через надання допомоги інвалідам, людям похилого віку, роботу в лікарнях, дитячих будинках та ін. [2, с. 46]

Велику увагу до проблеми безробіття приділяє Міжнародна організація праці (МОП). У II половині XX століття на рівні міжнародного права безробіття вже починає тлумачитись як порушення одного з базових соціальних прав людини.

Що реально можна зробити для вирішення проблеми безробіття?

По - перше, проаналізувати стан справ на кожному великому підприємстві та на середньому підприємстві в регіоні, щоб чітко та реально знати чи буде рентабельне це підприємство та чи можливо його зберегти.

По - друге, необхідно в тісному зв'язку з керівниками інших підприємств регіону та місцевої адміністрації зайнятися системою створення нових, хоча б тимчасових робочих місць.

По - третє, важливу увагу необхідно приділити питанням професійної підготовки та перепідготовки незайнятого населення.

Паралельно з цим необхідно уживати заходів не лише на регіональному, а й на державному рівні, так як загострення проблеми зайнятості багато в чому не пов'язане з помилками місцевих керівників.

Страховання від безробіття не є виходом з такого складного становища, адже воно не означає профілактику чи гарантію від безробіття, крім того, це ще раз підкреслює низький соціальний статус безробітної людини.

В провідних країнах світу з розвинутою економікою і високим рівнем життя ця проблема вже давно вирішена, а якщо і є, то рівень безробіття є лише фрикційним і структурним, які є обов'язковими характерними рисами будь-якої держави, навіть з досить розвинутою економікою.

Головною метою для України є створення такої політики на ринку праці, яка б призвела до зниження рівня безробіття, підвищила рівень мотивації людей до праці, знизила рівень соціальної напруги.

Вирішення назрілих проблем ринку праці в Україні можливе таким шляхом: [3, с. 227]

1. Розвиток нових прогресивних виробництв замість нерентабельних підприємств;

2. Розширення фінансової бази для соціальної підтримки тимчасово непрацюючих;

Для вирішення цієї проблеми в Україні вже було створено:

3. систему обов'язкового державного страхування по безробіттю;

4. національну програму громадських оплачуваних робіт;
5. виплати по безробіттю.

Підхід, який найбільш прийнятний для України – це коли безробітних навчатимуть новим професіям, створюватимуть нові робочі місця.

Визначимо основні напрями боротьби з безробіттям, які вже впроваджуються та можуть бути впроваджені в Україні.

1. Враховуючи реалії нашої економіки, одним з основних напрямів боротьби з безробіттям мають стати заходи щодо підвищення продуктивності праці. Це, по-перше, знизить собівартість, а відповідно і ціни товарів та послуг, зробивши їх доступними більшості громадян і конкурентоспроможними на зовнішньому ринку; по-друге, дасть можливість підвищити заробітну плату, пенсії, стипендії, збільшити інші трансферти. Підвищена таким чином купівельна спроможність вимагає збільшення товарів і послуг, а це сприятиме підвищенню виробництва, що, в свою чергу, потребує залучення додаткової робочої сили і збільшення зайнятості.

2. У країні повинне відбуватися зростання рівня загальної освіти, підвищення кваліфікації, розширення діапазону оволодіння працівниками професій і спеціальностей, розвитку таких необхідних складових відтворення якісної робочої сили, як медицина, культура, спорт. Конкурентоспроможність і висока кваліфікація робочої сили дадуть можливість, по-перше, виробляти конкурентоздатну на світовому ринку продукцію і за рахунок високої продуктивності забезпечити подальше економічне зростання; по-друге, досягти позитивних наслідків у трудовій міграції і відкрити шлях до широкого рівноправного входження у світовий ринок праці.

3. Група відомих економістів України Б. Гаврилишин, С. Мочерний, М. Павловський, та інші вважають дієвим заходом щодо боротьби з безробіттям активну регіональну політику, передусім державні асигнування на розвиток відсталих регіонів. Серед опосередкованих важелів впливу мають місце надання податкових пільг і дотацій підприємствам та компаніям за створення робочих місць, компенсації витрат, пов'язаних з пошуком роботи та працевлаштуванням, прямі виплати підприємцям за кожного працевлаштованого, тобто широке впровадження економічно-заохочувальних заходів.

Все перелічене вимагає постійного вдосконалення діючих законодавчих актів з огляду як на негативний, так і на позитивний вплив глобалізації на розвиток національної економіки і соціальної політики, максимального врахування виникаючих під її впливом тенденцій. [1, с. 106].

### **Література**

1. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2005. – 252 с.
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
3. Ковальов В. М., Рижиков В. С. Економіка праці і соціально-трудова відносини. Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.



*Татарикова Д.А., Ляшок Н.Ю.*

## ПРОБЛЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Оподаткування заробітної плати є надзвичайно актуальною проблемою, яка зачіпає інтереси найманих працівників, визначаючи фактичний рівень їхніх доходів, роботодавців, на яких покладаються функції податкових агентів, та держави, котра є одержувачем утриманих та нарахованих на доходи працівників податків і внесків. Незважаючи на те, що зазначену проблему не можна назвати новою, дискусії між науковцями, практиками, представниками податкових органів щодо обґрунтованості й ефективності чинного механізму оподаткування заробітної плати та напрямів його реформування не припиняються.

Даній проблематиці присвячено праці таких вітчизняних науковців, як: В. Буряковського, В. Вишневського, Л. Демиденко, С. Каламбет, А.Крисоватого, І. Луїної, А. Соколовської, К. Швабія, С. Юрія та інших.

Завдання даної статті - оцінка чинного механізму оподаткування заробітної плати в Україні, визначення його переваг і недоліків, дослідження реального рівня оподаткування заробітної плати та обґрунтування існуючої системи податкових соціальних пільг.

Основним обов'язковим платежем, що утримується із заробітної плати найманих працівників, є податок на доходи фізичних осіб. За період незалежності України його стягнення здійснювалося за двома схемами:

- 1) прогресивне оподаткування (до 2003 року включно),
- 2) пропорційне оподаткування (з 2004 року й до теперішнього часу).

Особливості пропорційного оподаткування:

- ставка податку складає 13 %, а з 2007-го року — 15 %;
- при визначенні об'єкта оподаткування його додатково зменшують на суму утриманих із доходу працівника внесків до Пенсійного фонду, Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та Фонду соціального страхування на випадок безробіття, що є позитивним, оскільки ця норма фактично виводить кошти платників податку з-під подвійного оподаткування;
- скасовано застосування неоподатковуваного мінімуму доходів громадян та здійснено перехід до використання системи податкових соціальних пільг;
- особам, які отримували доходи протягом року лише від роботодавців, подавати декларацію про доходи не потрібно [3, с. 57].

Платник податку має право на зменшення місячного оподатковуваного доходу, одержаного у вигляді заробітної плати, на суму податкової соціальної пільги. Чинним законодавством передбачені податкові соціальні пільги в таких розмірах: 50 %, 75 % і 100 % мінімальної заробітної плати, встановленої законом станом на 1 січня відповідного року.

Безперечно, тоді як попередній нормативний акт із питань оподаткування доходів громадян звільняв від податку лише перші 17 грн. заробітної плати, чинна норма, за якою базова пільга для будь-якого платника податку становить

50 % мінімальної заробітної плати, є значно прогресивнішою, хоча й не бездоганною. Так, згідно з першою редакцією Закону України "Про податок з доходів фізичних осіб", яка, втім, так і не була реалізована на практиці, розмір цієї пільги з 2007 року мав становити 100% мінімальної заробітної плати, що було значно обґрунтованішим. Проте логічно було б прив'язати розмір пільги навіть не до мінімальної заробітної плати, а до величини прожиткового мінімуму, що дало б змогу вивести з-під оподаткування ту частину доходів, яка призначена для задоволення мінімальних життєвих потреб людини. Тим більше, що практично до кінця 2009-го законодавчо встановлена мінімальна заробітна плата була нижчою за прожитковий мінімум. Приміром, на початок 2004 року мінімальна заробітна плата становила 53,0% прожиткового мінімуму на працездатну особу, на початок 2007-го — 76,2%, 2009-го — 90,4% і лише з 1 грудня 2009-го досягла рівня прожиткового мінімуму[4, с. 42].

Слід зауважити, що при визначенні рівня податкового навантаження на доходи працівників, нараховані у формі заробітної плати, з-під оподаткування варто було вивести частину доходу в розмірі прожиткового мінімуму на працездатну особу. Оскільки величина прожиткового мінімуму, який із 1 грудня 2010 року становить 922 грн., окрім вартісної величини набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів і послуг включає в себе належну до сплати суму податку з доходів та суму внесків до цільових фондів, при обґрунтуванні суми заробітку, що не повинна оподатковуватися, та визначенні рівня податкового навантаження на заробітну плату працівників братимемо до уваги не законодавчо встановлені 922,0 грн., а 820,66 грн. — очищену від податків і обов'язкових внесків суму, яка призначена виключно для забезпечення життєдіяльності людини на мінімально допустимому рівні.

Обмеження на право застосування податкової соціальної пільги є абсолютно необґрунтованими: будь-яка особа незалежно від рівня її доходів повинна мати можливість скористатися цією пільгою.

Згідно із Законом України "Про податок з доходів фізичних осіб" від 22.05.2003 № 889-ІУ [1, с. 57] платники цього податку мають право на підвищені податкові соціальні пільги в таких розмірах:

75 % мінімальної заробітної плати, встановленої законом станом на 1 січня від повідного року, застосовується до доходів таких осіб:

- 1) самотня матір або самотній батько (опікун, піклувальник) — на кожну дитину віком до 18 років;
- 2) особа, яка утримує дитину-інваліда — на кожну дитину віком до 18 років;
- 3) вдівець (вдова);
- 4) чорнобилець 1 або 2 категорії, включаючи осіб, нагороджених грамотами Президії Верховної Ради УРСР у зв'язку з їх участю в ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи;
- 5) учень, студент, аспірант, ординатор, ад'юнкт;
- 6) інвалід I або II групи, у т. ч. з дитинства;
- 7) особа, якій присуджено довічну стипендію як такої, що зазнала переслі-

дувань за правозахисну діяльність, включаючи журналістів;

100 % мінімальної заробітної плати, встановленої законом станом на 1 січня відповідного року, застосовується до доходів таких осіб:

1) особа, що є Героєм України, Героєм Радянського Союзу, Героєм соціалістичної праці або повним кавалером ордена Слави чи ордена Трудової слави;

2) учасник бойових дій під час Другої світової війни або особа, яка в той час працювала в тилу, на яких поширюється дія Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";

3) колишній в'язень концтаборів, гетто та інших місць примусового утримання під час Другої світової війни або особа, визнана репресованою чи реабілітованою;

4) особа, котра була насильно вивезена з території колишнього СРСР під час Другої світової війни на територію держав, що перебували у стані війни з колишнім СРСР або були окуповані фашистською Німеччиною та її союзниками;

5) особа, яка перебувала на блокадній території колишнього Ленінграда (Санкт-Петербург, Російська Федерація) у період з 8 вересня 1941 року по 27 січня 1944 року;

б) особа, котра має та виховує трьох чи більше дітей віком до 18 років, — у розрахунку на кожну таку дитину.

Перелік осіб, які мають право на збільшену податкову соціальну пільгу, викликає ряд зауважень:

По-перше, не зрозуміло, який критерій покладено в основу формування цього переліку: як, наприклад, до нього одночасно потрапили особи, що зазнали переслідувань за правозахисну діяльність, та інваліди й чому тоді до нього не включено інших осіб, які потребують соціального захисту та підтримки (жертви політичних репресій в Україні, біженці, діти війни тощо).

По-друге, право на додаткову соціальну пільгу встановлене для обмеженого переліку осіб, котрі мають утриманців (зокрема, для самотньої матері або самотнього батька; для осіб, які утримують дитину-інваліда; осіб, що мають та виховують трьох чи більше дітей віком до 18 років), тоді як таку пільгу варто було б запровадити для всіх платників податку (одного із членів подружжя), котрі мають на утриманні непрацездатних осіб, у яких відсутні власні джерела доходів, установивши для них звільнення від оподаткування такої кількості прожиткових мінімумів, що відповідає числу утриманців.

По-третє, встановлення максимальної податкової соціальної пільги (100%) для осіб, зазначених у пп. 2 - 5, є принаймні некоректним: те невелике число цих осіб, яке ще лишилося, навряд чи отримують доходи у вигляді заробітної плати, а отже, найімовірніше, не можуть скористатися такою пільгою. Тож їх підтримка має здійснюватися з інших джерел та в інших формах.

Отже, можна зробити такі висновки:

1. Чинний механізм оподаткування доходів працівників, отриманих у вигляді заробітної плати, незважаючи на його істотні зміни, здійснені у 2004 році, залишається недосконалим: величина неоподаткованого мінімуму (податкової

соціальної пільги) є необґрунтованою, обмеження на право його застосування — дискримінаційними, система податкових пільг — великою мірою недопрацьованою.

2. Недоліки механізму оподаткування заробітної плати призвели до порушення принципу соціальної справедливості: особи з нижчими доходами несуть на собі підвищений податковий тягар, віддаючи державі значно більшу частину своїх доходів понад величину прожиткового мінімуму.

3. Необґрунтованим є рівень встановленої державою максимальної межі доходу, понад яку соціальні внески не нараховуються та не сплачуються: визначена в розмірі п'ятнадцяти прожиткових мінімумів при рівні середньої заробітної плати 17,6 % від цієї величини, вона забезпечує економію коштів лише найбагатших верств суспільства, не допомагаючи у вирішенні питання скорочення тіньового сектору та легалізації доходів працюючих громадян.

4. Перехід до оподаткування заробітної плати за пропорційною ставкою не наблизив країну до розв'язання проблем тіньової економіки і приховування доходів від оподаткування: рівень навантаження на фонд оплати праці суб'єктів господарювання за внесками до державних цільових фондів лишається надто високим.

5. З огляду на виявлені недоліки чинного механізму оподаткування заробітної плати потрібно:

— змінити розмір загальної податкової соціальної пільги, прив'язавши його до величини прожиткового мінімуму, зменшеного на суму утриманих із заробітної плати податків та обов'язкових внесків до цільових фондів;

— відмовитися від обмеження права платників податку на застосування податкової соціальної пільги при перевищенні їхніми доходами штучної величини, визначеної як добуток суми місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленого на 1 січня звітного року, та коефіцієнта 1,4;

— переглянути чинні податкові соціальні пільги як у напрямі їх скорочення (для осіб, що одержують підтримку за відповідними державними програмами), так і розширення (у частині надання додаткової пільги на кожного утриманця платника податку).

### **Література**

1. Закон України Про податок з доходів фізичних осіб: за станом на 8 липня 2010 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР). -2010. - 308 ст.
2. Воронова Л.К. Особливості оподаткування доходів фізичних осіб / Л.К. Воронова, Н.П. Кучерявенко. - К.: Знання, 2010. – 210 с.
3. Олійник О.В. Податкова система / О.В. Олійник Навчальний посібник. - К.: Центр навчальної літератури, 2008 – 456 с.
4. Томчинська М. Оцінка податкової політики в Україні в 2009 і 2010 рр. та її майбутні перспективи / М. Томчинська. – Одеса: Економіст, 2011. – 89 с.
5. Тропіна В. Податок із доходів фізичних осіб / В. Тропіна. - К.: Знання, 2009. – 136 с.

*Шинкаренко І.В., Хацько Д.С.*

## **СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

Сегодня уже ни у кого не вызывает сомнения тот общеизвестный факт, что предпринимательская деятельность является движущей силой общественного прогресса, развития производительных сил. Следовательно, очень важно создание благоприятных условий для развития предпринимательства путём использования рыночных ценностей и механизмов. Формирование высокой, экономически эффективной и социально ответственной предпринимательской культуры является одной из актуальнейших задач для Украины.

Понятие «предпринимательство» чрезвычайно ёмкое. Обусловлено это тем, что в нём переплетается совокупность экономических, юридических, политических, исторических и психологических отношений. Представление о нём складывалось на протяжении значительного исторического времени, изменялось под влиянием базисных и надстроечных институтов, психологии людей.

Эффективное предпринимательство возможно лишь при наличии экономической свободы человека, права выбора деятельности для реализации своих потенций, а также персональной экономической ответственности субъектов предпринимательства за результаты работы, следствием которой может быть как прибыль, так и банкротство.

Связь между обществом и предпринимательством происходит в разных направлениях. Одно из наиболее значимых – социальная ответственность предприятий. Украинский бизнес сегодня приходит к пониманию, что социально ответственное поведение становится непременным условием его собственной безопасности и устойчивости. Взаимоотношения внутри треугольника «бизнес» - «общество» - «государство» - очень тонкая материя. Практически это вопрос о границах социальной ответственности. С одной стороны, бизнес понимает, что местные бюджеты не в состоянии справиться со всеми насущными проблемами, значит, он должен добавить свои средства. С другой стороны, бизнес не обязан брать на себя функции государства, для этого он платит налоги.

Как реализовать социальную ответственность бизнеса самым рациональным образом – с наименьшими затратами и с наибольшим эффектом, в каких направлениях? Для этого целесообразно разобраться в сути самого понятия «социальная ответственность бизнеса».

Идея социальной ответственности бизнеса организационно оформилась лишь во второй половине XX века, а в 1999 году на Всемирном экономическом форуме в Давосе был представлен концептуальный документ глобального масштаба – «Всемирная ответственность».

Социальная ответственность бизнеса – это способность компании отвечать на экономические, правовые и этические ожидания общества. Она является важной составляющей их деловой репутации, зависит как от отношения и целей собственника предприятия, так и самого предприятия как организации.

Способы внедрения социальной ответственности отличаются в зависимости от экономического состояния и размера предприятия, мотивов владельца, способов воздействия и ожиданий от потребителя.

Мировой опыт сформировал следующие критерии, соответствие которым позволяет определить отдельную организацию как социально ответственную:

- Добросовестная уплата налогов, выполнение требований международного, государственного, регионального законодательства;
- Производство и реализация качественной продукции;
- Реализация корпоративных программ повышения профессионализма сотрудников;
- Реализация корпоративных программ по охране и укреплению здоровья сотрудников;
- Реализация корпоративных программ морального стимулирования персонала;
- Реализация благотворительных и спонсорских проектов;
- Участие в формировании позитивного общественного мнения о бизнесе.

От реализации принципов социальной ответственности бизнес серьезно выигрывает: растёт общественная репутация организации, повышается уровень доверия к деятельности компании, качеству её товаров и услуг; повышается профессионализм кадрового потенциала, растёт лояльность сотрудников к компании; формируется безопасная среда деятельности, развивается корпоративная политика. Но коммерческий успех и социальная ответственность — понятия неразрывные. Именно это отличает социальные инвестиции от благотворительности. Преимущества, которые получает общество от соблюдения бизнесом принципов социальной ответственности, также значительны. Это и возможность установления партнёрских отношений между бизнесом, властью и общественностью, и возможность предоставления адресной экстренной помощи гражданам, которые в ней нуждаются, а также совершенствование и развитие социальной незащищённости населения. Кроме того, это возможность привлечения инвестиций в определённые общественные сферы, возможность поддержки общественных инициатив, инновационных проектов, развитие социальной и творческой активности населения.

В мире существует три уровня социальной ответственности бизнеса. Первый — так называемый «этап писем», когда недовольные профсоюзы и государство навязывают собственнику компании те или иные мероприятия. На этой стадии у бизнесмена нет собственной социальной политики, он действует скорее по принуждению, нежели по доброй воле. На втором уровне компания вступает во взаимодействие со своими партнерами (к ним могут относиться собственный персонал, органы власти, местное сообщество и др.), пытается определить выгодные обеим сторонам направления социальных инвестиций, одновременно совмещая это со своей коммерческой политикой. На третьем, наивысшем уровне социальной ответственности бизнес занимает активную позицию, сам инициирует реализацию социальных проектов. Как правило, это проекты, нацеленные в будущее: создание новых рабочих мест, программы

переподготовки кадров, социальное кредитование и т. д. Иными словами, социальная ответственность – это не затраты, а инвестиции.

В Украине социальная активность бизнеса наблюдается на всех трех уровнях: от взаимодействия крупнейших корпораций с местными властями и населением (ИСД, СКМ) до системной благотворительности (СУАЛ, Фонд Виктора Пинчука). Бизнес хочет быть социально ответственным, собственно, крупный бизнес и должен быть таковым.

О. Алексеева, специалист в исследуемом вопросе, директор CAF Global Trustees так характеризует становление социальной ответственности бизнеса на постсоветском пространстве: «Социальная ответственность у нас часто означает простое восстановление стандартного социального пакета советских времен: бесплатная медицина, продовольственные пайки и тому подобное. Тогда как социальная ответственность — это изменения в корпоративной культуре, практике договорных отношений между бизнесом, сотрудниками, местным сообществом и государством. Сегодня бизнес понимает свою социальную функцию слишком узко, скорее как безвозмездную помощь, нежели инвестиции в собственное устойчивое развитие. Чтобы это преодолеть, необходимо подняться над проблемой детских садов и перейти на качественно новый уровень социальных стандартов компаний» [1, с.6].

Только эффективный бизнес может быть социально ответственным. В процессе достижения этой эффективности он нуждается в четком взаимодействии с государством.

Принимая мировые стандарты социальной ответственности, крупный украинский бизнес признает, что объективно не может быть столь же социально ответственным, как некоторые западные компании, шедшие к этому годами. Отечественная производственная база — это второе-четвертое поколение машин, тогда как для постиндустриальных стран — шестое-восьмое поколение. Оценка социальной ответственности у таких компаний совсем иная. Сначала нужно модернизироваться и перевооружиться. Это сложная задача и во временном, и в финансовом, и в организационно-техническом смысле. Но именно в повышении конкурентоспособности своих активов видят социальную ответственность сами бизнесмены.

И всё же отдельные положительные примеры высокого понимания своей социальной ответственности предпринимателями имеются уже сегодня. В регионе западного Донбасса - это деятельность ПАО «Шахтоуправление «Покровское». У работников многотысячного коллектива - самая высокая в отрасли зарплата, весомый социальный пакет, возможности повысить образовательный и профессиональный уровень, отдохнуть с семьей, поправить здоровье. Созданный трудовым коллективом Благотворительный фонд «Надежда» заботится о проблемах инвалидов и ветеранов шахты, жителей города и района. И всё же главным выражением социальной ответственности бизнеса является полная и честная уплата всех налогов

За 15 лет работы предприятия (1995-2009) сумма налогов и сборов в бюджет и отчислений во внебюджетные целевые фонды составила 2 158 466 тыс.

грн., из них в государственный бюджет – 625 896 тыс. грн., в местный бюджет – 381 688 тыс. грн.[2, с.157]. Даже в годы экономического кризиса предприятие сохранило все свои социальные обязательства. Эти весомые цифры позволяют Красноармейску развиваться как экономически благополучному городу, а его жителям быть уверенными в завтрашнем дне. Сегодня ПАО «Шахтоуправление «Покровское» вышло на новый, более высокий уровень социальной ответственности и кроме заботы о материальном благополучии своих сотрудников, жителей города и региона озаботилось уровнем морали, состоянием воспитания молодежи...

«В бедной стране стыдно быть богатым...», - говорил китайский философ Конфуций. «Стыдно не участвовать в превращении своей страны из бедной в богатую», - так понимают сегодня свою социальную ответственность предприниматели. Бизнес, прежде всего крупный, хочет быть социально ответственным, государство и общество (в лице профсоюзов и неправительственных организаций) готовы к диалогу с бизнесом и друг с другом. Теперь надо научиться вести этот диалог.

### ***Література***

1. Г. Простаков. Вопросительная ответственность / Эксперт Украина, №15 (113), 2007
2. Уголь каменный, а люди – золотые / С.И.Крамарова, Е.Н.Карих и др. – К.: ООО «Новый друк», 2010.-200с.



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

*Анікеєва Г.М., Школяренко О.О.*

### **БЕЗРОБІТТЯ ТА ЙОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ**

Кожна людина хоче почувати себе захищеною у світі без проблем, де її життю та щастю ніщо не буде загрожувати. Жителям нашої країни не загрожує війна, стихійне лихо, але найбільш гострою проблемою з якою зустрічається населення України - це феномен безробіття (особливо серед молоді).

Безробіття – це соціально-економічний феномен суспільства. Стаття спрямована на розглядання поняття безробіття як чинника соціальних та економічних проблем.

Причиною такого явища як безробіття є відсутність економічних умов, які б дали можливість людям використовувати їх знання та навички у продуктивній роботі за пристойну плату. Як стверджують соціологи та економісти проблема безробіття веде до падіння виробництва, бідності, криміналізації.

Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї. Безробітні у визначенні МОП - це особи, у віці 15-70 років (як зареєстровані так і не зареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьом умовам і не мають роботи, прибуткового зайняття, шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом двох наступних тижнів, особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють [1].

До головних причин безробіття можна віднести :

- спад економіки, відповідне скорочення сукупного попиту на робочу силу;
- структурні зрушення (не лише міжгалузеві, а й секторальні, внутрішньогалузеві, регіональні);
- рух робочої сили (професійний, соціальний, регіональний).

Основний чинник безробіття в економічно розвинених країнах - це науково технологічний прогрес та запровадження нових технологій. Часто оцінюється лише економічний ефект безробіття як визначення кількості вивільнених працівників та суми виплат. Але соціальні наслідки, що важко виявити та ті, які носять кумулятивний характер майже не оцінюються.

Соціальні наслідки безробіття мають як негативні так і позитивні риси.

До Негативних рис можна віднести:

- загостренні пригніченої ситуації;
- посилення соціальної напруги;
- підвищення кількості фізичних та духовних захворювань;

- Збільшення соціальної диференціації;
- Зниження трудової активності

І відповідно до позитивних:

- Підвищення соціальної цінності робочого місця;
- Збільшення власного вільного часу;
- Збільшення свободи вибору місця праці;
- Збільшення соціальної значущості праці.

Економічні наслідки безробіття також мають як негативні:

- знецінення наслідків навчання;
- скорочення виробництва;
- витрати на допомогу безробітнім;
- втрата кваліфікації;
- зниження життєвого рівня;
- недовиробництво національного доходу;
- зниження пільгових надходжень.

Так і позитивні риси:

- формування резерву робочої сили задля структурної перебудови економіки;
- конкуренція між робітниками - як стимул до розвитку здібностей до праці;
- перерва в зайнятості для перенавчання та підвищення рівня кваліфікації;
- стимулювання зросту інтенсивності та фондомісткості праці.

Одного засобу боротьби із безробіттям не існує. Різним країнам для вирішення цієї проблеми необхідно використовувати різні методи. Використовуючи досвід ряду іноземних країн, виділимо деякі шляхи вирішення проблеми безробіття. Рівень функціонального безробіття може бути знижено за рахунок покращення інформаційного забезпечення ринку праці. У всіх країнах цю функцію виконують організації по працевлаштуванню (біржі праці). Вони збирають у роботодавців інформацію про існування діючих вакансій та доносять її до безробітних. Також необхідно усувати фактори, що знижують мобільність робочої сили. Зниження структурного безробіття сприяють програми професійного перенавчання та перекваліфікації, що повинно призвести до того, щоб робоча сила якнайкраще відповідала наявним робочим місцям. Найбільш складною є боротьба із циклічним безробіттям. До Заходів його подолання можна віднести:

- складання умов, що сприятимуть зросту попиту на товари (стимулювання експорту, підтримка інвестицій);
- складання умов для само зайнятості (допомога людям у відкритті власної справи);
- економічне стимулювання молодіжної зайнятості.

Подолати циклічне безробіття можна лише при покращенні економічної ситуації в країні в цілому[2,3]. Ця тема є досить актуальною, та не до кінця вивченою. Проблема в тому, що наявне у великих обсягах безробіття спричиняє збитки та проблеми, які поширюються на усі сфери суспільного та державного життя нашої країни. На даний момент ведуться дослідження та збираються статистичні результати, які стануть у нагоді при роботі над засобами боротьби з безробіттям.

### *Література*

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / О.А. Грішкова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
2. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посіб. - К.: Кондор, 2004.-432с.
- 3.Калина А.В. Економіка праці : Навчальний посібникю - К. : Центр учбової літератури, 2004. - 272с.

*Берьозкіна А.Ю.*

## **МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗМІРІВ ФОНДІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Основою реалізації методологічних та методичних підходів щодо колективно-договірного регулювання розмірів фондів оплати праці є угоди та договори, що укладаються на різних рівнях соціального партнерства, а саме: Генеральна угода (державний рівень), галузева (регіональна) угода - галузевий (регіональний) рівень, колективний договір - виробничий рівень.

У Генеральній угоді на державному рівні регулюється розмір коштів на оплату праці найманих працівників. Його зростання забезпечується відповідним зростанням валового внутрішнього продукту, складовою якого є розмір коштів на оплату праці найманих працівників, або відповідним зростанням національного доходу, складовою якого є фонд споживання.

У галузевій (регіональній) угоді на відміну від Генеральної угоди повинно передбачатися два рівні регулювання розмірів фондів оплати праці.

Перший - на рівні галузі (регіону) зростання (зниження) обсягів коштів на оплату праці найманих працівників забезпечується відповідним зростанням (зниженням) обсягу валової доданої вартості.

Другий - на рівні підприємств галузі (регіону).

Для підприємств галузева (регіональна) угода повинна пропонувати нормативний метод розрахунку розміру фонду оплати праці наступного (планового) року за формулою:

$$\Phi_n = O_n \cdot H_\phi \cdot K_e, \quad (1)$$

де  $\Phi_n$  - фонд оплати праці працівників наступного (планового) періоду, тис. грн.;

$O_n$  - обсяг продукції наступного (планового) періоду, у прийнятих одиницях виміру;

$H_\phi$  - норматив утворення фонду оплати праці;

$K_e$  - коефіцієнт, що характеризує ефективність виробництва.

Норматив утворення фонду оплати праці (Нф) розраховується за формулою:

$$H_{\phi} = \frac{\Phi_{\phi}}{O_{нб}}, \quad (2)$$

де  $O_{нб}$  - обсяг продукції базисного періоду, у прийнятих одиницях виміру;  
 $\Phi_{\phi}$  - фонд оплати праці працівників базисного періоду, тис. грн.

Враховуючи нестабільність цінової політики, практично постійне зростання цін на сировину, матеріали, енергоресурси, устаткування, а відповідно і розмірів амортизації, слід при вартісному визначенні обсягів виробництва використовувати при розрахунку нормативу утворення фонду оплати праці (Нф, формула 2) та при розрахунку розміру фонду оплати праці наступного (планового) року ( $\Phi_{п}$ , формула 1) показник чистої продукції ( $O_{ч}$ ) з метою усунення впливу на величину Нф та  $\Phi_{п}$  зростання цін на матеріальні, енергетичні ресурси та амортизацію.

Обсяг чистої продукції розраховується за формулою:

$$O_{ч} = O_{р} - M_{в} - A_{в}, \quad (3)$$

де  $O_{р}$  - обсяг реалізованої продукції відповідного періоду, тис. грн.;

$M_{в}$  - матеріальні та прирівняні до них витрати у собівартості реалізованої продукції, тис. грн.;

$A_{в}$  - амортизаційні відрахування у собівартості реалізованої продукції, тис. грн.

Відповідно формули 1 та 2 будуть мати такий вигляд:

$$\Phi_{п} = O_{чп} \cdot H_{\phi} \cdot K_e \quad \text{та} \quad H_{\phi} = \frac{\Phi_{\phi}}{O_{чб}}$$

де  $O_{чп}$ ,  $O_{чб}$  - обсяг чистої продукції відповідно наступного (планового) та базисного періодів, тис. грн.

Коефіцієнт ( $K_e$ ), що характеризує ефективність виробництва, враховує два показники: індекс продуктивності виробництва ( $I_{пв}$ ) та індекс годинної продуктивності праці ( $I_{пг}$ ) - й розраховується за формулою:

$$K_e = \frac{100 \pm \left(\frac{I_{пг}}{I_{пв}}\right) \cdot (\pm \Delta I_{пг})}{100 \pm \Delta I_{пг}}, \quad (4)$$

в якій:

а)  $I_{пв}$  - індекс продуктивності виробництва, який є показником динаміки ефективності виробництва, визначає ступінь використання всіх ресурсів виробництва і збільшення на цій основі прибутку.

Він розраховується за формулою:

$$I_{нв} = \frac{O_{pn} \cdot C_{рб}}{C_{pn} \cdot O_{рб}}, \quad (5)$$

де  $O_{pn}$ ,  $O_{рб}$  - обсяги реалізованої продукції відповідно наступного (планового) та базисного періодів, тис. грн.;

$C_{pn}$ ,  $C_{рб}$  - собівартість реалізованої продукції відповідно наступного (планового) та базисного періодів, тис. грн.;

$$б) \quad I_{нз} = \frac{O_{чп} \cdot T_{фб}}{T_{pn} \cdot O_{чб}}, \quad (6)$$

де  $T_{pn}$ ,  $T_{фб}$  - фонд робочого часу працюючих, відповідно розрахунковий на наступний (плановий) період та фактично відроблений у базисному періоді, годин;

$$в) \quad \Delta\Pi_z = (I_{нз} - 1) \cdot 100.$$

Таким чином, у галузевій (регіональній) угоді для госпрозрахункових підприємств всіх видів економічної діяльності пропонується розрахунок річного розміру фонду оплати праці здійснювати за формулою:

$$\Phi_n = \frac{\Phi_{б}}{O_{б}} \cdot \frac{100 \pm \left(\frac{I_{нв}}{I_{нз}}\right) \cdot (\pm \Delta\Pi_z)}{100 \pm \Delta\Pi_z} \cdot O_n, \quad (7)$$

де  $O_{п}$ ,  $O_{б}$  - річний обсяг продукції, у прийнятих одиницях виміру.

Підприємства у колективному договорі передбачають розрахунок розміру фонду оплати праці за формулою 7.

Одним із важливих моментів регулювання фондів оплати праці є розрахунки збільшення або зменшення його розміру за щомісячними (квартальними, піврічними) результатами роботи підприємства.

У колективному договорі підприємства передбачається розрахунок збільшення або зменшення фонду оплати праці за результатами роботи за вищенаведені періоди здійснювати за формулою:

$$\Delta\Phi = \Phi_{б} \cdot [(I_{нв} \cdot K_{ci}) - 1], \quad (8)$$

де  $\Delta\Phi$  - розмір збільшення або зменшення розміру фонду оплати праці за щомісячними результатами роботи підприємства, тис. грн.;

$\Phi_{б}$  - фонд оплати праці базисного місця, тис. грн.;

$I_{пв}$  - індекс продуктивності виробництва;

$K_{сі}$  - коефіцієнт співвідношення місячних індексів обсягу продукції та

фонду оплати праці, який розраховується за формулою:

$$K_{ci} = \frac{O_n \cdot \Phi_{\delta}}{O_{\delta} \cdot \Phi_n}, \quad (9)$$

де  $O_n$ ,  $O_{\delta}$  - обсяг продукції поточного (звітнього) та базисного місяців, у прийнятих одиницях виміру;

$\Phi_n$ ,  $\Phi_{\delta}$  - фонд оплати праці поточного (звітнього) та базисного місяців, тис. грн.

У формулах 1, 2, 5, 6, 7, 9 показники виробництва можуть застосовуватися як у натуральному (тонни; метри погонні, квадратні та кубічні; штуки; вироби; рулони тощо), так і у вартісному обчисленні (тис. грн.).

У разі різкої зміни умов виробництва, які можуть викликати значне у порівнянні з базисним періодом підвищення продуктивності виробництва (зміна асортименту продукції, використання більш дешевої сировини та матеріалів, застосування нових технологій, монопольне підвищення цін при значному попиті на продукцію тощо) або його зниження (реконструкція виробництва, освоєння нової продукції, підвищення цін на сировину, матеріали, енергоносії тощо), передбачаються певні обмеження при застосуванні формули 8. Коефіцієнт збільшення розміру фонду оплати праці, який розраховується за формулою 8 ( $I_{ns} \cdot K_{ci}$ ) - 1, не повинен перевищувати 0,25.

При перевищенні коефіцієнта збільшення розміру фонду оплати праці за місячні результати роботи понад 0,25 частка цього перевищення резервується підприємством як економія фонду оплати праці і використовується ним при законодавчому підвищенні розміру мінімальної заробітної плати або на виплату винагороди за річні результати праці чи за вислугу років.

Збільшення розмірів фондів оплати праці потребує додаткових коштів та визначення їх джерел. Оскільки в розрахунках збільшення розмірів фондів оплати праці застосовано індекс продуктивності виробництва, рівень якого залежить не тільки від зростання обсягів реалізованої продукції, а й від зниження собівартості продукції, то зрозуміло, що цим джерелом повинна бути економія ( $E_c$ ), отримана за рахунок зниження собівартості у розрахунку на обсяг реалізованої продукції, яка розраховується за формулою:

$$E_c = \frac{C_{pn}}{O_{pn}} - \frac{C_{p\delta}}{O_{p\delta}}, \quad (10)$$

У країнах з ринковою економікою роботодавці від отриманої економії у виробництві виділяють на користь працівників від 25 до 75 відсотків цієї економії.

### *Література*

1. Закон України «Про оплату праці» від 20 квітня 1995 року №144/95 – ВР // ВВРУ. – 1995. – № 17. – С. 376 – 384.
2. Економічний аналіз діяльності підприємства: Навч. посіб. – 2-ге вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2005.- 662 с.[с.157-168] – (Вища освіта XXI століття).
3. Ведерніков М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики), монографія: - Хмельницький, НВП «Еврика» ТОВ, 2001.-288с.

*Василенко А.І*

## **ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ЇХ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ У СОЦІАЛЬНО ПРАВОВОМУ АСПЕКТІ**

Відповідно до визначення специфіки процесу соціалізації праці в Україні, місця нашої країни в у Європейській системі, трансформування національної економіки та становлення суспільства з якісно новими показниками стає все більше актуальним. Одним з основних завдань сучасного трудового права є відтворення потреб суспільства в регулюванні відносин з приводу праці. Оскільки потреби можуть змінюватися, відповідно повинна модернізуватися й концепція диференціації трудового права. Незважаючи на це, останнім часом суттєво змінюється уява про підстави диференціації. Це обумовлюється підвищенням ролі й значення спеціальних правових норм у взаємозв'язку із загальними при вирішенні завдань соціальної спрямованості.

Процеси соціалізації трудового права вивчалися та досліджували такі вчені, як М.Й. Бару, С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць, Ф.М. Левіант, Ю.П. Орловський, А.Ю. Пашерстник, І.О. Снігір'ова, В.М. Толкунова, А.І. Шебанова та інші. Більшість наукових праць було написано на основі вже недіючого нині законодавства, а тому вони потребують перегляду, уточнення. На сьогоднішній день ці проблеми досліджуються такими українськими вченими, як А.М. Колот, в роботах О.А. Грішної, Е.М. Лібанової, Л.О. Лісогор та ін. які створюють умови оцінки тенденції зайнятості населення України з огляду на завдання і пріоритети соціалізації вітчизняного ринку праці.

Загальновизнаним є поділ усіх підстав диференціації норм трудового законодавства на дві групи: 1) об'єктивні умови праці; 2) суб'єктно-фізіологічні особливості організму працівника. Останнім часом В.М. Толкунова виділяє нову групу підстав диференціації, маючи на увазі соціальні норми, що обумовлені батьківською роллю працівника у вихованні малолітніх дітей, а також обов'язками щодо інших близьких родичів - членів їх сім'ї, які дійсно потребують допомоги. Завдяки таким нормам здійснюється врахування іншої суспільно корисної діяльності, яка необхідна для сім'ї. Г.С. Скачкова дійшла висновку, що соціальна диференціація займає проміжне становище між диференціацією за об'єктивними факторами та суб'єктною диференціацією. На перший погляд, як-

що йдеться про правові норми праці жінок з урахуванням їх материнської функції (враховуючи фізіологічні особливості організму), то має місце суб'єктна диференціація. Якщо ж йдеться про правові норми праці, що стосуються працівників, які мають обов'язки щодо інших членів сім'ї, то така диференціація більше тяжіє до об'єктивної [2].

Необхідність виконувати соціальні функції визначає не тільки їх об'єктивний характер, але й характеризує самого працівника незалежно від місця та умов виконання своєї трудової функції.

Чимало науковців (Ф.М. Левіант, Ю.П. Орловський, І.О. Снігірєва, В.М. Толкунова та інші) серед об'єктивних критеріїв виділяють територіальний. Якщо раніше необхідність такої диференціації пояснювалася виключно географічними та кліматичними особливостями, то нині враховується техногенний фактор як потреба у додатковій регламентації трудових відносин працівників. Наприклад, свої особливості має праця на територіях, що постраждали внаслідок аварії на ЧАЕС та інших забруднених територіях. Відповідно 27 лютого 1991 р. був прийнятий Закон України «Про правовий режим території, що зазнала радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи», який, окрім інших питань, регулює також умови роботи населення, господарську, науково-дослідну та іншу діяльність у різних зонах радіоактивного забруднення. Одним із нових критеріїв об'єктивної диференціації, який обумовлений кількістю працюючих, є диференціація залежно від чисельності працівників малих та середніх підприємств. На Заході такому критерію диференціації надають великого значення. Зокрема, для малих, а частково й середніх підприємств установлюється особливий, пільговий для їхніх власників правовий режим. Вони звільняються від виконання ряду норм і положень трудового законодавства, що, як вважає законодавець, надто обтяжливі для них і можуть призвести до банкрутства й виходу з бізнесу. Що підтверджує внесення змін до прийнятого у 2010 році Податкового кодексу України і який набрав чинності з 01.01. 2011 року. Зазвичай на дрібні підприємства не поширюються норми, що стосуються гарантій зайнятості, прав і повноважень профспілок, органів трудового колективу, деякі стандарти з охорони праці.

На важливість даного критерію диференціації також вказує Г.І. Чанишева. Вона зазначає, що встановлення такого критерію в законодавстві України є доцільним, тому що існує суттєва різниця у реальному режимі праці на малому підприємстві, де працює 3-5 чоловік, а в окремої особи це може бути і один працівник [6]. Даний критерій диференціації дійсно є важливим, оскільки з урахуванням невеликої чисельності працівників на малих підприємствах здійснюється особливе правове регулювання їх праці, а саме: особливості встановлення умов праці та її оплати, правил внутрішнього розпорядку, режиму роботи, охорони праці та необхідність укладення колективного договору тощо. Вважаємо, що подібна диференціація повинна поглиблюватися. Це обумовлюється тим, що більшість правових норм, які регулюють трудові відносини, були розраховані на підприємства, де кількість працюючих велика. Саме цим і керувалися науковці, які брали участь у розробці проекту Трудового кодексу України (прийнятого у



першому читанні 20.05.2008 р.). Зокрема, у главі 3 книги четвертої зазначеного проекту закріплені «Особливості регулювання трудових відносин за участю юридичної особи - суб'єкта малого підприємництва, фізичної особи - підприємця». У ній регулюються питання правового статусу суб'єктів малого підприємництва, договірне регулювання, особливості організації, оплати, охорони праці тощо. Як бачимо, закріплення даного критерію в проекті Трудового кодексу України вказує на адаптацію трудового законодавства до особливостей малих і середніх підприємств.

Не можна, на наш погляд, повністю замінити галузевий критерій диференціації на професійний, оскільки схожі професії можуть існувати в кожній галузі. Зазначені критерії певною мірою заслуговують на самостійне існування. Галузевий критерій має свої особливості, які полягають в умовах праці, характері виконуваних робіт, значенні для економіки держави тощо. Професійний критерій може бути підвидом диференціації, яка обумовлюється особливостями змісту трудової функції. Професійна диференціація в даному випадку відображає особливості правового регулювання праці осіб певної професії, які працюють у різних галузях економіки.

Суб'єктна диференціація, порівняно з об'єктивною диференціацією, більш мобільна. Її існування обумовлено природними властивостями (стать, вік, фізіологічні особливості, стан здоров'я) самої особистості, тобто організму працівника. Зміна зазначених властивостей відбувається, як правило, незалежно від самої особистості. Саме цим і викликана необхідність в уточненні деяких критеріїв суб'єктної диференціації, що, у свою чергу, дає змогу поглиблювати суб'єктну диференціацію і розширювати її. На думку С.С. Алексеева, глибока диференціація за суб'єктами притаманна трудовому праву, де значна кількість нормативних актів направлена на регулювання застосування праці окремих категорій працівників [8].

Серед пов'язаних з особистістю людини обставин, що впливають на статус працівника, Л.Я. Гінцбург визначив такі: громадянство, стать, вік, стан здоров'я, зв'язки сімейного характеру, трудовий стаж, зайнятість, судимість тощо. У даному випадку вчений фактично виділяє диференціацію з урахуванням суб'єктних факторів. Г.С. Скачкова уточнює, що лише стать, вік, сімейне становище та стан здоров'я можуть бути віднесені до зазначеного виду факторів. Отже, загальними факторами, які завжди враховуються у правовому регулюванні праці, є стан здоров'я, статеві та вікові особливості.

Особливу увагу приділяють стану здоров'я працівника. Найбільша кількість диференційованих правових норм, в основі яких лежить стан здоров'я, поширюється на осіб з обмеженою працездатністю - інвалідів. Дані норми передбачають додаткові гарантії з працевлаштування інвалідів, які спрямовані на надання праці у найбільш сприятливих умовах, спеціальні правила, які обмежують застосування праці інвалідів на надурочних роботах, роботах у вихідні та святкові дні (таке застосування можливе лише за їх згодою та за умови, що це не заборонено медичними рекомендаціями), пільги щодо робочого часу та часу відпочинку. Щодо інвалідів у законодавстві (КЗпП України, Закон України «Про

основи соціальної захищеності інвалідів від» 21 березня 1991 р.11, зі змінами і доповненнями) відповідно до міжнародних стандартів встановлені пільгові норми: нормативи робочих місць для забезпечення працевлаштування, скорочення тривалості робочого часу, обов'язок створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації. І.Я. Кисельов слушно зазначає, що необхідно приділяти більшу увагу рівності можливостей та поводження щодо працюючих інвалідів, щоб захисні норми не приводили до їх дискримінації [12].

Підприємства за рахунок власних коштів можуть установлювати додаткові, порівняно з чинним законодавством про працю, пільги і переваги для окремих категорій працівників [13]. Зокрема, це стосується пенсіонерів та осіб перед пенсійного віку, які мають тривалий трудовий стаж. На жаль, спеціальні норми, що стосуються захисту та пільг даної категорії осіб, у вітчизняному законодавстві фактично відсутні. Очевидно, треба уважно вивчати зарубіжний досвід. В індустріально і соціально розвинених країнах даній категорії працівників приділяється належна увага. Наприклад у ФРН у колективних договорах рівень збереження попередньої заробітної плати для таких осіб підвищується на 80%, а в деяких колективних договорах - до 100% [14].

Спеціальне регулювання праці даних категорій працівників є виправданим і потребує закріплення на законодавчому та договірному рівнях. Підтвердженням цього є сучасний розвиток кадрової політики адміністрації підприємств, сутність якої полягає у тому, що вона будується не на омолодженні працівників. Більш вигідним стало вкладання коштів у збереження працездатності носіїв високої кваліфікації, які виявляють, як правило, вищу працездатність, ніж замінювати їх молодими працівниками, які потребують великих затрат на професійну підготовку. Більшість роботодавців вважають необхідним здійснити перепідготовку та виробниче перепрофілювання працівників похилого віку, враховуючи їх попередній досвід та набуті навички під час роботи [15]. Звичайно, у даному випадку необхідно враховувати умови праці та медичні показники працездатності такої категорії осіб.

У більшості галузей економіки пільги пенсіонерам закріплюються на договірному рівні, що стосується і залізничного транспорту. Відповідно до п. 3.6.5. Галузевої угоди між державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2007-2011 роки пенсіонери, які вийшли на пенсію і пропрацювали у галузі: жінки - не менше 15 років, чоловіки - не менше 20 років, мають право на разовий квиток форми 6 по Україні і приміський квиток форми 4 на відстань до 150 кілометрів від місця проживання, але не більше двох напрямків, у сумарному обчисленні, включаючи утриманців. Квитки видаються для безоплатного проїзду залізничним транспортом пенсіонерам, які пішли на пенсію з підприємств галузі за скороченням чисельності або штату, при досягненні пенсійного віку за умови необхідного стажу роботи у галузі тощо. У всіх дирекціях залізничних перевезень діють вузлові та територіальні ради ветеранів, які допомагають пенсіонерам у розв'язанні повсякденних проблем. Відповідно до колективного договору між адміністрацією Південно-Західної залізниці

та дорожнім комітетом профспілки на 2006-2010 рр. за пільговими цінами або безкоштовно пенсіонери отримують побутове паливо. Для організації оздоровлення ветеранів діють оздоровчі заклади тощо.

Отже, підстави диференціації можуть змінюватися з урахуванням конкретних історичних умов та завдань, які стоять перед трудовим законодавством на тому чи іншому етапі його розвитку. Тому в новому Трудовому кодексі України, який знаходиться на розгляді у Верховній Раді України та пройшов перше читання у 2008 році має бути передбачений окремий розділ про особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців (диференціація). У зазначеному розділі можна встановити не тільки загальні засади проведення диференціації, а й основні її підстави та межі, також необхідно встановити, що особливості регулювання праці для окремої категорії працівників мають бути встановлені не тільки на законодавчому, але й на договірному рівнях.

### **Література**

1. Толкунова В.Н. Трудовое право: Конспект лекций. - М., 2002. - С. 16.
2. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Монография. - М., 2003. - С. 279.
3. Бочарникова М.А., Коршунова Т.Ю. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений: теоретические аспекты // Российский ежегодник трудового права. № 2. 2006 / Под ред. Е.Б. Хохлова. - СПб., 2007. - С. 248.
4. Закон України Про правовий режим території, що зазнала радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи: від 27.02.1991 р., № 791а-ХІІ // ВВР України. - 1991. - № 16. - Ст. 198.
5. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право. Навч. посіб. - К., 2006. - С. 75-76.
6. Трудове право України: Практикум / Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна, Т.М. Додіна, О.Л. Олейніков. -К., 1999. - С. 43.
7. Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Всероссийская научная конференция. Ч. 1 / Сб. материалов. Под ред. Е.Б. Хохлова, В.В. Коробченко - СПб., 2001. - С. 78.
8. Алексеев С.С. Проблемы теории права: Курс лекций в 2-х т. - Свердловск, 1972. - Т.2: Нормативные акты применения права. -С. 137.
9. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. - М., 1977. — С. 208.
10. Скачкова Г.С. Цит. работа. - С. 279.
11. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів» від 21 березня 1991 р // ВВР України. - 1991. -№ 21. - Ст. 252.
12. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. - М., 2005. - С. 228.
13. Бурак В.Я. Єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах . Дисс.канд. юрид. наук. - Л., 1999. - С. 44.
14. Киселев И.Я. Цит. работа. - С7 227.
15. Рабочее слово. - 2008. - 18-24 серпня.

*Ведерніков М. Д., Пешті А.П.*

## СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ ХМЕЛЬНИЦЬКОГО РЕГІОНУ

Сучасні трансформаційні процеси в українській економіці, перехід на нові принципи господарювання кардинально змінили умови забезпечення трудовими ресурсами. Це спричинило виділення зовсім інших факторів формування зайнятості на рівні держави, регіону та підприємства. Виокремилась і проблема молодіжної зайнятості, адже молодь є однією із найбільш вразливих та незахищених соціально – демографічних груп. А тому, досягнення ефективної зайнятості молоді і управління молодіжним ринком праці є головними проблемами управління трудовими ресурсами на всіх рівнях, бо саме молодь є основним носієм інтелектуального потенціалу суспільства.

Проблематика працевлаштування та зайнятості молоді є предметом досліджень учених, економістів, демографів, психологів, соціологів, перебуває у фокусі уваги журналістів, представників державних установ та неурядових організацій. Так, проблеми зайнятості молоді розглядають В. Онікієнко, Я. Крушельницька, Е. Лібанова, Л. Колешня, П. Мазурок. Питання вторинної зайнятості молоді досліджує Т. Буда, економічну активність – М. Корчун, Г. Лукіна. Питання працевлаштування випускників навчальних закладів з вищою освітою та зайнятості і соціального захисту молоді відповідно в своїх роботах розкривають О. Кузнецова, М. І. Хмелярчук. Проте, на сьогодні ще не достатньо уваги приділяється питанню щодо виявлення шляхів підвищення рівня працевлаштування молоді на ринку праці.

Тому метою даної роботи є дослідження стану молодіжного сегменту на ринку праці Хмельницької області та визначення ефективних напрямків сприяння працевлаштуванню молоді.

В останній час ситуація з молодіжною зайнятістю в Україні постійно заострюється. Молодь – це окрема частина трудового ринку, вона розвивається не так, як увесь ринок, але залежить від нього. Як правило, молодь, маючи розвинені фізичні й прогресивні інтелектуальні здібності, може виробляти матеріальні блага та надавати послуги з більшою продуктивністю, ніж на це спроможні представники інших вікових груп [5, с. 28-29]. Проте такі переваги не забезпечують можливостей для молоді отримати робоче місце.

Серед основних причин ускладнення працевлаштування молоді слід виокремити, насамперед:

- загальний сан економіки країни, де кількість робочих місць не збільшується, а навпаки зменшується;
- високий податковий тиск, який здійснюється на підприємства та підприємців з боку держави;
- відсутня система розподілу молоді за робочими місцями після закінчення навчання або ж під час навчання;

- наявні диспропорції структури попиту на ринку праці;
- недостатність практичного досвіду чи стажу роботи за спеціальністю [4, с. 59].

Щороку навчальні заклади випускають молодих спеціалістів, більшість з яких є зайвими на ринку праці. Сьогодні в Україні, всупереч реальним тенденціям розвитку економіки, продовжується бум загальної вищої освіти. Випуск навчальними закладами фахівців з вищою освітою більш, ніж у двічі, перевищує випуск фахівців середньоспеціальних навчальних закладів (рисунок 1) [3]. А в ряді областей майже три чверті випускників – це фахівці з вищою освітою, хоча 80 % загальної потреби нашої економіки складають саме фахівці робітничих професій [1].

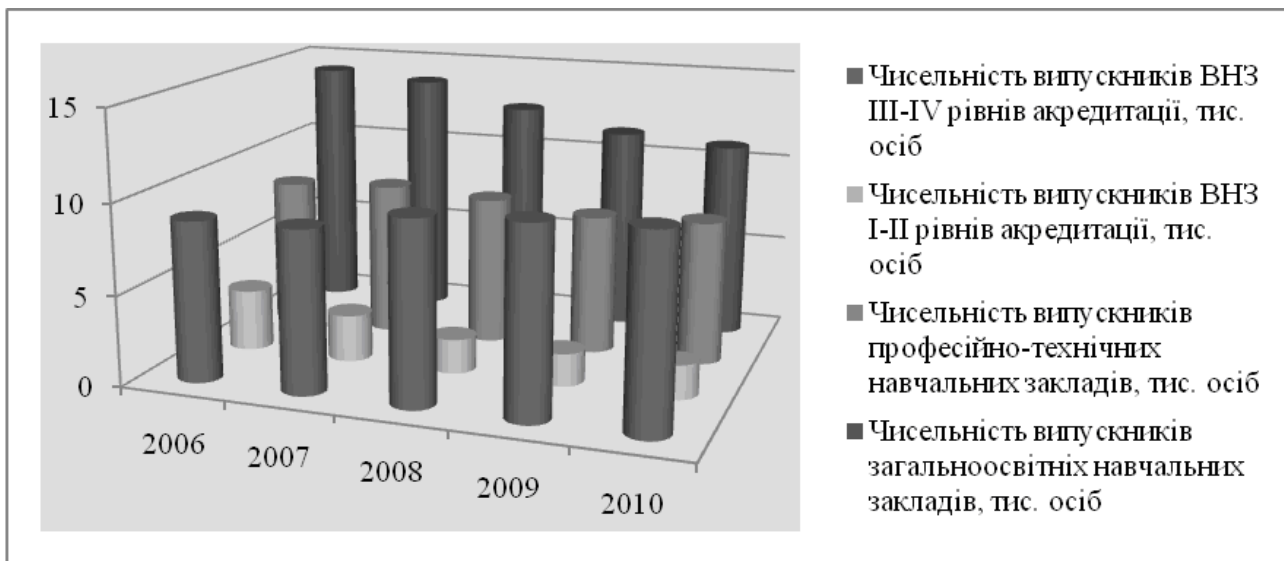


Рисунок 1 – Динаміка чисельності випускників закладів освіти у Хмельницькій області у 2006 – 2010 роках

З рисунка 1 видно, що чисельність випускників вищих навчальних закладів III-IV рівня акредитації зростає, в той час як чисельність випускників вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації та професійно-технічних навчальних закладів зменшується.

Отримавши освіту, молодь, не маючи місця застосування знань, все частіше виїжджає за кордон чи обирає незареєстровані трудові відносини з роботодавцями. Однією з головних причин такої ситуації є необізнаність випускників шкіл, абітурієнтів, студентів та випускників навчальних закладів про стан та динаміку ринку праці, попит на конкретні спеціальності, перспективи працевлаштування за обраною професією. Орієнтація підготовки кадрів не на потреби економіки, а на ажіотажний попит молоді на певні спеціальності, вплив мотивів «моди» та «престижності» при виборі спеціальності без урахування реальних можливостей працевлаштування створюють умови для зростання безробіття серед молоді (рисунок 2) [2].

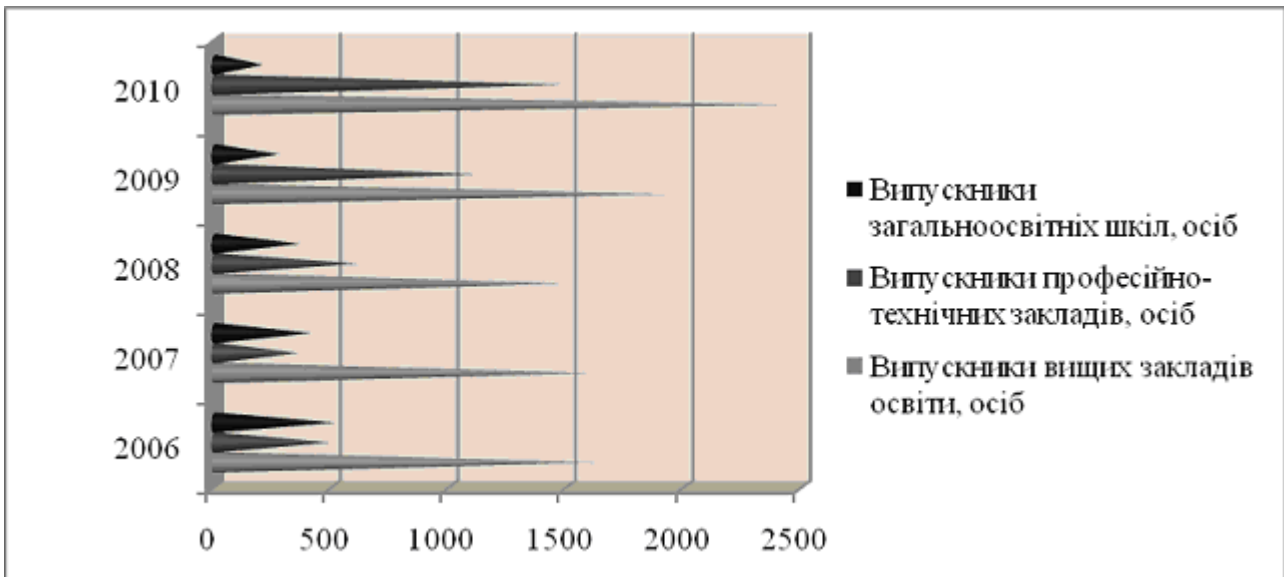


Рисунок 2 – Динаміка чисельності незайнятих випускників закладів освіти, що перебували на обліку в Хмельницькому обласному центрі зайнятості у 2006-2010 роках

Відповідно до рисунка 2 можна зробити висновок, що чисельність незайнятої молоді серед випускників вищих навчальних закладів майже вдвічі перевищує чисельність незайнятого населення серед випускників професійно-технічних закладів освіти. Основною причиною такої ситуації є професійно-кваліфікаційний дисбаланс зумовлений відсутністю єдиної системи прогнозування попиту на ринку праці. Сучасний ринок праці області характеризується попитом на працівників робітничих професій, тобто випускників професійно-технічних закладів освіти, потреба у робочих місцях випускників вищих навчальних закладів не задовольняється. Все це призводить до поширення в молодіжному середовищі таких форм трудової адаптації, як нерегламентована зайнятість (зокрема, одержання доходів у тіньовому секторі), вторинна зайнятість, самозайнятість, зовнішня трудова міграція. Таким чином, пріоритетними як для регіону, так і для держави в цілому мають стати такі кроки задля забезпечення задовільного рівня зайнятості молоді:

- активно сприяти підвищенню ефективності реалізації державної молодіжної політики щодо зайнятості;
- моніторинг молодіжного ринку праці;
- аналіз перспективної необхідності та значущості тих чи інших спеціальностей;
- гарантувати умови для розвитку підприємницької діяльності молоді, а також сфери вторинної зайнятості;
- забезпечувати відкритість, доступність інформації щодо проблем зайнятості молоді [4, с. 63].

### **Література**

1. Винник І. Концептуальні засади працевлаштування випускників вищих навчальних закладів на регіональному рівні / І. Винник // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/portal/>
2. Головне управління статистики у Хмельницькій області. Доповідь “Ринок праці” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm>
3. Головне управління статистики у Хмельницькій області. Доповідь “Освіта” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm>
4. Лісогор Л. С. Працевлаштування випускників в період економічної кризи / Л. С. Лісогор // Ринок праці. – 2009. – № 4. – С. 58-67.
5. Скрипник Н. Є. Умови та перспективи розвитку ринку праці молоді в Україні / Н. Є. Скрипник, А. В. Майковська // Вісник Дніпропетровського університету. – 2010. – №4(3). – С. 27-34.

*Вороніна А.В., Колос К.В.*

## **МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Через нестабільність фінансового стану підприємств та недосконалість системи мотивування все частіше зустрічається таке явище, як плинність кадрів на підприємствах. Спостерігається «здешевлення» праці робітників, тобто економія на винагороді працівників.

Машинобудування України на сьогодні об'єднує 11267 підприємств, з яких 146 – великих, 1834 – середніх та 9287 – малих з виробництва різноманітних машин і устаткування, приладів і апаратури, різних видів транспортних засобів тощо. У загальному обсязі продукції (робіт, послуг) промисловості, частка машинобудівної галузі становить 13,4 %, у валовій доданій вартості промисловості – 15,6%. В машинобудівній галузі зосереджено понад 22 % чисельності працюючих [2, с. 58].

За даними порівняльного дослідження, в США головною справою життя є робота на підприємствах машинобудівної галузі для 50 % населення, в Швеції – 45, у Німеччині – 25 [1].

На жаль, на сьогодні при слові «мотивація» враховується все частіше зміст матеріальних стимулів, але при цьому залишаються поза увагою різноманітні соціальні та психологічні стимули, котрі мають не менший вплив на діяльність працівників. Для розробки ефективного мотиваційного механізму на підприємствах необхідно враховувати особливості праці в тій чи іншій галузі промисловості. Для того, щоб працівники працювали ефективно, необхідно мотивувати їхню діяльність. Існують багато важелів, котрі мотивують працівників до діяльності. При орієнтації лише на матеріальні стимули працівники піклуються тільки про задоволення своїх матеріальних благ, при цьому знижується ефективність та якість їхньої праці, а це, в кінцевому рахунку, може призвести до

зниження попиту на продукцію та зменшення частки підприємства на конкурентному ринку.

54 вищих навчальних закладів України щороку випускають спеціалістів для галузі машинобудування.

При розробці системи мотивації на підприємствах машинобудування необхідно враховувати особисті інтереси та потреби працівників, їхню освіту та кваліфікаційний рівень, трудовий внесок кожного працівника та кількісні та якісні характеристики персоналу.

Необхідно враховувати такі фактори як престижність роботи, кар'єрне зростання, перспектива праці, корпоративні цінності, можливості для самореалізації, рівень соціального захисту, самостійність в прийнятті рішень, гнучкий робочий графік, сприятливі умови праці, здобуття ступеня, звання та визнання в колективі, можливості навчання, застосування премій, надбавок та доплат, зацікавленість у праці. Мотиваційними важелями може також слугувати і дисципліна праці, контроль, можливість уникнення доган та покарань при не виконанні роботи вчасно або не якісному її виконанні.

На машинобудівних підприємствах для зацікавлення працівників необхідно, окрім матеріальних та кар'єрних стимулів, використати такі соціальні стимули, як виключення важких та шкідливих для здоров'я робіт, поліпшення технічних параметрів машин та обладнання задля зменшення професійних захворювань та нещасних випадків на виробництві.

Для підвищення продуктивності праці виробничого персоналу необхідно удосконалювати систему контролю та інформаційного забезпечення.

Відділ кадрів повинен постійно відстежувати фінансові можливості підприємства на розвиток персоналу, ситуацію на ринку праці та попит на робочу силу, вимоги виробництва, характеристики наявного персоналу, вимоги трудового законодавства.

Заробітна плата є одним з основних мотивів до ефективної діяльності працівників, а тому вона повинна бути своєчасною та пропорційною виконаній роботі кожного працівника, тобто справедливою і оцінювати усі зусилля працівників при виробництві продукції. Середня заробітна плата в машинобудівній галузі в порівнянні з хімічною та металургійною галузями за 2002-2011 роки наведена на рис. 1. Проаналізувавши дані рис. 1, можна зробити висновки про те, що лише у 2009 році середня заробітна плата у працівників машинобудівної галузі була більше на 166,92 грн., ніж у працівників металургійної галузі, та більше на 555,09 грн., ніж у працівників хімічної галузі. В інших роках спостерігалось істотна перевага в заробітній платні у металургійної та хімічної галузі. Протягом періоду 2002-2011 років спостерігалось щорічне зростання заробітної платні у всіх галузях.

Сьогодні з кожним днем знижується престижність та привабливість праці у виробничій сфері, рівень заробітної плати не завжди може покрити всі потреби працівника, спостерігається також зниження продуктивності праці, не повністю використовуються виробничі потужності (в основному, вони використовуються максимум на 90%).



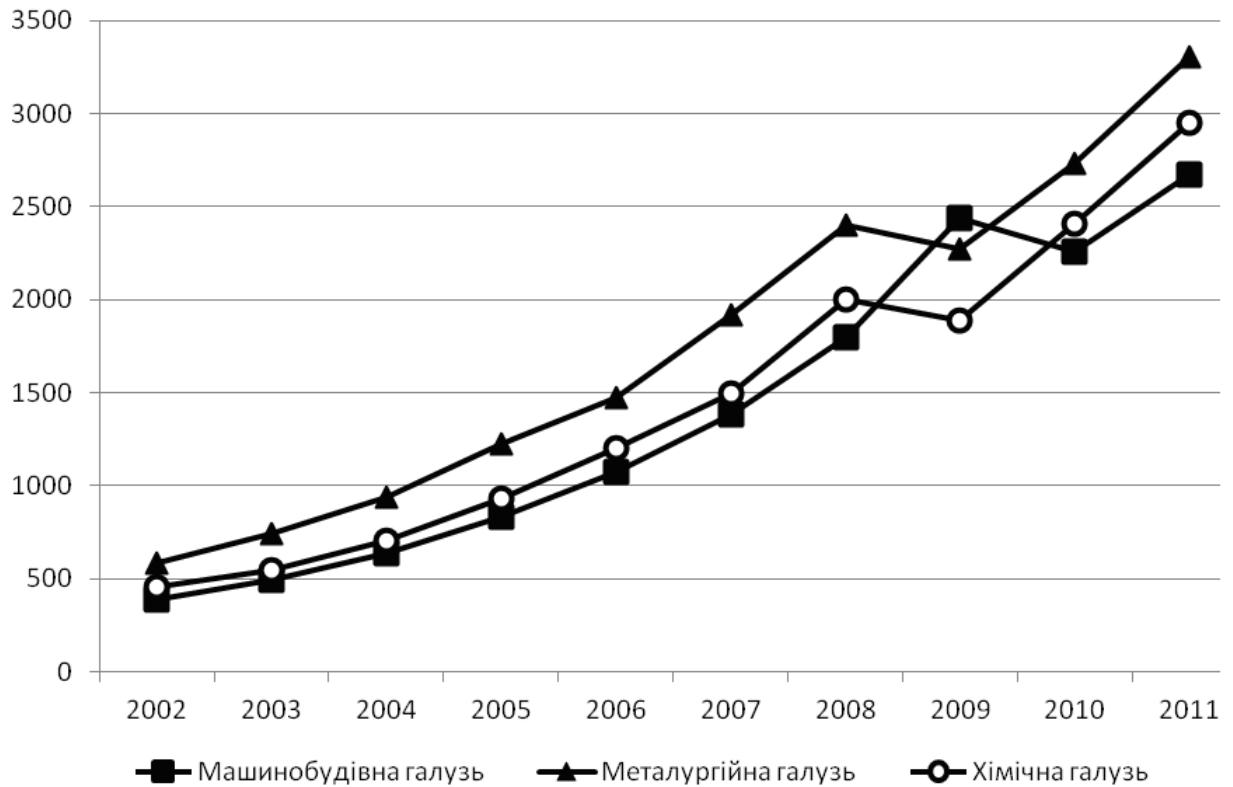


Рис. 1. Динаміка середньої заробітної плати [4]

Машинобудівним підприємствам в Україні необхідно приділити увагу вдосконаленню корпоративної культури та можливостям і вмінням працівників працювати в командах. Найяскравішими прикладами командної роботи та ефективної корпоративної культури для України можуть бути підприємства Японії, котрі досягли грандіозних успіхів та визнання у всьому світі. Японський досвід є синтезом національних ідей і кращих досягнень західного світу. Взаємовідносини між корпоративною людиною і японською системою управління будуються не на стосунках лояльності працівника до своєї компанії або відносинах, які встановлюють пріоритет колективних інтересів над особистими, а навпаки, це відносини, які виховують лояльність і формують поведінку працівника в групі у відповідь на вимоги компанії [3].

Про престижність роботи в галузі машинобудування свідчать і дані про інвестиції в основний капітал, представлені в таблиці 1. Дані таблиці 1 свідчать про те, що лише в період з 1985 по 1990 роки спостерігалась перевага у інвестиційній привабливості машинобудівної галузі, а вже з 1995 року інвестиційна привабливість машинобудівної галузі в порівнянні з металургійною та хімічною галузями істотно знизилась, а це свідчить про зменшення перспективності роботи в цій галузі.

Відсутність ефективного мотивування продуктивності праці персоналу з боку менеджменту підприємств машинобудівної галузі стримує їх економічне зростання, негативно позначається на динаміці реалізації продукції тощо [5, 199]. В Україні спостерігається знецінення людського капіталу, оскільки проми-

слово-виробничий персонал має низький рівень заробітної плати, ніж у інших країнах. Все частіше спостерігається плинність кадрів на підприємствах, а тому головна задача будь-якого підприємства – це забезпечення стабільним та висококваліфікованим персоналом.

Таблиця 1

Інвестиції в основний капітал за галузями промисловості  
(у порівняльних цінах, млн. грн.)

	1985	1990	1995	2000	2005	2009
Металургійна галузь	1795	1707	1035	1078	5575	6683
Хімічна та нафтохімічна галузь	1274	1070	700	211	2376	4656
Машинобудівна галузь	4985	5592	351	457	2251	3564

Людський чинник є головним фактором виробництва, а тому на ньому не можливо економити, бо в його розвиток необхідно ефективно інвестувати кошти. Потрібне впровадження гнучких форм організації праці, розробка кадрової стратегії, впровадження нових, більш ефективних методів впливу на персонал. І тільки при впровадженні професійно складеної програми мотивування працівників в галузі машинобудування, ефективність праці буде зростати та перспективи у галузі не лише на національному, а й на міжнародному ринках будуть збільшуватись.

### **Література**

1. Дорофєєв О. Д., Шмицько П. Д. Механізми мотивування у машинобудівній галузі України. – К. : Либідь, 2009. – 725 с.
2. Жуковська Т.О. Мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування: тенденції, динаміка, сучасний стан галузі // Економічний простір. – 2010. - №39.
3. Н.В. Стежко Корпоративне управління Японії: досвід для України. // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. – 2009. - №15.
4. Україна в цифрах 2010: Статистичний збірник. - Державний комітет статистики України. – Київ, 2011.
5. Шагуров О. О. Стан і тенденції розвитку машинобудування в Україні / О. О. Шагуров // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 3. – С. 57–63.

*Донець Л.И., Бужинская Е.Д., Пророчук Н.Ю.*

## **РЫНОК ТРУДА В УКРАИНЕ: ОСОБЕННОСТИ, ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**

Рынок труда, в соответствии с общепринятым определением – это система общественных отношений, социальных, в том числе юридических, норм и инс-

титутів, которые обеспечивают нормальное воспроизводство и эффективное использование труда, количество и качество которого соответствующим образом вознаграждается [2].

Рынок труда динамически развивается, но со временем особенности его формирования обуславливаются влиянием все новых факторов [3]. Проблема заключается в необходимости учета всей совокупности факторов формирования социально – институционального рынка труда в условиях именно трансформационной экономики и в несовершенстве организационно – экономического механизма его регулирования.

Экономическая теория [2] рассматривает рынок труда как рынок ресурсов труда. Выступающих в качестве товара, цена и количество которого определяется взаимодействием спроса и предложения. Однако ресурс труда имеет принципиальное отличие от других видов ресурсов, заключающееся в том, что он является формой жизнедеятельности человека, реализации его жизненных целей и интересов. Поэтому цена труда представляет собой не просто разновидность цены за ресурс, а цену жизненного уровня социального престижа, благополучия работника и его семьи.

Согласно классической модели конкурентный рынок труда строится на таких основных принципах, как присутствие большого числа работодателей, представляющих интересы фирм и выражающих спрос на труд, а также наличие большого числа работников, являющихся носителями рабочей силы и выражающих предложение [2].

Результатом исследования, проведенного П. Мазурок, А. Шахно [3] стало выделение основных тенденций формирования рынка труда в Украине:

1. высокая зависимость экономической сферы от политической конъюнктуры, отсутствие четких согласованных ориентиров развития, его приоритетов, непоследовательность проведения экономической политики, снижение доверия населения к государственной социально – экономической политике;

2. несбалансированность имеющихся трудовых ресурсов и рабочих мест, связанная с отсутствием их планирования, несовершенством инвестиционной политики, сохранение высокого удельного веса непрестижного физического малоквалифицированного труда, тяжелых и вредных условий труда;

3. территориальная диспропорция спроса и предложения на рынке труда;

4. неблагоприятные миграционные процессы;

5. низкое качество рабочих мест;

6. существование большого количества рисков для участников рынка труда: социальные риски, риск не получить необходимых социальных гарантий на место работы, риски несоответствия квалификационного уровня работника требованиям работодателя и др.

7. несовершенство институционального механизма формирования заработной платы;

8. ослабление институтов государственного регулирования, которое проявляется в отсутствии прозрачного механизма разграничения полномочий в сфере регулирования рынка труда между государственными и региональными органами

ми власти, органами местного самоуправления.

Особенностью функционирования рынка труда в Украине является то, что становление рыночных отношений сопровождается возникновением ряда проблем: сверхзанятость населения (из-за неэффективности использования трудового потенциала) на фоне скрытой безработицы; неравномерное распределение трудовых ресурсов по территории страны; существование неофициальных форм занятости (теневой рынок труда) [1].

Отсутствие согласованности в работе служб занятости, кадровой политике субъектов хозяйствования региона и планах учебных заведений приводит к превышению предложения определенной рабочей силы над спросом, росту безработных среди молодых граждан, проблемам их трудоустройства по специальности [2]. Усложняет задачу управления занятостью на рынке труда Украины увеличивающаяся интенсивность его изменений, требующая адекватного развития рыночной инфраструктуры, создания единого информационного пространства, постоянного совершенствования работы центров занятости на всех уровнях управления.

К перспективным направлениям работы служб занятости [2] следует отнести организацию самозанятости населения. Организация собственного дела дает человеку большую свободу действий, возможность проявить свои качества и получать доходы в зависимости от количества и качества вложенного труда.

Но наряду с положительными последствиями самозанятости присущи и негативные стороны. С закрытием предприятий увеличивается количество людей, нуждающихся в адресной социальной помощи, что при недостатке бюджетных средств, выделяемых на решение социальных проблем, приводит к увеличению напряженности в обществе.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что рынок труда в Украине, его состояние, структура, динамика движения меняются под влиянием социально-экономических факторов, отражающих политику государства регионов и органом местного самоуправления.

### ***Література***

1. Гармидер Л.Д. Влияние глобализации мировых рынков на функционирование и развитие рынка труда в Украине / Л.Д. Гармидер // Вісник економічної науки України. – 2009. - №1. – с. 57 – 61.
2. Клияненко Б.Т. Анализ развития рынка труда в Украине организационно – правовой и социально – экономический аспекты / Б.Т. Клияненко, С.Ф. Большенко, И.А. Попова// Экономика и право. - 2005. - №3. - с. 28 – 33.
3. Мазурок П. Особливості формування соціально – інституціонального ринку праці у трансформаційній економіці України / П. Мазурок, А. Шахно // Україна: аспекти праці. – 2010. - №5. - с. 3 – 10.

*Донець Л.І., Горбовська А.*

## **СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕБУДОВ**

Сучасний етап економічного розвитку України припав на часи всесвітніх динамічних економічних перебудов, наслідком яких є поява певних соціально-трудових проблем. Ці проблеми ускладнюються також тим, що негативні явища у взаємовідносинах між працівниками та роботодавцями поглиблюються світовою фінансово-економічною кризою, яка виходить за межі країни, в якій виникає. Тому розв'язання соціальних проблем в кожній державі, а звідси і в кожній організації стає загальносвітовим завданням.

Формування системи соціально-трудових відносин в Україні відбувається з часу зародження нашої держави та здійснюється під впливом багатьох факторів. Головними факторами формування соціально-трудових відносин є особливості політики України в соціально-економічній сфері, глобалізація економіки, розвиток суспільної праці, виробництва та інші. Рівень розвиненості соціально-трудових відносин у суспільстві значною мірою визначає умови використання трудового потенціалу. Ситуація у сфері соціально-трудових відносин в Україні залишається нестабільною. На думку Д.П. Богині, на якого робить посилання Л.В.Шаульська [3, 136], це зумовлено зниженням попиту на працю, істотним погіршенням параметрів її розвитку.

Особливо гостро це питання постає перед країнами, що мають перехідну економіку. До числа таких країн входить і Україна. Для уникнення можливих негативних явищ у всіх сферах життєдіяльності країни, в тому числі й в економіці, потрібна розробка нових, більш ефективних механізмів реалізації соціальної політики для значного підвищення результативності праці працівників та особистої відповідальності громадян за свій матеріальний стан.

Усі процеси перетворення соціально-трудових відносин в Україні проходять спонтанно, що приводить до їх розрізненості, відокремленості, запізненості в часі. Реформи мають суто економічний характер, що стримує розвиток соціально-трудових відносин. Особливо це відноситься до соціального партнерства. Тому можна підкреслити, що головні проблеми в соціально-трудовій сфері концентруються на базовому рівні – на рівні підприємств та організацій. Водночас, в період роздержавлення та ліквідації монополії держави на використання робочої сили в результаті виникнення різних форм власності й організації, не можна не відмітити деякі позитивні зміни, що все ж таки відбулися в соціально-трудовій сфері. До них можна віднести такі:

- усунення правових обмежень мобільності робочої сили;
- нові можливості щодо вибору форм та видів трудової діяльності;
- підвищення гнучкості ринку праці;
- формування готовності до більш продуктивної та інтенсивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця;

- підвищення особистої відповідальності за свій добробут кожної людини та організації, зникання утриманських настроїв та соціального інфантилізму [2].

Особливість соціально-трудових відносин на сучасному етапі економічного розвитку країни полягає в компромісній відмові кожного з учасників соціально-трудових відносин від своїх переваг на користь іншої сторони: працівник прикладає зусилля на виконання певних вимог до результатів своєї діяльності, підприємство витрачає кошти на створення відповідних умов праці, держава спрямовує кошти на підтримку тих, хто не зайнятий в даний момент корисною працею. І тільки за цих умов кожен з учасників соціально-трудових відносин виграє. Одним із чинників поліпшення соціально-трудових відносин є урахування особливостей національного розвитку. На протязі багатьох років етапу соціалістичного розвитку України її громадяни звикли, що їх достаток більш як на половину складається з соціальних виплат, наданих послуг соціальної сфери різноманітних організацій (пільгові путівки, лікування, дитячі заклади та ін.). Тому наявність цих складових на окремих підприємствах та в організаціях стримує переміщення робочої сили незалежно від рівня оплати праці. Але крайні кроки в цьому напрямку – майже повна ліквідація соціальних благ в організаціях – теж створює певні труднощі для працівників, знижує продуктивність праці, зацікавленість в закріпленні спеціаліста на робочому місці. Отже, необхідно створювати оптимальну систему соціально-трудових відносин на кожному економічному рівні – від держави до робочого місця.

Таким чином, сучасний розвиток України, який спрямовано на соціально-орієнтовану ринкову економіку, потребує від держави законодавчої та виконавчої підтримки соціальних прав людини: законодавчого встановлення тривалості робочого дня, гарантованого мінімального доходу, пенсійного забезпечення, захисту від безробіття, забезпечення освіти, житлових умов, відпочинку, охорони материнства та дитинства, інших прав та гарантій.

### *Література*

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. посібник /За заг. ред. проф. Качана Є.П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2009. – 372 с.
2. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і особливості практики регулювання // Україна: аспекти праці. – 2009. - №11.
3. Шаульська Л. В. Соціально-трудові відносини як чинник розвитку трудового потенціалу// Актуальні проблеми економіки: 2005 – №6(43). – С.136-143.

*Драч О.І.*

## **МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Дослідження показали, що теорія і практика оцінки персоналу в Україні перебуває на етапі становлення. Організація та проведення процедури оцінки

має розрізнений і несистемний характер.

Як правило, підприємства, які розуміють, що шляхом удосконалення системи роботи з персоналом можна отримувати кращі результати, піклуються про якість свого персоналу та застосовують різноманітні процедури оцінки персоналу як під час прийняття на роботу, так і в процесі його професійного та посадового зростання.

В той же час потрібно відмітити недостатній обсяг досліджень, які стосуються результативності самої оцінки, впливу оцінки на діяльність організації, на мотивацію працівників. Серед основних проблем, що виникають в процесі оцінки персоналу, виділяють недостатній досвід і рівень професіоналізму оцінювача, недостатню гнучкість оцінюваних процедур і методик оцінки, низький рівень автоматизації оцінних процедур, відсутність зворотного зв'язку, необ'єктивність, нерегулярність, недостатню інформованості працівників з порядком і методикою проведення оцінки, складність процедур оцінки, відсутність зв'язку між результатами оцінки та прийняттям відповідних рішень з питань управління персоналом.

Ступінь використання потенціалу працівників підприємства прямо пов'язана з його фінансовими результатами. Постійна робота з удосконалення мотивації та оцінки є одним з найважливіших чинників ефективної діяльності підприємства. Виходячи з цього, процес оцінки персоналу підприємства повинен спиратися на максимально можливу достовірну та широку інформацію про організацію праці, психологічні особливості, професійні компетенції та результати діяльності працівників, яку неможливо отримати без комплексних досліджень.

Попри те, на стан і розвиток оцінки персоналу впливають багато внутрішніх і зовнішніх чинників. Одночасно з цим, сама оцінка складається з різноманітних елементів, характеристики яких змінюються також унаслідок їх взаємодії між собою. Усі ці зміни за сучасних умов характеризуються високою динамічністю, що пов'язано, зокрема, з необхідністю освоєння нових виробничих технологій, зі зміною соціально-трудова відносин. Тому динамічно змінюються умови функціонування та показники стану персоналу, що відповідно потребує проведення постійної та систематичної їх оцінки.

Встановлено, що не рівень посад і заробітної плати детермінує активність людей і задоволеність винагородою, а точність їхнього ранжирування за внеском в загальні результати. Головне завдання оцінки працівників міститься в тому, щоб кожний з них зайняв своє місце в структурі діяльності підприємства і одержував справедливую заробітну плату.

З метою представлення методичних засад оцінки персоналу підприємства охарактеризуємо понятійний апарат та наведемо основні визначення оцінки.

У відомому посібнику з менеджменту персоналу оцінка персоналу розглядається як процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам [4, с. 266]. Крушельницька О. В. та Мельничук Д. Н. характеризують оцінку персоналу як цілеспрямований процес визначення відповідності якісних харак-

теристик персоналу (здібностей, умінь, мотивів) вимогам посади або робочого місця [3, с. 234]. Беляцький М. П. розуміє під оцінкою персоналу заплановану та стандартизовану оцінку працівників як членів організації, які займають конкретні посади [1]. С. В. Шекшня дає власне визначення оцінки: «Оцінка персоналу – процес визначення ефективності виконання працівниками організації власних посадових обов'язків та реалізації організаційних цілей» [7, с. 166].

В нашому дослідженні ми будемо дотримуватись такого визначення даної категорії: оцінка персоналу – це процес встановлення відповідності особистісних характеристик, ділової поведінки та результатів діяльності працівника вимогам посади та стратегії підприємства.

Оцінка персоналу має багато цілей. На нашу думку, узагальненою метою оцінки є покращення результатів діяльності персоналу та, відповідно, підвищення ефективності функціонування підприємства.

Найпоширенішою є класифікація цілей оцінки, розроблена відомим фахівцем у галузі розвитку людських ресурсів Дугласом МакГрегором. Основними цілями оцінки персоналу є:

- адміністративна, яка полягає в прийнятті кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі (розміщення кадрів, їх переміщення та оплата праці);
- інформативна – забезпечення керівників необхідними даними про кількісний та якісний склад персоналу;
- мотиваційна – орієнтація працівників на покращення трудової діяльності в потрібному для організації напрямку [4, с.266].

Травін В. В. та Дятлов В. А. окрім загальноновизнаних цілей оцінки називають четверту – комунікаційну (сприяти процесу комунікації, спілкуванню) [6]. Частина економістів чітко не виділяють цілі проведення оцінних процедур, зокрема, Веснін В. Р. виділяє організаційні та мотиваційні аспекти цілей [2]. М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі признають за адміністративну ціль переведення, просування, пониження працівника в посаді. Інформаційна ціль вказує працівнику на його слабкі та сильні сторони. Автори виділяють й мотиваційну ціль оцінки персоналу [5]. Ефективність діяльності організації значною мірою визначається ступенем відповідності працівників, які в ній працюють, своїм робочим місцям та стратегії господарської діяльності. Лише за такої відповідності організація та працівники досягають цілей свого розвитку. Оцінка спонукає працівників працювати більш результативно, розвиває ініціативу, почуття відповідальності і стимулює працювати краще. На її основі здійснюється переведення, просування по службі, заохочення і звільнення, досліджується поведінка підлеглого на роботі, приймаються рішення з підвищення рівня заробітної плати та присвоєння кваліфікації.

### **Література**

1. Беляцький Н. П. и др. Управление персоналом : учеб. пособие / Н. П. Беляцький, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Мн. : Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. – 352 с.
2. Веснин В. Р. Основы менеджмента / В. Р. Веснин. – М. : Элит-2000, 2002. – 552 с.



3. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. Н. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
4. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
5. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2000. – 699 с.
6. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 1997. – 336 с.
7. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учебно-практическое пособие / С. В. Шекшня ; изд. 5-е, перераб. и доп. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.

*Зелена М. І.*

## **ДОЦІЛЬНІСТЬ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТУ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Особливе значення у галузевій структурі народногосподарського комплексу України набуває промисловість, яка є важливою складовою господарства країни. Розвиток промисловості стає основою науково-технічного прогресу в усіх галузях народного господарства та надає значну підтримку країні у конкурентоспроможності. Першочергове завдання, що постає перед керівництвом промислових підприємств є посилення мотивації персоналу. Адже як відомо, при відсутності колективної зацікавленості, розбіжності інтересів працівників та адміністрації підприємство стає вразливим до змін зовнішнього середовища. Саме тому персонал підприємства повинен мати загальну вмотивованість і об'єднуючі їх цілі та ідеї. За останні роки, в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці, керівники підприємств приділяють значну увагу формуванню соціального пакету для своїх працівників. Соціальний пакет стає дієвим інструментом залучення та утримання на підприємстві професійних кадрів та мотивації продуктивності праці, а також професійного зростання персоналу.

Дослідженням питань мотивації і стимулювання персоналу для забезпечення сталого розвитку промислових підприємств присвячено чимало праць вітчизняних та іноземних вчених-економістів. Серед них можна виокремити праці А.М. Колота, Д.П. Богині, М.Й. Маліка, О. А. Грішної, В. В. Мортікова, С. Сардак, П. Друкер, Е. Мейо, Г. Шредер та інші. У роботах авторів на основі теоретичних узагальнень практичного вітчизняного та зарубіжного досвіду науково обґрунтовано напрямки удосконалення мотиваційного механізму промислових підприємств. Разом з цим, проблема впровадження соціальних пакетів до трудових угод та колективних договорів в діяльності промислових підприємств залишається невирішеною і потребує на подальший розгляд.

Виникнення соціального пакету як інструменту мотивації персоналу зумо-

влено вагомими причинами, основна з яких - дефіцит на ринку праці висококваліфікованих кадрів. Необхідного спеціаліста знайти досить важко, проте ще важче – утримати його в умовах жорсткої конкуренції. Як результат, окрім належної заробітної плати, потрібно запропонувати йому саме те, що утримає його на підприємстві на тривалий термін. Крім того, при стабільному економічному становищі підприємства, керівництво не може постійно збільшувати заробітну плату, а соціальний пакет можна розширяти. Що саме розуміє персонал під соціальним пакетом? Деякі працівники можуть уявляти це як можливість додаткового відпочинку, інші – як турботу підприємства про свій персонал. Для того, щоб чітко визначити розуміння соціального пакету, доцільно розглянути його сутність[3].

Соціальний пакет – це сукупність всіх соціальних пільг, гарантій та виплат, що надаються персоналу певного підприємства та включає в себе комплекс зобов'язань, які бере на себе керівництво по відношенню до трудового колективу[4]. Склад і структура соціального пакету визначається як законодавством так і керівниками підприємств, виходячи з потреб ринку праці та в залежності від можливостей і прогностичних цілей розвитку підприємства. Можна розділити таке об'ємне поняття соціального пакету на три підвиди: обов'язковий, мотиваційний і компенсаційний.

Обов'язковий соціальний пакет містить основні зобов'язання роботодавця згідно Кодексу законодавства про працю та права людини і охоплює [1]:

- забезпечення необхідних для виконання роботи праці, передбачених законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін;
- загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- виплата в повному розмірі належної працівнику заробітної плати;
- надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором, угодою.

До компенсаційного відносяться заходи та витрати які роботодавець компенсує найманому працівнику, які були витрачені ним при виконанні додаткових зобов'язань та функцій. Наприклад, оплата мобільного зв'язку, оплата палива та амортизації при використанні особистого транспорту, оплата проживання у випадку коли місце роботи знаходиться в іншому населеному пункті, повна або часткова оплата навчання [2, с.7].

Мотиваційний містить додаткові послуги які надаються працівникові, за ініціативою роботодавця. Даний пакет являється конкуруючим фактором на ринку праці при виборі місця роботи. Це пов'язано з тим, що перший і другий вид притаманний всім компаніям і розмір їх, і наповнення залежить лише від виду виконуваних робіт.

Мотиваційний пакет, в свою чергу можна умовно розділити на три блоки:

I. Турбота про здоров'я - сюди по праву можна віднести медичну страховку. Варто відмітити, що залежно від можливостей підприємства, дана послуга може надаватися тільки співробітнику або співробітнику і членам його сім'ї. Також програми можуть відрізнятися за насиченістю послуг і їх вартості.

II. Розвиток корпоративної культури – найчастіше мається на увазі наяв-

ність системи премій, виділення і нагородження співробітників цінними подарунками, привласнення різноманітних грейдів і вшанування. Дані заходи сприяють зростанню продуктивності праці персоналу і підтримують здоровий інтерес до праці.

III. Відпочинок та розваги – даний блок допомагає одночасно згуртувати колектив і допомагає заповнити сили персоналу після періоду плідної роботи. Очевидно, що до цього блоку можна віднести корпоративні заходи, походи в театр чи кіно, пікніки та екскурсії [4].

Наведена класифікація ґрунтується на принципі «добровільності-обов'язковості» надання матеріальних благ працівнику понад розмір належної йому основної заробітної плати, а також за ознакою доповнення до основної заробітної плати або відшкодування особистих витрат.

Виходячи з визначеної структури соціального пакета, він виконує принаймні три функції: гарантійну, мотиваційну та компенсаторну. Реалізація цих функцій має забезпечувати досягнення основної мети – збалансування індивідуальних потреб персоналу зі стратегічними потребами підприємства. Як результат, правомірно вважати соціальний пакет (його компоненти та величина) потужним інструментом впливу на індивідуальну та організаційну ефективність, тривалість і успішність трудових відносин між працівником та роботодавцем [3].

Складно сказати, який соціальний пакет є хороший, а який поганий. Кожен вирішує сам. Проте якщо для працівника важливо мати можливість отримувати додаткову освіту, престижні сертифікати та дипломи, то варто вибирати підприємство, яке має систему навчання співробітників, можливо корпоративний університет. У будь-якому випадку, чим ширше соціальний пакет, тим більше шансів, що персонал працюватиме на підприємстві тривалий час і отримуватиме за це заслужену винагороду.

Таким чином, соціальний пакет є мотиваційним інструментом, що інтегрує методи матеріального та нематеріального стимулювання праці, включає при цьому систему заходів, що дають можливість задовольнити потреби персоналу підприємства і безпосередньо вплинути на процес виробництва. Основне завдання керівництва – розробити таку систему, яка надасть можливість запровадити єдиний стандарт підходу до соціального пакета, підвищити рівень послуг, які надаються працівнику, та, разом з тим, створити умови для оптимізації витрат підприємства на соціальні цілі.

Саме тому, для подальшого дослідження розглянутого питання необхідно звернути увагу на складові соціального пакету, більш детально розглянути кожну з них та їх вплив на кінцевий результат роботи персоналу промислових підприємств.

### ***Література***

1. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>

2. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 6–10.

3. Соціальний пакет роботодавця як засіб формування конкурентоспроможності ринку праці - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/cricontrol/uk/publish/article?art\\_id=4788&cat\\_id=1078264](http://www.dcz.gov.ua/cricontrol/uk/publish/article?art_id=4788&cat_id=1078264)

4. Что такое соцпакет? - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.besttraining.com.ua/blog/chto-takoe-sotspaket.html>

*Іваненко Л.В.*

## **МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

Розвиток соціального партнерства в питаннях забезпечення конкурентоспроможності робочої сили є одним із пріоритетних завдань державної політики зайнятості. Вирішення існуючих проблем управління розвитком персоналу, професійної підготовки і безперервного навчання в різних сферах виробництва передбачає залучення до їх розв'язання всіх суб'єктів ринку праці: найманих працівників та профспілок, роботодавців, освітніх закладів та органів державного управління.

Серед чинників економічного зростання і соціального прогресу суспільства зазначають підвищення якості людського капіталу. Реалізація послідовної державної політики стимулювання інвестицій в його розвиток потребує теоретичного обґрунтування оцінки їх ефективності на макро- і мікрорівнях.

Значний вклад в розвиток теорії людського капіталу у суспільстві здійснено нобелівськими лауреатами 1979 р. та 1992 р. Т. Шульцем і Г. Беккером. В епоху науково-технічної революції необхідним був перегляд ролі освіти в створення капіталу. В статті 1960 р. Т.Шульц здійснив першу спробу оцінки праці, включивши до неї дохід, втрачений за час навчання. Доводячи, що в економіці США дохід від людського капіталу більший, ніж від капіталу фізичного, Т. Шульц закликав країни, що розвиваються здійснювати крупні інвестиції в освіту, охорону здоров'я та науку [1].

У західній економічній літературі Г. Бекер вперше довів економічну доцільність вкладень капіталу, як приватних так і державних в людський фактор. В монографії «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз» ("Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis", 1964) Г. Беккер довів, що витрати на підготовку майбутніх спеціалістів, медичне обслуговування, соціальні програми, спрямовані на збереження та підтримання на необхідному рівні відтворення кадрів рівнозначні інвестиціям в створення та придбання нових машин, обладнання і технологій, забезпечуючи в майбутньому такі ж, якщо не більші прибутки як приватному бізнесу так і суспільству в цілому[2].

Серед радянських авторів значний внесок в розвиток теорії людського капіталу здійснив С.Г. Струмлінін. Досліджуючи проблеми економічної ефектив-

ності освіти сформулював закон спадаючої ефективності шкільної освіти, відповідно до якого зі зростанням кількості ступенів навчання знижується його економічна рентабельність для держави, а кваліфікація робітників підвищується повільніше, ніж число років, витрачених на його навчання. Висновки С.Г. Струмиліна про високу рентабельність навчання у вищих навчальних закладах підтверджували окупність безоплатного отримання вищої освіти, а також доли можливість обґрунтувати обов'язкову трирічну працю випускників за державним розподілом [3]

Сучасні українські дослідження розвитку людського капіталу представлені роботами О. Грішнєвої, Д. Богині, В. Андрєєва, та інших. Зокрема, О. Грішнєвою запропоновано нові методологічні підходи і дістала подальшого розвитку методика визначення економічної ефективності інвестицій в людський капітал, яка дозволяє проводити вірогідні розрахунки в умовах обмеженої інформації, стрімких змін економічної ситуації, високої інфляції, вперше проведено розрахунки економічної ефективності інвестицій в освітньо-професійну складову людського капіталу в Україні, виявлено чинники, що впливають на мотивацію громадян України щодо інвестування освіти та професійної підготовки різних рівнів та зроблено висновки щодо напрямів посилення цієї мотивації [4, с. 5]. Сьогодні активно проводяться дослідження ефективності витрат на формування людського капіталу таких економічних суб'єктів, як держава і домогосподарства. Оцінка ефективності капіталовкладень підприємств в розвиток людського капіталу потребує уточнення її методики та дослідження факторів інтенсифікації їх.

Метою цієї роботи є визначення методів обґрунтування ефективності вкладень роботодавців в розвиток людського капіталу.

Інвестиції в людський капітал передбачають здійснення витрат, направлених на здійснення заходів з охорони здоров'я на отримання загальної і спеціальної освіти, витрати, пов'язані з пошуком роботи, професійною підготовкою на виробництві, міграцією, народженням і вихованням дітей, пошуком економічно значущої інформації про ціни і заробіток.

Очікувана користь індивіда (найманого працівника) від інвестицій в освіту складається з трьох груп доходів:

1. Прямі матеріальні зиски, що виявляються у вищому рівні заробітків протягом життя, більшій можливості брати участь у прибутках компанії та мати персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки, пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства;

2. Непрямі матеріальні зиски, серед яких: більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання іншої освіти); оздоровлення за рахунок підприємства допомогу від роботодавця для створення достойних умов життя (житло, автомобіль, телекомунікації);

3. Моральні зиски: задоволення від обраної професії протягом життя (престиж, досягнення певного соціального статусу, самореалізація); доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість; висока конкурентоспроможність на

ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому; задоволення від способу життя студентів, від самого процесу навчання та від успіхів у ньому тощо [5, с. 29].

Оцінка ефективності інвестицій в розвиток людського капіталу здійснюється шляхом порівняння приведених доходів та витрат на підвищення освіти та охорону здоров'я. При цьому використовуються традиційні методи інвестиційного аналізу (викладено за [6, 163]):

1. метод приведення до чистої поточної вартості (1), що включає: вибір ставки дисконтування або її визначення; підсумовування поточної вартості очікуваних у майбутньому вигід; підсумовування поточної вартості інвестиційних витрат; порівняння загальної віддачі з інвестиційними витратами:

2. метод внутрішньої норми віддачі (2), що включає: оцінку майбутніх вигід; оцінку інвестиційних витрат; розрахунок ставки дисконтування, що зрівнює поточну вартість вигід з інвестиційними витратами. Внутрішня норма віддачі  $r$  являє собою таку норму відсотка, при якій приведена вартість майбутніх вигід дорівнює приведеній вартості витрат:

Якщо майбутня віддача від конкретного рішення про інвестування в людський капітал настільки велика, що внутрішня норма віддачі перевищує норму віддачі від альтернативних інвестицій, то таке рішення може вважатися вигідним. Великі підприємства, як правило, беруть на себе основну частку витрат і відповідальності в організації початкової професійної підготовки для того, щоб забезпечити себе достатньою кількістю працівників з потрібною їм специфічною кваліфікацією, а також навчання персоналу в рамках реалізації пріоритетних завдань кадрової політики щодо його розвитку. Організації роботодавців можуть відігравати важливу роль, звертаючи увагу на проблеми і потреби підприємств у галузі організації професійної підготовки, відстоюючи необхідність довгострокових державних інвестицій у людський капітал і державної підтримки навчання персоналу на робочих місцях.

Податковим кодексом України від 02.12.2010 № 2755-VI закріплено витрати на розвиток людського капіталу підприємств, які враховуються при визначенні об'єкта оподаткування у складі інших витрат звітного періоду. Згідно зі ст. 138.10.1. п. є до складу інших витрат включаються витрати на охорону праці, техніку безпеки, понесені відповідно до законодавства. У складі витрат подвійного призначення враховуються, згідно зі ст. 140.1.3, витрати платника податку на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників робітничих професій, витрати на навчання та/або професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації у вітчизняних або закордонних навчальних закладах, якщо наявність сертифіката про освіту в таких закладах є обов'язковою для виконання певних умов ведення господарської діяльності. В тому числі, але не виключно вищих та професійно-технічних навчальних закладах фізичних осіб (незалежно від того, чи перебувають такі особи в трудових відносинах з платником податку), які уклали з ним письмовий договір (контракт) про взяті ними зобов'язання відпрацювати у платника податку після закінчення вищого та/або професійно-технічного навчального закладу і отримання

спеціальності (кваліфікації) не менше трьох років, а також витрати на організацію навчально-виробничої практики за профілем основної діяльності платника податку або в структурних підрозділах, що забезпечують його господарську діяльність, осіб, які навчаються у вищих та професійно-технічних навчальних закладах [7].

Від найманих працівників і тих, хто проходить навчання, значною або й визначальною мірою залежать їхні можливості та результати в питаннях професійної підготовки з погляду часу, зусиль і коштів, витрачених на власний розвиток. Сам факт того, що частину витрат на професійну підготовку здійснюють працівники, є могутнім стимулом для її проведення підприємствами, що, у свою чергу, може сприяти суттєвому розширенню й підвищенню рівня додаткової підготовки кадрів.

На рівні підприємств у колективні угоди доцільно включати такі питання, що сприяють розвитку персоналу та підтриманню його конкурентоспроможності:

- залучення більшої кількості працівників до навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки;
- впровадження систем безперервного навчання на підприємствах, які передбачають навчання від 2 до 10 робочих днів протягом року для кожного працівника;
- забезпечення правового статусу учнів, гарантії поліпшення (принаймні не погіршення) їхнього професійного становища під час навчання та в результаті навчання, компенсації особистих витрат працівників на професійне навчання;
- заохочення і поліпшення становища інструкторів виробничого навчання;
- допомога працівникам з обмеженою конкурентоспроможністю в доборі підходящого робочого місця та у відповідному навчанні.

Використовуючи в практичній аналітичній діяльності наведені методи необхідно, по-перше, визначити структуру та розмір витрат на розвиток людського капіталу, по-друге, ідентифікувати доходи і вигоди, які отримує підприємство від запровадження та фінансування заходів щодо розвитку персоналу, та по-третє, встановити обмеження щодо періоду оцінки такої віддачі. До перспектив подальших наукових розробок у цьому напрямку також можна віднести розробку механізму стимулювання інвестицій підприємств в розвиток людського капіталу держави.

### **Література**

1. Теодор Шульц. [Електронний ресурс] // Нобелевские лауреаты по экономике: библиографический словарь - Режим доступа: [http://www.nbuv.gov.ua/articles/2003/03klinko.htm#schultz/biogr/schultz\\_b2.txt&img=brief.gif&name=schultz](http://www.nbuv.gov.ua/articles/2003/03klinko.htm#schultz/biogr/schultz_b2.txt&img=brief.gif&name=schultz)
2. Гэри Беккер (род. 2 декабря 1930 г.) [Електронний ресурс]: Нобелевская премия по экономике 1992 г. - Режим доступа// [http://gallery.economicus.ru/cgi-in/frame\\_rightn.pl?type=in&links=./in/becker/biogr/becker\\_b3.txt&img=brief.gif&name=becker](http://gallery.economicus.ru/cgi-in/frame_rightn.pl?type=in&links=./in/becker/biogr/becker_b3.txt&img=brief.gif&name=becker)

3. Струмилин Станислав Густавович. [Електронний ресурс]// Биография.- Режим доступу: <http://slovari.yandex.ru/~книги/БСЭ/Струмилин%20Станислав%20Густавович/>
4. Гршнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти та професійної підготовки [Монографія]/ О.А. Гршнова. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
5. Андреев В.О. Теоретичні аспекти інвестування в людський капітал / В.О. Андреев // Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Економіка. – 2009: Випуск 3/1 - С. 28-33.
6. Коцюбайло Н.А. Анализ методов оценки эффективности инвестиций в бизнес-образование / Н.А. Коцюбайло. [Електронний ресурс] // Ученые записки ТНУ. Серія: Экономика и управление. – 2009. – Т. 22 (61), № 2. – С. 160-166. – Режим доступу до журналу: [http://science.crimea.edu/zapiski/2010/econ/uch\\_22\\_2e/160-166.pdf](http://science.crimea.edu/zapiski/2010/econ/uch_22_2e/160-166.pdf)
7. Податковий кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, N 13-14, N 15-16, N 17, ст.112. [Електронний ресурс] // Верховна Рада України; Кодекс України, Закон, Кодекс від 02.12.2010 № 2755-VI. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=2755-17>

*Ляш О.І.*

## **ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ ІНДИКАТОРІВ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ**

Соціальна безпека, виступаючи складною багаторівневою соціальною системою, формується в руслі об'єктивного процесу, як під прямим, так і опосередкованим впливом значної кількості факторів: внутрішніх і зовнішніх, соціальних і політичних, природних і кліматичних, екологічних і техногенних. Ці чинники, у свою чергу піддаються також впливу часу, середовища, рівня розвитку цивілізації, взаємопов'язані між собою і чинять комплексний вплив на систему соціальної безпеки, дублюючи один одного. Поряд з цим низка факторів впливає на систему соціальної безпеки опосередковано, що ускладнює процес дослідження даної категорії та обумовлює необхідність розробки індикаторів соціальної безпеки.

Зауважимо, що в науковій літературі часто ототожнюються поняття критерії та індикатори, що є невірним. Так, критеріями слід вважати системні характеристики (ознаки), на основі яких проводиться оцінка, визначення чи класифікація існуючих загроз, ризиків та, відповідно, показників стану системи соціальної безпеки. Індикаторами ж виступають показники, на підставі яких можна робити висновки про стан розвитку, досягнення цілей соціальної безпеки. Слід зазначити, що термін «індикатор» використовується як зарубіжною, так і вітчизняною наукою. Серед найбільш відомих зарубіжних вчених слід відзначити: Б. Рассета, Р. Бауера, У. Пірсона, У. Мітчела, Дж. де Ла Торе і Д.Некара, які не лише вперше застосували цей термін, але значно розширили його зміст та класифікацію, здійснивши поділ на внутрішні та зовнішні індикатори безпеки та ототожнюючи поняття "соціальний індикатор" та "соціальний показник".

Додамо також, що значним прогресом у напрямку досліджень індикаторів були праці Р. Ейснера, М. Скотта, П. Дасгупта, Н. Каквані А. Аткинсона,



Ф. Боржизнїйна, та Л. Осберга, С. Ананда, К. Сена які виокремили серед значної кількості соціальних індикаторів такі, як: індекс економічного добробуту, показники валового національного продукту, соціального розвитку, тривалості життя, рівня освіти населення, ступінь особистої свободи та політичної демократії, відповідним чином застосовуючи методики їх групування та виключення.

В Україні спеціальні системні дослідження з визначення індикаторів і порогових значень показників окремих видів національної безпеки проводили такі вчені, як: А. Баланда, О. Білорус, Т. Васильців, З. Варналій, О. Власюк, В. Воротін, В. Горбулін, О. Давидюк, А. Качинський, В. Мандибуря, О. Новікова, Г. Пастернак-Таранушенко та ін. Основними науковими досягненнями зазначених науковців були: розробка соціальних детермінант національної безпеки України; побудова системних показників соціальної безпеки; стратегічне планування та розробка індикаторів соціальної складової національної безпеки [1-7]. Разом з тим, зазначені дослідження враховують лише ті чи інші показники соціально – економічного розвитку, рівня життя населення, використання людського капіталу та відображають індикаторів системи соціальної безпеки.

У даному контексті зауважимо, що індикаторами системи соціальної безпеки повинні бути нормативні характеристики і показники, які відповідають наступним властивостям: в кількісній формі відображати загрози системі соціальної безпеки на різних рівнях ієрархії; володіти високою чутливістю і мінливістю щодо здатності попереджати суспільство, регіони та державу про можливі небезпеки у зв'язку зі зміною макроекономічної ситуації, прийнятих урядом заходів у сфері соціальної політики; виконувати функції індикаторів не окремо, а лише в сукупності, тобто взаємодіючи між собою.

Поставлена гіпотеза об'єктивно ставить завдання розробки принципів побудови системи показників соціальної безпеки. Відтак, основою побудови індикаторів системи соціальної безпеки виступають вихідні положення, які покликані забезпечити адекватність відображення системою показників об'єктивної реальності, стану і тенденцій соціально-економічного розвитку з позиції забезпечення соціальної безпеки.

Виходячи з методології наукового аналізу, найбільш прийнятними принципами побудови системи індикаторів соціальної безпеки видаються наступні:

- об'єктивності, тобто наукової обґрунтованості з врахуванням досягнень природничих та суспільних наук;
- практичності (прикладного характеру), що характеризує можливість практичного застосування індикаторів для оцінки глибини соціально-економічних проблем в країні (регіоні) та проведення точної діагностики загроз системі соціальної безпеки;
- комплексності, тобто можливості поєднувати та відображати економічні та соціальні аспекти безпеки;
- наскрізного подання, що враховує необхідність визначення критеріїв соціальної безпеки за рівнями (державний, регіональний, особистісний);
- однозначної інтерпретації для осіб, які приймають рішення щодо усунення та мінімізації впливу загроз;

- відповідності діючим особливостям прийняття рішень;
- ясності побудови, прозорості, простоти і зрозумілості;
- гнучкості та відображення змін у соціальній політиці;
- можливості кількісного відображення та орієнтації на систему показників національної статистики;
- репрезентативності для міжнародних та міжрегіональних порівнянь;
- обмеженої кількості;
- відповідності нормам демократії та гласності, моралі і права.

Разом з тим зауважимо, що повна сукупність даних принципів є не ідеальною проте, обрані індикатори повинні відповідати максимальній кількості критеріїв та містити порогові значення показників. Таким чином, порогові значення соціальної безпеки – це кількісні індикатори, які відображають гранично допустимі межі соціальних ризиків, недотримання яких перешкоджає нормальному розвитку різних елементів відтворення системи та загрожує соціальній безпеці країни. При цьому, перелік порогових значень може включати в себе велику кількість кількісних індикаторів, які відрізняються між собою за змістом і методами розрахунків, що передбачає необхідність відібрати досить обмежений перелік порогових значень, одночасно здатних досить повно відобразити стан функціональних складників (підсистем) системи соціальної безпеки.

Додамо також, що запропоновані варіанти розробки порогових значень індикаторів дозволили сформулювати наступні висновки: переважна більшість дослідників вбачає необхідність у формуванні індикаторів-орієнтирів розвитку, які сповіщають систему про можливі загрози, однак багатоваріантність переліку порогових значень індикаторів заважає реально оцінити існуючі небезпеки, надаючи аналізу характер довільності; визначення порогових значень індикаторів характеризується крайнім суб'єктивізмом і повною відсутністю єдиної методології (оскільки порогові значення індикаторів використовуються в якості фактичних дані в розрізі окремих складових або отримані в результаті оригінальних наукових досліджень); рівні соціальної безпеки збудовані без врахування тієї обставини, що Україна переживає період трансформації у сфері державного устрою, зміни політичної системи, фундаментальної перебудови соціально-економічних відносин, у зв'язку з чим неприйнятно орієнтуватися на рівні країн, які знаходяться в періоді стабільного розвитку; запропоновані рівні порогових значень статичні, вони оцінюють досягнуті рівні, але не тенденції, а також дуже часто відбувається коректування порогових значень до рівня фактичних і прогнозних параметрів тощо.

Варто додати, що орієнтовний перелік індикаторів системи соціальної безпеки повинен містити показники, які характеризують усі компоненти її внутрішньої структури в розрізі окремих функціональних складників (підсистем), зокрема: безпеки відтворення населення та ринку праці; безпеки соціальної сфери; безпеки ринку праці та зайнятості населення; міграційної безпеки, у той же час, система індикаторів соціальної безпеки повинна визначатися двома аспектами: взаємообумовленістю переліку індикаторів соціальної безпеки, як складової системи національної безпеки та відповідністю цих значень в оцінці рівня економічної безпеки держави Міністерства економіки України.

### **Література**

1. Баланда А. Соціальні детермінанти національної безпеки України / А. Баланда. – К. : Вид-во Національної бібліотеки ім. Вернадського, 2008. – 413 с.,
2. Давидюк О. О. Соціальна безпека: проблеми теоретичного аналізу та побудови системних показників : [ Електронний ресурс ] / О. Давидюк. – Режим доступу : <http://www.cpsr.org.ua>.
3. Качинський А. Б. Безпека, загрози і ризик: наукові концепції та математичні методи / А. Б. Качинський. – К., 2003. – 472 с.
4. Стратегічне планування: вирішення проблем національної безпеки. Монографія / В. П. Горбулін, А. Б. Качинський. – К.:НІСД, 2011. – 288 с
5. Васильців Т.Г. Економічна безпека підприємництва України: стратегія та механізми зміцнення: Монографія. – Львів: Арал, 2008.-368с.
6. Пастернак-Таранушенко Г. Безпека: система, підсистема, оцінки, нова зброя / Пастернак-Таранушенко Г. // Економіка України. – 2000. – № 12. – С. 53–57.
7. Білорус О. Глобалізація розвитку і соціальна безпека / О. Білорус, Н. Маслова-Лисичкіна // Віче. – 2001. – №5. – С. 22–44.

*Ковалев В.Н., Атаева Е.А.*

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СТРУКТУРЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ДОНЕЦКОМ РЕГИОНЕ**

Постановка проблемы. Человечество, шагнувшее в своём развитии в новое тысячелетие, вполне осознанно выделяет основополагающую роль человеческого фактора. Экономическая наука в этом процессе усматривает созидательную функцию человеческого капитала, существенным элементом которого является творческий потенциал человека. Именно он обеспечивает развитие квалифицированной рабочей силы, её трудового потенциала. Наиболее существенным результатом деятельности людей является взаимодействие человеческого и физического капитала в социально-экономической и производственной среде, где создаются материальные основы жизнедеятельности человека. Поэтому актуальность, теоретическое и практическое значение темы о развитии и эффективном использовании человеческого капитала и трудового потенциала, их роли в экономике и социологии труда постоянно возрастает.

Анализ последних исследований и публикаций. Теории человеческого капитала в последнее время в отечественной и зарубежной литературе уделяется заслуженное внимание. Начало глубоких исследований этой проблемы было положено в работах зарубежных ученых Т. Шульца [22] и Г. Беккера [1] в середине 20 века.

В последующий период исследования по теории человеческого капитала

продолжили такие зарубежные и украинские ученые, как Л. Турроу [21], Ф. Махлуп [16], М.М. Крутский [15], В.И. Костюк [14], С.М. Климов [7], А.М. Добрынин [5], И. Корогодин [13], В.Т. Смирнов [20], Л.Г. Семькина [19], В.В. Важинская [3], Т.М. Осипчук [17] и др.

Проблемы трудового потенциала решались, как правило, обособленно от теории человеческого капитала. Наиболее представительными работами в этом аспекте можно считать публикации Д.П. Богини [2], М.Н. Кима [6], Л.В. Шаульской и Н.Д. Лукьянченко [18], Н.А. Волгина [23], П.Э. Шлендера и Ю.П. Кокина [24] и др.

Публикации, в которых бы рассматривался человеческий капитал в структуре трудового и производственного потенциала, практически отсутствуют. Кроме того, сущность человеческого капитала и методы его количественной оценки в большинстве научных работ раскрывается как инвестиции в образование и повышение профессионального мастерства работающих, без учета затрат на формирование человеческого капитала в период до вступления человека в трудовую жизнь, а также инвестиции в воспроизводство рабочей силы. В наших исследованиях методы количественной оценки человеческого капитала интерпретируются как стоимость, которая накапливается в три этапа:

допроизводственный (от рождения человека до вступления в трудовую жизнь);

воспроизводственный (период трудовой деятельности);

инновационный (затраты на повышение профессионального мастерства).

Сущность трудового потенциала раскрывается в структуре трудового потенциала в следующих опубликованных нами работах [9; 10; 11; 12].

Целью работы является оценка закономерностей развития и эффективности использования человеческого капитала в структуре трудового потенциала в Донецком регионе, выявление отрицательных тенденций и их причин на основе применения разработанного нами методологического подхода к анализу.

Основная часть. Целесообразность практического применения указанного выше методологического подхода к оценке уровня и эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала раскрывают расчеты динамики изменения указанных показателей в Донецком регионе в 2005-2009 гг. (табл. 1). Анализ показателей табл. 1 выявляет следующие тенденции развития человеческого капитала и трудового потенциала, а также эффективности их использования:

1. Уровень совокупного человеческого капитала региона в 2009 г. по сравнению с 2005 г. возрос на 122 % (222-100), трудовой потенциала – на 113 %. Однако, динамика изменения уровня этих показателей показывает угасающую тенденцию. Так, уровень человеческого капитала до 2007 г. возрастал. Темпы его ежегодного прироста составили 30,5 % в 2006 г. и 33 % в 2007 г. В 2008 г. они снизились до 21,5 %, а в 2009 г. – до 5,2 %, на что определяющим образом повлияло обострение экономического кризиса. Аналогичная тенденция проявилась в изменении уровня трудового потенциала.

2. Стоимость трудового потенциала отличалась от стоимости человечес-

кого капітала с таким превышением, %:

2005 г.=17,9% (35548/30150×100-100);

2006 г.=17,5% (46222,9/39343,3×100-100);

2007 г.=16,5% (60990,1/52331,6×100-100);

2008 г.=17,5% (74725,7/63623,4×100-100);

2009 г.=13,2% (75728,7/66926,7×100-100);

Соответственно и разница в уровне эффективности использования трудового потенциала, оцениваемая по двум показателям, составила, %:

а) по уровню рентабельности: б) по уровню капиталотдачи:

2005 г.=17,8% (38,4/32,6×100-100); 2005 г.=24% (3,1/2,5×100-100);

2006 г.=17,3% (27,8/23,7×100-100); 2006 г.=25% (3/2,4×100-100);

2007 г.=16,6% (77,4/66,4×100-100); 2007 г.=27,3% (2,8/2,2×100-100);

2008 г.=17,7% (16,6/14,1×100-100); 2008 г.=25% (3/2,4×100-100);

2009 г.= - 8,7% (-5/-4,6×100-100); 2009 г.=25% (2/1,6×100-100);

Таблица 1. - Расчет динамики изменения уровня человеческого капитала и трудового потенциала в Донецком регионе в 2005-2009 гг.

Показатели	Расчет показателей по годам					2009 г. к 2005 г., %
	2005	2006	2007	2008	2009	
<b>Расчет уровня человеческого капитала и т рудового потенциала</b>						
1. Наличный доход населения, млн. грн.	40753,0	50947,0	67057,0	92796,0	98116,0	240,8
2. Доход оплаты труда с социальными отчислениями, млн. грн.	27506,9	34604,6	46487,4	61245,3	61341,5	223,0
3. Численность наемных работников, тыс. чел.	2124,9	2132,3	2135,0	2138,3	1981,3	93,2
4. Численность жителей, тыс. чел.	4623,0	4581,0	4539,0	4500,0	4467,0	96,6
5. Среднегодовой наличный доход на одного жителя (стр.1/стр.4), грн.	8815,0	11121,0	14774,0	20622,0	21964,0	949,2
6. Среднегодовая номинальная зарплата с социальными отчислениями одного работника (стр.2/стр.3). грн.	12945,0	16228,8	21773,9	28642,0	30960,2	239,2
7. индекс потребительских цен	1,152	1,103	1,114	1,249	1,170	101,6
8. Среднегодовая реальная зарплата одного работника (стр.6/стр.7), грн.	11237,0	14713,3	19545,7	22931,9	26461,7	219,5
9. Стоимость человеческого капитала в допроизводственный период (стр.5/0,15/22), грн.	2671,0	3370,0	4477,0	6249,0	6656,0	249,2
10. Инновационное инвестирование (стр.8×2,5/100), грн.	280,9	367,8	488,6	573,3	661,5	235,5
11. Общая стоимость человеческого капитала работника (стр.8+стр.9+стр.10), грн.	14188,9	18451,1	24511,3	29754,2	33779,2	238,1

12. Совокупный человеческий капитал региона (стр.11×стр.3), млн. грн.	30150,0	39343,3	52331,6	63623,4	66926,7	222,0
13. Амортизационные отчисления на ОПФ по региону, млн. грн.	2453,1	3127,1	3935,7	5046,2	4000,9	163,1
14. Затраты на технологическую энергию, млн. грн.	2944,9	3752,5	4722,9	6056,1	4801,1	163,0
15. Трудовой потенциал (стр.12+стр.13+стр.14), млн. грн.	35548,0	46222,9	60990,1	74725,7	75728,7	213,0
<b>Расчет эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала</b>						
16. Объем реализованной продукции, млн. грн.	122707,0	156353	196783	252339,3	200047,3	163,0
17. Прибыль от обычной деятельности, млн. грн.	11576,1	10947,4	40484,2	10570,4	-3448,1	-29,8
18. Рентабельность использования человеческого капитала (стр.17/стр.12×100), %	38,4	27,8	77,4	16,6	-5,2	-13,5
19. Рентабельность использования трудового потенциала (стр.17/стр.15×100), %	32,6	23,7	66,4	14,1	-4,6	-0,1
20. Капиталоотдача человеческого капитала [(стр.16-стр.12)/стр.12], грн./грн.	3,1	3,0	2,8	3,0	2,0	64,5
21. Отдача трудового потенциала [(стр.16-стр.15)/стр.15], грн./грн.	2,5	2,4	2,2	2,4	1,6	64,0
22. Ежегодные темпы роста человеческого капитала, %		30,5	33,0	21,6	5,2	x
23. Ежегодные темпы роста трудового потенциала, %		30,0	31,9	22,5	1,3	x

Фактически рентабельность использования человеческого капитала превышает уровень рентабельности использования трудового потенциала в среднем на 15,6 %, капиталотдачи – на 25,3 % по причине того, что в состав трудового потенциала, кроме человеческого капитала, включены также затраты на средства производства и технологическую энергию.

3. Человеческий капитал составляет основную долю в структуре трудового потенциала, уровень которой в 2008 г. составил 85,1 % ( $63623,4/74725,7 \times 100$ ), что подтверждает статус человеческого капитала как стоимостной субстанции трудового потенциала.

4. Темпы изменения анализируемых показателей в динамике имеют полиномиальный характер, о чем свидетельствует кривая линии графика (рис. 1).

Из рис. 1 видно, что с возрастающими темпами шло развитие человеческого капитала и трудового потенциала до 2007 г. после чего в связи с экономическим кризисом (в конце 2008 г.) темпы возрастания обеих анализируемых показателей начали резко снижаться. Графическая зависимость на рис. 1 была подвергнута корреляционно-регрессионному анализу с целью выявления связи между человеческим капиталом и трудовым потенциалом и описания функциональной зависимости в виде уравнения регрессии. Расчетное значение коэффициента парной корреляции (0,9936) свидетельствует о тесной взаимосвязи между уровнем человеческого капитала и трудового потенциала.

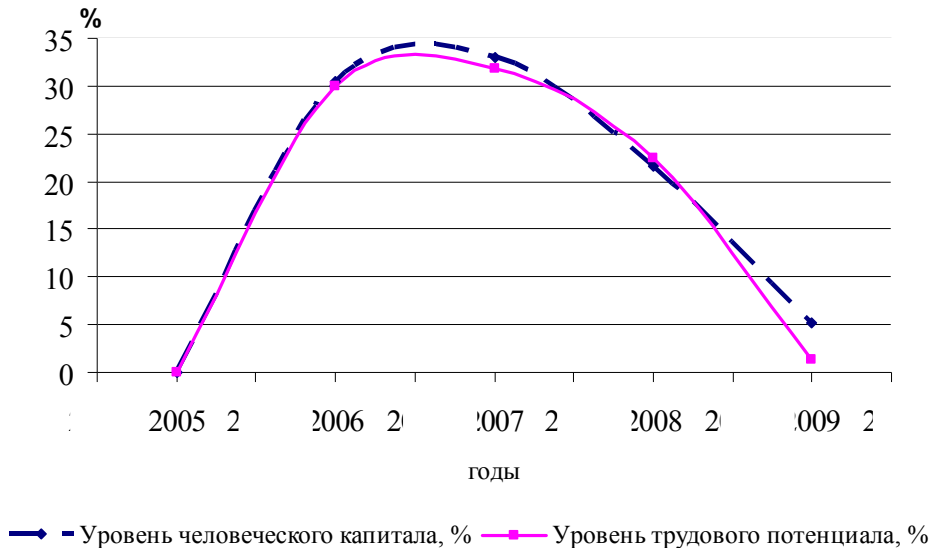


Рис. 1. Динамика изменения уровня человеческого капитала и трудового потенциала в Донецком регионе в 2005-2009 гг.

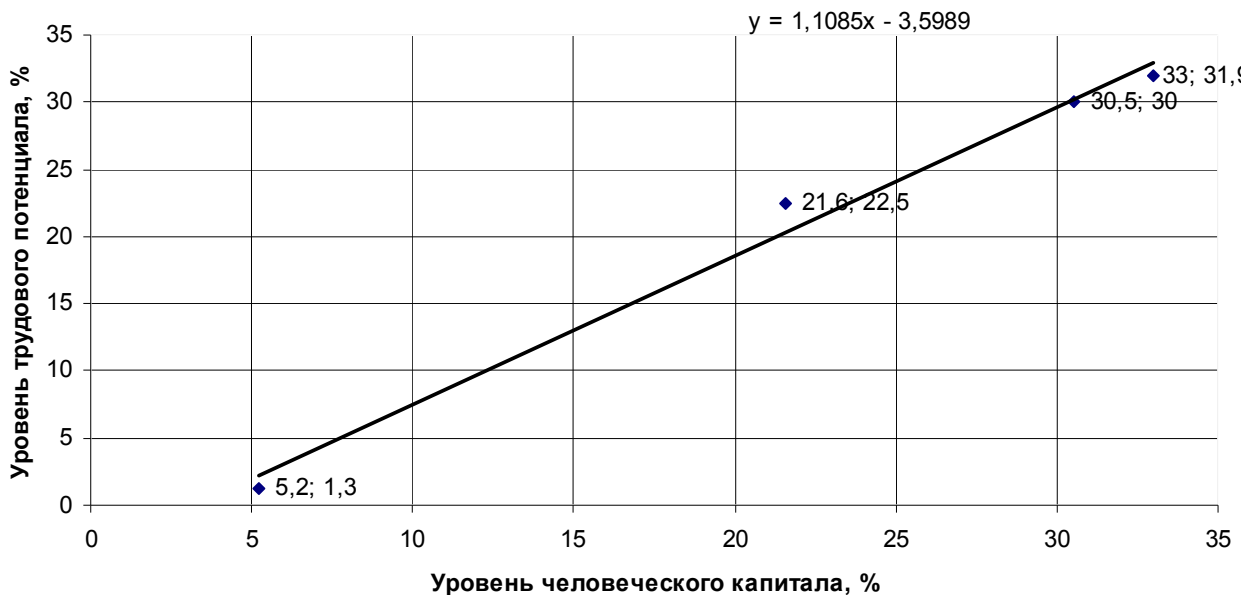


Рис. 2. Графическое отражение линейной зависимости изменения уровня трудового потенциала от уровня человеческого капитала в Донецкой области в 2005-2009 гг.

Результаты регрессионного анализа отражены на рис. 2, которые свидетельствуют о наличии линейной зависимости между переменным уровнем человеческого капитала и трудового потенциала. Уравнение регрессии имеет вид:  $y = 1,1085x - 3,5989$ .

Таким образом, результаты корреляционно-регрессионного анализа позволяют прогнозировать на будущий период в динамике изменение уровня трудового потенциала на основе результатов анализа об изменении человеческого ка-

питала. Об определяющем влиянии экономического кризиса на динамику изменения эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала свидетельствует график рис.3.

Результаты корреляционно-регрессионного анализа также позволяют утверждать о тесной взаимосвязи в изменении уровня эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала. Об этом свидетельствует значение коэффициента парной корреляции на уровне 0,9999.

Зависимость эффективности использования трудового потенциала от эффективности использования человеческого капитала также является линейной, о чем свидетельствует график рис.4. Уравнение регрессии имеет вид:  $y = 0,8592x - 0,1958$ .

Следовательно, как явствует из анализа, наиболее значимым стоимостным элементом в составе человеческого капитала и трудового потенциала является реальная заработная плата работающих. Она выражает не только свою воспроизводственную, но и стимулирующую функцию. Поэтому важно, чтобы её использование было эффективным и побуждало работников к повышению успешности их труда.

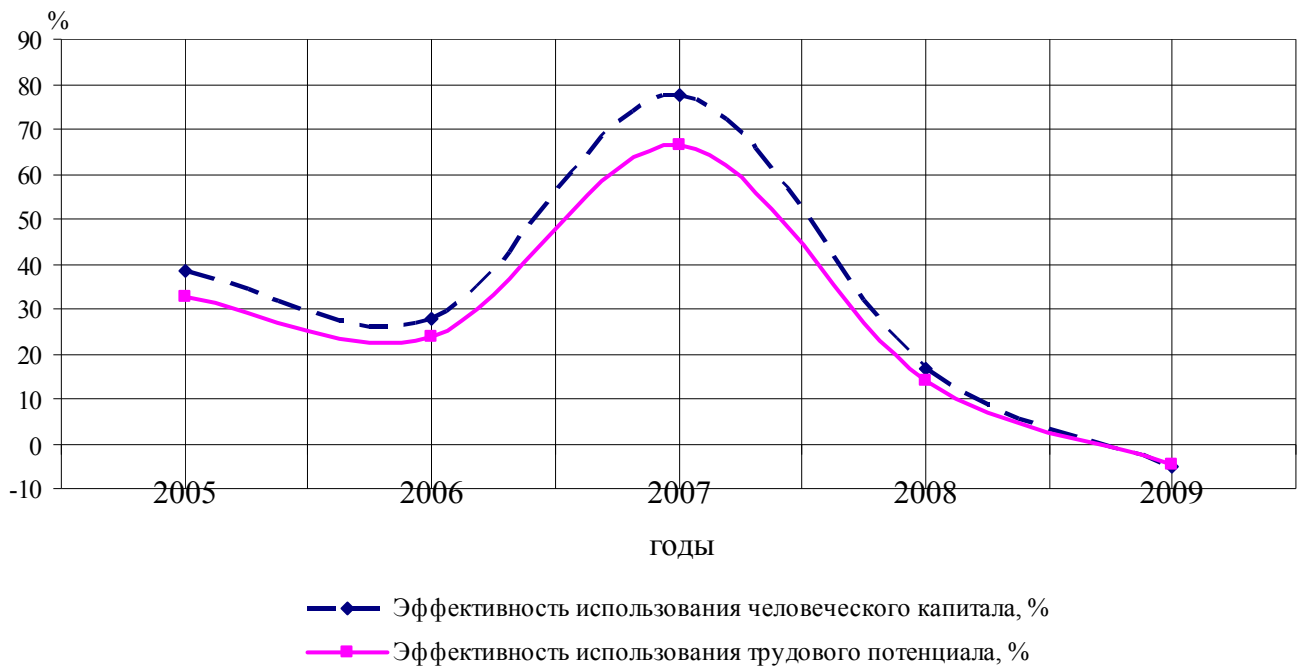


Рис. 3. Динамика изменения эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала в Донецком регионе в 2005-2009 гг.

В этом аспекте правильная организация заработной платы может быть применена как рычаг повышения эффективности использования трудового потенциала и человеческого капитала, о чем свидетельствует динамика зарплатоотдачи, используемой в качестве показателя оценки эффективности трудового потенциала в Донецком регионе в 2005-2009 гг. (ЗО). Для ее расчета применена следующая формула:



$$Z_0 = P_n - Z_{чкп} / Z_{чкп}, \quad (1)$$

где  $P_n$  – объем реализованной продукции, тыс. грн.;

$Z_{чкп}$  – среднегодовые воспроизводственные затраты на человеческий капитал, тыс. грн.

На основании данных табл. 1 установлена следующая динамика изменения зарплатоотдачи в 2005-2009 гг., грн./грн.:

1.  $Z_0 = 122707 - 11237 / 11237 = 9,9$ ;

2.  $Z_0 = 156353,5 - 14713,3 / 14713,3 = 9,6$ ;

2007  $Z_0 = 196783,8 - 19545,7 / 19545,7 = 9,1$ ;

2008  $Z_0 = 252339,3 - 22931,9 / 22931,9 = 10,0$ ;

2009  $Z_0 = 200047,3 - 26461,7 / 26461,7 = 6,6$ .

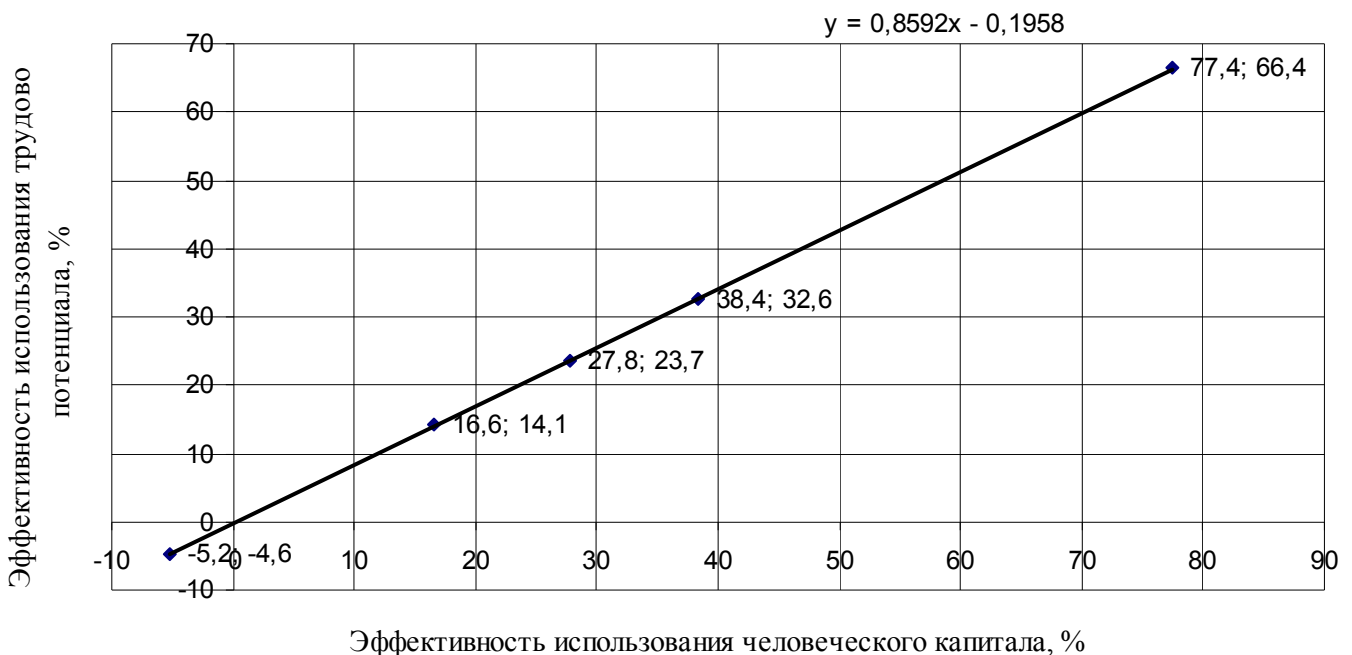


Рис. 4. Графическое отражение линейной зависимости эффективности использования трудового потенциала от эффективности использования человеческого капитала в Донецкой области в 2005-2009 гг.

Сравнивая уровень отдачи трудового потенциала, человеческого капитала и его воспроизводственного уровня в 2008 г., установим количественные различия этих показателей, грн./грн.:

воспроизводственный человеческий капитал – 10,0;

совокупный человеческий капитал – 3,0;

трудовой потенциал – 2,4.

Как видим, при неизменном объеме реализованной продукции в результате накопления затрат по анализируемым категориям уровень эффективности их использования снижается. Отсюда становится очевидным, что в решении проблем повышения эффективности использования трудового потенциала первоочередной задачей экономической практики является развитие мотивационного механизма. Следует, однако, учитывать, что многие вопросы по проблеме развития мотивационной системы в Украине ещё не решены, но их важность отмечена предвыборной программой новой власти Украины в разделе «социальных стандартов».

Нашими исследованиями установлено, что решение проблем мотивации труда возможно в двух направлениях: создания механизма экономического стимулирования предприятий и регионов в повышении эффективности использования трудового потенциала. В предложенном нами ранее варианте содержится метод определения изменения налога на прибыль в зависимости от эффективности использования трудового потенциала, измеряемой уровнем трудоемкости продукции. При этом устанавливается также постоянно действующий нормативный коэффициент льготных отчислений в бюджет по налогу на прибыль в зависимости от эффективности использования трудового потенциала [8]. Данный механизм стимулирования эффективного использования трудового потенциала будет заинтересовывать предприятия и регионы не в наращивании массы трудового потенциала, а в снижении трудоемкости продукции.

Среди направлений совершенствования методов стимулирования успешности труда является структуризация заработной платы. Она предусматривает установление основной (тарифной) заработной платы на воспроизводственном уровне, равном стоимости рабочей силы, и то чтобы количество показателей премирования и выплаты поощрительных надбавок за успешность труда было минимальным, а уровень поощрительных выплат был выше порога социальной их осязаемости для работника и его семьи.

Выводы. Анализом установлено, что человеческий капитал представляет совокупность полезных качеств и способностей живого человеческого организма к созидательному труду, неотделимых от человека и способных приносить ему и обществу доход. В рыночном производстве он является выразителем производительных сил и производственных отношений общества, поэтому имеет стоимостную форму выражения и конкретно обозначенный результат. В процессе труда в сочетании с физическим капиталом он становится структурным элементом трудового потенциала, его стоимостной субстанцией.

Накопительная величина стоимости формирования и развития человеческого капитала определяется инвестициями в три этапа: допроизводственный, воспроизводственный и инновационный.

Количественно в трудовом процессе трудовой потенциал превышает человеческий капитал на величину стоимости средств производства и энергетических ресурсов на технологические цели. Поэтому эффективность использования человеческого капитала и трудового потенциала оценивается по принципу отдачи на инвестиции в человеческий капитал или трудовой потенциал по основ-

ным показателям: рентабельность использования указанных категорий и капиталотдача.

Анализ динамики развития человеческого капитала и трудового потенциала, а также эффективности их использования в Донецком регионе в 2005-2009 гг. выявил две их стадии:

2005-2007 гг. – характеризуется высокими темпами возрастания уровня человеческого капитала и трудового потенциала, а также эффективности их использования;

2008-2009 гг. – характеризуется резким ухудшением показателей оценки человеческого капитала и трудового потенциала под влиянием экономического кризиса. Негативным процессам использования человеческого капитала и трудового потенциала сопутствовали снижение численности населения, его занятости и рост безработицы.

Отсюда основным направлением исследований улучшения ситуации в регионе в области развития и использования анализируемых категорий можно признать устранение вредных последствий экономического кризиса, а также совершенствование мотивационного механизма и стимулирования повышения успешности труда работающих.

### **Література**

1. Becker S.Y. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – University of Chicago Press, 1993.
2. Богиня Д.П. Эффективность общественного труда в условиях развитого социализма (проблемы теории и практики). / Д.П. Богиня. – К.: Наукова думка, 1982. – 314 с.
3. Важинська В.В. Інвестиційний розвиток людського капіталу в промисловості України // В.В. Важинська / Автореферат дис.канд.екон. наук: 08.60.07. – Донецьк: ДонНУ, 2010. – 20 с.
4. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
5. Добрынин А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. / А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов. – СПб.: Наука, 1999. – С. 6-7.
6. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление. / М.Н. Ким. – Харьков: ХНУ им. В.Н. Каразина, 2003. – 250 с.
7. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. / С.М. Климов. – СПб.: ИВЭСЭП «Знание», 2000. – С. 21-22.
8. Ковалёв В.Н. Совершенствование механизма экономического стимулирования трудового потенциала. / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева. – Сборник научных трудов. Донецк: ДонНУ, 2010. – С. 120-124.
9. Ковалёв В.Н. Теоретические аспекты исследования человеческого капитала / В.Н. Ковалёв, Е.А. Атаева // Вісник ДонНУ. – Серія В. Економіка і право. – № 1, 2010. – С. 43-48.
10. Ковалев В.Н. Человеческий капитал как стоимостная субстанция трудового капитала / В.Н. Ковалев // Капитализация предприятий: теория и практика: Монография. – НАН Украины, Ин-т экономики пром-ти; ДонУЭП. – Донецк, 2011. – С. 297-310.

11. 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 2011 г., г. Москва). Том 1. – Тверь. Издат. «СФК-офис», 2011. – С. 88-95.
12. 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-трудова відносина: теорія та практика. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 148-160.
13. Корогодін І. Соціально-трудова система: питання методології і теорії / Монографія / І. Корогодін. – М.: Палеотин, 2005. – 120 с.
14. Костюк В.І. Теорія еволюції і соціально-економічні процеси / В.І. Костюк. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – С. 120-121.
15. Крутський М.М. Человеческий капитал / М.М. Крутський. – Л.: Издат. Ленгоста, 1991. – С. 17-24.
16. Malchup F. The Economics of information and Human Capital // Princeton, 1984. – С. 419.
17. Осіпчук Т.М. Проблеми оцінювання людського капіталу / Т.М. Осіпчук // Вісник Національного університету водного господарства і природокористування: Зб. наук. праць. – Рівне: Національний університет водного господарства та природокористування, 2008. – С. 124-130.
18. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення / Н.Д. Лук'янченко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська і ін. / МОН України, Донецький національний ун-т, НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2004. – 340 с.
19. Семькина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. / Л.Г. Семькина. – СПб.: ГНЭА, 2000. – 48 с.
20. Смирнов В.Т. Основы экономической теории / В.Т. Смирнов, В.Ф. Бондарев, В.И. Романчин. – Орел: Орел ГТУ, 2003. – 474 с.
21. Tnurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970. – С. 48.
22. Schultz T.W. The Economic Value of Education. – New-York: Colombia University Press. – 1963.
23. Экономика труда: социально-трудова відносина: Учебник / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 736 с.
24. Экономика труда и социология трудовых отношений / Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2002. – 592 с.

*Конєва Ю.О., Яловець О.С.*

## **ДІАГНОСТИКА РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ - СОЦІАЛЬНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ**

Новим, але вельми затребуваним напрямом вивчення регіональних ринків є діагностика. Це підтверджує її актуальність як системного наукового способу вивчення різних напрямів територіального розвитку. У світовій практиці досить часто проводиться діагностика соціально-економічних і гуманітарних проблем

різних регіонів і країн світу. Так, програма ООН «Цілі розвитку тисячоліття» пропонує гуманітарну діагностику територій за 50 різними індикаторами, серед яких визначають індекс розвитку людського потенціалу, індекс бідності і багато інших [2, с. 57].

Діагностика - новий науковий напрям у дослідженні регіональних ринкових явищ і процесів. Її виникнення традиційно пов'язують з синтезом методологічних економічних досліджень і прикладних методів і процедур системотехніки, соціології, менеджменту, математичної статистики і кібернетики [1, с. 34].

Соціально-економічну діагностику визначають як сукупність методів і засобів, використовуваних для аналізу факторів розвитку основних соціально-економічних показників регіональних ринків, оцінки їх стану і виявлення тих чи інших відхилень від нормального розвитку та їх впливу на функціонування регіональної економіки.

Виходячи з даного розуміння категорії «соціально-економічна діагностика», в системний аналіз регіонального ринку як суб'єкта національної економіки рекомендовано наступні складові діагностики:

- Тенденції і характерних рис національної економіки;
- Оцінка впливу соціально-економічних пропорцій у розвитку соціальної політики регіонального ринку;
- Територіальної організації та позиціонування соціально-економічної діяльності регіонального ринку в господарських зв'язках;
- Економічна діагностика інфраструктурного забезпечення економічної діяльності ринку

Процеси соціалізації регіонального ринку та ін..

Сукупність вищенаведених елементів дозволяє діагностувати стану в цілому економіки і її ключових процесів.

Соціально-економічна діагностика регіонального ринку дозволяє отримати агреговану оцінку рівня організації економічної діяльності та створює передумови для підключення механізмів управління мезо та макро рівнів. Такого роду висновок - є синтез різного роду інформації, що базується на: виявленні особливостей, умов і передумов функціонування і розвитку економічної діяльності регіонального ринку; аналізі тенденцій і чинників, що впливають на відтворювальні процеси регіональної ринкової системи; дослідженні конкурентного середовища та трансформаційних особливостей становлення, функціонування та розвитку економічної діяльності ринку; оцінці інституційної структури та ринкового механізму взаємодії господарюючих суб'єктів зовнішньоекономічних зв'язків.

Вихідні методичні засади соціально-економічної діагностики регіонального як суб'єкта національної економіки базуються на системному підході і структурно-функціональному, порівняльному аналізі ефективності економічної діяльності регіону; динамічному підході до досліджуваної проблематики, обліку специфіки регіональної економіки з використанням різних індикаторів, що характеризують як розвиток регіональної системи в цілому, так і її зовнішньоекономічну діяльність.

Системний підхід до розгляду регіонального ринку як суб'єкта національної економіки включає наступні методологічні передумови. По-перше, економічна діяльність регіонального ринку розглядається як система взаємодіючих суб'єктів. По-друге, господарюючі суб'єкти групуються в залежності від виду їх діяльності, місця і ролі в регіональному організаційному механізмі соціальної політики. По-третє, соціально-економічна діяльність регіону регламентується певним механізмом управління.

Комплексна соціально-економічна діагностика цих передумов передбачає виявлення кола господарюючих суб'єктів, задіяних у національній економіці, аналіз основних факторів, що впливають на участь регіональних господарюючих суб'єктів, визначення територіальних меж сфер впливу ринків, оцінку рівня розвитку інфраструктури, інформаційного забезпечення, форм і методів державного регулювання цих процесів.

Динамічний підхід до досліджуваної проблематики означає аналіз соціально-економічної діяльності регіону в постійному розвитку як з урахуванням сформованих у минулому тенденцій, так і в умовах сучасної економічної ситуації, з урахуванням структурних зрушень в системі регіональної економіки.

Повертаючись до основної задачі соціально-економічної діагностики, слід підкреслити, що вона спрямована на недопущення виникнення кризового стану в регіоні. Це може бути досягнуто тільки за рахунок систематичного вимірювання виникаючих відхилень від нормального функціонування за основними чинниками. Процес цей непростий, оскільки не існує прямих методів вимірювань і є багато складнощів у створенні відповідного інструментарію[2, с. 65].

### ***Література***

1. Дмитриева О.Г. Региональная экономическая диагностика. СПб.: Изд-во СПб. ун-та экономики и финансов, 1992. 272 с.
2. Фінагіна О.В. Діагностування регіональних ринків. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – Д.:, 2009 – с.236.

*Коробський Р.В., Водолаженко О.*

## **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Управління персоналом життєво обумовлена стратегічна функція, що сформувалася під впливом безлічі факторів в самостійну структуру.

Сформована в Україні державна політика в сфері людських ресурсів виявилася неефективною: істотно ослаблена професійна школа, відсутня система розвитку персоналу підприємств, зруйновані колишні зв'язки між професійною освітою і професійною працею. Ринок професій і ринок освітніх послуг України практично не зв'язані. Тому виникла необхідність розглянути сучасні про-

блеми теорії та практики управління персоналом в Україні.

Роботи Д. Мак Грегора мали значний вплив на практику управління. У них він піддав критиці основні положення теорії "наукового управління". Великий внесок внесла школа «людських відносин», становлення якої пов'язано з теорією мотивації Е. Мейо. Розроблені нею принципи управління людьми проголошували облік очікувань людей і міжособистісних відносин.

В освоєнні і розвитку сучасних методів управління персоналом, українським підприємствам нажаль нічим "пишатися". Ми знаходимося на перехідному етапі розвитку економіки від директивно-планової до ринкової.

Обраний шлях переходу України до ринку не виправдав покладених сподівань. Основні підсумки кількох років проведення радикальної економічної реформи більш ніж добре відомі: спад виробництва, зубожіння народу; безробіття, страйки, несприятливі демографічні зрушення, особливо в центральних областях України і т.д. Розрив звичних економічних зв'язків ще більше підсилює прояв всіх перерахованих і інших негативних процесів.

Існують протиріччя між проголошеними цілями і функціями відділів з управління персоналом, так у списку обов'язків значаться дії з обліку, контролю, мотивації персоналу, регулювання відносин між керівною ланкою і персоналом, однак, насправді функції служб управління персоналом, судячи з фактів, виявляються згорнутими. Керівники цих служб оцінюють свою роль в управлінні соціальними процесами як другорядну, вважаючи, що все залежить від керівництва підприємства.

Відомо, що успішний розвиток виробництва в сучасних умовах значною мірою залежить від конкурентоспроможності персоналу. А вона досягається постійною підготовкою персоналу, підвищенням їх кваліфікації та стратегічним визначенням їх кількості та професійною орієнтацією, в даний момент і на даному виробництві. Наявна в Україні державна політика в сфері людських ресурсів виявилася неефективною: істотно ослаблена професійна школа, відсутня система розвитку персоналу підприємств, зруйновані колишні зв'язки між професійною освітою і професійною працею. Ринок професій і ринок освітніх послуг України практично не зв'язані.

На жаль, поки дуже мало українських комерційних фірм, які підготовку і постійне підвищення кваліфікації персоналу ставлять в ранг пріоритетних завдань. У більшості випадків, в даному питанні підприємства продовжують жити одним днем, зосереджуючи всю увагу на вирішенні поточних проблем. Без сумніву, питання про кадри носить стратегічний характер як для великих процвітаючих, так і для дрібних фірм.

Ринок освітніх послуг виявився практично незбалансованим з реальними потребами ринку кваліфікованої праці. Якісний рівень працівників підприємств істотно поступається вимогам, що пред'являються на міжнародному ринку праці. Існуюча практика роботи в галузі управління персоналом не забезпечує якісного оновлення персоналу, спеціалістів і керівників. Періодичність підвищення кваліфікації практично всіх категорій персоналу продовжує зростати і становить у цей час для керівників і фахівців в середньому 7-8 років, у той час як у

країнах Західної Європи та Японії - 3-5 років та 3-6 років. Програми навчання працівників на підприємствах орієнтовані в основному на отримання первинної кваліфікації у вигляді спрощених вимог.

За останні два роки безробіття придбало вид великого макроекономічного явища, перетворившись в самостійний фактор розвитку економіки. Чимало проблем безробіття наносить і життєвим інтересам людей, не даючи їм прикласти своє уміння в тому роді діяльності, у якому людина може найбільшим чином виявити себе, чи лишає їх такої можливості, через що люди переносять серйозний психологічний стрес.

Насторожує ситуація, що складається у віковому складі служб управління персоналом, де 20-25% люди, які в найближчі п'ять років набудуть або вже мають пенсійний вік. Це свідчить про повільне оновлення і недостатньому припливі молодих працівників до цих підрозділів.

Виходячи з вище викладеного, очевидно, що проблема безробіття є ключовим питанням в умовах економічних реформ, і, не вирішивши його, неможливо налагодити ефективну діяльність економіки. Особливо гостро проблема безробіття зараз постала перед Україною, що не дивно, бо стан економіки Україна зараз гнітючий. Величезний економічний спад не міг не торкнутися ринку праці.

З найбільш гострих проблем слід також відзначити такі як: відтік кваліфікованих фахівців, низька виконавча і трудова дисципліна персоналу, недостатня кваліфікація персоналу і окремих керівників, незадовільний морально-психологічний клімат, низький рівень мотивації, і як наслідок, недостатня ініціативність працівників при вирішенні виробничих проблем, конфронтація адміністрації та персоналу.

Проблеми в галузі управління персоналом і повсякденна робота з кадрами, за оцінкою фахівців, у найближчій перспективі будуть постійно перебувати в центрі уваги керівництва. У майбутньому з розвитком науково-технічного прогресу зміст та умови праці придбають більше значення, ніж матеріальна зацікавленість.

### **Література**

1. Доленко, Л.Х. Теорія стратегії управління / Л.Х.Доленко .– Одеса: Астропрінт, 1998. – 158 с.
2. Заблотський, В.Ф. Економіка України / В.Ф.Заблотський .– Львів: Львівський банківський коледж НБУ, 1997. – 580 с.
3. Сіо, К.К. Управленческая экономика / К.К. Сіо; пер. с англ. – М.: Инфра-М, 2000. – 671 с.
4. Дмитриенко, Г.А. Мотивация оценки персонала / Г.А. Дмитриенко .– К.: МАУП, 2002. – 280 с.
5. Власова, В.М. Основы предпринимательской деятельности [Текст] /В.М. Власова . – М.: Финансы и статистика , 2000. – 498 с.
6. Кричевский, Р.Л. «Если Вы руководитель.Элементы психологии менеджмента в повседневной работе» / Р.Л. Кричевский.- М.: «Дело», 1996.-185 с.



*Коробський Р.В., Москвінова В.В.*

## **МОТИВАЦІЯ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ**

Для успішного розвитку та функціонування фірми, підприємства чи організації необхідне повноцінне та збалансоване використання всіх можливих ресурсів, у тому числі і трудових. У сучасних умовах ринкової економіки високо цінуються компетентні, висококваліфіковані, креативні та конкурентоспроможні працівники, які готові повноцінно працювати задля блага компанії. Тобто, трудовий та творчий потенціал майбутнього співробітника сприймається як один із основних ресурсів виробництва, та як важлива складова отримання прибутку, що спричиняє формування великого попиту на працівників, які володіють даним «ресурсом». Сучасний ринок праці в спромозі забезпечити виробництво необхідною кількістю робітників такого типу. Однак, часто працівники не виправдовують сподівань роботодавців, тобто, з тої чи іншої причини, достатнім чином не реалізують свій трудовий та творчий потенціали. Тому, постає питання про розвиток особистості працівника та його самореалізацію в організації. Головним при цьому залишається підтримання та стимулювання творчості, наполегливості та повної віддачі працівників з боку керівництва у ході виконання професійних обов'язків, тобто, проблема мотивації.

Метою статті є теоретичне вивчення мотивації та її застосування в управлінні. Сучасне підприємство, вимагаючи від співробітників високої продуктивності праці, застосовує трудову мотивацію як один із основних елементів, що збільшує можливість отримання прибутку. Варто зазначити: трудова мотивація – конкретизоване поняття, яке виділяється із більш широкого – мотивації взагалі. Синергетичний підхід до вивчення даного поняття дозволяє розглядати трудову мотивацію у контексті загальної мотивації.

Мотивація – поліаспектний процес, який базується на чотирьох основних категоріях: потребах, мотивах, стимулах та винагородах. Потреба – це відчуття працівником нестачі йому чого-небудь (поваги, грошей тощо)[1, с. 119]. Розрізняють первинні (фізіологічні) та вторинні (психологічні) потреби. Потреби формують у свідомості людини інтерес, який створює мотиви.

Мотиви – сильні цілі, які спонукають людину до певної поведінки чи діяльності [2,с. 259]. Мотиви можуть бути «внутрішніми» (пов'язані з отриманням задоволення від об'єкта, який людина вже має, і який вона бажає зберегти) та «зовнішніми» (обумовлені прагненням людини володіти якими-небудь речами, які не належать їй, або, навпаки, - уникати такого володіння).

Винагорода – це те, що людина вважає цінним для себе [1, с. 119]. Винагорода сприймається суб'єктивно, її цінність залежить від сьогочасних потреб людини.

Слово «стимул» має латинський корінь і дослівно означає «батіг». У загальному вигляді стимул можна розглядати як спонукання до дії, він виступає

спонукальною силою, яка зацікавлює людину в здійсненні певної економічної діяльності [3, с. 157]. Стимули формують економічну поведінку працівників відповідно до завдань реалізації їхніх інтересів та потреб. Виділяють три групи стимулів: грошові (фінансове заохочення), позаекономічні (пов'язані з ентузіазмом, солідарністю працівників) та моральні. Серед стимулів немає універсальних, як і винагорода, вони сприймаються суб'єктивно.

Мотивація – це синтез усіх вище викладених понять.

Трудова мотивація – спонукання людини до праці, яке є результуючою системою внутрішніх стимулюючих елементів, таких як потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, з одного боку, а з іншого – відображені та зафіксовані свідомістю людини, фактори зовнішнього середовища, так звані зовнішні стимули [4].

Мотивація – складний поетапний процес, успішність якого залежить від багатьох елементів, зокрема й від самого працівника, його потреб, моральних цінностей, сподівань тощо. Формування правильної мотиваційної політики є однією з основних задач керівництва та менеджерів організації задля розвитку трудового потенціалу співробітників.

Ефективне управління базується на поєднанні реальних цілей, життєвих цінностей і установок, очікувань і потреб працівника з цілями організації. Людина, яка поділяє цілі й усвідомлює цінності своєї організації здатна визначити собі завдання, знаходити шляхи їх вирішення, здійснювати самоконтроль, тобто переходити від зовнішнього мотивування до самомотивування. Воно можливе за певних об'єктивних умов, серед яких важливу роль відіграють задоволення первинних потреб працівника, висока культура виробництва, реальне самоуправління. Для ефективності необхідне збалансоване поєднання зовнішнього та внутрішнього мотивування.

Найбільш дієва система мотивації – система стимулів та стягнень. Вона являє собою поєднані способи прямого і непрямого морального та матеріального впливу на людину (групу людей) з метою управління їх поведінкою [5, с.283]. Дана система містить такі основні мотиваційні засоби:

- Інформування про результати праці, оскільки відсутність такої інформації часто породжує дезорганізацію особистості;
- Мотивування у процесі обміну досвідом та знаннями між лідером (менеджерами) та підлеглими;
- Мотив першого дня роботи, оскільки на працівника протягом тривалого періоду впливає враження від ознайомлення з майбутньою роботою;
- Розкриття перспектив службового зростання, що сприяє підвищенню кваліфікації працівників;
- Справедлива оплата праці;
- Професійна гордість. У людей, які пересвідчилися, що їх успіх помічений і належно оцінений, зростає віра у свої сили, готовність до нових досягнень.
- Участь у прийнятті рішень, «мозковий штурм»;
- Еластичність робочого часу;
- Недирективна консультація, допомога при вирішенні особистих проблем

працівника [5, с.285].

Можна сказати, що наведені засоби мотивації є достатньо простими, але, у той же час, ефективними, оскільки впливають як на матеріальну, так і на моральну зацікавленість співробітників. Ці методи успішно застосовують різні компанії чи організації завдяки їхній простоті та дієвості.

Підсумовуючи все вищесказане можна додати, мотивація є невід'ємною складовою не тільки трудової діяльності людини, але і її повсякденного життя. Існують різні мотиви та стимули. Часто людина повністю не усвідомлює їх, а виконує дії «інстинктивно», спираючись на своє емоційно-оцінне сприйняття. Не можна не відзначити важливу роль мотивації в управлінні підприємством, її ефективність при досягненні результатів. Правильно побудована мотиваційна політика не тільки спростить умови праці, але й розкриє трудовий потенціал кожного співробітника, тобто підвищить конкурентоспроможність підприємства та його результативність.

### **Література**

1. Мошек Г.Є., Поканевич Ю.В., Соломко А.С., Семенчук А.В. Менеджмент: Навчальний посібник / під заг. ред. к. екон. наук, проф. Г.Є Мошека. – К.: Кондор, 2009. – 392с.
2. Дубравська Д.М. Основи психології: Навчальний посібник / Д.М. Дубравська. – Львів: Світ, 2001. – 280с.
3. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник / Ю.І. Палеха. – К.: видавництво «Ліра-К», 2010. – 338с.
4. Економічний словник [електронний ресурс] <http://abc.informbureau.com>
5. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2003. – 608с. – (Альма Матер).

*Коробський Р.В., Нагуляк М.Ю.*

## **СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ, ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ**

На сьогоднішній день Україна розвивається на фоні соціально - економічної кризи та намагається покращити своє становище низкою нововведень. Відбулося збільшення пенсійного віку для населення, внаслідок чого гостро стала проблема соціальної захищеності працюючих.

Метою даної статі є дослідження складових та принципів складання соціального пакету, задля підвищення трудової мотивації працівників.

Керівники фірм та бізнесмени ще не до кінця усвідомили, що для того щоб робітник старанно і професійно виконував свою роботу, мав бажання вдосконалюватися для досягнення кращого результату, він повинен гарно харчуватися, мати можливість отримати добру освіту, вести соціально активне життя, забезпечувати свою родину. Цього поштовху не дасть звичайна тариф-

на ставка, лише використовуючи такий інституційний інструмент як «соціальний пакет», можна домогтися формування цілої низки додаткових мотивуючих виплат та соціально-страхових послуг, які і забезпечать в цілому підвищення ефективності бізнесу.

В період кризи відбувається незадоволеність робітників заробітною платою, що спричинено скороченням витрат на персонал. Відбувається великий відтік кваліфікованих кадрів, що зовсім не сприяє економічному зростанню.

Сьогодні, для впевненості в своєму майбутньому, шукаючи роботу працівники велике значення приділяють наявності соціального пакету та його основним критеріям. В загальних випадках він включає в себе винагороду за працю (не враховуючи зарплату), заохочувальні компенсаційні виплати, додаткові соціальні пільги, які підприємство визначає для всіх своїх робітників чи встановлює для кожного індивідуально. Тобто, соціальний пакет це не лише базові соціальні гарантії, передбачені законодавством, але й додаткові матеріальні блага, ініціативу для надання яких виявило саме підприємство. Це виступає своєрідним стимулятором продуктивності праці, та допомагає не тільки залучити, але й втримати кваліфікованих робітників.

Особливістю сучасного соціального пакета є його «гнучкість». Його склад залежить від цілей та стратегії компанії, розміру та її фінансових можливостей, ситуації на ринку праці тощо.

Різниця соціальних пакетів для різних категорій співробітників обумовлена не тільки їх більшою чи меншою значимістю для підприємства. Адже потреби працівників неоднакові і залежать від посади, специфіки виконуваної роботи, віку, освіти і т. д. Наприклад, рядові співробітники, менше ніж менеджери лінійної та середньої ланки, зацікавлені в отриманні різних страховок і пільг, віддають перевагу грошовим виплатам. Молодих фахівців швидше зацікавить програма навчання, ніж медична страховка, а тих, у кого є діти, - дитячі програми з навчання і відпочинку, а не абонементи на відвідування молодіжних клубів.

Ідеальний соціальний (компенсаційний) пакет включає:

- медичне обслуговування та страхування життя;
  - освітні програми;
  - дотацію на відпочинок, проїзд, безкоштовне харчування (іноді навіть триразове);
  - надання машини, мобільного телефону;
  - оплату дитячих садків і ясел, тренажерних залів і басейнів;
  - недержавне пенсійне страхування;
  - додаткові дні до запланованої по Трудовому кодексу відпустки.
- Відмінною рисою цієї групи мотиваційних чинників є загальність. Тобто їх надають конкретному працівникові тому, що він є співробітником цього підприємства, без урахування будь-яких його індивідуальних потреб.

За даними опитування, яке проводилося міжнародним кадровим порталом HeadHunter у 2010 році, лише 38% українців мають соціальний пакет на своїй роботі, в той час коли в Німеччині ця цифра складає 84%.

Роблячи порівняльну характеристику українських і зарубіжних соцпакетів, вбачається різниця у менталітетах роботодавців та співробітників. Саме тому компанії віддають перевагу різним соціальним привілеям.

Сьогодні стандартний соціальний пакет в Україні включає в себе лише страховку, позики на придбання нерухомості, різноманітні форми пенсійних вкладів та оплату лікарняних аркушів.

Отже, усі послуги та блага передбачені соціальним пакетом підприємства розроблені для стимулювання працівників. Нажаль, чинне законодавство України не передбачає обов'язкового запровадження соцпакета, але дає право підприємствам запроваджувати додаткові соціальні гарантії.

Використання роботодавцем соціального пакета сприяє формуванню українського конкурентного ринку праці, створенню та розвитку засад корпоративної культури у суспільстві, підвищенню конкурентоспроможності національної робочої сили.

### *Література*

1. Білявський В. Соціальний пакет як інструмент мотивування персоналу торговельного підприємства / В. Білявський // Вісник. – 2007. – № 6. – С. 62–68.
2. Мачерин И. Социальный капитал организации: методология исследования / И. Мачеринскене, Р. Минкуте-Генриксон, Ж. Симанавичене // Социс.– 2003.– № 3.– С. 39.
3. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці.– 2008.– № 2.– С. 6 – 12.
4. Юрков М. Соціальний пакет як різновид соціальної діяльності підприємства: правові аспекти / М. Юрков // Право України. – 2007. – № 7. – С. 38–41.
5. <http://www.bidprice.ru/motivatsiya-rabotnikov/sotsialnyiy-paket.html>

*Коробський Р.В., Янченко Г.В.*

## **ВПЛИВ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НА ВІДТВОРЮВАЛЬНІ ПРОЦЕСИ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ**

У статті розглянуто проблеми визначення категорій рівня та якості життя, їх впливу на відтворювальні процеси населення України, розроблено заходи щодо підвищення якості життя населення з метою покращення відтворювальних процесів населення України.

Ключові слова: якість життя, рівень життя, показники рівня життя, відтворювальні процеси населення.

Постановка проблеми. В сучасних умовах функціонування економіки й критичного стану демографічних процесів пріоритетним завданням стає пошук можливостей підвищення рівня якості життя як вирішального чинника відтворювальних процесів населення України. Якість життя як багатоаспектне явище суспільного життя визначається історично обумовленим типом життєдія-

льності суспільства, залежить від сукупності чинників, вивчення яких дозволяє визначити ступінь їх впливу та перспективи розвитку країни. Дослідження життєвого рівня в Україні не втратили актуальності внаслідок глобального переосмислення стратегічної мети розвитку, оскільки досягнення високих стандартів життя є невід'ємною складовою побудови загального добробуту держави.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Якість життя населення – це багатоаспектна, багатократна категорія, що охоплює практично всі сфери життєдіяльності населення. Початкові уявлення про рівень добробуту як певні стандарти рівня життя сформовані в працях Д. Рікардо, А. Сміта. Значний внесок у дослідження теоретичних проблем якості життя зробили такі зарубіжні вчені, як В. М. Бобков, В. І. Гур'єв, О.В. Фахрутдінова та інші.

У розробку різних аспектів якості життя внесли свій внесок і вітчизняні дослідники: О. Богущкий, В.М. Горбатов, М.О. Кизим, Е.М. Лібанова, В.О. Мандибура, О.А. Мельниченко, Л.М. Черенко.

Мета дослідження полягає в тому, щоб, спираючись на поглиблений аналіз сучасний стан якості життя населення України, визначити вплив якості життя на відтворювальні процеси населення України.

Основні результати дослідження. Останніми роками збільшилась кількість досліджень, присвячених окремим складовим якості життя населення, особливо в розмірі реалізації пріоритетних національних проектів у соціальній сфері. З'ясування реальних можливостей підвищення якості життя населення України передбачає проведення комплексного й системного дослідження ефективності функціонування економічних і соціальних механізмів, які повинні забезпечити підвищення якості життя населення. Разом з тим, не розроблені адаптовані до сучасних ринкових умов високоефективні економічні й соціальні механізми, що забезпечують підвищення якості життя населення не тільки в розвитку пріоритетних національних проектів, але і по всіх складових категорій «якість життя». Більшість досліджень відображають різні соціально-економічні аспекти трансформаційних перетворень переважно на загальнодержавному рівні. Досліджуються явища бідності, аналізуються доходи та витрати, майнове розширення, розглядається проблематика визначення критеріїв середнього класу. Проблема якості життя та їхній вплив на відтворювальні процеси населення продовжують викликати наукові дискусії.

Сучасний економічний словник трактує поняття якості життя як узагальнюючу соціально-економічну категорію, яка включає не тільки рівень споживання матеріальних благ і послуг, але й задоволення духовних потреб, здоров'я, тривалість життя, умови середовища, що оточує людину, морально-психологічний клімат, душевний комфорт.

Інші дослідники визначають якість життя як характеристику умов життєдіяльності людей с точки зору їх якісного визначення й відповідальності суспільним нормам і критеріям, які визначають рівень можливостей для всебічного розвитку людини: задоволення матеріальних, фізіологічних, культурних, інтелектуальних і духових потреб, поліпшення умов прані й дозвілля [5]. В українських наукових колах популярними є дослідження саме рівня життя населення,

хоча цей напрям і досі залишається недостатньо опрацьованим. Дослідження рівня життя в Україні, підкреслюється в монографії за редакцією Е.М. Лібанової, має специфічні ознаки, оскільки соціально-економічна ситуація в країні вносить певні корективи в класичні підходи до вивчення даної категорії. Якщо розглядати рівень життя як складову людського розвитку, то немає сенсу розширювати коло дослідження до рамок характеристики якості життя (тобто включати в дослідження проблеми освіти, здоров'я, екології тощо). Під рівнем життя необхідно розуміти забезпеченість населення необхідними матеріальними благами й послугами, досягнутий рівень їх споживання і ступінь задоволення раціональних потреб [7].

На думку інших дослідників, рівень життя населення – одна із найскладніших соціально-економічних категорій, що пояснює існування різних її тлумачень: від філософсько-світоглядних до формально-статистичних. Основними характеристиками, які впливають на дослідження рівня життя населення, є: 1) динамічність категорії; 2) широке та вузьке тлумачення; 3) виділення мікро- та макрорівня досліджень; 4) індивідуальне й суспільне навантаження категорії; 5) задоволення певного виду потреб населення (матеріальних чи духовних); 6) врахування об'єктивних відмінностей у рівні життя населення внаслідок докладання праці у різних видах економічної діяльності й регіональних відмінностей розвитку.

В усіх без винятку країнах у разі зміни суспільного устрою відбувається різке падіння рівня життя значної частини населення, особливо у випадках, коли цей процес супроводжується глибокою економічною кризою, і матеріальна складова добробуту виходить на перший план. Відбувається ідеалізація найбільш дефіцитного ресурсу, яким у період кризи виступають гроші. Очевидно, що такі категорії, як «економічна система», «рівень життя» та будь-які інші соціально-економічні категорії з часом видозмінюються, включаючи додаткові складові й характеристики нових соціальних та економічних ознак. Разом з тим, матеріальний аспект рівня життя населення за будь-яких економічних і політичних умов буде мати пріоритетне значення. У період становлення ринкової економіки або її кризового стану рівень життя розглядається як один із найважливіших індикаторів соціально-економічної стратегії розвитку держави [1].

На міжнародному рівні дослідження рівня життя почало розвиватись ще в минулому сторіччі. В 1960 р. робочою групою ООН була підготовлена доповідь про принципи визначення й виміру рівня та якості життя населення в міжнародному масштабі. Спочатку життєвий рівень оцінювався індексом заробітної плати (індекс номінальної заробітної плати поділити на індекс цін), а потім індексами прожиткового мінімуму і вартості життя (індекс споживчих цін на товари й послуги визначеного набору). Кожний з індексів має значення, але вони не дають всебічної характеристики рівня та якості життя населення. Останній варіант даної системи показників був розроблений експертами ООН ще у 1978 р. і включав 12 основних груп показників:

– демографічні характеристики населення (народжуваність, смертність, захворюваність, тривалість життя тощо);

- санітарно-гігієнічні умови життя;
- споживання продуктів харчування;
- житлові умови і забезпеченість споживчими благами тривалого користування (автомобіль, холодильник, телевізор тощо);
- освіта і культура;
- зайнятість і умови праці;
- доходи і витрати населення;
- вартість життя і споживчі ціни;
- транспортні засоби;
- організація відпочинку, фізкультура і спорт;
- соціальне забезпечення;
- свобода людини.

Крім названих груп, Статистичною комісією ООН був виділений загальний розділ, що охоплює низку інформаційних показників, необхідних для оцінки рівня та якості життя, але не є, на думку експертів ООН, безпосередніми їх характеристиками. Сюди включені такі показники: національний дохід; ВВП на душу населення і середньорічні темпи його зростання; обсяг і види соціального обслуговування; витрати на особисте споживання населення, їх структура і середньорічні темпи зростання; щільність населення; транспортне обслуговування населення; робота засобів зв'язку; преса тощо.

На 29-й сесії Статистичної комісії ООН (лютий 1997 р.) був затверджений мінімальний перелік національних даних соціальної статистики, рекомендованих робочою групою з міжнародних статистичних програм і координації Економічної та Соціальної ради ООН як показники рівня життя. До цього набору відносяться такі показники [1]:

- чисельність населення з поділом за статевою ознакою, віком і (якщо необхідно) етнічними групами;
- середня очікувана тривалість життя при народженні з поділом за статевою ознакою;
- материнська смертність;
- частка дітей з вагою при народженні менше ніж 2,5 кг і з поділом за статевою ознакою;
- середня тривалість навчання в школі (повних років) з поділом за статевою ознакою і, якщо це можливо, майновим становищем;
- валовий внутрішній продукт на душу населення;
- середньодушовий дохід домогосподарств (його рівень і склад);
- вартість мінімального продовольчого кошика, необхідного для задоволення потреб у їжі;
- частка безробітного населення з поділом за статевою ознакою;
- співвідношення зайнятої частини і загальної чисельності населення з поділом за статевою ознакою і секторами економіки;
- доступ до питної води;
- забезпечення санітарно-гігієнічними умовами життя;



– забезпеченість житлом (кількість кімнат, крім кухні і ванної кімнати, що припадають на одну особу).

Таким чином, аналіз різних підходів до визначення сутності категорій «якість життя» та «рівень якості життя» дозволяє зробити висновок про неможливість їх однозначного тлумачення. Це підтверджується значною кількістю праць, присвячених проблемам якості та рівня життя населення з різних позицій, в яких відсутнє єдине тлумачення соціально-економічних процесів і складових, що формують і впливають на дану категорію. З одного боку, визначення даної категорії об'єднує всі процеси життєдіяльності людини і суспільства. З іншого – до показників якості життя іноді відносять тільки окремі складові процесів життєзабезпечення людей.

Сучасні українські дослідники тлумачать рівень життя у вузькому та широкому розумінні. Якщо розглядати рівень життя як складову людського розвитку, то немає сенсу розширювати вивчення до меж якості життя, тобто включати в дослідження проблеми освіти, здоров'я, екології тощо. По-перше, результати розвитку цих сфер не можна інтерпретувати однозначно з погляду їх впливу на життєвий рівень населення. Так, в освіті й охороні здоров'я традиційно існують високі кількісні параметричні характеристики, які склались іще за радянських часів та повільно змінюються у часі. Якщо їх враховувати навіть за умови надання невисокої ваги, то будуть нівелюватися зміни, які відбуваються в інших, більш мінливих, сферах життєдіяльності. По-друге, збільшення державного фінансування системи охорони здоров'я й освіти може дати незначний позитивний результат, до того ж не миттєвий, а зі значним часовим лагом. Крім того, в разі дослідження таких сфер традиційно використовуються кількісні ознаки (виходячи з наявної статистичної бази), водночас поза увагою залишаються якісні характеристики, що справляють суттєвий вплив на рівень життя населення.

На думку В.О. Мандибури, рівень життя є багаторівневою категорією, має свою структуру, в якій виділяється три основні рівні: інтегрований, соціально-диференційований та особисто-персоніфікований (або сімейний), тому в широкому розумінні він об'єднує відносини й умови, що визначають життя, працю, побут та інтелектуально-культурний розвиток людей, характеризує досягнутий у суспільстві за певний проміжок часу ступінь задоволення різноманітних потреб населення (не лише фізичних, а й соціальних, інтелектуальних, духовних), а також визначає й оцінює реальні економічні джерела та соціально-правові гарантії забезпечення життєдіяльності населення [5].

Деяко іншої думки дотримується О. Богуцький, який підкреслює необхідність розрізняти категорію у вузькому розумінні – для відбиття лише особистих потреб людей; у широкому – фактичного рівня споживання матеріальних, духовних та соціальних благ і послуг, міру задоволення раціональних потреб. Разом з тим, незважаючи на збільшення чисельності населення з середньодушовими доходами більше прожиткового мінімуму (табл.1) якість життя населення погіршується. Аналіз чисельності населення за останні 10 років свідчить про скорочення темпів приросту населення. У 2011 році Україна погіршила свої показники в рейтингу якості життя де порівнюється умови проживання в 192 країнах.

Тепер, згідно з рейтингу журналу „наша країна посідає 73 місце. Це – Намібією і Боцваною, минулого року Україна була на 5 позицій вище. Умови в кожній країні оцінювались за 9 показниками: вартість життя, культура, економіка, навколишнє середовище, свобода, здоров'я, інфраструктура, безпека, клімат.

Таблиця 1. Розбіжність рівня життя населення України

Роки	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Чисельність населення із середньодуш доходами більше прожиткового мінімуму										
Млн. осіб	39,2	39,9	39,8	35,2	30,3	25,3	23,1	13,2	8,1	9,5
У % до загальної чисельності населення	80,2	82,7	83,3	76,2	65,6	55,3	50,9	29,3	18,1	21,4
У % до попереднього року	-	101,5	100,0	88,4	86,1	83,5	91,3	57,1	61,2	117,5
Розмір прожиткового мінімуму, грн	270	311,3	342	342	362,23	423	472	532	626	701

Таблиця 2. Основні демографічні показники України

Показники	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Чисельність наявного населення на кінець року, тис. осіб	46929,5	46646,0	46372,7	46143,7	45962,9	45778,5
Середня чисельність наявного населення, тис. осіб	47105,2	46787,8	46509,4	46258,2	46053,3	45870,7
Природний приріст (скорочення), осіб	-355875	-297724	-290220	-243871	-194214	200546

З усіх перерахованих параметрів більше всього на місце в рейтингу впливала вартість життя в країні. Вести західний спосіб життя в Україні виявилось не дуже дорого, але і дешево - приблизно так само, як у Латвії, Польщі, Саудівській Аравії, Уругваї і Зімбабве.

Більше всього балів-81- Україна набрала за культуру. Цей показник оцінювання письменності населення, а також кількість об'єктів усесвітньої спадщиною ООН (на од. площі). Найгірші оцінки Україна отримала за економіку. Але Економічний розвиток не гарантує зростання тривалості життя. Таку думку висловила директор Інститут демографії і соціальних досліджень НАН України Е.М.Лібанова : «Для того,щоб відновити в Україні навіть не 50 ,а 47 млн. населення потрібно щоб українська жінка народжувала 2-3 дитини,щоб на 10 жінок народжувалося 23 дитини». За словами дослідниці, «процес старіння в Україні обумовлений виключно низькою народжуваністю, тоді як на Заході Європи він обумовлений і низькою народжуваністю і низькою смертністю»

Висновки. Враховуючи те,що якість життя є основою для розвитку людського капіталу та конкурентоспроможності країни, яка впливає на соціально-економічні, демографічні та міграційні процеси,можна стверджувати,що якість життя суттєво впливає на процес відтворення населення. Зниження рівня якості життя пересічного українця та відсутність системи заходів щодо покращення якості життя може в подальшому призвести до:

– Ускладнення демографічної ситуації через високий рівень смертності та погіршення вікової структури населення внаслідок зростання кількості населення похилого віку й скорочення-молодшого (в 2010р. кількість громадян, старших 60 років, досягла межі 24,4%, а кількість осіб у віці до 14 років-14,2%)

– Погіршення співвідношення між працездатними і непрацездатними населенням (в 2010 р. частка працездатного населення складає лише 61,4%)

– Погіршення здоров'я громадян до критично загрозливих меж і людського капіталу загалом.

– Зниження рівня людського розвитку і, відповідно, подальшого послаблення конкурентоспроможності держави;

– Зростання кількості бідних і зменшення споживчого попиту

– Для підвищення якості життя населення та покращення відтворювальних процесів населення України необхідно реалізувати такі заходи:

1) Запровадити у стратегічних програмних документах соціально-економічного розвитку категорію якості життя як визначального чинника відтворювального процесу України, без якого неможливе забезпечення конкурентоспроможності країни в подальшому.

2) Розробити загальнонаціональні та регіональні програми охорони здоров'я населення, покращення демографічної ситуації, підтримки молодих родин репродуктивного віку.

3) Застосовувати оцінку рівня якості життя як ключового показника ефективності діяльності органів державного управління за рахунок використання ключових показників моніторингу якості життя населення як індикаторів оцінки ефективності впливу державних програм і заходів щодо покращення рівня життя на державному й регіональних рівнях управління

4) Розглянути питання соціального захисту окремих категорій громадян шляхом надання додаткових пільг і допомог з метою зменшення вирішення проблеми бідності.

5) Запровадити систему громадського моніторингу з метою забезпечення прозорості дій органів влади, громадських організацій і бізнес-структур щодо якості життя та реалізації соціальних програм

Реалізація наведених вище заходів дозволить забезпечити підвищення якості життя у регіонах і в державі в цілому, а також активізувати відтворювальні процеси населення в Україні.

### **Література**

1. Коюда В. О., Гамова О. І. Соціальний захист в Україні // Зб. наук. праць «Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Тематичний випуск «Технічний прогрес і ефективність виробництва». – Харків: НТУ «ХПІ». – 2004. – №10. – С. 82 – 93. (0,50 д.а.)
2. Гамова О. І. Классификация социальных рисков // Зб. наук. праць «Економіка: проблеми теорії та практики». Вип. 195. – Т. 2. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – С. 322 – 329. (0,34 д.а.)
3. Коюда В. О., Гамова О. І. Соціальне партнерство системи соціального захисту населення регіону // Науковий журнал «Економіка розвитку». – Харків: Вид. ХНЕУ, 2005. – №3 (35). – С. 25 – 27. (0,31 д.а.)
4. Гамова О. І. Звітність громадських організацій – партнерів органів місцевого самоврядування // Зб. наук. праць «Економіка: проблеми теорії та практики». Вип. 205. – Т. 1. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – С. 54 – 59. (0,26 д.а.)
5. Коюда В. О., Гамова О. І. Співробітництво громадських організацій та органів місцевого самоврядування м. Харкова // Научн. техн. сб. «Коммунальное хозяйство городов». Серия «экономические науки». Вып. 65. – К.: «Техніка», 2005. – С. 388 – 395. (0,44 д.а.)
6. Антоненко О. І. Критерії впровадження соціальних проектів громадськими організаціями // Науковий журнал «Економіка розвитку». – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – №3 (39). – С. 42 – 45. (0,35 д.а.)
7. Антоненко О. І. Методика оцінки рівня впровадження соціальних проектів громадськими організаціями – переможцями конкурсу на регіональному рівні // Зб. наук. праць «Економіка: проблеми теорії та практики». Вип. 216. – Т. 4. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – С. 1111 – 1118. (0,33 д.а.)

*Кравець А.А., Ляшок Н.Ю.*

## **МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ**

На сьогодні менеджмент дозволяє орієнтуватися в інформаційних потоках, стимулює практичні вміння соціальних працівників та оптимальний вибір управлінського рішення, розширює організаційний контекст соціальної роботи та утверджує актуальність нової соціальної норми діяльності в Україні.[3]

Дана тема актуальна, на думку автора, тому що соціальна політика за сучасних умов полягає у вирішенні суперечностей суспільного, соціального розвитку, які гальмують процес формування соціально-орієнтованої ринкової еко-

номіки, становлення середнього класу, соціальної мобільності, затвердження дійових механізмів соціального життєзабезпечення людини як головного суб'єкту соціального розвитку.

Метою роботи є розгляд впливу соціального менеджменту в Україні, спрямованого на ефективне використання переваг соціально-орієнтованої ринкової економіки. Під управлінням соціальною роботою ми розуміємо різновид соціального управління, діяльність суб'єктів управління з організації ефективного, ефективного цілеспрямованого функціонування і розвитку всіх рівнів соціальної роботи і системи в цілому, з надання соціальних послуг громадянам відповідно до мети і завдання соціальної політики конкретного суспільства з урахуванням тенденції розвитку соціальної політики соціальної роботи у світі.[1, ст.32] Соціальний менеджмент є властивістю, внутрішньо властивою будь-якої соціальної організації, тому для розуміння сутності соціального управління варто виходити зі змісту поняття "соціальна організація".[2, ст. 34-36]

Головним результатом менеджменту соціальної роботи є оптимізація функціонування соціальної служби, отримання значно більшого ефекту при найменших зусиллях, витратах, у тому числі й витратах часу. Об'єктами менеджменту соціальної роботи є: ресурси соціальної служби, ресурси соціальної роботи, клієнти соціальних служб, спеціалісти з соціальної роботи, вся система взаємовідносин, що складається при наданні соціальної послуги.[3]

Принципи соціального управління об'єднують керівні ідеї, ґрунтові положення, які відображають дію законів управління, їх спрямованість, взаємозв'язок законів принципів соціального управління.[1, ст. 57]

Особливості менеджменту персоналу соціальної служби визначаються процедурами делегування та прийняття рішення. При цьому важливо враховувати, що процедура прийняття рішення залежить від обставин, в яких працює організація, а не від стилю керування директора соціальної служби, менеджера організації. Помилки ж керівника служби криються в тому, що він також не враховує обставин діяльності своєї організації та використовує один-два прийоми в межах відомих процедур, тоді як у менеджменті соціальної роботи має використовуватись мінімум п'ять прийомів процедури прийняття рішення.

Фактично організація менеджменту соціальної роботи на даний період є недосконалою. Управління праці та соціального захисту населення України активно працює над виконанням поставлених завдань та здійснює пошук шляхів удосконалення форм та методів роботи по покращенню обслуговування населення. Досить багато фахівців працюють над пошуком шляхів досягнення максимальної ефективності та оптимізації роботи у соціальній сфері. В наукових виданнях пропонуються виконання таких завдань

1. покращення поінформованості населення про соціальну допомогу;
2. спрощення процедури одержання допомоги шляхом:
3. поглиблення адресності (надання соціальних допомог тим, хто найбільше їх потребує);
4. підвищення ефективності роботи управлінь за наявних ресурсів (людських та матеріально-технічних).

Менеджментський тип управління, відповідаючи динамізму зовнішніх умов, допоможе закладу соціальної роботи адаптуватися до них, створює умови для оновлення через впровадження інноваційних соціальних технологій. [1, ст. 3]

### **Література**

1. Управлінські аспекти соціальної роботи: Курс лекцій/ М.Ф. Головатий (кер.авт.кол.), М.П. Лукашевич, Г.А. Дмитренко та ін. – К. МАУП, 2004. – 368 с.
2. Давиденко В.К. Соціальний захист в Україні // Соціальна політика і соціальна робота. 2003. №3. с.34-36.
3. Социальный менеджмент: Учебник/Под ред.. Д.В.Валового. – М., 2000. – 392 с.

*Кривоберець Б.І., Лисенко Т.Ю.*

## **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ**

В умовах сьогодення та розбудови сучасної економіки особливої актуальності набувають питання управління персоналом на всіх рівнях. Управління персоналом є одним з основних чинників як забезпечення, так і підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. Дослідженню проблем економіки праці й управління персоналом приділяли значну увагу у своїх роботах багато вітчизняних і зарубіжних учених, таких, як М. Армстронг, О. Гришнова, Г. Назарова, Н. Лук'янченко, Л. Шаульська, М. Уорнер, але незважаючи на це остаточно не вирішеними залишаються проблеми оцінювання результатів їх використання, матеріальної і моральної мотивації працівників, аналізу застосування елементів маркетингового підходу в управлінні, зокрема щодо створення стійкої зацікавленості персоналу в роботі на певному підприємстві. Більшість літературних джерел пропонує виділяти вісім етапів управління людськими ресурсами на підприємстві: планування, набір, відбір, визначення заробітної плати і пільг, профорієнтація та адаптація, навчання, оцінка трудової діяльності, підготовка керівних кадрів і управління просуванням по службі [1–3]. Узагальнюючи результати управління персоналом на підприємствах України, можна виділити такі основні відмінності:

1. більшість з них в основному використовує екстенсивні методи управління, у яких недостатньо враховується соціальний аспект і у зв'язку з цим не повною мірою використовується інтелектуальний потенціал персоналу;
2. переважає матеріальне мотивування праці;
3. слабо досліджується ринок праці.

У зв'язку з цим виникає необхідність в удосконаленні положень управління персоналом:

- людські ресурси необхідно розглядати як реальні, тобто ті, що працюють

на даному підприємстві, і потенційні, які мають змогу, бажання працювати, або в яких зацікавлений суб'єкт господарювання безпосередньо;

- у процесі управління доцільно враховувати як потреби і можливості підприємства щодо використання й удосконалення людських ресурсів, так і потреби й можливості самого персоналу, тобто готовність до виконання певної роботи, яка є атрибутом як конкретної ситуації, так і певного працівника;

- підвищити ефективність управління персоналом можливо на основі застосування валентної мотивації до кожного з працівників. У процесі матеріального мотивування необхідно економічно обґрунтувати загальний розмір фонду матеріального заохочення відповідно до показників економічної ефективності діяльності підприємства або його структурного підрозділу, якими в сучасних умовах становлення і розвитку ринкових відносин можуть бути показники рентабельності. Щодо нематеріальної мотивації, її застосування може бути обґрунтованим лише тоді, коли працівник не тільки прагне її отримання, а й готовий до її сприйняття. Тільки в цьому разі підприємство може мати віддачу від результатів праці, адекватну його витратам;

- з метою забезпечення привабливості підприємства як для реального, так і для потенційного персоналу, що втілюється у зростанні продуктивності праці, зменшенні соціальної напруги в колективі, згуртованості працівників, підвищенні їх кваліфікованості, забезпеченні високого рівні конкуренції у процесі відбору, набору й просування кадрів, доцільно застосовувати маркетинговий підхід як одного з провідних ресурсів підприємства в соціально-економічних відносинах на ринку.

Можна також розглянути управління персоналом на основі запропонованих етапів:

Першим етапом управління [7] є планування, роль якого зростає у зв'язку з розвитком науково-технічного прогресу, що обумовлено подовженням термінів підготовки фахівців, підвищенням частки кваліфікованих працівників. Здатність підприємства успішно планувати кількість персоналу залежить від того, наскільки точно будуть розраховані, а потім проконтрольовані витрати праці. За своєю сутністю планування полягає у застосування процедур визначення імовірної кількості працівників для комплектації штату, у загальному випадку воно здійснюється у три етапи: оцінка наявних ресурсів; оцінка майбутніх потреб; розробка програми задоволення майбутніх потреб. Комплекс заходів для покращення процесу управління: упроваджувати маркетингові методи роботи з реальним і потенційним персоналом; урахувати при розробленні програм мотивації перспективи професійного і кар'єрного зростання персоналу.

Другим етапом є набір, на якому доцільно здійснювати запрошення потенційних працівників до роботи на даному підприємстві. Він полягає у створенні необхідного резерву кандидатів на всі посади і спеціальності, за якими підприємство відбирає найнеобхідніших для нього працівників.[11]

Третім етапом є відбір, який є оцінкою кандидатів на робочі місця і відбір кращих з резерву, створеного у ході набору, тобто потенційний персонал перетворюється на реальний. На цьому етапі керівництво відбирає найбільш прида-

тних за вимогами підприємства кандидатів з резерву, створеного у ході набору. У більшості випадків вибрати слід осіб, які мають найвищу кваліфікацію для виконання фактичної роботи на посаді. Для керівних посад, особливо вищого рівня, важливе значення мають навички налагодження міжособистісних відносин, а також сумісність кандидата з вищими керівниками і з його підлеглими. Ефективний відбір кадрів є однією з форм попереднього контролю якості людських ресурсів. Наступний етап – визначення заробітної плати і пільг – реалізується під час розробки структури заробітної плати і пільг у цілях залучення, найму і збереження службовців. На думку К. С. Ремізова [13], вид і кількість винагород, пропонованих організацією, мають велике значення для оцінки якості трудового життя.

Підвищити рівень ефективності управління на етапі визначення заробітної плати можливо за допомогою таких заходів: а) встановлення прямого взаємозв'язку між результатами діяльності підприємства, результатами праці і їх оплатою; б) надання можливості лінійним керівникам самостійно вирішувати питання про призначення розмірів і видів премій відповідно до результатів праці підлеглих; в) упровадження можливості індивідуального вибору типу пільг і додаткової зарплати залежно від потреб працівників.

Наступний етап управління персоналом – це профорієнтація та адаптація, які є введенням найнятих працівників до організації та її підрозділів, розвиток у працівників розуміння того, що чекає від них організація і яка праця у ній одержує заслужену оцінку. Для вдосконалення персоналу на підприємстві має бути розроблена система адаптації підлеглих, інакше персонал може розчаруватися через нездійсненість своїх надій, думати, що у поведінці слід керуватися досвідом, набутим на попередній роботі, що негативно позначиться на рівні конкурентоспроможності підприємства. [11, 13]

Наступним етапом є навчання, яке полягає у розробленні програм для навчання трудовим навичкам, потрібним для ефективного виконання певної сукупності робіт та перепідготовка працівників. Для удосконалення необхідно застосовувати такі методи: розробляти і впроваджувати програми підвищення кваліфікації; створювати умови, що сприяють навчанню; поширювати стажування. Наступним етапом є оцінка трудової діяльності. На цьому етапі визначається рівень ефективності праці. В основному, оцінка результатів діяльності служить трьома цілями: адміністративній, інформаційній і мотиваційній [6; 7]. Для підвищення необхідно використовувати такі заходи: враховувати потреби й готовність персоналу до виконання робіт; використовувати всі види мотивації; застосовувати сучасні методи контролю за показниками, що враховують специфіку процесу праці.

У процесі управління важливу роль відіграє контроль інтелектуального і кваліфікаційного потенціалу як окремих працівників, так і груп персоналу, що має включати такі етапи: збір інформації про персонал (атестація і тестування); розрахунок показників професійної підготовленості і кваліфікації працівників; побудова рейтингових оцінок професійних груп і підрозділів; сегментація внутрішнього ринку праці.



Узагальнюючи запропоновані заходи можна зробити висновок, що застосовуючи на практиці запропоновані положення управління персоналом, підходи до їх вдосконалення, а також рекомендації для кожного з етапів управління ними підприємства здатні забезпечити певне підвищення рівня своєї конкурентоспроможності.

### **Література**

1. Анисимов В. М. Кадровая служба и управление персоналом организации: Практическое пособие кадровика / В. М. Анисимов. – М. : Экономика, 2003. – 704 с.
2. Беляцкий Н. П. Управление персоналом : учебн. пособ. / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – 2 изд., стер. – Минск : ООО "Интерпрессервис", 2003. – 352 с.
3. Васильченко Н. Г. Современная система управления предприятием / Н. Г. Васильченко. – М. : ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2003. – 320 с.
4. Зайцев Г. Г. Управление персоналом : учебн. пособ. в 2 ч. / Г. Г. Зайцев. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 1997. – Ч. 1. – 144 с.
5. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон ; пер. с англ. – М. : Дело, 1994. – 464 с.
6. Ремизов К. С. Основы экономики труда / К. С. Ремизов. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 208 с.
7. Управління персоналом фірми : навч. посібн. / В. І. Крамаренко, Б. І. Холод, М. М. Нагорська, О. В. Логвіна, І. В. Ванєєва. – К. : ЦУЛ, 2003. – 272 с.

*Ляшок Н.Ю.*

## **МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Мотивація й стимулювання є вирішальним фактором в управлінні персоналом. Всесвітньо визнані авторитети в галузі менеджменту підкреслюють, що якщо немає відповідного персоналу, то й інші фактори виробництва мало чим допоможуть у досягненні поставленої цілі. Коли вже є штат, сформований із підготовлених, розумних і енергійних людей, як наступний крок потрібно стимулювати їх творчі здібності.

Для ефективного управління мотивацією необхідно:

- чітко усвідомити модель основного процесу мотивації: потреба - мета - дія - досвід - очікування;
- знати фактори, які впливають на мотивацію;
- визначити набір потреб, що ініціюють рух до здійснення мети і умови, за яких потреби можуть бути задоволені;
- знати, що мотивація - не самоціль, а спосіб задоволення, зростаюча її доза може призвести до самозадоволення та інерції.

Активно діяти можна тільки тоді, коли є впевненість, що обрана тактика забезпечить досягнення бажаної мети. Існують три основні підходи до вибору мотиваційної стратегії.

1. Стимули і покарання: люди працюють за винагороди - тим, хто добре працює, платять добре, а тим, хто працює ще краще, платять ще більше. Тих, хто не працює якісно - карають.

2. Мотивування через саму роботу: дайте людині цікаву роботу, яка приносить їй задоволення і якість виконання буде високою.

3. Систематичний зв'язок з менеджером: визначайте цілі з підлеглими і дайте позитивну оцінку, коли вони діють правильно та негативну, коли помиляються.

Мотиваційна стратегія має ґрунтуватись на аналізі ситуації і бажаному стилі взаємодії керівників з підлеглими.

Сьогодні багато компаній розробляють серйозні комплексні програми мотивації персоналу. Однак ці програми не завжди працюють ефективно, тому що не враховують особливості окремих працівників. Мотивувати людину, що цінує спокій і стабільність, можливістю вирішувати складні задачі на свій страх і ризик так само недоцільно, як і мотивувати активну заповзятливу людину надбавкою до зарплати за вислугу років.

Ясно, що будь-які системи, у тому числі і система мотивації, розробляються і впроваджуються в руслі загальної стратегії організації. Варто пам'ятати, що сама стратегія реалізується на конкретних робочих місцях. Необхідним є баланс між інтересами організації в цілому й окремих співробітників. Фахівці вважають, що система мотивації повинна коректуватися і доводитися до відома кожного співробітника. Від цього залежить, стане запропонована система мотивуючим чи демотивуючим фактором.

Визначивши, який тип працівників переважає в компанії, можна розробити рекомендації зі створення оптимальних умов, за яких буде забезпечена максимальна віддача. (Для різних типів працівників у різному ступені важливі влада, авторитет, гроші, стабільність, суспільне визнання, наявність затверджених процедур, збереження статус-кво тощо). Аналогічно можна оцінити, наскільки існуючі умови є демотивуючими.

Якщо розроблена в організації система мотивації входить у суперечність з поведінковими характеристиками реальних працівників, треба або коректувати систему, або змінювати працівників. Спроби нав'язування мотивів "згори" без врахування існуючої організаційної культури малоефективні.

У той же час правильне роз'яснення системи мотивації може значною мірою згладити ці протиріччя. Знаючи, до якого поведінкового типу відносяться підлеглі, лінійний керівник може правильно розставити акценти при роз'ясненні не тільки системи мотивації, але і будь-яких інших змін, що відбуваються в організації. Задоволеність роботою - це результат співвідношення мотивуючих і підтримуючих факторів.

Підтримуючі фактори:

- гроші;
- умови;
- інструменти для роботи;
- безпека;

- надійність.

Мотивуючі фактори:

- визнання;
- ріст;
- досягнення;
- відповідальність і повноваження.

Якщо обидві групи факторів відсутні - робота стає нестерпною. Якщо присутні тільки підтримуючі фактори - незадоволеність від роботи мінімальна. Якщо обидві групи факторів присутні - робота приносить максимальну задоволеність.

Коли мова йде про мотивацію, на підприємстві, де не створені передумови нормальної роботи, ніяка система мотивації не дасть довгострокового ефекту. Скоріше на порядок денний ставиться питання про усунення основних демотивуючих факторів.

Таким чином, перш ніж вибудовувати систему мотивації, потрібно спочатку усунути демотивуючі фактори.

Робота з удосконалювання системи мотивації не може бути повноцінною, якщо не враховуються настрої і побажання якщо не всіх працівників, те хоча б ключових фахівців, найбільш яскравих представників колективу, неформальних лідерів. Далі сформульований типовий перелік проблем, хвилюючих усіх працівників багатьох компаній:

- необґрунтований розрив у рівні оплати вищого, середнього і нижнього складу працівників;
- зрівнялівка в оплаті праці при неоднаковій ефективності і відношенню до справи;
- несправедливість винагороди за різну працю і різний внесок;
- відсутність гнучкості в оплаті праці;
- завищені оклади “особливо наближених” працівників;
- оплата не за кінцевим результатом;
- відсутність зв'язку зарплатної системи з результатами роботи компанії й одержуваням нею прибутком;
- відсутність елементів стимулювання праці конкретного працівника за конкретний внесок у результати роботи фірми;
- відсутність критеріїв оцінки діяльності працівників;
- небажання певного кола працівників підвищувати рівень професіоналізму;
- демотивуючий стиль керівництва.

Очевидно, що проблеми в кожній організації мають свій контекст і причини виникнення. Чи допустимий в цій ситуації універсальний підхід до рішення мотиваційних проблем? Так, якщо компенсаційна політика і заходи немонетарного впливу будуть досить гнучкими, що дозволяють враховувати всю мозаїку очікувань і думок колективу.

На наш погляд, проблема важлива ще й тому, що пряме перенесення західних зразків управління персоналом на українські підприємства не може забез-

печити ефективність моделей мотивації. Кардинальні зміни в управлінні кадрами відбуваються не тільки в нашій країні, але й у країнах з розвинутими ринковими системами господарства. Причому ці зміни мають різну спрямованість. Наша країна освоює вироблені на Заході і пристосовані до ринкових умов технології керування персоналом, орієнтуючись на підвищення індивідуальної економічної і правової відповідальності за застосування праці як з боку самих працівників, так і тих господарських одиниць, що його використовують.

У країнах з розвинутою ринковою економікою ці орієнтири можна сформулювати у виді двох основних положень. По-перше, керування персоналом висулося на перше місце серед стратегічних питань розвитку фірми. По-друге, у сфері керування персоналом сформувалася стійка орієнтація на гуманістичні цінності, прагнення все повніше втягувати працівників у справи фірми, активізуючи для цього їхній творчий потенціал.

Але Україна нещодавно відійшла від трудової ідеології, у якій працівник декларувався як головна суспільна цінність і хазяїн свого підприємства, а в самому трудовому процесі домінували принципи колективізму і культивувався його духовна значимість. У радянській промисловості ведучою одиницею організації трудового процесу була бригада, а не окремий працівник. А сьогодні український менеджмент зіштовхується зі спокусою перенести на український ґрунт механізми мотивації, вироблені західними фірмами. Однак необхідно врахувати, що зміни, які відбуваються, відбивають два історичних етапи суспільного розвитку. В Україні відбувається завершення індустріального етапу розвитку, а на Заході складається постіндустріальна економіка. У системі оцінок епохи пізнього індустріалізму важко сприйняти зміст тих змін, що відбуваються на Заході.

Новий характер трудових відносин виявляється у великих західних компаніях, відбиваючи глобальні суспільні зрушення, перехід суспільства до постіндустріальних цінностей і форм життя. У великих західних фірмах робота з персоналом набуває тотального характеру, що дозволяє говорити і про принципову зміну відношення до найманої праці. Перенос досвіду цієї роботи на український ґрунт повинен відбуватися з обережністю.

Для вітчизняних умов у даний час на більшості підприємств корисніше використовувати традиційні механізми організаційного і символічного впливу. Визначимо основні стимули і мотивуючі критерії в професійній діяльності:

- будь-які стимулюючі дії повинні бути ретельно проробленими, причому насамперед тими, хто вимагає дій від інших;
- людям важливо відчувати радість від роботи, відповідати за її результати, бути особисто причетними до результатів;
- будь-яка людина прагне виразити себе в праці, пізнати себе в результатах, одержувати реальні докази того, що вона здатна робити корисне;
- кожному працівнику варто надати можливість оцінити свою значимість у колективі;
- у досягненні мети, яку працівник сам собі визначив чи у формулюванні якої він взяв участь, він витратить значно більше енергії;

- результативні працівники мають повне право на матеріальне і моральне визнання;
- працівники повинні мати вільний, безперешкодний доступ до всієї необхідної інформації;
- будь-які серйозні рішення про зміни в роботі працівників повинні прийматися за їхньої особистої участі, з урахуванням їх позиції;
- самоконтроль повинен супроводжувати будь-які дії працівника;
- працівникам повинна бути надана можливість постійно отримувати в процесі роботи нові знання й уміння;
- співробітникам важливо постійно надавати інформацію про результати і якість їхньої професійної діяльності.

### ***Література***

1. Бойко О.С. Наука управління персоналом. Львів.: Галичина, 2008, 210 с.
2. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах // Персонал, № 3, 2008.С.17-29
3. Вейл П. Искусство менеджмента, М. Юрист, 2007.-200с.
4. Журавель П.В. Сучасна парадигма в управлінні персоналом // Персонал, №5, 2007.С.80-92.

*Ляшок О.Я.*

## **СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗА КОРДОНОМ**

Огляд різних теорій організації та управління підприємством дозволяє зробити загальний висновок: виживання й ефективність діяльності підприємств залежать від періодичної і планомірної зміни цілей, кадрового складу та керівництва підприємством.

Використовуючи японський досвід, у США та європейських країнах останнім часом також розроблено різні моделі управління, в центрі уваги яких знаходиться людина. Такі моделі, як правило, містять наступні блоки:

- 1) персонал фірми;
- 2) ретельний облік знань та здібностей працівників при призначенні їх на ключові посади у фірмі;
- 3) стиль і культура ділових взаємин в організації;
- 4) довгострокові цілі розвитку фірми.

Стратегічні концепції управління персоналом у промислово розвинених країнах розглядають працівників як вирішальний фактор збереження конкурентоздатності та спрямовані на підготовку кадрів відповідно до вимог ринку, що постійно змінюються, і з урахуванням уведення нових технологій. На думку багатьох закордонних дослідників, головними моментами в роботі з персоналом повинні стати:

- а) ресурсна орієнтація, тобто використання індивідуальних здібностей працівників у відповідності до стратегічних цілей організації (в першу чергу для оволодіння новими технологіями);

б) інтеграція прагнень, потреб та запитів працівників з інтересами організації.

При розробці концепції управління персоналом проводяться різні поточні та ретроспективні дослідження. Так, у США проведено фундаментальний аналіз численних публікацій із питань управління людськими ресурсами. Як головні напрямки було обрано:

а) підхід до управління людськими ресурсами, який залежить від випадкових факторів зміни науково-технічних концепцій і попиту на ринку готової продукції;

б) нові напрямки управління персоналом у багатонаціональних компаніях та діяльність персоналу, зайнятого роботою з кадрами на фірмі з добору працівників, їх підготовки, підвищення кваліфікації й удосконалювання оплати праці.

У зв'язку з розробленими стратегічними концепціями управління персоналом висувуються й нові вимоги до майбутніх фахівців із роботи з кадрами на підприємстві. У тому числі: цілеспрямованість, масштабність, комунікативність, здатність аналізувати та вирішувати комплексні проблеми, синтезувати рішення в умовах невизначеності й обмеженості інформації.

Мета підприємницької діяльності, за визначенням японських фахівців, полягає в постійному розвитку трудової мотивації, заснованої на тому, що все життя людини, з перших днів трудової діяльності і до пенсії, благополуччя її родини щільно зв'язані з успіхом фірми, в якій вона працює з особистою ретельністю і відданістю справі фірми.

Керівництво кожної японської фірми найвищою мірою вимогливо і причепливо ставиться до добору, прийому, навчання, виховання кадрів фахівців та керівників. Цей процес здійснюється в такий спосіб.

1. Приблизно за півроку до закінчення навчального року в середньому і вищому навчальних закладах фірми вивішують оголошення із зазначенням числа осіб, що підлягають прийому на роботу в наступному році (з 1 квітня). Одночасно представники фірм аналізують склад випускних курсів, що вчаться, ведуть переговори з найбільш перспективними з них і видають індивідуальні запрошення на роботу.

2. Наприкінці навчального року випускники приходять в обрані фірми і складають письмовий іспит, побудований таким чином, щоб оцінити професійну підготовку і загальноосвітній рівень кандидата.

3. Кандидати, що успішно склали іспити, проходять співбесіду: в невеликих фірмах – безпосередньо з директором, у великих – із представником відділу кадрів, начальником відділу кадрів, главою фірми.

4. Кандидати, що пройшли співбесіду, приймаються у фірму, однак не приступають безпосередньо до своїх обов'язків, а для них організується спеціальний курс навчання й виховання, покликаний найбільш швидко та раціонально адаптувати нових працівників до стилю та методів роботи у фірмі.

Кадрова політика на підприємствах майбутнього, на думку західних фахівців, повинна будуватися на наступних принципах:

- повна довіра співробітнику та надання йому максимальної самостійності;
- у центрі економічного управління повинні бути не гроші, а людина та її

ініціатива;

- результат діяльності підприємства визначається за ступенем згуртованості колективу;
- максимальне делегування функцій керування співробітникам;
- розвиток мотивації до праці в працівників.

### **Література**

1. Десслер Г. Управление персоналом: Учеб. пособие: Пер. с англ.; Под ред. Ю.В. Шленова. – М.: БИНОМ, 1997.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П.В. Шеметова. – Новосибирск: НГАЭиУ, 1998.
3. Мордовин С.К. Управление человеческими ресурсами. – М.: ИНФРА-М, 1999.

*Мороз І.В.*

## **ДОГОВІР ПРО НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ: ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ**

Ключові слова: договір про навчання, освітня послуга, асиметрія інформації, освітня безпека держави .

Нематеріальність освітніх послуг, що надаються вищими навчальними закладами (далі – ВНЗ), суттєво ускладнює для споживача вимір їх якості, а отже, збільшує витрати на пошук інформації. У наслідок цього надання та отримання освітніх послуг характеризується певними ризиками як споживача, так і продавця. Це:

- асиметрія розподілу інформації, високий ступінь невизначеності в процесі обміну освітніх послуг;
- загрози, пов'язані з ризиками укладення та виконання контракту освітніх послуг (договору про навчання), через що контракт є неповним, а надання освітньої послуги – недосконалим.

Над даною проблематикою працюють такі українські вчені, як Т. Клячко, О. С. Марченко, І. Ф. Гнибіденко, а також російські вчені Н. Розанова, Е. Ільїна та інші. Причому в деяких дослідженнях характер змісту та структура договору про навчання визнаються однією з основних причин недосконалості освітніх послуг ВНЗ. У цілому ж дане питання залишається дискусійним.

Мета нашої наукової роботи – проаналізувати структуру договору про навчання, виявити його недоліки, охарактеризувати наслідки впливу цих недоліків на освітню безпеку держави та запропонувати шляхи розв'язання даної проблеми. Як відомо, кожний абітурієнт, вступивши до вищого навчального закладу, укладає договір про навчання. Останній являє собою домовленість між стороною, яка бере на себе зобов'язання (ВНЗ як виконавець) за рахунок коштів дру-

гої сторони (студента або його батьків як замовника) здійснити навчання, підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів або надати додаткову освітню послугу.

У більш широкому сенсі договір про навчання можна визначити як договір, у якому сторони узгодили свої економічні інтереси й індивідуальні дії, встановивши певну сукупність правил обміну між двома (і більше) економічними агентами.

За загальною класифікацією договір про навчання належить до неklasичних (неповних) договорів, оскільки він укладається переважно довгостроково в умовах невизначеності, тобто на момент укладення неможливо передбачити, ідентифікувати й описати ні всі майбутні обставини та події, ні адекватні дії сторін при їх настанні. Такий контракт є також нетиповим і свідчить про обмежену раціональність економічних агентів на рівні взаємодії один з одним.

Договір про навчання є явним. Відповідно до Наказу Міністерства освіти і науки України від 11 березня 2002 року № 183 типовий договір про навчання, підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації або про надання додаткових освітніх послуг навчальними закладами має таку структуру:

1. Визначення сторін договору, де вказується виконавець та замовник освітньої послуги.
2. Предмет договору. Виконавець бере на себе зобов'язання за рахунок коштів Замовника здійснити навчання (підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів або надати додаткову освітню послугу).
3. Обов'язки виконавця.
4. Обов'язки замовника.
5. Плата за надання освітньої послуги та порядок розрахунків.
6. Відповідальність сторін за невиконання або неналежне виконання зобов'язань.
7. Підстави припинення договору.
8. Юридичні адреси сторін.
9. Примітки.

Більш детально хотілося б розглянути таку структурну одиницю договору про навчання, як обов'язки виконавця. До основних із них належить надання замовнику освітньої послуги на рівні державних стандартів освіти та певних гарантій надання освітньої послуги, наприклад, права користуватися читальними залами та іншими відділами бібліотеки тощо. При укладенні договору все видається «прозоро», і жодних питань у студента як замовника (споживача) освітніх послуг до виконавця договору не виникає. Але вже з першого дня навчання студент стикається з проблемами, про які виконавець його не проінформував і про способи розв'язання яких сторони договору не домовилися. Звідси починаються недоліки договору про навчання.

Зокрема, пункт 2.4. типового договору містить положення про те, що виконавець зобов'язаний інформувати Замовника про правила та вимоги щодо організації надання освітньої послуги, її якості та змісту, про права і обов'язки сторін під час надання та отримання таких послуг. При цьому правила, вимоги та



заходи навчального закладу, з якими ознайомлюється Замовник, можуть бути викладені в додатку до договору, про що зазначається в тексті договору. Проте при укладенні договору про навчання вам навряд чи дадуть ознайомитися з додатком до договору, хоча б з тієї причини, що його просто не існує. А якщо він все-таки є, то це виглядатиме як чиста формальність. Тим часом такі додатки до договору не тільки доречні, а й необхідні, причому для обох сторін договору, оскільки дають можливість виправити можливу асиметрію інформації на ринку освітніх послуг. Проблеми асиметрії інформації як одного з аспектів недосконалості інформації вже тривалий час досліджуються економічною наукою. Американські вчені Джордж Акерлоф із Каліфорнійського Університету в Берклі, Майкл Спенс із Стенфордського Університету та Джозеф Стігліц – професор економіки Колумбійського університету, у 2001 р. стали лауреатами Нобелівської премії саме за спільну працю з «асиметрії інформації». Вони довели, що протягом двохсот років економісти використовували прості економічні моделі, побудовані на припущенні про повноту та точність інформації, тобто на тому, що всі зацікавлені сторони мають ідентичну загальнодоступну інформацію з певного питання. Утім, це не відповідає дійсності. На думку науковців, не можна нехтувати навіть наявністю невеликих інформаційних неточностей, тим більше приймати повноту інформації за аксіому, оскільки навіть маленькі розходження або неточності в інформації можуть мати істотний вплив на поведінку учасників ринкових операцій і всієї економіки.

Отже, асиметрія інформації – це положення, при якому одна частина учасників ринкової угоди має важливу інформацію, а інша частина її не має. Та чи можна вважати виконавця та замовника договору про навчання учасниками ринкової угоди? Звичайно, можна: вони є суб'єктами ринку освітніх послуг.

Очевидно також, що виконавець знає про свій навчальний заклад значно більше, ніж замовник. Це дає йому певний пріоритет з достовірності і повноти інформації, а тому можливість не зовсім повно довести її до відома замовника. Так, у договорі про навчання не вказується:

- про кількість місць у гуртожитку та чи в змозі керівництво ВНЗ забезпечити всіх студентів гуртожитком;
- про наявність повного комплексу підручників та чи забезпечує ВНЗ студентів літературою в обсязі, необхідному для нормального надання освітньої послуги;
- про матеріально-технічне забезпечення навчального закладу та необхідність ремонтних робіт тощо;
- про надання проїзних документів;
- про участь студентів у роботах з адміністративно-господарчого чергування та про інші правила внутрішнього самоврядування ВНЗ.

Тим часом, наприклад, нестача або взагалі відсутність підручників, погане матеріально-технічне забезпечення навчального закладу значно погіршують становище студента і впливають на отримання ним освітньої послуги. І саме через недостатність інформації про ВНЗ студенти та їхні батьки позбавлені можливості дійсно вибрати кращий вищий навчальний заклад, який зможе надати

якісну освітню послугу. Неякісне надання виконавцем освітньої послуги може взагалі призвести до безробіття випускника ВНЗ.

Таким чином, асиметричний розподіл інформації на ринку освітніх послуг обумовлює для замовника загрозу отримати неякісну освітню послугу чи взагалі її не отримати. А для виконавця – понести втрати від невідповідності ринкової ціни якості освітньої послуги, а також від відсутності платоспроможного попиту на неї. Для суспільства така ситуація породжує зниження якості та обмеження доступності освіти в цілому, що є реальною загрозою національній освітній безпеці.

Зазначимо також, що договір про навчання є складним правочином. Особливості освітньої діяльності обумовлюють необхідність детального опрацювання під час його укладення всіх аспектів навчального процесу як співробітництва викладача освітньої організації та учня з метою запобігання можливих змін і порушень умов угоди, результатом чого можуть бути значні втрати і замовника, і виконавця. Інакше неповнота договору з надання освітніх послуг обмежуватиме його регулюючу роль, провокуватиме опортуністичну поведінку сторін договору, пов'язану з ухилянням від виконання зафіксованих умов та намаганням отримати більше вигод, ніж передбачалося договором.

Висновок. Наведений вище перелік «білих плям» у договорі про навчання не є вичерпним. З неповнотою договору про навчання та асиметрією інформації при укладенні такого договору можна зіткнутися в більшості ВНЗ України. Тому необхідні більша деталізація умов договору про навчання, широке інформування замовників (споживачів) освітніх послуг про правила, вимоги та заходи навчального закладу відповідно до Наказу Міністерства освіти і науки України від 11 березня 2002 року № 183.

Удосконалення структури договору про навчання має велике значення як для замовника, так і для виконавця, оскільки:

- дозволить уникнути конфліктних ситуацій та дискомфорту між сторонами;
- уможливить реалізацію права людини на одержання загальної та професійної освіти, відтворення кваліфікованої робочої сили;
- сприятиме здатності держави до захисту національних інтересів у сфері освіти від можливих загроз.

### **Література**

1. Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз: монографія / Л.С. Шевченко, О.А. Гриценко, Т.М. Камінська та ін. / за ред. д-ра екон. наук, проф. Л.С. Шевченко. – Х.: Право, 2010. – 448 с.
2. Соціальні ризики та соціальна безпека праці: монографія/ Л.С. Шевченко. – Х. : Право, 2009. – 280 с.
3. [http://studprofkom.sumdu.edu.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=63&Itemid=88](http://studprofkom.sumdu.edu.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=63&Itemid=88)
4. <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1029.300.0>
5. <http://www.gotostudy.com.ua/articles/61.html>

## **РАЗРАБОТКА МЕТОДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

Обеспечение экологической безопасности жизнедеятельности людей становится в один ряд с такими важными проблемами рыночного производства, как его социально-экономическое развитие и повышение эффективности. Осознание этого факта продиктовано пониманием того, что загрязнение окружающей среды в последние годы в Украине, как и в других государствах, приводит к нарушению экосистемы Земли и стало непосредственно угрожать здоровью и жизни ее обитателей. Поэтому вопросы экономического стимулирования природоохранной деятельности в производстве приобретают возрастающую актуальность, теоретическую и практическую значимость.

Значительный вклад в развитие теории и практики стимулирования эффективного производства, в том числе и природоохранной деятельности, внесли такие ученые как Т.С. Хачатуров, Н.Г. Чумаченко, А.Н. Алымов, Ю.П. Кокин, А.М. Колот, А.Л. Еськов, В.Н. Ковалев и др.

В трудах этих ученых раскрыты теоретические основы и методы хозяйственного управления в отраслях и регионах, исследования рационального использования производственного и трудового потенциала и решены другие существенные вопросы экономики рыночного производства. Многие публикации посвящены вопросам экономико-экологической безопасности производства, применения научных методов анализа в этой сфере деятельности, методам материального стимулирования природоохранных мероприятий. К таким работам следует отнести публикации И. Александрова [1], Г. Астаповой [2], Е. Беляевой [3], Я. Берсуцкого [4], Л. Примостки [5], Т. Хачатурова [6] и др.

Однако в большинстве известных публикаций, посвященных методам экономической оценки и стимулирования природоохранных работ, недостаточно внимания уделено комплексному решению проблемы создания корпоративного механизма материального стимулирования эколого-экономической деятельности работников предприятий и, в частности, машиностроительной сферы. В вопросах экономического стимулирования коллективов предприятий основное внимание ученых обращено на методы экономической оценки природоохранных работ. К стимулирующим методам отнесены в основном штрафные санкции за допущенные нарушения природоохранных норм, которые следует квалифицировать не как стимулирующие, а как карающие меры.

Как видно из обзора, методы обоснования поощрительных фондов, экономической эффективности их образования, распределения среди участников производства, ответственных за экологическую безопасность, в экономической литературе вниманием обойдены. Иными словами, собственно механизм эколого-экономического стимулирования природоохранной деятельности не разработан. Поэтому в данной работе сделана попытка раскрыть видение автора на возникшую проблему не с позиции устранения допущенных нарушений

экологического законодательства, а с позиции их предотвращения.

Анализ литературных источников и практики работы местных органов по охране природы позволяет сделать вывод, что основным объектом влияния на экологическую ситуацию являются предприятия. Отсюда и основные финансовые ресурсы должны накапливаться на предприятиях с целью развития безотходных и малоотходных технологий, а также выполнения профилактических работ по предотвращению загрязнения окружающей среды. Следовательно, эффект от получения результата должен реализовываться предприятием путем включения затрат в себестоимость продукции и стимулирования профилактических работ через рентабельность продукции в ценах. На величину прироста затрат по экологическим мероприятиям на выпуск продукции должна снижаться налоговая ставка на прибыль.

Прирост прибыли (эффект), реализуемый через норматив рентабельности продукции в ценах ( $\Delta Пн$ ) считаем возможным не облагать налогом, а использовать для стимулирования труда через фонды его оплаты. Такой подход будет побуждать предприятия к проведению работ по предотвращению загрязнения окружающей среды. Величина экономического ущерба, полученная в результате загрязнения окружающей среды должна реализовываться на предприятиях через штрафы в пользу местных органов по охране природы при горисполкомах Советов Народных депутатов и использоваться на проведение соответствующих работ самостоятельно либо на оказание помощи другим предприятиям в проведении работ по устранению источников загрязнения.

Отсюда, дополнительные средства, используемые предприятиями в виде капитальных и текущих затрат на мероприятия по предотвращению нарушения экологического равновесия, включая применение безотходной технологии, должны компенсировать прирост себестоимости продукции и прибыли – через увеличение норматива рентабельности продукции и направляться на стимулирование труда работников предприятия. Для этой цели может быть предложен методологический подход, предусматривающий установление определенного размера поощрительного фонда, использование которого будет соответствовать корпоративным и личным интересам персонала в осуществлении мер по улучшению экологической ситуации на производстве и обеспечивать эффективность этих мер. Практическая реализация такого подхода возможна через существующую систему налогообложения прибыли, рекламу, конкуренцию и др. рычаги, включая сохранение системы штрафных санкций за нарушение нормативов экологической ситуации, в чем проявляется его комплексный характер.

Величина налога на прибыль (Снпд) должна быть динамичной и зависеть от эффективности мероприятий по обеспечению экологической безопасности. Ее величина может быть определена по следующей предлагаемой нами формуле:

$$C_{\text{нпд}} = П_{\text{но}} * У_{\text{нп}} \pm \Delta П_{\text{э}}, \quad (1)$$

где  $П_{\text{но}}$  – налогооблагаемая прибыль, тыс. грн.;

$У_{\text{нп}}$  – действующий норматив налога на прибыль, %;

$\Delta\Pi_3$  – измененная налогооблагаемая прибыль в зависимости от экологической ситуации, тыс. грн.

Предлагаемый методологический подход к развитию методов экономического стимулирования предполагает следующие варианты его применения:

1. При проведении работ по улучшению экологической ситуации:

$$\Delta\Pi_{3(1)} = [Z_3 * (1 + \frac{R_n}{100})], \quad (2)$$

где  $Z_3$  – затраты на работы по улучшению экологической ситуации, тыс. грн.;

$R_n$  – норматив рентабельности продукции, используемый при ценообразовании, %.

2. При нарушении нормативов по экологической безопасности и наложении экономических штрафных санкций:

$$\Delta\Pi_{3(2)} = Z_3 + [Z_3 * (1 + \frac{R_n}{100})], \quad (3)$$

В данном случае значение  $[Z_3 * (1 + \frac{R_n}{100})]$  представляет размер штрафных экономических санкций.

3. Корпоративный экономический эффект предприятия, который выражается в снижении налога на прибыль и стимулирует проведение работ по улучшению экологической ситуации ( $\mathcal{E}_{31}$ ) может быть установлен по следующей предлагаемой нами формуле:

$$\mathcal{E}_{31} = \Pi_{но} * Y_{нп} - C_{нпд}, \quad (4)$$

4. Размер платежей в бюджет по штрафным экономическим санкциям за нарушение экологической ситуации ( $\mathcal{E}_{34}$ ) рекомендуем устанавливать по формуле:

$$\mathcal{E}_{34} = \Pi_{но} * Y_{нп} + C_{нпд}, \quad (5)$$

Практическую сторону использования предложенных методов корпоративного стимулирования работ по улучшению экологической ситуации можно рассмотреть на следующем примере.

Исходные данные:  $\Pi_{но} = 1800000$  грн.;  $Y_{нп} = 30\%$ ;  $Z_3 = 300000$  грн.;  $R_n = 15\%$ .

1. При проведении работ по улучшению экологической ситуации:

$$\Delta\Pi_{3(1)} = [300000 * (1 + \frac{15}{100})] = 345000 \text{ грн.}$$

$$C_{нпд(1)} = 1800000 * 0,3 - [300000 * (1 + \frac{15}{100})] = 195000 \text{ грн.}$$

$$\mathcal{E}_{31} = 1800000 * \frac{30}{100} - 195000 = 345000 \text{ грн.}$$

Величина  $\mathcal{E}_{31}$  в данном случае представляет корпоративный фонд материального поощрения на предприятии, образуемый за обеспечение безопасности производства.

2. При наложении экономических штрафных санкций за нарушение экологической обстановки в регионе их величина также равна 345000 грн., а именно:

$$\Delta\Pi_{\mathcal{E}(4)} = 300000 * (1 + \frac{15}{100}) = 345000 \text{ грн.}$$

На эту сумму увеличивается налог на прибыль, который составит:

$$C_{\text{ннд}(4)} = 1800000 * \frac{30}{100} + [300000 * (1 + \frac{15}{100})] = 885000 \text{ грн.}$$

Таким образом, предполагается, что предлагаемый методологический подход к экономическому обоснованию системы корпоративного управления экологической безопасностью будет стимулировать работы по улучшению экологической ситуации производства и является экономически выгодным для предприятий и для государства, так как предотвращает ухудшение экологической ситуации в регионе. Он также является шагом к созданию корпоративного механизма материального стимулирования эколого-экономической деятельности работников машиностроительных предприятий.

Можно также ожидать, что предложенные методы экономического стимулирования корпоративной эколого-экономической деятельности предприятий будет способствовать устранению многообразия видов налогов, выплачиваемых из прибыли предприятия, превращению налогообложения прибыли из стабильного в динамичный инструмент, дифференцируемый во времени в зависимости от эффективности природоохранных мероприятий. Направлением дальнейших исследований по проблеме является совершенствование корпоративных систем материального стимулирования эколого-экономической деятельности персонала предприятий и разработка рекомендаций и положений о их практической реализации.

### **Література**

1. Александров І.О. Економіко-екологічна безпека територіальних утворень та виробничих систем / І.О. Александров, О.В. Половян, Г.О. Черніченко // регіональна економіка. - №1. - 2004. - С. 133 – 145.
2. Астапова Г.В. Організаційно-економічний механізм корпоративного управління авіапідприємствами на основі права трудової власності. Монографія / Г.В. Астапова. - К.: НАУ, 2006. - 248 с.
3. Беляева Е.Л. Эколого-экономическая оценка производственных проектов / Е.Л. Беляева // Вопросы экологии, 2005. - №2. - С. 21-24.
4. Берсуцкий Я.Г. Экономико-математическое моделирование в управлении предприятием / Я.Г. Берсуцкий, А.Я. Берсуцкий // Экономика промышленности. Экономика Украины на пороге третьего тысячелетия: Сб. науч. тр. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. АО «НКМЗ». - Донецк, 2000. - С. 289-295.

5. Примостка Л. Природоохранные затраты: учет и анализ / Л. Примостка // Бухгалтерский учет и аудит. – 2004. - № 4. – С.49-54.

6. Хачатуров Т.С. Эффективность социалистического общественного производства / Т.С. Хачатуров // Вопросы экономики, 1980. - №7. – С. 3-16.

*Поліщук Н.О.*

## **СПЕЦИФІКА СОЦІАЛЬНОЇ ДІАГНОСТИКИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

На сучасному етапі розвитку українського суспільства запроваджені в останні роки реформи в усіх сферах суспільного життя не призвели до позитивних змін, які б мали сталий, системний характер, не забезпечили глибинних змін у соціальній структурі суспільства та у суспільній свідомості. Руйнація попередньої системи соціального забезпечення в ході реформування економіки не отримала адекватного заміщення.

Об'єктивний діагноз соціального стану українського суспільства свідчить про те, що основні соціальні ризики – бідність, майнова диференціація населення, відчуженість значної кількості громадян від суспільного життя, звуження їх доступу до освіти, медицини і культури – досягли масштабів, які можуть становити реальну загрозу національній безпеці держави. Практично за всіма найважливішими соціальними показниками світового цивілізаційного розвитку Україна продовжує перебувати на небезпечній межі.

Процес соціальної діагностики включає декілька ступенів:

- з'ясування стану досліджуваної проблеми;
- вивчення кожного з аспектів даної проблеми, з'ясування більш приватної причини виниклого явища;
- розробка конкретних програм усунення виявлених недоліків. [1,с.16]

Специфіка соціального діагнозу на регіональному рівні полягає у наступному. Регіон – частина країни, що являє собою цілісну соціально-економічну систему, володіє спільністю економічного, політичного і духовного життя, спільним історичним минулим, культурною і соціальною своєрідністю. Іншими словами, регіон – це простір, на якому відбувається соціалізація людини, формування, збереження і трансляція норм способу життя, збереження і розвиток природних і культурних багатств.

У широкому значенні соціальна діагностика базується на даних соціальної статистики. Вплив регіональних умов на соціалізацію людини має різний характер і визначається специфікою і своєрідністю: природно-географічні, соціально-географічні, соціально-економічні, соціально-демографічні, етнічні, історичні й культурологічні відмінності.

Об'єктивні характеристики регіону і створені в ньому умови можна розглядати як посилення відносно спрямованої соціалізації, що суттєво залежить від соціально-економічної політики місцевої влади. Вплив на відносно напрям-

лену соціалізацію в масштабах регіону припускає, що законодавча і виконавча гілки влади, як мінімум, цілеспрямовано вирішують декілька завдань:

- здійснюють аналіз актуального стану справ у регіоні, а також довгострокової і середньострокової соціокультурної та господарсько-економічної перспектив регіону, основних видів існуючої і перспективної виробничої діяльності, інвестиційних проектів; оцінку динаміки ринку праці і сфери споживання послуг різного характеру;

- аналізують стан справ у галузях і секторах життєдіяльності регіону, які впливають на соціалізацію, сфери охорони здоров'я, охорони прав, соціального захисту, культури населення, на основі чого розробляють програми їх розвитку у взаємодії один з одним;

- проводять діагностику систем управління в регіоні та застосовують заходи з їх удосконалення. [3, с.49]

Вплив регіону на відносно соціально-контролюючу соціалізацію – виховання – здійснюється в руслі тієї політики, яку проводить у цій сфері регіональна влада. Регіональна політика у сфері виховання включає в себе, з одного боку, адаптацію відповідно до принципу культуровідповідності державної політики в цій сфері до умов регіону; з іншого, вона передбачає розробку нормативних документів, виділення ресурсів, притягнення різних державних і громадських організацій, підтримку виховних ініціатив, що в сукупності повинно створити необхідні умови для розвитку і духовно-ціннісної орієнтації підростаючих поколінь у відповідності з інтересами людини і запитамі регіональної спільноти. Це потребує вирішення ряду завдань:

- вивчення ситуації в регіоні;
- фіксація виховних ресурсів у регіоні;
- розроблення комплексних міжвідомчих програм;
- корекція змісту, форм, методів виховання;
- пошук способів стимулювання виховної роботи;
- пошук шляхів формування попиту на послуги з соціалізації людини;
- розроблення заходів із забезпечення безпеки і добробуту підростаючого покоління регіону;

- розроблення заходів з підготовки і перепідготовки кадрів для виховних організацій різних типів. [4, с.117]

Рівні соціальної діагностики можна виділити, виходячи із завдань, які вирішуються, а також із організаційно-управлінської структури держави.

Загальносоціальний рівень соціальної діагностики передбачає дослідження стану всього суспільства або його основних соціально-демографічних груп. Цим займаються як державні, так і недержавні, незалежні науково-дослідні заклади академічної і прикладної спрямованості: інститути, фонди, наукові центри. Окрім того, так звана відомча науково-дослідна система - соціальні підрозділи, аналітичні служби при апараті Президента, відповідних міністерствах. Їх завдання - збір, обробка, аналіз становища соціальної сфери з метою відслідкування соціально-економічної політики держави і внесення коректив. Інструментарій таких досліджень в основному соціологічний, еко-



номічний, демографічний.

Спеціалістами в галузі соціальних технологій розроблені наступні умови соціального дослідження, яке проводиться на регіональному рівні:

- об'єкт дослідження має мати ознаки соціальної системи;
- повинні бути виділені елементи системи об'єкта соціального дослідження, особливості його структури і функціонування;
- забезпечення можливості формалізації процесів, що реально відбуваються, і представлення їх у виді певних операцій, процедур, показників;
- повинна бути забезпечена можливість відтворення і повторюваності операцій, процедур чи показників у нових умовах.

У даний час до методів соціального діагнозу (соціальної діагностики) відносять:

- зондажно-інформаційне обстеження: збір відомостей про інфраструктуру, чисельність, склад і динаміку місцевого населення;
- соціально-історичне дослідження: вивчення історії населення і освоєння даної території, зміни складу місцевого населення, дослідження його звичаїв і традицій;
- інформаційно-цільовий аналіз різних документів, статей з місцевої і центральної преси, матеріалів електронних засобів інформації, листів і скарг громадян;
- соціальне картографування: аналіз соціально-просторового розподілу і динаміки народжуваності й смертності населення, залежність якості життя від різних природних і соціальних факторів.

Рівні соціальної діагностики можна виділити, виходячи із завдань, які вирішуються, а також із організаційно-управлінської структури держави.

Загальносоціальний рівень соціальної діагностики передбачає дослідження стану всього суспільства або його основних соціально-демографічних груп. Цим займаються як державні, так і недержавні, незалежні науково-дослідні заклади академічної і прикладної спрямованості: інститути, фонди, наукові центри. Окрім того, так звана відомча науково-дослідна система - соціальні підрозділи, аналітичні служби при апараті Президента, відповідних міністерствах. Їх завдання - збір, обробка, аналіз становища соціальної сфери з метою відслідкування соціально-економічної політики держави і внесення коректив. Інструментарій таких досліджень в основному соціологічний, економічний, демографічний.

На регіональному (територіальному) рівні організації соціальної діагностики використовуються результати загальносоціального рівня. Окрім того, організовуються дослідження на місцях. Подібний аналіз є необхідним на регіональному рівні не тільки тому, що потрібно знати стан і динаміку процесів соціального середовища, але й для практичних організаційних заходів.

### **Література**

1. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії. - К.: МАУП, 1999. – 244 с.
2. Павленок П.Д. Теория и методика социальной работы. - К., 2000. – 162 с.
3. Скуратівський В.А., Палій О.М. Основи соціальної політики: Навч.посіб. - К.: МАУП, 2002. – 200 с.
4. Холостова Е.И. Технологии социальной работы. - М.: ИНФРА-М, 2002. – 368 с.

*Романенко Н.Г., Родина Ю.В.*

## **КАДРЫ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА: СУЩНОСТЬ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ**

Любое предприятие на рынке товаров и услуг может успешно конкурировать лишь при условии использования новых технологий и процессов производства. Такая деятельность имеет инновационный характер и играет ключевую роль в его жизнедеятельности. Заострение конкурентной борьбы и снижение конкурентоспособности отечественных предприятий обуславливают необходимость их инновационного развития. В настоящее время важную роль в развитии современной экономики играют информация, интеллект, знания и инновации, носителем которых является кадровый потенциал страны. Поэтому весомыми факторами в формировании кадровой составляющей инновационного развития экономики является подготовка инновационных кадров - квалифицированных работников, способных к творческому труду, профессиональному развитию, внедрению наукоемких технологий на базе развития системы непрерывного обучения в течение жизни. Главное внимание должно уделяться оценке инновационного потенциала и управлению его развитием [4].

Целью исследования является выяснение сущности понятия «инновационный кадровый потенциал страны», определение важности формирования кадров инновационного типа, а также решение вопросов относительно управления развитием инновационного кадрового потенциала страны. Сущность категории «кадры инновационного типа» определяются по-разному, в зависимости от содержания исследуемой проблемы. О.Гришнова [1] считает инновационность важной характеристикой качества рабочей силы. Это готовность сотрудника к инновациям, т.е. способность для предложения и внедрения новых идей, разработки новых технологий и новых изделий, а также их внедрение. Инновационность в процессе труда является производной от уровня образования, способа жизни, ориентации, поведения и культуры. Она предусматривает развитие научного творчества в процессе труда, без перерыва на обновление знаний.

Мировой опыт подтверждает, что только инновационный путь развития приводит нацию (государство) к процветанию. Одной из первоочередных задач, стоящих перед экономикой Украины на современном этапе, выступает создание

системы, поддерживающей инновационные процессы, обеспечивающей перевод экономики из низкопродуктивного в высокопродуктивное состояние и формирующей условия для перевода.

Образовательный уровень трудового потенциала Украины является достаточно высоким, но не отвечает современным требованиям инновационной экономики. Эксперты обращают внимание на низкие уровни подготовленности кадров, их заинтересованности в инновационном развитии предприятий, дают низкую оценку кадровой составляющей инновационной деятельности. Это свидетельствует о том, что сегодня инновационная деятельность в стране недостаточно обеспечена кадрами инновационного типа. Инновационные кадры входят в состав персонала предприятия и выполняют разнообразные производственно-хозяйственные функции, в т.ч. функции, связанные с созданием продуктов интеллектуальной деятельности. Инициативность, компетентность, творчество, самостоятельность, активность, новаторство, оригинальность в труде, возможность донести инновационную идею к внедрению, настойчивость, высокий уровень культуры являются их индивидуальными профессиональными характеристиками.

Однако сформированность большинства этих черт находится на низком уровне. По оценке экспертов, лишь два качественных параметра работников оценены как достаточно развитые: стаж и опыт работы; уровень формальной профессиональной подготовки (по диплому). Такие черты, как знание иностранного языка, экономическая компетентность и культура, профессиональная компьютерная грамотность, новаторство являются почти неразвитыми.

Изучение зарубежного опыта инновационного развития Японии, Германии, Великобритании, Франции, Южной Кореи показывает, что эти страны особое внимание уделяют фундаментальным и прикладным исследованиям и подготовке кадров для производства высокотехнологичной, наукоемкой продукции. Именно новые и высокие технологии являются определяющими в развитии экспортного потенциала этих стран.

На способности работников действовать в различных ситуациях влияют объем и качество полученных знаний, умений и навыков, опираясь на их квалификацию, опыт, общий уровень культуры, отношение к партнёрам и клиентам. Также стремление персонала к инновациям обеспечиваются надлежащим уровнем организации менеджмента персонала, системы поощрения и стимулирования работников. Мотивация труда к инновационной деятельности определяется многими факторами. Среди них одним из важнейших есть материальная заинтересованность. Для того чтобы материальная заинтересованность стала мотивацией участия в инновациях, размер вознаграждения должен соотноситься с результативностью труда и тем самым стимулировать её.

Таким образом, важным фактором инновационного развития общества является человеческий фактор, его совокупность знаний, практических навыков, творческих способностей и активности. Поскольку риск во время финансирования, модернизации и обновления производства достаточно высокий, оценка инновационного потенциала предприятия даст возможность потенциальным ин-

весторам сориентироваться в принятии решений относительно выделения средств с целью реализации инновационной стратегии развития. Инновационный потенциал предприятия является важным информационным ресурсом в процессе управления его развитием. Одна из ключевых проблем активизации инновационной деятельности заключается в создании условий, ситуаций, которые максимально развивают творческую активность персонала или кадровый потенциал. Инновационные кадры входят в состав персонала предприятия, т.е. являются сотрудниками с высокой профессиональной подготовкой и с практическим опытом работы, которые достаточно творчески выполняют разнообразные производственно-хозяйственные функции в соответствии с требованиями и организацией труда, внедрённых в стране. К ним можно отнести таких работников: изобретателей, рационализаторов, инженеров, высококвалифицированных сотрудников.

### *Література*

1. Грیشнова О.А. Економіка праці і соціально-трудова відносина. – К.: Знання, 2006.-559с.
2. Колот А.М. Инновационный труд и интеллектуальный капитал в системе факторов формирования экономики знаний// Економічна теорія. – 2007. – №2. – с.3-13.
3. Кузнецова Н.Б. Кадри інноваційного типу: сутність, значення та особливості формування в умовах розвитку інноваційної економіки // Актуальні проблеми економіки – 2009. - №6. – с. 115-117.
4. Майсюра О.М. Формування кадрів інноваційного типу – нової генерації трудового потенціалу країни // Актуальні проблеми економіки- 2010. - №11 – с.173-180.

*Себко Х.С., Лисенко С.М.*

## **ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ОСНОВІ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Людина є центром усього, що відбувається, починаючи з родини і закінчуючи цілою країною. Які б технічні можливості, організаційні та управлінські переваги не відкривались перед підприємством, воно не почне працювати ефективно без відповідного людського ресурсу. Тобто від якості роботи працівників підприємства залежить його фінансовий стан, конкурентоспроможність. У цьому ми вбачаємо актуальність обраної теми. Для досягнення гарних результатів діяльності будь-якого підприємства необхідно досягти якомога ефективнішої праці його співробітників, тобто ефективно управляти ними. Першим інструментом ефективного управління трудовими ресурсами більшість вчених вважають матеріальне стимулювання, тобто оплату праці. Метою даної роботи є виявлення впливу оплати праці на ефективність управління трудовими ресурсами. Сьогодні ефективно управляти трудовими ресурсами можна тільки при обов'язковому використанні сучас-

них наукових досліджень у галузі менеджменту і управління персоналом. Трудові ресурси — це всі працюючі на підприємстві громадяни, які вкладають свою працю, фізичні та розумові здібності, знання, практичні навички у виробничо-фінансову діяльність для виконання місії підприємства та досягнення його цілей [1]. Термін «трудові ресурси» характеризує працівників підприємства як вид ресурсів підприємства. Більшість дослідників дотримуються думки, що більш універсальним і узагальнюючим є термін «персонал». Персонал підприємства (кадри, трудові ресурси) - це сукупність робітників, які входять до його спискової чисельності [4]. Управління трудовим колективом підприємства має сформувати з нього гарну команду однодумців і партнерів, здатних усвідомлювати, розуміти і реалізовувати задуми керівництва підприємства. Тільки вона служить основою успіху діяльності підприємства.

Таким чином, більшість дослідників зводять поняття персонал і трудові ресурси до одного і того ж самого. Але є думка, що управління трудовими ресурсами дещо відрізняється від управління персоналом. А саме вважається, що управління персоналом визнає, що в організації є персонал і передбачає, що ним треба управляти. Управління трудовими (людськими) ресурсами йде дещо далі й бачить у людях не просто персонал, а важливий організаційний ресурс і концентрується на управлінні цим ресурсом з точки зору максимізації користі для підприємства.

Сучасні підприємства, які впроваджують ефективне управління людськими ресурсами, намагаються максимально грамотно інвестувати в людські ресурси, розвивати, мотивувати – і, як наслідок, досягати максимальної ефективності використання людських ресурсів.

Таким чином, теорія управління трудовими ресурсами вважає кращим способом стимулювання роботи працівників – інвестування в них [2]. Великий мотиваційний вплив на працівників здійснює заробітна плата. Розмір заробітної плати має бути таким, щоб працівник був задоволений своїм рівнем життя і мав намір далі працювати на благо свого підприємства. Але при цьому розмір заробітної плати має залежати від виконаного працівником обсягу роботи, щоб він не зупинявся на досягнутому і мав стимул збільшувати свої доходи. Отже, система нарахування заробітної плати є дуже складним і важливим елементом управління трудовими ресурсами.

Заробітна плата складається з основної (постійної) та додаткової (змінної) частини. Розмір окладу (посійної частини заробітної плати) працівника має бути справедливим відносно виконуваних ним робіт і задовольняти його потреби. До того він має бути таким, щоб співробітник відчував турботу підприємства за нього, і через це вважав себе частиною усього колективу, як членом родини. Він має хотіти працювати на благо свого підприємства, а не робити це від безвиходдя.

А от змінна частина заробітної плати має регулювати обсяги виконання робіт. Тобто премії та надбавки мають бути розраховані таким чином, щоб повністю залежали від виконання основної та додаткової роботи працівників. Більш впливовою ми вважаємо змінну частину заробітної плати, а отже, і більш зна-

чущою для управління трудовими ресурсами.

Узагальнюючи вище викладене, можна сказати, що система мотивації вважається дієвою, якщо кожний співробітник підприємства відчуває пряму залежність своєї заробітної плати з кінцевими результатами індивідуальної або колективної трудової діяльності. Важливе місце тут займають питання організації заробітної плати (форми і системи оплати праці, преміювання, різних видів доплат).

Ми вважаємо, що системи мотивації, які застосовуються на сучасних вугледобувних підприємствах малоефективні, так як погано відчувається зв'язок із кінцевими результатами праці.

На нашу думку, зміцненню такої залежності повинні сприяти наступні перетворення:

- по-перше, зміна порядку і процедури встановлення посадових окладів з урахуванням кваліфікації, стажу роботи і результатів праці;

- по-друге, важливим фактором встановлення більш тісної залежності оплати і результатів праці повинна стати система атестації (сучасні системи атестації функціонують формально);

- по-третє, потребують корекції діючі на підприємствах положення про преміювання робітників у відповідності з кількістю і якістю затраченої праці.

Таким чином, ми пропонуємо впроваджувати наступні системи мотивації співробітників.

Організація преміювання за створення і впровадження нової техніки, технології. Це досить актуально для наших шахт, тому що технології, які застосовуються на них є досить застарілими. А преміювання за пропозиції по новим технологіям видобутку вугілля не лише призведе до більш зацікавленого відношення працівника до процесу виконання своєї роботи, але й може принести велику користь підприємству у напрямку науково-технічного прогресу.

Сьогодні не треба будь-кого переконувати в об'єктивній необхідності і корисності атестації, тільки з її допомогою можна більш об'єктивно визначити цінність кожного робітника для підприємства. Але на сучасних підприємствах атестація проводиться формально, лише під впливом нормативних актів. Матеріальна мотивація за результатами атестації має забезпечувати наступні результати:

- підвищення посадового окладу;
- разові виплати грошової винагороди за півріччя;
- диференційовані грошові виплати за підсумками року;
- диференційоване підвищення розміру премії;
- збільшення відрахувань у пенсійний фонд.

Крім того за результатами атестації працівнику має забезпечуватися кар'єрне зростання, що також здійснює не аби який мотиваційний вплив. І хоча заробітна плата відіграє дуже велике значення для працівників вітчизняних підприємств, складність мотивації за рахунок заробітної плати складається у тому, що зазвичай їй надається занадто велике значення, а інші фактори, за допомогою яких можна знизити незадоволеність заробітної платою, недооцінюють.

Тобто найкращого результату в управлінні трудовими ресурсами можна досягти лише тоді, коли окрім матеріального стимулювання на підприємстві приділяється увага і методам нематеріальної мотивації. До них вчені різних країн відносять такі:

- концепція ієрархії потреб (передбачає індивідуальних підхід до стимулювання співробітників);

- модель винагороди (працівники продовжують виконувати дії, за які отримують винагороду; співробітники уникають виконання дій, за які карають; робітники поступово втрачають активність, якщо їх дії не нагороджуються і не караються);

- теорія сподівань (кожен працівник впевнений, що якщо він буде працювати на певному рівні і виконувати дисциплінарні вимоги, їх сподівання здійсняться, тобто треба враховувати не лише потреби співробітників, а й їх сподівання);

- концепція справедливості (коли два співробітники виконали однаковий обсяг роботи, але один з них отримав більшу зарплатню або інші заохочення, він значно знизить свою мотивацію).

Таким чином, трудові ресурси – це головний ресурс будь-якого підприємства. Від ефективності їх праці залежить робота підприємства. Тому управління трудовими ресурсами має дуже велике значення для досягнення цілей діяльності організації. Для управління трудовими ресурсами існує дуже багато механізмів та концепцій, як матеріальних, так і нематеріальних.

Більшість світових вчених вважають нематеріальні механізми мотивації більш ефективними і впливовими. Але в сучасних умовах і для гірничих підприємств нашого регіону ми вважаємо більш ефективними способи впливу на працівників саме через заробітну плату. Тому що саме вона здійснює ефективний вплив на людей з низьким і середнім рівнем оплати праці.

### **Література**

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. –2-е вид. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
2. Мотивация / Райнер Ниймайер, Манюель Зайфферт; [пер. с нем. Зись Е.А.] – М.: Изд-во ОМЕГА-Л, 2006. – 124 с.
2. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Наталья Самоукина. – М.: Вершина, 2006. – 224 с.
4. Яркіна Т.В. Основи економіки підприємства.

*Сергеева Ю. І., Ляшок Н. Ю.*

## УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ГОЛОВНІ ПОМИЛКИ УКРАЇНСЬКИХ КЕРІВНИКІВ

Вивчення досвіду економічно розвинених країн показує, що своїми успіхами вони багато в чому завдячують системі управління персоналом, виробництвом та обміном матеріальних благ, що дістала назву менеджменту.

Успіхи чи невдачі перетворень в економіці України багато в чому залежать від людей, які здійснюють перетворення та керують такими процесами.

Управління персоналом займає ведуче місце в системі управління організації. Ефективне управління персоналом і розвиток організації передусім визначаються особистими та професійними якостями самого керівника організації, ступенем усвідомлення ним необхідності вчитися самому і сприяти навчанню інших, щоб відповідати соціально-економічному середовищу, яке постійно змінюється. [3, с. 210] Керування людьми, здійснюване менеджером, ґрунтується на таких принципах:

- підтримка в підлеглих почуття самоповаги. Спочатку потрібно похвалити підлеглого і тільки потім — давати вказівки щодо поліпшення роботи;

- увага проблемам, а не особистостям;

Ґрунтуючись на цих принципах, менеджер повинний домагатися від підлеглих бажаних результатів:

- давати поради тим, хто має потребу в тому, щоб їх постійно наставляли, консультували, спонукали до дій;

- у категоричній формі наказувати, наполегливо вимагати виконання від тих, хто нехтує порадами, вказівками, рекомендаціями;

- звільняти, якщо немає іншого засобу змусити людей підкорятися, і, навпаки, заохочувати за сумлінне виконання усіх вказівок керівника.

Аналіз практичної роботи керівників виявив ряд типових помилок, які пояснюються наявністю негативних якостей керівників:

1. Невміння передавати частину обов'язків підлеглому. Багато керівників не здатні передавати свої обов'язки тільки тому, що вони вважають, що швидше зроблять самі, або тому, що бояться, що передача обов'язків буде розцінюватись як слабкість.

2. Відкладення роботи. Треба пам'ятати, що робота, яка відкладається зі дня на день, з тижня на тиждень, залишає все менше вільного часу. Один зі шляхів до вирішення цієї проблеми — виділити одну годину в день і присвятити її саме цій роботі, яку вам хотілось відкласти.

3. Проведення непотрібних зборів. Керівник повинен пам'ятати про те, що збори забирають час у них і в їхніх підлеглих.

4. Пристрасне бажання звітувати на вищому рівні керівництва. Такий керівник піклується не про діло, а про власний престиж.

5. Небажання мати поряд із собою сильних підлеглих. Але без сильних



підлеглих важко досягти хорошого результату. Керівники з досвідом роботи спираються на сильних і компетентних підлеглих.

6. Покладання всієї відповідальності на себе. Якщо підприємстві, відповідальний тільки керівник, тоді і працювати буде тільки він, а персонал можна буде прирівняти до столів і комп'ютерів.

Європейська асоціація директорів служб персоналу запропонувала такий ідеальний портрет керівника, що виконує поряд з іншими функціями управління персоналом: «Він повинен бути пунктуальним і методичним, динамічним і наполегливим, товариським, здатним переконувати, справедливим, суворим, доступним, широкоосвіченим, здатним до роздумів, дипломатом, психологом, добрим порадиником, має володіти інтуїцією, бути гуманним. Він повинен уміти слухати і викликати довіру»

Запорука успішного керівництва — бачити багатоваріантність майбутнього, вміти передбачати найнесприятливіші ситуації. Досвід діяльності багатьох зарубіжних компаній демонструє, що однією з найважливіших складових ефективної діяльності фірми є високий рівень уваги до працівників. Для того, аби ефективно управляти своїм персоналом керівник повинен знати не тільки своїх підлеглих, але й працівників нижчого рівня управління свого підрозділу. [1, с. 244]

Пропозиції, щодо покращення керівництва персоналом:

1. Кожен керівник повинен навчитися давати правильну оцінку своєму персоналу, адже це дозволить визначити рівень компетентності спеціалістів, проводити ефективний підбір потрібних спеціалістів та дасть інформацію про ефективність роботи працівника, причини неефективної роботи окремих працівників, шляхи удосконалення організації праці. Правильна оцінка персоналу допоможе керівнику зберегти кращі кадри, створити їм умови для професійно-кваліфікаційного зростання і одночасно звільнитись від працівників інертних, малокваліфікованих та безперспективних. [1, с. 223]

Управління персоналом передбачає широке використання результатів оцінки його роботи, адже кожна організація прагне зберегти кращі кадри, створити їм умови для професійно-кваліфікаційного зростання і одночасно звільнитись від працівників інертних, малокваліфікованих, безперспективних. Дуже важливо, щоб керівник умів бачити організацію загалом й індивідуальність кожного працівника. Для цього йому слід глибоко розуміти поведінку людей в організації, володіти мистецтвом спілкування, здатністю оцінювати діяльність організації крізь призму її цілей, допомагати співробітникам в оцінюванні своєї справи. Він має бути чесним, терплячим і дружелюбним. [2, с. 149]

2. Потрібне зміцнення взаємозв'язків адміністрації, профспілки, керівників і підлеглих.

3. Керівник не повинен чекати рішення всіх питань зверху, а повинен проявити ініціативу, самостійно діючи в межах надання йому прав, в рамках законності. Нічого не може бути гірше для діла, ніж прояв у керівника пасивності; нерішучості; перестраховки; боязні відповідальності.

4. Керівник не повинен переоцінювати свої достоїнства, він має критично

ставитися до результатів роботи, значення своєї особистості і своєї ролі в успіхах колективу, не зазнаватися, не хвалитися особистими успіхами, не вважати себе незамінним.

5. Керівник повинен прагнути викорінювати в колективі такі явища, як підлабузництво, догоджання. Така поведінка є ознакою високої культури керівника, повертає до нього людей і допомагає створювати ділові відносини в колективі.

Працівник, який заплутався, стає ненадійним і безсилим. Але необхідно пам'ятати про те, що заплутає його, як правило, керівник, від якого він одержує безглузді розпорядження. Кожний керівник повинен пам'ятати: коли справа йде пагано, то винуваті в цьому не службовці, а керівники.

### *Література*

1. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: Кондор. – 2003. – 296 с.
2. Хміль Ф. І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.
3. Цыпкин Ю. А. Управление персоналом: Учеб. пособие для вузов. – М.: Юнити-дана, 2001. – 446 с.

*Сергиенко А.Г., Цыганок С.И.*

## **АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

В современных компаниях можно встретить несколько подходов к обучению персонала разных уровней. Например, отличившегося сотрудника в качестве поощрения направляют на тренинг. Некоторые руководители предпочитают другой способ подбора обучающей программы — посещают «модные» бизнес-тренинги, где интерес вызывает сам процесс обучения, а не его результаты. Обычно на таком тренинге очень весело, и все, кто посещают занятия, остаются ими довольны. В полном восторге руководитель или HR-менеджер заказывает такой же замечательный тренинг для своей компании. Сотрудникам, как правило, тоже нравится, но затем возникает вопрос: каким образом и где применять полученные знания? Все вышеназванные подходы свидетельствуют о спонтанном, а значит, не слишком эффективном выборе программ обучения для персонала компании.

В противовес спонтанному выбору учебных программ и тренингов существует такое понятие, как «системное обучение». Цель построения системы обучения — достигнуть соответствия профессионального и квалификационного уровней сотрудников предприятия реальным бизнес-задачам компании. Одним из важнейших этапов построения такой системы является анализ и выявление

потребности в обучении сотрудников организации. Рассмотрим его подробнее.

Чтобы определить базовый уровень знаний и умений целевой группы, лучше всего провести персонал через процедуру аттестации. Результаты аттестации сравниваются с планируемыми результатами обучения, и, таким образом, определяется разрыв между актуальной и желаемой ситуациями. Однако, если в компании еще не выстроена система аттестации, то не обязательно ждать, когда это произойдет, чтобы начать обучение. Есть и другие методы проведения диагностики потребности в обучении. Например, можно провести интервью. При этом непосредственным участникам обучения предлагаются письменные анкеты (если только это не топ-менеджеры), для линейных руководителей и специалистов используется анкетирование в сочетании со структурированными интервью, а для топ-менеджеров — только интервью. Разумеется, для каждой из названных категорий сотрудников вопросы будут сформулированы в зависимости от их задач и уровня компетенции. Какие же вопросы мы можем задавать людям, чтобы понять, чему их обучать? Возьмем для примера совсем другую сферу, где, однако, тоже необходимо анализировать запрос. Это любая продажа. Представьте, что мы пришли в магазин покупать что-то, о чем имеем слабое представление, например фотоаппарат. И продавец начинает нас расспрашивать: «Какой вы хотите фотоаппарат? Сколько там должно быть пикселей? Какое разрешение вам нужно?» Что происходит с человеком, не знакомым с электронной техникой, после этих вопросов? Он теряется или начинает думать: «Я понял, мне не хватает знаний». Он уходит, чтобы сформулировать, что ему нужно. Потом он приходит подготовленный и пытается четко сформулировать свой запрос. Бывает и другой подход, когда продавец понимает, что его клиент не обязан знать товар. Тогда он задает совсем другие вопросы: «Что вы будете снимать? Для каких целей? Какие характеристики для вас важнее?». Чем отличаются эти два подхода? Первый спрашивал о продукте, выясняя, насколько человек обладает знаниями о характеристиках товара. Второй задавал вопросы о том, что человек хочет получить от продукта, т.е. как раз спрашивал о потребностях, а потом уже под эти потребности подбирал продукт, делая соответствующее предложение.

То же самое происходит, когда мы анализируем потребности в обучении. Компания — наш клиент, обучение (знания) — наш товар, а наша задача — понять запрос (потребности) и сделать соответствующее предложение (т. е. обучающую программу).

Как может выглядеть анализ потребности в обучении в парадигме «вопросы о продукте»? Берем программы обучения, которые есть на рынке, структурируем их. Потом рассылаем сотрудникам с вопросами: «Какие из этих тем вы хотели бы изучить? Какие из них полезны для ваших сотрудников? Что наиболее актуально на данный момент?». Получаем ответы, систематизируем. Как вам кажется, если прислать такой список людям, что они там отметят? Красивые названия, знакомые слова, то, что им интересно или что они где-то слышали. Так мы получим не запрос на обучение, а результаты социологического опроса на тему «Наиболее популярные темы обучения в нашей компании».

(Иногда можно услышать такой диалог: «Нам нужно обучить менеджеров». — «А по какой тематике?» — «По менеджменту».)

Наша задача — узнать о потребностях компании, а не проэкзаменовать персонал на знание возможностей корпоративного обучения. Поэтому мы исключаем фразы типа: «Какое обучение вам нужно?», а спрашиваем так: «Что должно измениться, что устраивает или не устраивает в работе персонала, какой должен быть результат, какие сейчас существуют проблемы, где возникают сложности, какие показатели беспокоят?» Это и называется вопросами про потребности. Адресатами наших вопросов являются топ-менеджеры, руководители и участники. Топ-менеджерам мы задаем вопросы в основном про стратегию, чтобы понять направление развития компании. С руководителями мы проводим интервью о проблемах. Вопросы для интервью должны быть заранее предоставлены руководителям, чтобы они могли подготовиться. Таким образом, вы получите более продуманную информацию, сократите время беседы и позиционируете себя как человека профессионального и ценящего чужое время.

Проводя анализ потребности в обучении, важно понимать различие между запросом, потребностью и проблемой. Запрос — это тема или направление обучения, сформулированные руководителями или участниками обучения. Потребность — это то, какие реальные изменения (результаты) в деятельности компании хочется получить заказчику обучения. Запрос и потребность могут совпадать и различаться. Задача HR-менеджера — «докопаться» до реальной потребности, помочь самому заказчику понять ее. Проблема — это то, что мешает получить желаемое, преграда (сложности, дефициты) на пути достижения необходимого результата. Чтобы понять, чему обучать, нужно найти проблему и продумать, какие новые знания или навыки могут ее снять. Это и будет предметом обучения.

Следующая задача HR-менеджера — грамотное позиционирование проблемы, т. е. выделение тех задач, которые мы можем решить (изменить) именно с помощью обучения. После того как мы составили опросники, провели исследование и собрали всю информацию, мы получим много данных, которые нужно свести воедино и выбрать подходящий способ решения с учетом определенных уровней.

Представим себе любую организацию как некий организм, который существует на пяти уровнях: первый уровень — «Система»: это смысл существования компании, миссия, стратегия, задачи; второй уровень — «Структура»: каким образом распределяются обязанности, полномочия, зоны ответственности. Функционал, который исполняют люди в данной компании и который выстраивается под систему; третий уровень — «Информация»: одно дело — нарисованная на бумаге структура или написанная должностная инструкция, другое — как реально живет компания и как реально идут информационные потоки в организации. Кто, кому, что говорит, кто, кому, что посылает, где скапливается информация, где ее не хватает. Информация определяет в компании распределение власти, то, на кого в компании ориентируются; четвертый уровень — «Культура»: то, что происходит в компании между людьми, как люди живут, как взаи-

модействуют между собой, ритуалы, принципы, ценности; пятый уровень — «Персонал»: конкретные люди с их конкретными знаниями, умениями, навыками, индивидуальными личностными особенностями.

На каждом уровне могут быть свои сложности, нестыковки, проблемы. Естественно, чем выше находится проблема, тем больше уровней под собой она затрагивает. Соответственно все проблемы организации проявляются на уровне персонала. Однако решить проблему можно только на том уровне, где ее источник, применяя соответствующий метод воздействия.

Проблему какого уровня можно решить посредством обучения персонала? Обучение изменяет конкретные знания, умения, навыки конкретных людей. Оно имеет, конечно, последствия для всей компании в целом. Но, в принципе, обучение предназначено для воздействия на организацию через персонал и его психологию, т. е. на пятый уровень. На остальные уровни оно оказывает гораздо меньше влияния, чем принято считать.

Конечно, далеко не все методы решения проблем компании доступны HR-менеджеру. Поэтому бывает полезно довести информацию, которую мы получили в ходе диагностики потребности в обучении, до сведения вышестоящих структур, способных на своем уровне предпринять какие-то действия. HR-менеджер может отвечать только за два-три нижних уровня — от обучения до организации деловой игры.

### **ВЫВОДЫ**

Если мы не отделим задачи обучения персонала от других проблем, то эффективность вложенных в обучение средств сильно снизится. Однако не бывает компаний, в которых все идеально отлажено, нет управленческих проблем и дело за малым — развить знания и умения персонала.

*Сердюк І.В., Ляшок Н.Ю.*

## **ПРОБЛЕМИ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО СКЛАДУ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

Умови ринкової економіки, що склалися в Україні, обумовили необхідність розробки принципово нових підходів до управління персоналом з усвідомленням того, що головним резервом підприємства є працівники, а за його межами — споживачі продукції, якість якої забезпечує персонал. З урахуванням цього положення в сучасних умовах потрібна розгорнута система кадрової роботи, яка спирається не стільки на організаційні методи, скільки на досягнення сучасної управлінської психології і проектування методики оцінки персоналу. Необхідно чітко уявляти собі вимоги до перспективних вакантних посад і кадрового складу, що залучається, застосовувати сучасні гнучкі системи аудиту тощо.

Процес становлення нових економічних відносин обумовив появу нових теоретичних уявлень з управління персоналом, критичне переосмислення цієї проблеми, і потребує вироблення адекватних сучасному рівню розвитку еконо-

міки підходів до вирішення завдань з управління персоналом. Вагомий внесок у розробку зазначеної проблеми зробили вчені як: О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук, Е.В. Маслов, С.В. Шекшня, А.Я. Кибанова.

Мета роботи: розкрити, які існують проблеми процесу формування кадрового складу сучасного менеджменту та запропонувати шляхи їх вирішення.

Найважливішою сферою діяльності будь-якого підприємства залишається працезабезпеченість, тобто залучення робочої сили, необхідної підготовки, створення умов для раціонального використання. При цьому виникає необхідність у постійному управлінському впливі на структуру робочих місць, чисельність і склад працівників. Зміни, що відбулись в економічній і політичній системах нашої країни, з одного боку, відкрили принципово нові можливості удосконалення трудової діяльності, з іншого – обумовили великий ступінь невизначеності у житті населення. У загальному вигляді виділено чотири групи факторів, які впливають на управління персоналом на підприємстві:

- стратегія поведінки промислових підприємств в ринкових умовах господарювання;

- ієрархічна структура підприємства, в якій основним засобом впливу є підпорядкованість, адміністративні методи стимулювання і контролю над розподілом матеріальних благ;

- вироблені суспільством, підприємством, трудовим колективом спільні цінності, соціальні норми, стандарти поведінки, які регламентують дії особистості, змушують її вести себе певним чином без видимого примусу;

- система рівноправних відносин, які засновані на купівлі-продажу продукції та послуг, відносинах власності, рівності інтересів продавця і покупця. Перераховані фактори впливу є досить складними поняттями і на практиці рідко реалізуються окремо один від одного. В залежності від того, якому з них віддається перевага, визначається економічна ситуація та політика управління персоналом на підприємстві.

Управління персоналом зводиться до підбору кадрів з відповідними характеристиками і їхнього розміщення, виходячи із завдань організації виробництва і праці. Персонал чи кадри – це основний штатний склад працівників організації (за винятком керівництва), що виконує різні виробничі господарські функції. Він характеризується, насамперед, чисельністю, структурою, розглянутими як у статистиці, так і в динаміці, професійною придатністю, компетентністю.

Чисельність персоналу визначається характером, масштабами, складністю, трудомісткістю виробничих процесів, ступенем їхньої механізації, автоматизації, комп'ютеризації. Ці фактори задають її нормативну (планову) величину, що на практиці майже ніколи не вдається забезпечити. Тому персонал більш об'єктивно характеризується обліковою (фактичною) чисельністю, тобто кількістю співробітників, які офіційно працюють в організації в даний момент.

Основним структурним підрозділом управління персоналом у вітчизняних організаціях являється відділ кадрів, на який покладаються функції наймання та звільнення працівників, а також підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу. Проте рівень роботи з персоналом не відповідає сьогодні завданням ра-

дикальної перебудови управління організацією. На сьогодні відділи кадрів не є ні методичними, ні інформаційними, ні координуючими центрами кадрової роботи. Вони структурно відокремлені від відділів організації праці і заробітної плати, відділів охорони праці та техніки безпеки, юридичних відділів та інших підрозділів, які виконують функції управління персоналом. Служби управління персоналом, як правило, мають низький організаційний статус, є слабкими у професійному відношенні. У зв'язку з цим вони не виконують цілий ряд завдань управління персоналом і забезпечення нормальних умов його роботи, а саме:

- соціально-психологічна діагностика;
- аналіз і регулювання групових і особистих стосунків, взаємин керівництва;
- управління виробничими й соціальними конфліктами та стресами;
- інформаційне забезпечення системи управління персоналом;
- управління зайнятістю;
- оцінка й підбір кандидатів на вакантні посади;
- аналіз кадрового потенціалу й потреби в персоналі;
- маркетинг кадрів тощо. [1, с. 26]

В умовах командно-адміністративної системи ці завдання розглядалися як другорядні, однак при переході до ринку вони висуваються на перший план і в їх реалізації зацікавлена кожна організація, хоча у більшості підприємців і керівників організацій відсутні знання і вміння роботи з персоналом. Володіння основами менеджменту персоналу, його принципами та методами вкрай важливе для організаторів виробництва, сприяє формуванню у них розуміння важливості правильної, науково обґрунтованої роботи з людьми, підвищенню престижу кадрових служб і в підсумку – підвищенню ефективності використання персоналу. Нові служби управління персоналом створюються, як правило, на базі традиційних служб: відділу кадрів, відділу організації праці та заробітної плати, відділу охорони праці та техніки безпеки тощо. Завдання нових (реорганізованих) служб полягають у реалізації кадрової політики та координації діяльності управління персоналом в організації. У зв'язку з цим вони починають розширювати коло своїх функцій і від традиційних кадрових питань, пов'язаних із фіксацією, обліком руху персоналу, переходять до вироблення стратегічних і тактичних питань кадрової політики, формування ефективної системи винагород та оптимізації структури доходів працівників, управління професійним просуванням, попередження конфліктів, вивчення ринку трудових ресурсів тощо.

Керування персоналом організації передбачає: інформаційне, технічне, нормативно-методичне, правове та діловодне забезпечення системи керування персоналом. Якісно новий рівень розвитку економіки не може бути досягнутим без ефективного використання персоналу підприємств та фірм усіх форм власності. Це давно зрозуміли на більшості фірм промислово розвинутих країн. Настав час для усвідомлення цього і в Україні. [2, с. 197]. Основними заходами щодо покращення управління персоналом на підприємстві є:

1. Визначення та розробка стратегії управління персоналом, яка є частиною загальної стратегії розвитку підприємства.

2. Побудова ефективної системи управління персоналом, яка покликана забезпечити функціонування управління персоналом у динамічному середовищі.

3. Впровадження системи кадрового планування та маркетингу персоналу.

4. Розробка посадових інструкцій для менеджерів вищої та середньої ланки і положень про відділи для більш ефективного розподілу повноважень та обов'язків між менеджерами.

5. Розробка дієвих заходів щодо підвищення ефективності кадрової політики (набору і відбору персоналу, атестації, підвищення кваліфікації, нематеріальних методів стимулювання праці, щодо ефективності системи матеріального стимулювання).

6. Забезпечення соціальних гарантій персоналу, які повинна контролювати служба управління персоналом у відповідності з чинним законодавством.

7. Проведення роботи із забезпечення умов для отримання співробітниками підприємств профільної освіти.

Таким чином, всі методи і форми роботи з персоналом на підприємстві повинні бути спрямовані на досягнення його основної мети. Інакше кажучи, управління персоналом буде ефективним настільки, наскільки успішно співробітники використовують свій потенціал для досягнення завдань, які стоять перед підприємством. В ідеалі управління персоналом повністю здійснюється керівниками підрозділів. Однак в реальному житті практично кожне підприємство потребує внутрішньої структури, яка займається виключно цим питанням.

Отже, розвиток ринку і пов'язаний з цим процес формування нових економічних відносин обумовили появу нових теоретичних уявлень управління персоналом, критичне переосмислення цієї проблеми, і потребують вироблення адекватних сучасному рівню розвитку економіки підходів до вирішення завдань з управління персоналом.

### **Література**

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: «Кондор». – 2003. – 296 с.
2. Пушкар З., Мацькова Г. Кадрове планування як елемент реалізації кадрової політики// Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. – №14-15. с. 193-198.

*Скрипка А.В., Скрипка В.М.*

## **ШЛЯХИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ПОДОЛАННЯ ЙОГО НЕГАТИВНИХ ТЕНДЕНЦІЙ В УКРАЇНІ**

Підприємства в економічній системі будь-якої країни відіграють вагомую роль, тому що є головним чинником економічного зростання. Багато в чому успішна діяльність на ринку визначається потенціалом підприємства. Потенціал є



базовим елементом підприємства, що об'єднує в собі цілі, рушійні сили та джерела його розвитку та являє собою реальну або ймовірну здатність виконати цілеспрямовану роботу.

Зміст потенціалу демонструють наступні характеристики:

- потенціал є динамічною характеристикою та проявляється тільки в процесі його використання;
- використання потенціалу повинно супроводжуватися його приростом;
- процес використання та нарощування потенціалу є неперервним та взаємодоповнюючим. Потенціал в загальному розумінні розглядається як джерела, можливості, засоби, запаси, що можуть бути приведені в дію, використані для досягнення визначених цілей.[2]

Потенціал підприємства є структурованою системою з великою кількістю елементів, таких як виробничий потенціал, трудовий потенціал, інноваційний потенціал, інформаційний та інші.

Трудовий потенціал – це самостійна, динамічна соціально-економічна категорія, яка характеризує трудову здатність та потенціал людини, колективу, регіону, країни до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою участі людини у суспільно-корисній праці. Трудовий потенціал - це кількість та якість наявних трудових ресурсів з урахуванням можливості їх збільшення при поточному рівні розвитку науки і техніки. [1]

У політекономічному аспекті трудовий потенціал можна визначити як систему виробничих відносин між окремими індивідами, трудовими колективами, соціальними верствами і державою з приводу відтворення і використання працездатного населення країни. Він характеризується кількісною і якісною сторонами. Недосконалість системи управління персоналом та мотиваційного механізму, загострення соціально-економічних проблем на підприємствах призводить до значного руху робочої сили, збільшення її плинності, яка сьогодні на підприємствах є досить високою. Україна займає 80 місце і належить до країн із середнім рівнем розвитку людського потенціалу (ІРЛП становить 0,748). Тенденції зміни ІРЛП в Україні за період 1990-2010 рр. показують значні його втрати. Однак, цей індекс перевищує рівень ВВП в Україні, що свідчить про значне недокористання людського потенціалу. Найбільш позитивний вплив на загальний показник розвитку людського потенціалу в Україні визначає освітній потенціал (33 місце в рейтингу). Однак згідно індексу очікуваної тривалості життя та ВВП (рівнем життя), Україна знаходиться відповідно на 100 та 102 місцях. Найбільший інтерес в ході виявлення ступеня впливу факторів на використання трудового потенціалу становить ранжирування факторів, оскільки розташувати фактори за ранжиром відповідно до їх внеску в зростання працевіддачі вкрай складно через відсутність чітких оцінок частки кожного фактора.

Вирішальну роль у підвищенні трудової активності відіграє матеріальна та фінансова зацікавленість колективів і окремих працівників у підвищенні працевіддачі. Цей фактор на сьогодні є головним, оскільки засоби й умови праці надають широкі можливості для зростання його продуктивності. Використання цих можливостей залежить від хотіння трудових колективів і кожного працівни-

ка. Організаційно-управлінський фактор відбиває ступінь організаційної досконалості суспільного виробництва в цілому і трудових процесів зокрема. Рівень організації, види організаційних структур, обґрунтованість і збалансованість планів і програм, узгодженість трудового потенціалу і його використання з основними фондами, матеріальними ресурсами належать до числа вирішальних умов раціонального, продуктивного використання праці.

Варто зазначити, що в реальному житті, як і раніше, існує значний розрив між потенціалом працівників і ступенем управління ним. Наступне місце необхідно відвести технічному рівню засобів праці, технічної озброєності, фондоозброєності праці.

Істотно впливає на підвищення використання трудового потенціалу його якісний рівень. При низьких якісних характеристиках працівників підприємства не тільки не спрацьовує фактор високого техніко-технологічного та організаційного рівнів виробництва, але й сповільнюється дія фактора зацікавленості.

Трудовий потенціал України, як і будь-якої іншої країни, є складною соціально-економічною категорією, головним компонентом якої виступають фізичні параметри відтворення населення — природної основи трудового потенціалу. Йдеться про демографічний вимір трудового потенціалу, яким останній, безумовно, не вичерпується. Відтворення населення і його трудових ресурсів — це тільки один із компонентів, хоч і дуже важливих, трудового потенціалу, який на кожному історичному етапі є втіленням усієї культури нації, держави, народу, що пройшов складний шлях свого розвитку під впливом ендегенних і екзогенних факторів. Особливо складним був процес розвитку населення і його трудового потенціалу в Україні протягом ХХ століття.

Для подолання негативних тенденцій у формуванні трудового потенціалу необхідно:

- по-перше, в основу соціально-економічної політики держави покласти завдання досягнення конкурентних переваг національного ринку праці.

- по-друге, необхідно забезпечити зростання заробітної плати в усіх сферах економіки, і, перш за все, для кваліфікованих працівників. Запровадження всіх складових соціально відповідального бізнесу, дасть змогу не тільки підвищити заробітну плату в рази але й на основі економічного зростання здійснити перерозподіл національного доходу на користь праці, головним чином, кваліфікованих працівників.

- по-третє, вже сьогодні необхідно здійснювати конкретні організаційні заходи, спрямовані на стимулювання повернення мігрантів на роботу в Україну.

- в четверте, необхідно розвинути систему професійної орієнтації, починаючи з дитинства, розширити коло учасників навчальних програм, фактично відродити наставництво, запровадити програму першого робочого місця. Вагому роль має відігравати в цьому державна служба зайнятості, страхові фонди, роботодавці та профспілки.

Таким чином трудовий потенціал — це запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури. Для кожного підприємства важливим є те, щоб весь наявний трудовий потенціал був ефективно використа-

ний. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу більшості підприємств потребує глибоких змін у розробці і реалізації кадрової політики на всіх рівнях, тому необхідно приділяти більше уваги пошуку резервів і чинників економії праці. Ключовим чинником успіху у вирішенні цієї проблеми слід назвати мотивацію високопродуктивної праці персоналу підприємства. Через усе більшу обмеженість джерел готової кваліфікованої робочої сили і її зростаючої вартості, на перший план кадрової політики вийшла задача розвитку та максимального використання вже існуючого в організації трудового потенціалу. Пошук шляхів активізації і врахування психологічних особливостей персоналу стають одними з основних факторів підвищення ефективності діяльності підприємств в Україні.

### *Література*

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грیشнова. — 3-тє вид. — К.: Знання-Прес, 2002. — 387 с.
2. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства : формування та оцінка Навч. Пос.- К.: ЦНЛ, 2005.-352с.

*Смачило В.В., Губіна С.В.*

## **ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Підвищення ефективності управління персоналом є визначальним чинником успіху при обмежених ресурсів та резервів, адже саме персонал та його ефективна діяльність забезпечує стабільне зростання в умовах змінного ринкового середовища. Таким чином, дослідження проблеми оцінки служби персоналу на підприємстві та ефективності управління персоналом має велике значення на сучасному етапі розвитку економічних стосунків.

Під час управління персоналом виникає проблема оцінки ефективності роботи як кадрової служби щодо управління персоналом, так і оцінка ефективності діяльності працівників підприємства в цілому. Вирішення даної проблематики має досить різнобарвний спектр методичних підходів та рекомендацій. В якості комплексної методики, яка б забезпечувала своєчасний, об'єктивний і всебічний аналіз роботи служби персоналу й вимірювала б ефективність діяльності працівників на підприємстві досить часто застосовується збалансована система показників (Balanced ScoreCard - BSC). На її основі було визначено основні функції, за якими встановлено оцінюючі показники ефективності та експертами здійснено їх оцінку.

У якості функцій та показників щодо управління персоналом підприємства визначено [1]: реалізація політики управління персоналом (задоволеність роботою служби персоналу підприємства; кількість реалізованих на підприємстві кадрово-соціальних проектів), організація праці персоналу й мотивація (середній рівень заробітної плати; середній рівень компенсаційних, соціальних ви-

плат; відхилення середньооблікової чисельності від планової; продуктивність праці; відхилення фонду оплати праці від бюджету (плану)), забезпеченість потреби в персоналі (рейтинг підприємства як роботодавця; відсоток внутрішнього заповнення вакансій; середній рівень витрат на найм одного працівника), управління складом співробітників (середній вік співробітників; рівень освіти посадових осіб підприємства; середній стаж роботи посадових осіб підприємства; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт обігу за прийомом; коефіцієнт обігу за звільненням; коефіцієнт постійності (стабільності) кадрів; коефіцієнт співвідношення основного і допоміжного персоналу), адаптація персоналу (відсоток працівників, що звільнилися, зі стажем менше 3 років), розвиток персоналу (відсоток співробітників включених в оперативний і стратегічний кадровий резерв; відсоток, що звільнилися із числа кадрового резерву; відсоток призначень співробітників із числа кадрового резерву; частка тих, хто вносить раціоналізаторські пропозиції тощо), оцінка персоналу (відсоток фахівців, що пройшли атестацію; кількість працівників, які пройшли психофізіологічну діагностику), навчання персоналу (відсоток тих, хто пройшов навчання; середній обсяг витрат на розвиток однієї людини), розвиток корпоративної культури (рівень задоволеності станом організаційної культури; кількість загальних зборів проведених протягом року).

Пропонується така послідовність формування інтегрального показника, який би оцінював ефективність управління персоналом кадровою службою, що наведено на рис 1.

Як бачимо з наведеної методики, існує необхідність використання експертного методу, бо кожний з показників визначається різними одиницями виміру, тобто існують одиниці виміру, що не можна порівнювати, і тому необхідно їх привести до загального виду, яким є єдина шкала, що запропонована автором. В ній використовується п'ятибальна шкала, яка зводиться до середнього значення шляхом визначення середньої арифметичної. У якості експертів виступили працівники, що обіймають керівні посади на підприємствах та працівники кадрових служб. Застосування методу переваг до визначених функцій дозволило обґрунтувати їх значущість в інтегрованому показнику оцінки ефективності управління персоналом кадровою службою. Кожному з експертів було представлено обґрунтовані функції, показники, що визначені за функціями та запропоновано за 9-ти бальною шкалою провести ранжування. Узагальнені результати ранжування наведено в табл. 1.

Потім визначені вага та коефіцієнт вагомості кожної функції. При таких

даних рангової оцінки показник ваги ( $w_{ik}$ ) кожної  $i$ -ої складової, яка була визначена  $k$ -им експертом, розраховується за формулою

$$w_{ik} = \frac{M_{ik}}{\sum_{i=1}^n M_{ik}}$$

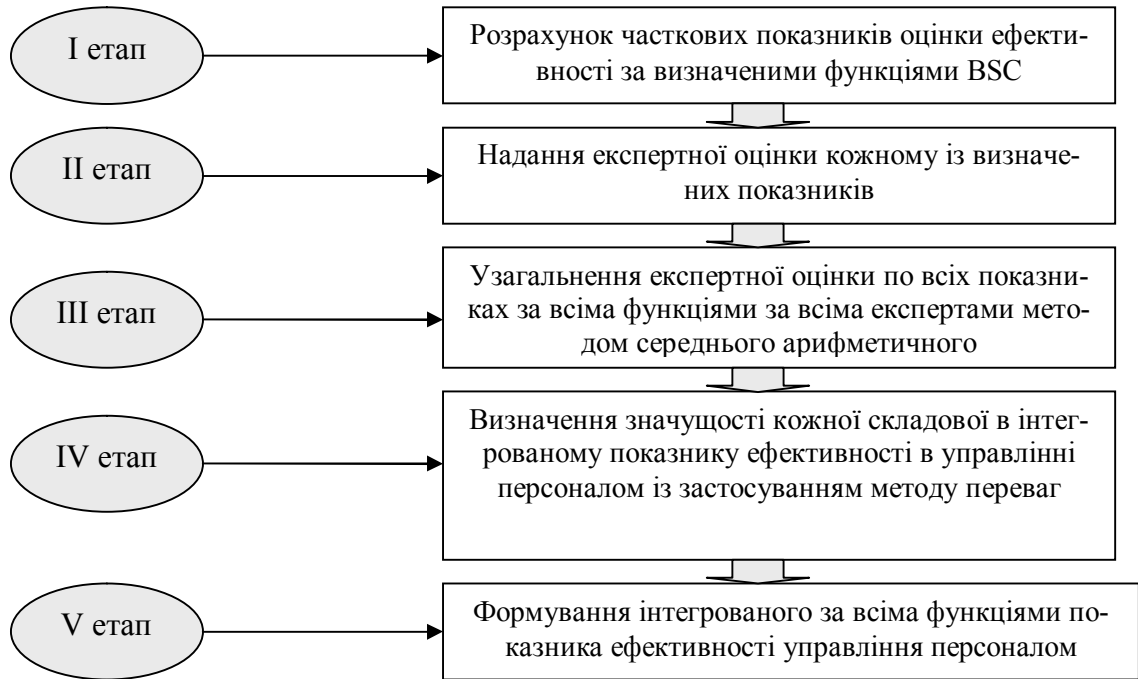


Рисунок 1 - Етапи здійснення оцінки ефективності управління персоналу кадровою службою на основі визначених функцій BSC

де  $w_{ik}$  - показник ваги відповідної функції;  $M_{ik}$  - номер і-ої ваги функції, що був визначений k-им експертом; N – кількість функцій, що оцінюються в ході дослідження.

Таблиця 1 Результати ранжування функцій експертами

Експерти Функції (F)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1) Реалізація політики управління персоналом	6	5	7	6	7	9	8	6	6	5
2) Організація праці персоналу й мотивація	7	6	7	8	9	7	8	6	6	9
3) Забезпеченість потреби в персоналі	7	7	7	6	6	8	6	8	6	8
4) Управління складом співробітників	6	5	8	5	5	5	6	8	9	5
5) Адаптація персоналу	6	5	6	4	5	4	4	5	6	7
6) Розвиток персоналу	6	6	8	5	6	5	8	7	8	6
7) Оцінка персоналу	5	6	6	9	8	5	4	7	7	5
8) Навчання персоналу	6	4	8	5	4	6	9	8	7	6
9) Розвиток корпоративної культури	4	4	6	5	5	7	6	5	5	4
Сума балів	53	48	63	53	55	56	59	60	60	55

Коефіцієнт вагомості представляє собою середньозважене значення ваги за даними всієї вибірки експертів (N), що беруть участь у дослідженні. Розраховується коефіцієнт вагомості за формулою

$$w_i = \frac{\sum_{i=1}^n w_{ik}}{N}$$

де  $w_i$  - коефіцієнт вагомості  $i$ -ої функції;  $w_{ik}$  - чисельна величина вагомості  $i$ -ої функції, яка була дана  $k$  – м експертом;  $N$  – кількість експертів, які брали участь у експертизі. Результати оцінки згруповано в табл. 2.

Таким чином, на основі використання методу переваг було розраховано коефіцієнти вагомості для кожної функції, за якими проведено оцінку ефективності управління персоналом кадровою службою підприємства.

Узагальнюючий вид інтегрованого показника ефективності ( $E_{заг}$ ) має такий вид:

$$E_{заг} = w_1 \times F_1 + w_2 \times F_2 + w_3 \times F_3 + w_4 \times F_4 + w_5 \times F_5 + w_6 \times F_6 + w_7 \times F_7 + w_8 \times F_8 + w_9 \times F_9$$

Із врахуванням розрахованих величин значущості він набуває такого виду:

$$E_{заг} = 0,116 \times F_1 + 0,131 \times F_2 + 0,123 \times F_3 + 0,109 \times F_4 + 0,093 \times F_5 + 0,115 \times F_6 + 0,111 \times F_7 + 0,111 \times F_8 + 0,091 \times F_9$$

Виходячи з проведеної експертами оцінки, інтегральний (загальний) показник ефективності управління персоналом становить:

$$E_{заг} = 0,116 \times 3,5 + 0,131 \times 1,8 + 0,123 \times 5 + 0,109 \times 3,5 + 0,093 \times 4 + 0,115 \times 3,25 + 0,111 \times 4 + 0,111 \times 3,5 + 0,091 \times 2,5 = 3,4441;$$

Таблиця 2 - Результати експертної оцінки респондентами функцій

Експерти \ Функції	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X ср
Реалізація політики управління персоналом	0,1132	0,1042	0,1111	0,1132	0,1273	0,1607	0,1356	0,1000	0,1000	0,0909	0,116
Організація праці персоналу й мотивація	0,1321	0,1250	0,1111	0,1509	0,1636	0,1250	0,1356	0,1000	0,1000	0,1636	0,131
Забезпеченість потреби в персоналі	0,1321	0,1458	0,1111	0,1132	0,1091	0,1429	0,1017	0,1333	0,1000	0,1455	0,123
Управління складом співробітників	0,1132	0,1042	0,1270	0,0943	0,0909	0,0893	0,1017	0,1333	0,1500	0,0909	0,109
Адаптація персоналу	0,1132	0,1042	0,0952	0,0755	0,0909	0,0714	0,0678	0,0833	0,1000	0,1273	0,093
Розвиток персоналу	0,1132	0,1250	0,1270	0,0943	0,1091	0,0893	0,1356	0,1167	0,1333	0,1091	0,115
Оцінка персоналу	0,0943	0,1250	0,0952	0,1698	0,1455	0,0893	0,0678	0,1167	0,1167	0,0909	0,111
Навчання персоналу	0,1132	0,0833	0,1270	0,0943	0,0727	0,1071	0,1525	0,1333	0,1167	0,1091	0,111

Розвиток корпоративної культури	0,0755	0,0833	0,0952	0,0943	0,0909	0,1250	0,1017	0,0833	0,0833	0,0727	0,091
Сума набраних балів	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

Максимальне значення інтегрального показника становитиме:

$$E_{\text{макс}} = 0,116 \times 5 + 0,131 \times 5 + 0,123 \times 5 + 0,109 \times 5 + 0,093 \times 5 + 0,115 \times 5 + 0,111 \times 5 + 0,111 \times 5 + 0,091 \times 5 = 5.$$

Відхилення розрахованого рівня ефективності від максимального можливого складає 31,11%, що свідчить про наявність недоліків в управлінні персоналом, що потребує розробки програми удосконалення за тими складовими, які мають найменше значення в порівнянні з максимальною оцінкою в 5 балів.

### **Література**

1. Видимый результат или Система сбалансированных показателей для службы персонала [Електрон. ресурс] / Е.В.Петров, А.А.Югов, О.В.Гурина // Библиотека ИНТАЛЕВ - режим доступу: [http://www.iteam.ru/publications/human/section\\_45/article\\_2708/](http://www.iteam.ru/publications/human/section_45/article_2708/)

*Суворов Ю.О.*

## **СУЧАСНЕ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Умови кризової ринкової економіки, що склалися на сьогодні в Україні, зумовили потребу в розробленні принципово нових підходів до управління персоналом з усвідомленням того, що головним резервом підприємства є працівники, а за його межами – споживачі продукції, якість якої забезпечує персонал. З урахуванням цього положення, в сучасних умовах потрібна розгорнута система кадрової роботи, яка спирається не так на організаційні методи, як на досягнення сучасної управлінської психології і проектування методик оцінки персоналу. Треба чітко уявляти собі вимоги до перспективних вакантних посад і кадрового складу, що залучається, застосовувати сучасні гнучкі системи управління тощо.

На протязі двадцяти років Україна повинна була стати досить сильною економічною державою, але проблеми, як внутрішнього, так і зовнішнього характеру не дали змоги зробити і крок вперед. Настав момент, коли вихід – це рішучий запроваджений довгостроковий стратегічний план, реалізація якого насамперед буде відбуватися на підприємствах. Господарському керівнику, менеджеру необхідно вміти зараз управляти не тільки наявними ресурсами, намагатися підвищувати продуктивність працівників, але й знати та впроваджувати різні методики по оцінці ефективності даних ресурсів, у першу чергу персоналу фірми.

Тому виникає необхідність у підвищенні ефективності системи управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки, що перебуває у глибокій кризі. Управління персоналом, як багатогранний і винятково складний процес, має свої специфічні властивості і закономірності та повинен мати системний характер і завершеність на основі комплексного вирішення кадрових проблем, запровадження нових й удосконалення наявних форм і методів роботи. Для підвищення ефективності системи управління персоналом потрібно аналізувати та враховувати специфічні кризові умови ринкової економіки в Україні. Величезну значущість для кожного підприємства незалежно від організаційно-правової форми має розроблення методики оцінки, що дає змогу визначити дійсну ситуацію на підприємстві в сфері управління персоналом, виявити слабкі позиції і надати рекомендації щодо підвищення ефективності. Сучасна наукова література пропонує низку теоретико-методологічних підходів щодо проблеми оцінки системи управління персоналом на підприємствах.

У цьому плані треба виокремити змістовні роботи В. Данюка, який пропонує авторську модель фахівця з управління персоналом і економіки праці, що є дуже актуальним в умовах становлення нових соціально-трудова відносин та формування трудового менталітету працівників. О.А. Грішнєвої та О.О. Наумової, які пропонують сучасні підходи до ефективного оцінювання працівників [1, с. 42-50; 2, с. 8-12]. Питанням формування і функціонування системи управління персоналом та ролі стратегічного управління персоналом присвячені роботи Н.Д. Лук'яниченко і І.Л. Петрової [3, с. 7-11; 4 с. 214-223].

Завданням управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки є формування виробничого поведіння співробітників, що забезпечує досягнення організаційних цілей. Бажане виробниче поведіння визначається двома основними факторами – бажанням (мотивацією) і здатністю співробітника виконати необхідні функції.

Сучасний ринок праці є структурою, що постійно змінюється, адаптується до вимог вітчизняного та міжнародного бізнес-середовища. Підвищення ступеня відкритості національної економіки, процеси міжнародної економічної інтеграції відповідним чином впливають на кон'юнктуру ринку праці на національному, регіональному, місцевому рівнях. Наслідком такого впливу є зростаюча мобільність робочої сили, інтенсифікація внутрішніх і зовнішніх міграційних потоків.

Україні треба ще вчитись і приклад вона може взяти у Японії, яка розвинула свою економіку в значній мірі завдяки унікальній системі управління. Японську систему управління можна розглядати як синтез імпортованих ідей і культурних традицій. Використовуються в Японії методи організації управлінської діяльності в умовах науково-технічного прогресу тісно переплітаються традиційні, національні і сучасні форми організації праці. Щоб зрозуміти особливості форм спільної діяльності, необхідно звернутися не тільки до загальних принципів управління, до закономірностей розвитку великого суспільного виробництва і науково-технічного прогресу, а й до історико-культурних та етнічних витоків, які наклали істотний відбиток на характер і форми організаційної управлінської



діяльності. Організаційна структура управління в японських корпораціях побудована, як правило, за лінійно-функціональним принципом: горизонтального і вертикального зв'язку. Більшість японських компаній навіть не має розробленої структурної схеми організації.

Японське суспільство можна назвати суспільством футурологів: індивіди вважають себе задоволеними тільки після того, як буде задоволена група, до якої вони себе зараховують. Фірми звичайно не хочуть задовольнятися тимчасовими сплесками доходів, а дивляться на те, як би солідніше зміцнитися на ринках збуту. Президент сталеливарної компанії «Ніппон», звертаючись до своїх менеджерів, говорив: «Ви повинні завжди прагнути до того, щоб забезпечити ваших співробітників стійким заробітком. Але головне, про що повинні пам'ятати в першу чергу - це забезпечити їх надію на майбутнє».

Система управління персоналом, яка склалась на провідних вітчизняних підприємствах під впливом запровадження прогресивних зарубіжних технологій управління персоналом та викристалізації власного досвіду, включає такі підсистеми: аналіз та планування персоналу; підбір та наймання персоналу; оцінювання персоналу; організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу; атестація і ротація кадрів; управління оплатою праці; мотивація персоналу; облік співробітників підприємства; організація трудових відносин на підприємстві; створення умов праці; соціальний розвиток; кадрова безпека.

Успіх управління персоналом визначається впливом двох основних чинників: здатність підприємства чітко визначити, яка поведінка працівників потрібна для реалізації його стратегії, і можливість застосовувати ефективні управлінські важелі для спрямування працівників на бажану поведінку. Обидва завдання однаково важливі й складні, особливо в умовах ринкової трансформації економіки. Кінцева мета роботи з управління персоналом в умовах ринкових відносин – максимальне зближення очікувань підприємства і інтересів працівника, відмова від політики мінімальних вкладень у персонал підприємства і відведення вирішальної ролі системи управління персоналом підприємства у формуванні кадрової політики і механізму її реалізації.

У ході планування розвитку нових соціально-трудових відносин на вітчизняних підприємствах слід, на наш погляд, більш повно застосовувати досвід найбільших американських і японських корпорацій у створенні партнерських взаємовідносин між роботодавцями та працівниками, заснованих на почутті взаємодовіри, повної зайнятості, причетності особистості з майбутнім організації, збагаченні змісту праці, надання права на особистий розвиток в рамках сильної корпоративної культури. Основу розвитку корпоративної культури та партнерських відносин працівників складають наступні принципи: сильні переконання, що ведуть до встановлення певних цілей; політика повної зайнятості або довічного найму; підвищення різноманітності роботи; особисте стимулювання; розвиток неспеціалізованої кар'єри; участь у прийнятті рішень; неявний контроль на основі системи цінностей; розвиток глибокої культури. Наведений перелік визнаних в ринкових умовах економічних чинників може бути успішно використаний на вітчизняних підприємствах для оцінки дієвості мо-

тивації персоналу і результативності трудової діяльності.

Російський аналітик, видатний менеджер М. Корсанов пояснив, що в ХХІ столітті кризи та сучасні проблеми стали вже нормою життя, як для бізнесу, так і для політики. Тому скрізь кризу, яка намагається зруйнувати ефективну систему управління персоналом треба діяти розумно, опираючись на досвід розвинутих країн, поступово не забуваючи про соціальну політику розвитку персоналу та науково тому, що ХХІ століття вимагає досить прогресивних стратегічних етапів рішення цих проблем.

### *Література*

1. Грішнова О.А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / О.А.Грішнова, О.О.Наумова // Формування ринкової економіки: зб. наук. робіт.- Т.2: Управління персоналом в організаціях. – К.:Вид-во КНЕУ, 2005. – с.42-50.
2. Данюк В.Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці / В.Данюк // Україна: аспекти праці. -2003. - №6. – с. 8-12.
3. Лук'янченко Н.Д. Система управління людськими ресурсами на підприємстві в сучасних умовах / Н.Д. Лук'янченко // Вісник Донецького університету. – 1998. – Вип. 2. – с. 7-11.
4. Петрова І. Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи / І.Л. Петрова // Формування ринкової економіки : зб. Наук. Праць. – Т. 2: Управління персоналом в організаціях. – К. : Вид-во КНЕУ, 2005. – с. 214-223.

*Супонина А.О., Беличенко А.Ф.*

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Цель статьи: определить проблематику управления кадровым потенциалом фирмы, понять, как добиться того, чтобы каждая фирма имела разработанную, осмысленную кадровую политику на текущий год, где, решались бы задачи: определение целевых установок по работе с сотрудниками на предстоящий год, назначение лиц, ответственных за достижение таких результатов, изыскание конкретных ресурсов (и не только финансовых, а в большей степени информационных) для решения обозначенных задач.

Простой утилитарный подход к работе кадровых служб фирмы является часто серьезной ошибкой высших руководителей фирмы. Хотя в печати появляются многочисленные статьи руководителей фирм о значимости работы с людьми, наличии у них определенных кадровых технологий, на практике это выглядит несколько по-другому.

К числу важнейших приоритетных задач фирмы следует отнести программу организационного развития подразделений фирмы, особенно вновь созданных. Проблема заключается в том, что практически не решаются на фирмах задачи постановки перед подразделениями конкретных целей, в том числе и по окупаемости затрат на создание таких ячеек и своевременного «лечения» таких

подразделений, если задачи не выполняются за отведенный промежуток времени. Речь, таким образом, идет об организационном развитии подразделений, где 80% всех проблем – кадровые проблемы: состав сотрудников, их квалификация и мотивация, уровень руководящих кадров. Задачи высшего руководства – видеть эту проблему и решать ее современными эффективными способами. Еще одна проблема высшего руководства – наличие и работа критериев успешной кадровой деятельности. Следует четко определить, что является показателем успешной кадровой работы как и кем, в какие сроки это все оценивается, главное, каким образом оценивается влияние проводимой кадровой работы на конечные показатели деятельности фирмы. Иногда за внешним благополучием фирмы кроется равнодушие сотрудников, их безинициативность и формализм. Решения здесь существуют, важно определиться в постановке такой задачи и найти соответствующие рычаги организации и контроля. [1, с. 1-5]

Выделим практические способы улучшения эффективности управления трудовыми ресурсами. При этом рассмотрим возможные способы улучшения эффективности управления трудовыми ресурсами. На основе проведенного исследования выделить их можно в пять относительно самостоятельных направлений:

1. Материальное стимулирование.
2. Улучшение качества рабочей силы.
3. Совершенствование организации труда.
4. Вовлечение персонала в процесс управления.
5. Не денежное стимулирование.

Первое направление отражает роль мотивационного механизма оплаты труда в системе повышения производительности труда.

Размер заработной платы имеет ныне для рабочих важнейшее значение. Требования к размеру заработка стали менее дифференцированными и относительно снизились. Оно включает в качестве элементов совершенствование системы заработной платы, предоставление возможности персоналу участвовать в собственности и прибыли предприятия.

К числу существенных факторов, влияющих, по мнению рабочих, на размер их заработной платы, относятся взаимоотношения с руководством. В основе возникновения в сознании рабочих феномена связи между размером зарплаты и отношениями с руководством могут лежать:

- недостатки в организации труда и заработной платы;
- недостаточное информированность рабочих о порядке начисления зарплаты;
- правилах применения штрафных санкций за некачественную работу. [2, 191-226]

Все это приводит к восприятию подобного рода мер как несправедливых, ставящих оценку их труда в зависимость от произвола руководства. С другой стороны отсутствие нормативно структурированных отношений руководства к подчиненным на предприятии, что способствует их нестабильности, усилению чувств неуверенности.

Безусловно, мотивационному механизму оплаты труда отводится большая роль, но постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует как поддержанию трудовой активности на должном уровне, так и росту производительности труда. Применение этого метода может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. В конечном итоге происходит определенное наложение или привыкание к этому виду воздействия. Одностороннее воздействие на работников лишь денежными методами не может привести к долговечному подъему производительности труда. Потребности постоянно меняются, поэтому нельзя рассчитывать, что мотивация, которая сработала один раз, окажется эффективной и в дальнейшем. С развитием личности расширяются возможности, потребности в самовыражении. Таким образом, процесс мотивации путем удовлетворения потребностей бесконечен.

Следующее направление улучшения эффективности управления трудовыми ресурсами - это совершенствование организации труда. Оно содержит: постановку целей, расширения трудовых функций, обогащения труда, производственную ротацию, применение гибких графиков, улучшению условий труда, исследование времени, затрачиваемого работником на выполнение работы, темп работы, усиление обратной связи.

Постановка целей предполагает, что правильно поставленная цель путем формирования ориентации на ее достижение служит мотивирующим средством для работника.

Следует отличать еще одну сторону этой проблемы - низкая трудовая культура самих работников. Длительное время, работая в неудовлетворительных санитарно-гигиенических условиях, человек не умеет, да и не хочет правильно организовывать свое рабочее место. В последнее время на наших передовых предприятиях в качестве эксперимента стали внедряться японские методы управления производительности, одним из которых является повышение культуры производства. Соблюдение пяти принципов работы является одним из элементов трудовой морали:

- Ликвидировать ненужные предметы на рабочих местах
- Правильно располагать и хранить нужные предметы
- Постоянно поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте
- Постоянная готовность рабочего места к проведению работы
- Усвоить дисциплину и соблюдать перечисленные принципы.

Состояние рабочего места оценивается ежедневно при проверке глобальной оценки на соответствии его содержания указанным правилам. Рабочие прямо заинтересованы в постоянном поддержании в хорошем состоянии своего места, так как в этом случае увеличивается премиальная часть его заработка. Применение такой системы позволяет повысить уровень культуры производства и способствует росту производительности труда.

Идеальная работа должна:

- иметь цель, т.е. приводить к определенному результату;
- оцениваться сослуживцами как важная и заслуживающая быть выполненной;

- давать возможность служащему принимать решения, необходимые для ее выполнения, т.е. должна быть автономия (в установленных пределах);
- обеспечивать обратную связь с работником, оцениваться в зависимости от эффективности его труда;
- приносить справедливое с точки зрения работника вознаграждение.

Спроектированная в соответствии с этими принципами работа обеспечивает внутреннее удовлетворение. Это очень мощный мотивационный фактор, который стимулирует качественное выполнение работы, а так же, по закону возвышения потребностей, стимулирует к выполнению более сложной работы. Таким образом, необходимо научиться начальникам отдела или цеха управлению людьми, взаимодействовать с кадровой службой по техническим кадровым вопросам, прямому ведению руководителями подразделений таких кадровых приемов, как оценка работы сотрудников, приемы их мотивации, корпоративного обучения (в части подразделений).

### ***Література***

1. Чижов Н. А. «Управление персоналом», 2001г.
2. Истомина О.Н., Фирова И.П., Глазов М.М. «Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента». Андреевский издательский дом, 2007.

*Табачкова Н.А., Берковська Т.Ю.*

## **МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ**

В рамках формування сучасної економіки України надзвичайно актуальною є проблема зайнятості населення. Проблема безробіття тягне за собою низку похідних проблем, зокрема скорочення робочих місць та виробництва, знецінення національної валюти. Дана проблема потребує пошуку як традиційних шляхів зниження рівня безробіття так і альтернативних, що дасть змогу підвищити зайнятість населення, оптимізувати кількість працівників на підприємстві та знизити витрати працедавця на персонал і виконання окремих бізнес-процесів.

Проблеми ринку праці та безробіття вивчали Р.Барр, А.Сміт, А.Маршал вивченням причин безробіття займалися Дж.М.Кейнс, К.Маркс, А.Оукен, а також вітчизняні економісти Д.П.Богиня С.І.Бандур, К.І. Бондар.

Безробіття - це соціально-економічне явище, коли частина економічно активного населення не може реалізувати свої здібності до праці (робочу силу). Крім того, безробіття прийнято розглядати і як складне соціально - економічне явище, при якому значна частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони могли б виконувати.

Досить вагомим є економічні наслідки безробіття. Дослідження показали, що безробіття призводить до зменшення обсягу виробництва (ВВП). Ці два тісно взаємопов'язані явища знайшли своє відображення в „законі Оукена”. Згідно

з цим законом перевищення фактичного рівня безробіття над природним на 1 % призводить до відставання реального ВВП від потенційного приблизно на рівні 2,5 - 3 % . Безробіття, зменшуючи обсяги ВВП, призводить до скорочення податкових надходжень держави (пов'язано зі скороченням бази оподаткування). Крім того, безробіття збільшує витрати держави на соціальний захист незайнятого населення. Воно також супроводжується масовою дискваліфікацією і перекваліфікацією працівників і навіть їх міграцію та в окремих випадках еміграцію. Одним із принципів соціально орієнтованої ринкової економіки є свобода вибору працівниками роду діяльності й місця роботи, то в кожний певний момент частина працівників знаходяться в стані зміни роботи. Частина з них працевлаштовується, в цей час інші тимчасово залишають роботу, але в цілому цей вид безробіття залишається. Він називається фрикційним , тому що відображає "неповороткість" ринку праці у зведенні вакантних робочих місць і здобувачів роботи. Оскільки ініціатива звільнення в цьому випадку іде від працівників, фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним, оскільки більшість працівників шукають і знаходять вище оплачувану і продуктивнішу роботу, що і підвищує їхній добробут, і збільшує користь для суспільства.

Рівень структурного і фрикційного безробіття разом, за визнанням більшості економістів, складає природний рівень безробіття. Природний рівень безробіття — це той мінімальний рівень в цьому суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає поняттю повної зайнятості. Його рівень постійно зростає в розвинених країнах, оскільки загальний високий рівень життя дає працівникам більше економічної свободи, включаючи і можливість довше перенавчатися або міняти роботу. На сьогодні цей рівень коливається в різних країнах від 3 до 7 %.[3]

В умовах економічного спаду, а особливо в час кризи, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, виробництво згортається, похідний від сукупного попит на працю різко скорочується, а пропозиція праці значно збільшується в результаті падіння рівня життя населення. В таких умовах швидко зростає безробіття, зумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх, бажаних працювати. Цей вид безробіття називається кон'юнктурним, або циклічним, оскільки він викликаний зміною економічної кон'юнктури, кризовою фазою економічного циклу. У періоди економічних криз рівень циклічного безробіття нерідко перевищує 10 %, що перетворює його на найстрашнішу соціально-економічну проблему, яка може спричинити непередбачувані соціально-політичні зміни. Для зменшення негативних наслідків циклічного безробіття необхідне прийняття і виконання спеціальних програм забезпечення зайнятості населення, які фінансуються державою.

Важливою проблемою зайнятості в Україні є приховане безробіття , яке досягло найвищого рівня в перше десятиріччя перехідного періоду. Кількісно приховане безробіття означає чисельність працівників, які стали непотрібними у зв'язку із спадом виробництва або структурними змінами в ньому, але продовжують формально вважатися зайнятими, і які або при покращанні економічної кон'юнктури будуть (готові) працювати ефективно, або повинні бути вивільнені.

Приховане безробіття існує в таких формах:

- надлишкова чисельність працівників, які одержують повну заробітну плату;
- утримання на підприємстві осіб, що працюють на умовах неповного робочого часу, отримують відповідну неповну зарплату, бажають працювати повний час, але з причини скорочення виробництва не мають такої можливості;
- оформлення певній частині працівників відпусток без збереження або з частковим збереженням заробітної плати;
- наявність цілоденних і внутрішньо змінних простоїв з організаційно-технічних причин

Різновидом прихованого безробіття є часткове безробіття, що виникає в результаті зменшення попиту на продукцію підприємства і відповідне скорочення виробництва. Якщо при такому скороченні роботодавець намагається зберегти трудовий колектив, сподіваючись на покращання економічної кон'юнктури в недалекому майбутньому, він скорочує тривалість робочого дня (тижня) для всіх працюючих, не звільняючи персонал. Вирішити цю проблему можна, якщо офіційно визнати часткове безробіття, і, відповідно, виплачувати частковим безробітним допомогу в зв'язку із втратою частини заробітку. Виплата такої допомоги передбачена Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття".[4]

Реалізація механізмів державного регулювання зайнятості передбачає використання низки методів : правових, соціально – психологічних . адміністративних, економічних, організаційних.

Правові методи державного регулювання зайнятості представлені законодавчими і нормативними актами, які регламентують основні положення в сфері зайнятості населення (в тому числі і міжнародні, які ратифіковані в установленому порядку). Головними чинниками правового регулювання зайнятості населення в Україні є: Конституція України, Закони України "Про зайнятість населення", „Про загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття", Державна, регіональні, територіальні та галузеві програми зайнятості населення. Закон України " Про зайнятість населення " визначає категорії зайнятості, права громадян у виборі виду діяльності, механізми формування і використання фонду сприяння зайнятості, загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.[1. С45]

Адміністративні методи державного регулювання зайнятості - це інструменти прямого впливу держави на зайнятість населення, представленні у формі наказів, розпоряджень, постанов, які дозволяють, забороняють, обмежують чи нормують окремі напрямки діяльності у сфері зайнятості .[1. С49] Застосування економічних методів державного регулювання зайнятості дає змогу створити економічні умови, які спонукають суб'єктів ринку праці діяти в необхідному для держави напрямі, що обумовлює вирішення певних проблем. До основних інструментів економічного впливу на зайнятість належать: фінансування, грошово - кредитна політика, фіскальна політика, політика оплати праці.

Дослідження показали, що головною причиною звільнення за особистим бажанням є низька заробітна плата. Збільшення заробітної плати сприяє поси-

ленню мотиваційних чинників до праці й підвищує її роль у відтворенні робочої сили. Держава здійснює регулювання оплати праці шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати. Для підвищення заробітної плати одним із заходів є вдосконалення системи оподаткування, нарахувань на заробітну плату.

Варто виділити соціально - психологічні методи впливу на зайнятість і на функціонування ринку праці .В результаті застосування цих методів можна досягнути таких напрямків корегування відносин у сфері зайнятості, як формування ефективної мотивації до праці підлітків та молоді, розвиток традицій та формування і підтримка у населення певних позитивних переконань, розвиток духовних цінностей, моральних позицій, психологічних настанов до активної трудової діяльності .

Прикладами використання соціально - психологічних методів є орієнтація суб'єктів ринку праці на цілі та пріоритети державних макроекономічних планів (програм); заклики державних органів до підприємців, бізнесменів, профспілок щодо збереження наявних та створення нових робочих місць. Ефективність соціально - психологічних методів залежить від їх належної організації і міри довіри людей до держави.

Напрямки регулювання безробіття лежать у площині трьох соціальних інститутів — держави, роботодавця та найманого працівника. Тобто виходячи із сучасних реалій, конкретні заходи мають бути гнучкими, досить різноманітними та мати економічний і соціальний ефект. Саме такий підхід потрібно покласти в основу подальшої парадигми розвитку і регулювання соціально- трудових відносин. Усі заходи з регулювання безробіття мають сприяти підвищенню ефективності формування і використання людського капіталу в умовах інноваційно-інституціональних змін. Умовами успішної реалізації визначених заходів з обмеження безробіття є: поступове нарощування обсягів виробництва; сприяння внутрішньому та зовнішньому інвестуванню; збільшення державних витрат на стимулювання зростання виробництва; комплексне застосування заходів з обмеження безробіття на усіх рівнях управління; надання пріоритетної ролі заходам з попередження безробіття; посилення значення спеціальних інститутів, покликаних реалізовувати напрямки державної політики зайнятості на усіх рівнях; налагодження зв'язків та запозичення досвіду відповідних організацій близького та далекого зарубіжжя з питань регулювання безробіття; підвищення рівня підготовки та мотивації праці працівників Державної служби зайнятості; створення спеціальних закладів з підготовки фахівців для роботи у сфері регулювання зайнятості та безробіття.

### **Література**

1. Безтелесна Л.І., Юрчик Г.М. Державне регулювання зайнятості:-Підручник:-Рівне НУВГП,- 2006.- 201с.;
2. Богиня Д.П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. – К.: “Знання-Прес”, 2000.- 313с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносин: Підручник.- К.: Знання, 2004. – 535с.



4. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-III
5. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія.– К.: КНЕУ, 2003.– 230 с.
6. Левчук Г.В. –Стаття : «Сучасні проблеми тенденції та аналіз безробіття в Україні»
7. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносин: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432с.

*Табачкова Н.А., Олійник Н.І.*

## **СУЧАСНА ДЕМОГРАФІЧНА СИТУАЦІЯ В УКРАЇНІ**

Природною основою демографічного стану в Україні є народонаселення. Роль його як основи суспільного виробництва полягає в тому, що воно виступає споживачем матеріальних благ і тим самим зумовлює розвиток насамперед галузей, які орієнтуються на споживача. Однак найважливішою характерною рисою народонаселення є те, що воно є природною основою формування трудових ресурсів, найголовнішого елемента продуктивних сил, які відіграють вирішальну роль як фактор розміщення трудомістких галузей господарства. Чисельність населення, його динаміка і віково-статеву структуру є найважливішими показниками демографічної характеристики народонаселення. Найважливішим фактором динаміки загальної чисельності населення України є його природний рух. Зниження природного приросту спричиняє деформацію вікової структури населення, зумовлює зниження природного приросту трудових ресурсів. "Старіння" населення призводить до збільшення економічного навантаження на працездатних, труднощів у формуванні трудових ресурсів, забезпеченні народного господарства робочою силою. На жаль, для нашої країни поняття «приріст» в прямому його розумінні є застарілим і недосяжним. Чисельність населення України зменшується з кожним роком і всі заходи держави щодо її втримання або підвищення результатів не дали.

«Ще 100 років тому демографічні процеси привертали увагу лише спеціалістів, однак зараз статистичні дані, які стосуються демографічної ситуації на планеті — у центрі уваги і міжнародних організацій, і урядів країн, і широких кіл громадськості. XX століття стало століттям стрімкого зниження смертності і збільшення тривалості життя в усьому світі, що стало причиною швидкого зростання чисельності населення, а у другій половині XX століття це зростання, за словами експертів, набуло «лавиноподібного характеру». Максимальні темпи зростання чисельності населення спостерігались у 60-тих роках, однак в останні три десятиліття минулого століття вони уповільнились, хоча й залишались високими.» [3]

Щодо нашої країни, починаючи з 1994р. і до сьогодні чисельність її населення постійно скорочується. За останні роки в Україні покращились деякі демографічні показники: підвищилася народжуваність та, хоч і повільно, почала

знижуватися смертність. У 2010 році продовжився процес скорочення чисельності населення України, хоча темпи цього скорочення поступово уповільнюються. На 01.01.2011 року чисельність населення країни дорівнювала 45598,2 тис. осіб, тобто за 2010 рік населення зменшилось на 184,4 тис. осіб (за 2009 рік — на 194,2 тис.). На 200,5 тис. населення зменшилось за рахунок депопуляції (перевищення кількості померлих над кількістю народжених), однак за рахунок позитивного сальдо міграції зросло на 16,1 тис. осіб. В Україні у 2010 році народилось 497,7 тис. дітей: це на 112,6 тис. більше, ніж у 2000 році, однак на 159,5 тис. менше, ніж у 1990 році. Сумарний коефіцієнт народжуваності у 2010 році дорівнював 1,44, у тому числі у містах — 1,29, у сільській місцевості — 1,77. Що ж до смертності, то загальний коефіцієнт смертності у 2010 році дорівнював 15,2% проти 15,3% 2009 року, тобто продовжується зниження рівня смертності, хоча і дуже повільно.

Загалом демографічна ситуація в Україні залишається критичною. Рідко коли побачиш сім'ю з трьома дітьми. Демографи стурбовані тим, що кількість працездатного населення почне зменшуватися, враховуючи щорічне зниження народжуваності протягом тривалого періоду.

«Основними проблемами погіршення демографічної ситуації в Україні є зниження показника народжуваності і збільшення показника смертності, скорочення тривалості життя і загальне старіння населення. Названі тенденції вплинули на кількісно-якісний склад трудового потенціалу, продуктивність суспільної праці. Економічні та соціальні проблеми спричинили безробіття, поширення нелегальної трудової діяльності, зниження національного інтелектуального та освітнього потенціалу, значне розшарування населення за рівнем доходів.

Стан здоров'я населення України характеризується значною поширеністю хронічних хвороб та соціально небезпечних захворювань. Високими залишаються рівні інвалідності та смертності при короткій середній тривалості життя.» [4]

Захворюваність населення можна вважати найчутливішим показником, що характеризує вплив середовища на людину. При цьому первинна захворюваність визначається на основі лише вперше зареєстрованих випадків хвороби протягом року, а під час загальної (хворобливості, розповсюдженості) враховуються всі хворі, виявлені на момент обліку. Статистичні показники захворюваності не завжди є достовірними та співставним. Показники смертності, навпаки, вважаються більш точними, вони ґрунтуються на випадках смерті кожної окремої особи, що обов'язково реєструються, причому за єдиною міжнародною класифікацією. На стан здоров'я також впливає забруднене навколишнє середовище, куріння не тільки дорослих, але й дітей, вживання алкоголю та наркотиків.

«Не сприяє розв'язанню проблем у сфері охорони здоров'я й відсутність належного моніторингу за станом генофонду, рівнем популяційного імунітету населення, циркуляцією збудників інфекційних хвороб. Сучасна система охорони здоров'я в Україні спрямована більше на лікування, ніж на профілактику захворювань і пропаганду здорового способу життя. Як наслі-

док, за останні п'ять років кількість захворювань і смертність у більшості класів хвороб зростають.» [4]

Скоро картина мінятиметься, оскільки на пенсію вийде покоління тих, що народилися в післявоєнний підйом, чисельність працездатного населення скорочуватиметься, і навантаження на пенсійну систему знову зростатиме. Не можна також забувати і про велику кількість українців, що працюють за кордоном, багато хто не просто заробляє гроші, а шукають можливості залишитися там жити назавжди і перевезти туди свою сім'ю.

«Збільшення соціальних витрат 2012-2020 рр. може дуже боляче ударити по всіх секторах економіки нашої країни, і можна не сподіватися на швидкий вихід з кризи і повернення до минулих позицій приросту. Навіть якщо держава почне проводити політику стимулювання народжуваності, реальні позитивні показники можна чекати лише після 2020 року. Зараз у нас є вихід лише в не зовсім популярній пенсійній реформі. Достатні економічні преференції для інвесторів могли б сприяти залученню робочої сили. На жаль, на цьому терені ми конкуруватимемо з Росією.

Емігранти з Африки або бідних країн Азії, могли б підтримати економічне зростання, але з іншого боку наше суспільство до цього не зовсім готове, на цьому ґрунті можливі міжетнічні конфлікти.» [2]

Отже, якщо порівнювати теперішній демографічний стан з минулим, то можна побачити незначні зміни, що проявляються у зростанні народжуваності та зменшенні смертності. Спостерігаються певні позитивні тенденції, які дають надію на її поступове покращення. Починаючи з 2002 року, в Україні спостерігається тенденція до зростання рівня народжуваності. Сумарний коефіцієнт народжуваності у 2010 році дорівнював 1,44, а це середньоєвропейський рівень. Цей показник нижчий у більшості країн Південної Європи, а також у Німеччині, Польщі. Останні роки спостерігається позитивна тенденція до зниження рівня смертності населення, особливо «вдалим» був 2009 рік: середня тривалість життя чоловіків в Україні зросла на два роки за рахунок зменшення смертності від серцево-судинних захворювань і зовнішніх дій.

«За підсумками II кв. 2011 р. народжуваність перевищила смертність одразу в 4 регіонах України. Зокрема, у Волинській обл. — на 1%, у Закарпатській обл. — на 3%, у Києві — на 3,5%, у Рівненській обл. — на 4%. При цьому показник смертності в Україні все ще перевищує такий народжуваності. У 2010 р. перший із них становив 34%, а в I півріччя 2011 р. — 32%.» [1] Отже, можна зробити висновок, що хоч Україна і продовжує втрачати населення, та темпи зниження його чисельності щорічно зменшуються, тобто демографічна ситуація поступово покращується. Це стало можливим завдяки правильній політиці держави та прийняття закону про виплату грошових коштів при народженні дитини. Таким чином, для поліпшення демографічної ситуації необхідно спрямувати соціально-економічну політику на розв'язання найгостріших проблем сім'ї: стимулювання народжуваності, підвищення медичного обслуговування, посилення охорони та оплати праці, поліпшення побутових умов і впровадження здорового способу життя, створення широкої мережі державних та недержавних

служб соціальної допомоги. Уряд повинен забезпечити належне фінансування програм розвитку пріоритетних видів економічної діяльності, сприяти створенню умов для подальшого розвитку малого і середнього підприємництва та удосконалення законодавства з метою зменшення надмірного державного втручання у сферу підприємництва, опрацювати питання щодо впровадження "сімейних" принципів оподаткування доходів фізичних осіб, надання сім'ям з двома і більше дітьми податкових пільг, розмір яких повинен збільшуватись з появою кожної наступної дитини.

### *Література*

1. За матеріалами [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua); [www.minjust.gov.ua](http://www.minjust.gov.ua)
2. Мицик М.: «Демографічна ситуація в Україні: сумні перспективи».-2011р.
3. Миколюк О., «День». « Чи є в Україні люди головною цінністю? Про позитивні тенденції в демографії України, які вже зафіксували статистики і про те, як держава готується до перепису населення».- 2011р.
4. Ради національної безпеки і оборони України: «Про стан соціально-демографічної ситуації, охорони здоров'я і ринку праці в Україні».- 2011р.

*Табачкова Н.А., Рак Ю.І.*

## **БОРОТЬБА З БІДНІСТЮ В УКРАЇНІ – ЗАПОРУКА ДОБРОБУТУ СУСПІЛЬСТВА**

Останнім часом питання входження України до об'єднаної Європи є одним з найактуальніших. Про це безперервно говорять політики та економісти. Але для співпраці з ЄС існує ряд чинників, зокрема соціальних, що без сумніву впливають на інтеграційні процеси. Перш за все, це стосується проблем бідності в Україні, адже, (як часто жартують) щоб наздогнати Європу за рівнем добробуту, потрібно спочатку наздогнати її за рівнем бідності. Бідність суспільства – основне гальмо на шляху його розвитку і прогресу, і які б плани соціально – економічного розвитку не будувала влада, як би не прагнула зайняти гідне місце в світовій ієрархії, без вирішення цієї гострої проблеми плани так і залишаються тільки планами [1, с.4].

Питаннями бідності в Україні займаються Лібанова Елла Марленівна - доктор економічних наук, науковець у галузі соціоекономіки, демографії та економіки праці, академік Національної академії наук України, Паніотто Володимир Ілліч - доктор філософських наук, професор Національного університету "Києво-Могилянська академія", генеральний директор Київського міжнародного інституту соціології, Панькова Оксана Володимирівна – кандидат соціологічних наук, старший науковий співробітник Інституту економіки промисловості НАН України, Макеєв Сергій Олексійович – доктор соціологічних наук, професор, завідувач відділу соціальних структур Інституту соціології НАН України та ін. [2].

Систематичне дослідження проблеми бідності провів уперше Бенджамін Сібом Роунтрі: йому ж і належить перше формальне означення бідності, для чого він ввів концепцію кошика базових продуктів. Кожен, хто не міг дозволити собі придбати цей кошик, вважався бідним. Результати його дворічного дослідження у Нью-Йорку в 1901 році було опубліковано під назвою «Бідність. Дослідження життя у місті» [3].

Сьогодні поняття бідності у кожній країні трактується по-різному, але всюди воно відносне. Термін "бідність" означає такий стан людини (сім'ї, домогосподарства), який унеможлиблює внаслідок нестачі коштів підтримувати спосіб життя, притаманний конкретному суспільству в конкретний період часу [4]. За міжнародними оцінками бідність розподіляється на "злиденну", "абсолютну" та "відносну".

Під злиденною бідністю розуміється такий стан людини, за якого вона не може собі придбати найменший продовольчий кошик, який би забезпечував її фізіологічне існування.

До речі, з 1950 року обчислення цього показника бідності у розвинутих країнах припинилось, оскільки соціальний захист громадян у цих країнах досяг такої величини, що кожна людина вже не мала проблем з харчуванням. З того моменту було введено поняття "споживчий кошик", у склад якого увійшли не тільки набір фізіологічно необхідних продуктів харчування, а й набір необхідних для існування непродовольчих та побутових предметів.

За даними Держкомстату України споживчий кошик в Україні, запропонований владою у 2010 р., становив 1569 грн. (\$196 США). Пересічні українці оцінили його в 3580 грн. (\$447 США), а експерти ООН – у \$500 США [5]. На основі споживчого кошику розраховали прожитковий мінімум (**Прожитковий мінімум** - вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [6]), який і став межею бідності в Україні. При цьому ця межа для різних груп країн, в залежності від рівня розвитку людського потенціалу, розраховується за різними методиками. У багатьох країнах величина прожиткового мінімуму дорівнює мінімальній заробітній платі (**Мінімальна заробітна плата** - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт) [7]. У 2009 році до цих країн приєдналася Україна [8]. Щоб порівняти місячну заробітну плату в Європі, яка є показником бідності, з цим показником в Україні (в Україні цей показник становить на кінець 2010 р. – 922 грн. (92 Євро), наведемо відповідну таблицю. За міжнародними критеріями бідності, межею бідності є \$2 USA добових витрат на одну особу або \$60 USA на місяць. А межею злиденності є \$1,25 USA добових витрат на одну особу або \$38 USA на місяць.

Так, в ЄС бідними вважаються люди, дохід яких становить менше 60% від середнього показника в країні. При цьому також враховуються усі соціальні ви-

плати. Розглядаючи питання бідності, слід зазначити, що досить значна різниця доходів найбагатших і найбідніших прошарків населення України свідчить про існування супутньої проблеми створення панівного середнього класу в Україні[10].

Таблиця 1.- Місячна зарплата в Європі, яка є показником бідності, євро [5]

Люксембург	1545
Данія	1208
Ірландія	1146
Велика Британія	1093
Швеція	1014
Фінляндія	983
Нідерланди	974
Австрія	950
Німеччина	912
Росія	133
Болгарія	108
Румунія	97

Таблиця 2.- Відсоток бідних людей у Європі, % [9].

Ісландія	10
Норвегія	11
Швеція	12
Ірландія	16
Данія	12
Литва	20
Латвія	26
Росія	70
Нідерланди	11
Німеччина	15
Польща	17
Бельгія	15
Чехія	9
Словаччина	11
Україна	78
Румунія	23
Болгарія	21
Португалія	18
Іспанія	20
Греція	20
Кіпр	16

Таблиця 3.- Різниця доходів найбагатших і найбідніших прошарків населення (Співвідношення валових доходів 10% найбагатших до 10% найбідніших жителів країни) [5]

Бразилія	57,8
Аргентина	34,5

Молдова	20
Росія	16,8
Грузія	15,4
Велика Британія	1,8
США	13
Латвія	12
Естонія, Литва	10
Україна	9
Казахстан	8,5
Австрія	6,9
Норвегія	6,1
Японія	4,5

Рівень абсолютної бідності в тій чи іншій країні постійно обчислюється Світовим банком. [2]. Абсолютна бідність визначається відношенням до межі бідності, яка за міжнародними критеріями складає для країн, які розвиваються, близько \$2 США витрат на добу.

Відносна бідність вимірюється шляхом зіставлення середнього доходу на одного українця і кількості людей, дохід яких складає менше половини цієї цифри. В результаті визначається кількість відносно бідних громадян. В Україні відносна бідність знаходиться на рівні 27-28% [2].

Поряд з поняттям бідності Європейське статистичне агентство визначає поняття злиденності, як відсутність хоча б трьох з дев'яти матеріальних благ: можливість оплатити непередбачені витрати й тиждень відпустки в іншому місці хоча б раз на рік; підтримка житла з адекватною для проживання температурою; відсутність затримки платежів за житло, комунальні послуги і т.п.; можливість харчуватись м'ясом, птицею, рибою хоча б через день; наявність пральної машини, телевізора, телефону чи автомобілю [12].

Якою ж сьогодні є бідність в Україні? За даними європейської соціологічної служби "Єврбарометр", за межею бідності – знаходяться близько 78% населення України.

За дослідженням, яке провів Інститут соціології НАНУ, жебраками себе рахують 5,7% українців. Більш всього убогих – 8,4%, в селах. Серед киян таких 7,0%, а в маленьких містах – 5,5%.

Найбільше піддані бідності сім'ї, які мають дітей - 33,1%; багатодітні сім'ї - 76,4%; сім'ї з подвійним навантаженням - де є діти і безробітні - 26,4%; а також сім'ї, в яких є і безробітні, і зайняті.

Українська бідність має свої стандарти та ознаки, до яких можна віднести передусім такі: відсутність роботи, як джерела існування; відсутність належних умов життя; низька якість харчування і високий відсоток витрат доходів сімей на харчування; неможливість користування платними медичними та освітянськими послугами; низька професійно-освітня підготовка та коротке життя. Бідність є наслідком багатьох взаємозалежних соціальних факторів, серед яких:

- економічні - падіння доходів населення, низька заробітна плата, безробіття;
- соціальні - інвалідність, старість, хвороби, дитяча бездоглядність;
- демографічні - неповні родини, молодь і старше покоління зі слабкими позиціями на ринку праці [13]. Не дивлячись на те, що 2010 рік у Європі оголо-

шено Роком боротьби з бідністю та соціальною незахищеністю, стан боротьби з бідністю тільки погіршився. Провиною цьому стала економічна криза, яка й досить суттєво впливає на економічний стан не тільки країн Європи. У 2010 році в Україні закінчилася програма з подолання бідності, і аналогічного документу на наступні 10 років поки немає [14].

Оскільки проблема бідності існує і загострюється, то її як і всі інші соціально-економічні проблеми треба вирішувати якнайшвидше. По-перше, треба звернути увагу на тіньовий сектор економіки, що є у великій мірі винуватцем зростання цін на продовольчі товари, а в результаті – незадовільної величини споживчого кошику; необхідно розробити систему заходів щодо питання низької пенсії та заробітної плати; монополізувати державою природні ресурси, стратегічні об'єкти у паливно-енергетичному комплексі, що стане стабільним і гарантованим джерелом поповнення і формування державного бюджету. Нашій країні слід прагнути до самостійного заробітку шляхом невпинного розвитку власного матеріального виробництва, докорінних змін в організації роботи, системі управління персоналом, підвищення фінансової стабільності підприємств, вдосконалення інноваційної діяльності (як це робили більшість країн в час переходу від однієї до іншої формації і пережили фазу бідності), а не до запозичень у сусідів. До речі, приріст державного боргу за 2008, 2009 та 2010 роки становить більш як по 100 млрд.грн. Необхідно за рахунок власних ресурсів людського, технічного, природного потенціалу формувати внутрішню політику, спрямовану на розвиток високотехнологічного виробництва, здатного виробляти конкурентоспроможну продукцію, що заслуговує як на внутрішнє споживання, так і на експортний попит.

Вирішення проблеми бідності в Україні на сьогодні є одним з найпріоритетніших і найневідкладніших завдань. Адже однією із головних ознак самодостатньої цивілізованої, духовно багатой і культурно розвиненої держави є соціальний і матеріальний стан її народу, рівень його проживання, його достатки, реальні доходи та здатність до саморозвитку і прогресу.

### **Література**

1. В.Симоненко Бідність суспільства – основне гальмо на шляху його розвитку. «Економіст» №5, травень, 2011.
2. <http://news.finance.ua>
3. <http://uk.wikipedia.org>.
4. <http://cpsr.org.ua> .
5. <http://zet.in.ua>
6. Ст. 1 Закону України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" від 5 жовтня 2000 року №2017
7. Ст. 3 Закону України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 року №108/95-ВР )
- 8 ЗУ "Про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2009 рік" від 06.11.2009 № 1715-VI
9. "Євробарометр" Європейська соціологічна служба, дані ООН, 2010 р.



10. [http://dt.ua/ECONOMICS/golovna\\_meta\\_\\_zбудuvati\\_v\\_ukrayini\\_suspilstvo\\_z\\_pnivnim\\_serednim\\_klasom](http://dt.ua/ECONOMICS/golovna_meta__zбудuvati_v_ukrayini_suspilstvo_z_pnivnim_serednim_klasom)
- 11 <http://mojazarplata.com.ua>
- 12 <http://expert.ru>
13. А.Юхимчук, народний депутат України 2-го скликання «Чому бідні... ??!» «Голос України» № 51, 22 березня 2011 року ( <http://www.ac-rada.gov.ua>)
14. <http://bурyn.at.ua>.

*Чеснокова А.І.*

## **ВИКОРИСТАННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Електронне (дистанційне) навчання – це навчання з цілеспрямованим і структурованим використанням комп'ютерних технологій, інтеграція навчальних методик та Інтернет – технологій.

Система дистанційного навчання є програмним комплексом і має обширні можливості інтеграції з іншими електронними системами (система управління талантами, оцінки персоналу, управління знаннями, обміну знаннями). Дана система є елементом корпоративної системи навчання персоналу і підкоряється цілям і завданням, сформульованим в ній [1].

Вагомий внесок в вивчення питань, пов'язаних з використанням дистанційного навчання в Україні внесли такі вчені, як А. І. Евсеев, В.І. Луценко, С.Н. Філоненко та ін. Однак питання пов'язані з використанням його в системі управління персоналом були висвітлені недостатньо повно. Особливу актуальність дистанційне навчання набуває в Україні з причини гострої потреби в масовій підготовці і перепідготовці кадрів, здатних ефективно працювати в умовах ринкової економіки. Ця проблема дійсно існує і вимагає швидкого рішення, від якого зрештою залежатиме майбутнє держави.

Метою даної статті є визначення місця дистанційної освіти в системі управління персоналом.

Розвиток дистанційної освіти в Україні розпочався значно пізніше, ніж у країнах Західної Європи і здійснювався за умов низького рівня інформатизації українського суспільства, незначної кількості оснащення комп'ютерною технікою шкіл України та відсутності спеціалізованих методик дистанційного навчання. Теоретичні, практичні та соціальні аспекти дистанційної освіти розроблені в нашій країні недостатньо. Кількість наукових організацій та вищих навчальних закладів України, які активно розробляють або використовують відповідні курси дистанційного навчання досить незначна.

Розвиток дистанційної освіти в Україні відбувається з урахуванням уже існуючих досягнень в цій галузі. У динаміці цього процесу можна умовно виділити кілька етапів. Перші кроки до розвитку ДО в Україні були зроблені ще наприкінці 90-х років. У лютому 1998 р. Верховна Рада приймає Закон України

"Про національну програму інформатизації", в якому формулюються задачі з інформатизації освіти та визначаються напрямки їх реалізації. З моменту прийняття цього Закону у системі освіти України відбувається ряд позитивних змін у галузі інформатизації та освоєння Internet. З 1997 року в Україні регулярно проводяться Всеукраїнські конференції "Інтернет - технології в інформаційному просторі держави". В 1998 році науковці країні організовують та проводять національну конференцію в Одесі, на якій відбулося підписання меморандуму про співробітництво між 27 ВНЗ України. Спільною постановою Президії Національної Академії наук України і Колегії Міністерства освіти України в 1997 році було створено Асоціацію користувачів телекомунікаційною мережею закладів освіти і науки України з координуючим "Центром Європейської інтеграції" у місті Києві, який в подальшому отримав офіційну назву Українська науково-освітня телекомунікаційна мережа "УРАН". В 2000 році Міністерство освіти та науки України затвердило "Концепцію розвитку дистанційної освіти в Україні", яка передбачає створення в країні системи освіти, що забезпечує розширення кола споживачів освітніх послуг, реалізацію системи безперервної освіти "протягом всього життя" та індивідуалізацію навчання при масовості освіти [2].

До найбільш суттєвих чинників на користь вибору електронного навчання можна віднести:

- невелику вартість розробки (реалізація власними зусиллями) і експлуатації (існують безкоштовні електронні системи управління навчанням);
- можливість скорочення непрямих витрат на навчання (відрядження, проїзд, оренда приміщень);
- незалежність від географічного розміщення тих, хто навчається;
- високий рівень інтерактивності, цілодобовий доступ до матеріалу;
- високий рівень індивідуалізації навчання (темп, період, розклад, форми контролю тощо);
- можливість використання анімацій, аудіо -, відео ефектів у навчальному процесі;
- легкість відновлення змісту навчальних матеріалів;
- абсолютно ідентичний зміст курсу для всіх користувачів.

У більшості випадків навчання платне, однак, деякі компанії надають безкоштовне дистанційне навчання, але в основному мова йде про демо-версії курсу.

У світовій практиці існують три традиційні форми навчальних закладів, що пропонують можливість дистанційного навчання:

- „натуральні” дистанційні університети;
- провайдери корпоративних тренінгів та/або курсів підвищення
- традиційні університети, що пропонують навчання в режимі он-лайн.

Існує кілька моделей дистанційного навчання:

- навчання за типом екстернату;
- університетське навчання;
- співпраця декількох навчальних закладів;
- автономні освітні установи;

- автономні навчальні системи;
- неформальне, інтегроване дистанційне навчання на основі мультимедійних програм [3].

Технології дистанційного навчання досить ефективні при реалізації конкретних HR-функцій, оскільки мають місце:

- забезпечення вхідного навчання і навчальна орієнтація;
- забезпечення навчання, яке можна коректувати;
- підтримка організаційних ініціатив і акцій;
- посттренінговий супровід, що здійснюється після завершення основного навчального заходу тренера або наставника;
- стандартизація навчання і знань;
- навчання щодо використанню програмного забезпечення.

Проте є певні недоліки у використанні даної форми навчання: тривалість первинної розробки, необхідність зміни корпоративної культури у сфері навчання персоналу. Використання електронного навчання недостатньо поширене в практиці управління персоналом українських підприємств. Причини криються або у відсутності необхідного технічного забезпечення, або в небажанні керівництва впроваджувати такий вид навчання. Працівники, в свою чергу, вважають цей засіб навчання несерйозним.

Подальше вдосконалення системи дистанційного навчання на основі повсюдного впровадження в навчальний і виробничий процеси аудіовізуальної і комп'ютерної техніки, створення системи дистанційної освіти є перспективою розвитку багатьох галузей економіки.

### ***Література***

1. С.Н. Филоненко. Дистанционное образование на Украине: опыт и перспективы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.e-joe.ru/sod/99/2\\_99/st163.html](http://www.e-joe.ru/sod/99/2_99/st163.html)
2. Освітній портал - освіта в Україні, освіта за кордоном. Історія становлення ДО в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/distance/ukraine/>
3. Юридический портал. Дистанционное образование в Украине. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravotoday.in.ua/ru/career/jur-education/ukraine/remote/>

*Чеховська В.О., Ляшок Н.Ю.*

## **ВИКОРИСТАННЯ ПСИХОЛОГІЇ НЕФОРМАЛЬНИХ ГРУП В ІНТЕРЕСАХ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ**

За визначенням Марвіна Шоу, група - це дві особи або більш, які взаємодіють один з одним таким чином, так, що кожна особа має вплив на інших і одночасно перебуває під впливом інших осіб. Будь – яка організація у своєму складі має два види груп: формальні і неформальні. Неформальна організація - це спонтанно утворена група людей, які вступають у регулярну взаємодію для досягнення певної мети. Найпершою причиною вступу до неформальної групи є задоволення потреби в почутті приналежності, - однією з найсильніших емоційних потреб людей. Ще Елтон Мейо виявив, що люди, чия робота не дає можливості встановлювати і підтримувати соціальні контакти, схильні бути незадоволеними.

Одна з найбільших і поширених труднощів, яка заважає ефективному управлінню групами і неформальними організаціями, - це спочатку невисока думка про них керівників. Деякі керівники продовжують вважати, що неформальна організація - це результат неефективного управління. По суті, виникнення неформальних організацій, природне явище і вельми поширене, - вони є в кожній організації. Подібно багатьом іншим чинникам, що діють в області управління, вони несуть у собі як негативні, так і позитивні моменти.

Дійсно, деякі неформальні групи можуть вести себе непродуктивно, так, що це буде заважати досягнення формальних цілей. Неформальними каналами можуть поширюватися помилкові чутки, що призводять до виникнення негативного ставлення до керівництва. Прийняті групою норми можуть призвести до того, що продуктивність організації буде нижче тієї, що визначена керівництвом. Тенденція до опору всяким змін і тенденція до збереження укорієних стереотипів можуть затримувати необхідну модернізацію виробництва. Проте, така контрпродуктивна поведінка часто є реакцією на ставлення начальства до цієї групи. Правильно чи ні, але члени групи вважають, що до них відносяться несправедливо і відповідають так, як відповів би будь-яка людина на те, що йому здається несправедливою.

Відомо, що раніше автори вважали, що знають, як впоратися з неформальною організацією, - треба просто знищити її. Але, після того, як в 1924 р. група дослідників почала проводити експеримент на заводі Хоторна, що належить компанії "Вестерн Електрик" в місті Чічеро, штат Іллінойс, ця точка зору змінилась на протилежну. Початковим задумом експерименту було визначення залежності між фізичними умовами роботи і продуктивністю праці. Цей експеримент став логічним розвитком теорії "наукового управління", що домінувала в той період. Як це часто трапляється з великими відкриттями, результати вийшли не ті, що очікувалися. Випадково вчені знайшли щось більш важливе, що згодом призвело до виникнення теорії "людських відносин" в науці управління.

Основними відкриттями були: важливість поведінкових факторів, взаємин з керівниками і те, що тепер називають Хоторнським ефектом (коли учасники експерименту працюють набагато старанніше, ніж зазвичай, завдяки одному тільки свідомості, що вони причетні до експерименту). Надалі вчені з'ясували, що якийсь людський елемент має більший вплив на продуктивність праці, ніж зміни технічних і фізичних умов.

Так, існують численні потенційні вигоди від неформальних організацій. Оскільки для того, щоб бути членом групи, треба працювати в даній організації, відданість групі може перейти в відданість організації. Багато людей відмовляються від більш високооплачуваних посад в інших компаніях тому, що вони не хочуть порушувати соціальні зв'язки, які вони придбали у цій компанії. Цілі групи можуть збігатися з цілями формальної організації, а норми ефективності неформальної організації можуть перевищувати норми формальної організації. Наприклад, сильний дух колективізму, характерний для деяких організацій та породжуючий сильне прагнення до успіху, часто росте з неформальних стосунків, мимовільних дій керівництва. Навіть неформальні канали зв'язку іноді можуть допомагати формальній організації, доповнюючи формальну систему комунікацій.

Незважаючи на те, що неформальні організації створюються не по волі керівництва, вони є потужною силою, яка за певних умов може фактично стати домінуючою в організації і звести нанівець зусилля керівництва. Тому, в інтересах керівництва першочерговою задачею є не нівелювання впливу неформальних груп, а навпаки, використання їх енергії на рахунок ефективного досягнення цілей організації, оперативних чи стратегічних. Так, щоб оволодіти потенційними вигодами неформальної організації, керівництво має визнати неформальну організацію і працювати з нею, прислухатися до думки неформальних лідерів і членів групи, враховувати ефективність рішень неформальних організацій, дозволяти неформальним групам брати участь у прийнятті рішень і гасити чутки шляхом оперативного надання офіційної інформації. Люди вступають в групи, щоб знайти приналежність, допомогу, захист і спілкування. Тому, створення належних психоемоційних умов в колективі дозволить працівникам більш охоче виконувати свої робочі обов'язки, знаючи, що він зможе отримати допомогу, підтримку, пораду з боку колег. А керівник, в свою чергу, не повинен бути відокремлений від колективу. Навпаки, буде корисною здатність делегувати свої функції, залежати від інших людей, які виконують доручену їм роботу, і розподіляти цю роботу таким чином, щоб людина точно знала, що вона повинна робити.

Отже, можна з впевненістю сказати, що ефективне управління кожної формальної групою всередині організації має вирішальне значення. Ці взаємозалежні групи представляють собою блоки, що утворюють організацію як систему. Організація в цілому зможе ефективно виконати свої глобальні завдання тільки за умови, що завдання кожного з її структурних підрозділів визначені таким чином, щоб забезпечувати діяльність один одного. Крім того, група в цілому впливає на поведінку окремої особистості. Таким чином, чим краще розуміє

керівник, що ж являє собою група і фактори її ефективності, і чим краще він володіє мистецтвом ефективного управління групою, тим більше вірогідність, що він або вона зможуть підвищити продуктивність праці цього підрозділу та організації в цілому.

### **Література**

1. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія: Підручник. – К., 1995. – 276 с.
2. Кравченко А.И. История зарубежной социологии труда: Общие принципы. - М.: 1991. – 385 с.
3. Томсон К.М. Рецепты корпоративной культуры: Как изменить привычное поведение/ Кевин М. Томсон,; Пер. с англ. А. С. Карпенко. - Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. -243 с.

*Шинкаренко И.В.*

## **ФОРМИРОВАНИЕ УВАЖЕНИЯ К БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ КАК ОДНОЙ ИЗ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ**

Проблема трудовых ценностей занимает особое место в переходной экономике, к которым относится и украинская. Переход к рыночным отношениям разрушил старую систему мотивации, а новая, "рыночная" система находится пока в стадии формирования. Медленные, противоречивые институциональные изменения формируют среду, неблагоприятную для развития позитивной базовой мотивации, системы трудовых ценностей. Углубление социального расслоения общества, низкий уровень оплаты труда нередко превращают труд по найму в средство выживания. Происходит углубление девальвации трудовых ценностей.

Демографический фактор, а именно старение трудоспособного населения Украины (например, на шахтах Донецкой области 37 процентов работающих — пенсионеры, а средний возраст шахтеров приближается к пятидесяти годам), свидетельствует о серьезных производственных проблемах. Развитие экономики страны сегодня во многом зависит от того, кто приходит на смену старшему поколению. В этом плане представляет интерес изучение трудовых ценностей молодежи. Формирование и развитие трудового потенциала отрасли, отдельного предприятия находится в прямой зависимости не только от образовательного, профессионального, интеллектуального уровня молодых специалистов, но и в значительной степени от их мотивации в сфере труда, профессиональной подготовки. Немаловажным видится и вопрос об определении доминирующих в данной сфере ценностных ориентаций и установок для этой возрастной группы.

Цель статьи: изучение процесса формирования уважения к будущей профессии как одной из основополагающих трудовых ценностей у студентов горных специальностей КИИ ДонНТУ.

Более 50 лет Красноармейский индустриальный институт как региональный вуз готовит молодых специалистов для угольной отрасли, выполняя социальный заказ. Как и в момент своего создания (1959), когда строились новые шахты в регионе западного Донбасса, так и сейчас, когда некоторые из них закрываются, реконструируются, когда на шахты приходит частный инвестор, потребность в специалистах не уменьшается, особенно ощущается дефицит в руководителях среднего звена. Именно горных инженеров и готовят в стенах Красноармейского индустриального института.

Чем обусловлен выбор молодыми людьми именно горной специальности? Как меняется отношение к избранной профессии в вузе?

Формирование уважения к будущей шахтёрской профессии предполагает несколько этапов и начинается задолго до поступления в вуз. Под влиянием социума, близких, личных наблюдений в школьные годы у будущих студентов постепенно зреет и утверждается интерес и понимание важности, ответственности, престижности шахтёрского труда. Автором были опрошены 100 студентов 2-4 курсов факультета «Технологии организации производства» КИИ ДонНТУ направления «Горное дело». 100% из них ответили, что выбор специальности был продиктован пониманием её значимости в современной экономике и в нашем крае. 90% респондентов добавили, что выбирали профессию по совету родителей или близких, занятых в угольной отрасли. Значительная часть опрошенных назвала уважение к шахтёрскому труду в качестве своей семейной ценности, что является особо ценным. Наряду с этим все студенты называют и ещё одну причину профессионального выбора - «Возможность материально обеспечить семью». При этом отмечают, что сложность и опасность шахтёрского труда несоизмеримы с размерами оплаты за него. Анализируя процесс профессионального выбора, необходимо понимать, что с 2009 года он происходит под влиянием Закона Украины № 345- VI «О повышении престижности шахтёрского труда». Этот документ упростил процесс поступления в вуз для детей шахтёров и молодых рабочих угольной отрасли, имеющих трудовой стаж 3 года. Для студентов горных специальностей предусмотрена и более высокая (на 18 %) стипендия. Такие шаги со стороны государства мотивировали приход молодых кадров в угольную отрасль.

Вторым (хронологически), но главным по содержательности этапом формирования уважения к будущей профессии является непосредственная учёба в вузе. Весь учебно-воспитательный процесс подготовки горных инженеров спланирован таким образом, чтобы накопление профессиональных знаний и навыков было неразрывно связано формированием ценностных ориентаций личности будущего шахтёра.

Дисциплины учебного плана на разных этапах учёбы помогают будущему специалисту сформировать багаж профессиональных знаний, дают теоретическое понимание закономерностей протекания природных процессов, действия человека и механизмов в их освоении. Среди важнейших учебных предметов на начальном этапе обучения студенты называют «Физику» и «Физику горных пород», отмечая конкретную привязанность преподавания базовой дисциплины к

своей будущей профессии. Общие представления о шахтёрском труде, по их мнению, даёт освоение таких курсов как «Основы горного производства», «Основы технологии подземной разработки месторождений полезных ископаемых», «Геология», «Гидрогеология» и др.

Очень важно в процессе подготовки будущего специалиста сформировать визуальное представление о рабочем месте и конкретных трудовых навыках. Именно это удаётся при изучении таких дисциплин, как «Процессы подземных горных работ» и др., в преподавании которых используются макеты, действующие модели, мультимедийные проекторы и др.

Вместе с тем современные студенты отлично понимают, что будущий горный инженер – это не только знаток горного производства, но и руководитель, следовательно, для эффективной работы ему необходимы знания в области психологии и основ управления. Неудивительно, что среди социально-гуманитарной составляющей учебного плана в качестве особенно важной для себя дисциплины студенты выделяют «Психологию успеха». Данный выбор подтверждает и шкала трудовых ценностей, составленная студентами, - в ней «Профессиональный успех» и «Достижение целей» занимают соответственно 2-ю и 3-ю строки.

В целом, будущие шахтёры «Профессиональные знания» поставили на 4-е место в шкале своих трудовых ценностей, что говорит об их понимании важности основательной профессиональной базы в будущей трудовой деятельности.

Вузовский этап профессиональной подготовки отличается значительным влиянием и субъективного фактора – преподавателей. Две выпускающие кафедры института в основном отвечают за подготовку горных инженеров. На кафедрах «Разработка пластовых месторождений» и «Геотехнологий и охраны труда» трудятся высокопрофессиональные педагоги, имеющие производственный опыт работы и признание в шахтёрской среде. Из 19 сотрудников двух выпускающих кафедр – 11 являются кандидатами наук, что составляет 58%. Три педагога удостоены ведомственного отличия – знака «Шахтёрская слава» (Ляшок Я.А. – III степени, Носач А.К. – III и II степени, Кодунов Б.А. – III, II и I степени). Многие преподаватели занимаются научной разработкой производственной тематики, уже в вузе привлекают к своим научным изысканиям студентов. Традиционно под руководством своих наставников студенты горных специальностей принимают участие во Всеукраинских олимпиадах по горному делу, где подтверждают высокий уровень полученных профессиональных знаний и неизменно завоевывают призовые места.

В качестве важнейшего момента в своём обучении все без исключения студенты называют практику. К моменту проведения опроса они уже успели побывать на ознакомительной и производственной практике на предприятии. Первый спуск в шахту произвёл на них неизгладимое впечатление. В его описании студенты использовали слова «волнение», «эмоциональный подъём», «приподнятость настроения», «страх», «это было «круто» и др. Именно в эти моменты формируется понимание опасного производства и необходимости помнить о соблюдении безопасности для себя и своих товарищей. И всё же молодость –



беспечная пора. В рейтинге трудовых ценностей «Уровню безопасности на производстве» студенты определили 21-е место!

По мере приближения к долгожданному диплому будущие горные инженеры всё глубже вникают в тонкости своей специальности – тематика курсовых проектов, а потом, как итог, и дипломных работ максимально привязана к конкретным производствам региона. Часть дипломных работ защищается непосредственно на предприятии и это не столько почётно, сколько ответственно.

И всё же студенческие годы наполнены не одними лекциями, зачётами, лабораторными, защитами курсовых. Это период активного усвоения богатств общечеловеческой культуры, знакомства с историей своей специальности. Студенты горных специальностей с интересом изучают экспонаты музея истории КИИ ДонНТУ, историю развития горного дела в нашем крае, деятельность лучших трудовых коллективов и передовых рабочих, узнают о сущности трудовых починов известных шахтёров 60-70-х годов И.И. Бридько и К.А. Северинова и их судьбах, об оценке государством их труда. Многие студенческие группы совершают экскурсионную поездку на соляную шахту в г.Соледар Донецкой области; сравнивая процесс добычи разных полезных ископаемых, они используют полученные профессиональные знания.

Третий этап формирования уважения к своей профессии начинается с первого дня работы на производстве и не ограничен во времени. Казалось бы, он самый лёгкий. Но это только на первый взгляд. Хорошая профессиональная подготовка, высокий уровень квалификации действительно дают человеку реальный шанс преуспеть в жизни. Однако все возрастающий темп морального старения знаний делают объективно необходимым непрерывное образование. Для поддержания своего рейтинга на рынке труда необходимо постоянно обновлять профессиональные знания и совершенствовать навыки. Не случайно абсолютное большинство опрошенных считают необходимым повышать уровень своей квалификации в течение всей жизни. Сохранить и умножить багаж добытых в вузе знаний, добиться не только самоуважения и самоутверждения в своей специальности, а и общественного признания своих трудовых достижений – вот та высота, к которой должен стремиться в идеале каждый, кто сидит сегодня на студенческой скамье.

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

*Зубарев С.В., Николаенко С.С.*

#### **НЕКОТОРЫЕ СОВРЕМЕННЫЕ СРЕДСТВА МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ**

Актуальность проблемы. Основная цель производственной фирмы заключается в максимизации прибыли путем рационального распределения затрачиваемых (используемых) ресурсов. Формально задача максимизации прибыли в определенном временном периоде имеет вид:  $PR \rightarrow \max$ . Такая постановка задачи максимизации зависит от того, какой конкретно временной промежуток (долговременный или краткосрочный) предшествует периоду, в котором фирма максимизирует свою прибыль. [3, с.178]. Поэтому, для эффективной деятельности фирмы, необходимо разработать такую производственную систему, при которой затраты и мощность выпускаемой продукции были оптимальными, заранее установить соответствие в результативности элементов системы в случае нарушения целостности системы, учесть все основные условия создания и функционирования системы и т.д. Степень исследования проблемы. Данную проблему рассматривали такие ученые (экономисты): Зубенко Ю.Д., Ильин А. И., Новицкий Н.Н., Попов Г.Х., Ребрин Ю.И., Фатхудинов Р.А. и другие.

Изложение основного материала. Производство — это технически законченная ступень сложного производственного процесса, имеющая четкие границы, обусловленные особенностями технологии [2, с.6]. Системный подход к организации производства порождает понятие «производственная система». Производственная система – целенаправленный процесс, благодаря которому происходит превращение отдельных элементов системы в полезную продукцию [1, с.8]. Основная проблема при моделировании производственной системы – это сочетание комплекса мероприятий и средств для правильной организации предприятия.

Для того чтобы на фирме сформировать систему производства необходимо выполнение следующих основных условий:

- удовлетворение спроса;
- получение прибыли;
- организация необходимого технологического процесса;
- получение необходимого сырья;
- затраты в форме необходимых расходов;
- организация необходимого экономического процесса;
- допустимые цены на технологический процесс, сырье, товарную продукцию. [4, с.94]

Производственная система состоит из элементов (ресурсов) производственного процесса (средств труда, предметов труда, труда и т.д.) и элементов

технической и организационной упорядоченности (персонал, взаимосвязь между производственными элементами – цехами, складами и т.д.). Эта упорядоченность устанавливается исходя из принципа экономичности систем. Производственная система формируется как средство достижения цели — изготовление и реализация продукции для получения прибыли. Для эффективного функционирования системы необходимо соответствие производственных мощностей, цехов, участков, групп, оборудования и других элементов производственных систем друг другу.

Каждое предприятие в процессе производства использует множество разнообразных по своему назначению средств труда. Их количество характеризуется производственной мощностью. Производственная мощность предприятия – это максимально возможный выпуск продукции за единицу времени в натуральном выражении в установленных планом номенклатуре и ассортименте, при полном использовании производственного оборудования и площадей, с учетом применения передовой технологии, улучшения организации производства и труда, обеспечения высокого качества продукции. Основными элементами, определяющими величину производственной мощности предприятия, являются:

1. состав оборудования и его количество по видам;
2. технико-экономические показатели использования машин и оборудования;
3. производственная площадь предприятия (основных цехов);
4. фонд времени работы оборудования [2, с.90-92].

Управление производственной системой сводится к обеспечению ее целенаправленного поведения в изменяющихся условиях. Это достигается надлежащей организацией и развитием производства. Различие производственных систем состоит в том, что перед ними поставлены различные задачи. Методы и средства, используемые в организации, направлены на создание условий, максимально содействующих достижению поставленных целей.

Рассмотрим на примере производственную систему ЗАО «Фармацевтическая фирма «Дарница»:

- производственная площадь предприятия свыше 30 тысяч квадратных метров;
- производственные мощности позволяют выпускать более 500 млн. ампул, 4 млрд. таблеток, 30 млн. флаконов стерильных антибиотиков и более 30 млн. туб мягких лекарственных форм, годовая мощность участка производства капель составляет 35 млн. флаконов;
- использование инновационных технологий и оборудования, позволяющие гарантировать производство лекарственных средств в контролируемых условиях;
- внедрение менеджмента качества;
- широкий ассортимент продукции;
- гибкость и мобильность производства;
- оптимальные цены на продукцию;

– система обучения и усовершенствования кадров.

Практически все сферы деятельности предприятия – от складов исходного сырья и материалов до складов готовой продукции – охвачены единой общефирменной автоматизированной системой управления, позволяющей свести к минимуму риск ошибок, ограничить влияние человеческого фактора, обеспечить высокую оперативность и надёжность процессов учёта и контроля. В конечном итоге, это обеспечивает высокие показатели производительности труда и гибкость в принятии управленческих решений.

Производство продукции осуществляется в управляемых и контролируемых условиях, которые предусматривают наличие соответствующих ресурсов, средств измерения, утверждённой регламентирующей документации.

Для подтверждения того, что запланированные процессы будут протекать в полном соответствии с предполагаемыми результатами, осуществляются процессы валидации/квалификации помещений, оборудования, систем и процессов. Концепция фирмы в отношении валидации определена в основном валидационном мастер-плане VMPG. Квалификацию оборудования и валидацию компания осуществляет с привлечением зарубежных специалистов [5]. Производственная система ЗАО «Фармацевтической фирмы «Дарница» хорошо смоделирована, соответствует многим требованиям системы (удовлетворяет спрос на рынке, получает прибыль и т.п.), имеет хорошие показатели производственной мощности. За счёт инновационных технологий, высококвалифицированного персонала, гибкости и мобильности производства предприятие оптимизирует расходы на производство, хранение и транспортировку своей продукции, и таким образом максимизирует прибыль для дальнейшего своего развития, улучшения качества продукции и эффективности производства в целом.

Вывод. Таким образом, производственная система играет важную роль в становлении и развитии фирмы как на начальном этапе появления фирмы на рынке товаров и услуг, так и в последующем развитии и улучшении данной фирмы. Ведь рациональное использование ресурсов в производстве, уменьшение издержек (расходов) фирмы, модернизация производства за счёт внедрения новых достижений НТП и многое другое позволяют максимизировать прибыль предприятия, использовать их для расширения своего производства и укрепления места предприятия на рынке товаров и услуг.

### **Література**

1. Производственный менеджмент. Учеб.-метод. Пособие / Сост. С.В.Васильев; НовГУ им. Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2003.
2. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации / Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права. - М., 2002. - 184 с.
3. Замков О.О., Толстопятенко А.В., Черемых Ю.Н. Математические методы в экономике: Учебник. – М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, Издательство «ДИС», 1998. – 368с.

4. Зубенко Ю.Д., Носач А.К. «Менеджмент: на базі системного аналізу». Научн. редактор – проф. Шарпапов А.Д./ Учебное пособие – Донецк: ДонГТУ, 1998 – 415с.
5. Сайт: <http://darnitsa.ua>

*Іваненко Л.В., Рустамова Г.М., Зубарев С.В.*

## **ВИКОРИСТАННЯ ОПТИМІЗАЦІЙНИХ ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНИХ МОДЕЛЕЙ В ПЛАНУВАННІ ВИРОБНИЧОЇ ПРОГРАМИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Актуальність. В даний час в економічній науці та практиці спостерігається новий сплеск інтересу до питань оптимізації виробничої програми підприємства. Не вимагає особливих пояснень, що в умовах ринкової економіки, коли кожна компанія повинна самостійно вибирати напрями своєї господарської діяльності і розвитку і може спиратися тільки на власні ресурси, для керівників компанії і співробітників економічної служби життєво важливо вміти визначати, які види продукції та окремі вироби треба виробляти і в яких кількостях, щоб отримати максимальний прибуток, утримати і розширити позиції на ринку, і при цьому вкластися в наявні ресурси, які в той же час бажано використовувати повністю. При цьому різні галузі, різні типи промислових підприємств, різні окремі підприємства мають значні відмінності й особливості, які необхідно врахувати при оптимізації.

У даній статті розглядаються основні пропозиції щодо вибору виробничої програми з точки зору її ефективності, раціональності, методів оптимізації в умовах діючої економічної системи. Основними проблемами будь-якого підприємства є:

1. неефективність використання на виробництві обмежених ресурсів;
2. відсталість техніко-технологічної бази;
3. низькокваліфікований персонал;
4. проблеми збуту продукції або надання послуг;
5. інші.

Тому розглянемо основні напрямки вирішення проблеми щодо правильного вибору методів та шляхів оптимізації виробничої системи.

Метою дослідження є розробка науково обґрунтованих пропозицій з оптимізації виробничої програми.

Проблема формування оптимальної виробничої програми розглядалась багатьма вченими як зарубіжними, так і вітчизняними, серед яких: А.Ф. Гукалюк, О.Бабо, М.Вудкок, Дітгер Хан та Харальд Хунгенберг, Е.Долан, К.О.Багриловський, О.О.Бабордіна, О.О.Орлов, А.В.Череп та ін. Це свідчить про те, що проблема оптимізації виробничої програми підприємства залишається актуальною завжди, оскільки її формування залежить від впливу факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, які швидко змінюються. Як зазначає О. Орлов, ще в 1939 р. лауреат Нобелівської премії академік Л. Канто-

рович запропонував вирішення проблеми вибору оптимального плану з метою максимізації прибутку:

$$F(x) = \sum_{i=1}^m c_i \cdot x_i \rightarrow \max,$$

де  $c_i$  – прибуток від реалізації продукції;

$x_i$  – кількість  $i$ -ї продукції.

У модель вводять обмеження щодо ресурсів, фонду часу роботи устаткування, щодо обсягів виробництва конкретних виробів. Із погляду математичної постановки завдання вона не має сумнівів. Однак, як вважає автор, некоректним є використання в моделі показника прибутку від реалізації  $i$ -ї продукції, і пропонує для моделі оптимізації асортименту використання маржинального прибутку. Цей метод викладено у підручнику О. Орлова "Планування діяльності підприємства" [1, с.38]

Таку модель запропонували і німецькі вчені Дітгер Хан та Харальд Хунгенберг в своїй праці «Планування і контроль. Вартісно-орієнтована концепція контролінгу» (останній шостий варіант видання 2005 р.). [2, 373с.]

$$DB = \sum_{j=1}^n (p_j - k_j^{pr}) \cdot x_j - \sum_{j=1}^n k_j^{nep} \rightarrow \max$$

Автори моделі розглядають варіанти вибору альтернативних програм залежно від наявності чи відсутності «вузьких місць». Якщо на підприємстві немає «вузьких місць» оптимальну продуктову програму визначають тільки з точки зору збуту. Максимальний обсяг збуту може задаватися в якості максимального обсягу виробництва до того часу, коли є перевищення виручки над змінними витратами, тобто позитивна сума покриття. Розглядається така умова, якщо в плановому періоді може з'явитись додаткове замовлення (умова збільшення попиту є прийнятною) і на підприємстві виникає «вузьке місце», то автори пропонують в якості критерію прийняття рішення застосувати метод рангування за питомою сумою покриття, яка показує величину суми покриття продукції  $j$  на кожен одиницю «вузького місця»  $E$  (наприклад, машино-година, норма-година, кількість матеріалів, кількість шкідливих речовин тощо) виробничого підрозділу (дільниці, цеху) або виду сировини. Якщо немає вузьких місць, то вибір альтернативної виробничої програми здійснюється також через рангування за питомою сумою покриття на одиницю продукції:

$$y_i^E = \frac{p_j - k_j}{b_j^E}, y_i^E = \frac{p_j - k_j}{e_j^E}, y_i^E = \frac{p_j - k_j}{g_j^E}$$

де  $b_j^E, e_j^E, g_j^E$  – відповідно час обробки продукції  $j$  у «вузькому місці», обсяг дефіцитної сировини, необхідної для виробництва продукції, і викид

шкідливих речовини при виробництві продукції. Для визначення оптимальної структури програми, види продукції ранжують за спадною величиною їх питомих сум покриття. [2, 428с.] Для оптимізації виробничої програми важливо розробити модель оптимізації, що найбільш повно відповідає особливостям і цілям конкретного підприємства, творчо застосувати численні існуючі моделі і методи оптимізації до конкретної специфіки об'єкта. Але однієї моделі недостатньо. Щоб модель оптимізації приводила до правильних рішень, необхідно розробити систему оптимального планування на підприємстві, що включає в себе не тільки модель, але методику підготовки даних для цієї моделі, отримання її параметрів, а також механізм прийняття управлінських рішень на основі моделі оптимізації. Далі, для практичного впровадження оптимізаційного планування на підприємстві необхідно розробити схему взаємодії служб і працівників, відповідальних за ті чи інші дії та управлінські рішення. При цьому оптимізаційне планування в довгостроковому і короткостроковому періоді має суттєві відмінності, і важливо вибрати тип оптимізації або знайти їх поєднання, що найбільш відповідає цілям підприємства. Таким чином, саме потреба в адаптації існуючих моделей і методів оптимізації умов конкретного підприємства в розробці адекватної моделі оптимізації, блоку підготовки даних та схеми прийняття рішень, визначає актуальність дослідження.

Найбільш добре розробленою темою є побудова математичної моделі оптимізації виробничої програми. Розроблено велику кількість моделей різної повноти і складності. Проте, існує певний простір і для нових досліджень, особливо в області адаптації існуючих моделей і методів оптимізації виробничої програми до особливостей певного типу підприємств і конкретного підприємства. Необхідно об'єктивні чинники, що враховуються в моделі, спосіб їх моделювання, тривалість планованого періоду і його внутрішню структуру.

Менш досліджені в літературі питання підготовки фінансової та економічної інформації для моделі оптимізації, послідовності етапів оптимального планування і алгоритму прийняття управлінських рішень на його основі. Але саме розробка цих питань дозволяє побудувати систему оптимального планування не просто як математичний апарат при вирішенні оптимізаційної задачі, а як повноцінний компонент системи управління підприємством.

З точки зору підготовки інформації для моделі встає, в першу чергу, завдання коригування існуючої системи обліку на підприємстві з метою її пристосування до завдань оптимального планування, своєчасного отримання необхідних для моделі даних в потрібному угрупованні. Також стоїть завдання угруповання витрат і доходів підприємства, щоб це угруповання найбільшою мірою відповідало моделі оптимізації. Чи задавати умови за перевищення доходів над витратами в цілому по підприємстві або по окремих сегментах (підрозділах, групах випуску і т.п.)? Якщо по сегментах, то як враховувати умовно-постійні витрати, розділяти їх між цими сегментами? Відповіді на ці та інші питання визначають формулювання задачі оптимізації виробничої програми та впливають на отримання оптимального рішення. З точки зору побудови системи прийняття рішень в рамках оптимального планування необхідно визначити ал-

горитм оптимізації, послідовність етапів, служби підприємства та окремих працівників, відповідальних за кожний етап - підготовку інформації, безпосередні оптимізаційні розрахунки і прийняття на їх основі управлінських рішень та їх коригування.

Виробнича програма підприємства – це система адресних завдань з виробництва і доставки продукції споживачам у розгорнутій номенклатурі, асортименті, відповідної якості і у встановлені терміни згідно договорів поставок. Вона визначає: обсяг випуску продукції, номенклатуру, асортимент, кількість, якість, строки, вартість тощо.

До основних задач розроблення виробничої програми належать:

1. Підвищення якості, надійності, поліпшення дизайну виробу з урахуванням попиту, а також дії конкурентів;
2. Забезпечення високих і стійких темпів зростання випуску продукції як у вартісних, так і у натуральних показниках;
3. Формування номенклатури та асортименту виробів відповідно до стадій їх життєвого циклу;
4. Найбільш повне використання виробничих потужностей та ресурсного потенціалу підприємства.

Виробнича програма підприємства має включати в себе конкретні пункти дій підприємства на шляху:

- отримання, придбання сировини для виробництва продукції (надання послуг);
- створення умов для виготовлення (надання) товарного продукту;
- підтримування зв'язків із підприємствами партнерами;
- ведення кадрової політики;
- питань стимулювання;
- подальшого розширення виробництва;
- захоплення нових і утримання старих сфер впливу тощо.

Для того, щоб вірно сформулювати виробничу програму підприємства, у його бізнес-плані повинна бути представлена така важлива інформація, як характеристика пропонованої продукції, оцінка можливих ринків збуту та конкурентів, стратегія маркетингу. В основу планування виробничої програми покладена система показників обсягу виробництва, яка включає натуральні і вартісні показники.

Натуральними показниками виробничої програми є обсяг продукції в натуральних одиницях по номенклатурі і асортименту. Номенклатура – це перелік назв окремих видів продукції, а асортимент – це різновидність виробів в межах даної номенклатури. Звичайно, натуральні показники представляються у фізичних одиницях виміру (штуки, тонни, метри тощо). Номенклатура виробів підприємства може бути централізованою і децентралізованою. Централізована номенклатура формується шляхом укладання державних контрактів (фінансуються за рахунок держбюджету України) і державних замовлень (фінансуються за рахунок власних коштів підприємства та кредитних ресурсів). Децентралізована номенклатура формується підприємством самостійно на основі вивчення



ринкового попиту на свою продукцію та встановлення прямих контактів із споживачами шляхом укладання договорів поставок.

При аналізі виконання підприємством плану по номенклатурі і асортименту дається кількісна оцінка виконання плану шляхом обчислення фактичного випуску продукції в межах встановленого плану і порівняння його з плановими показниками. Значення натуральних показників виробничої програми в умовах ринку зростає, оскільки саме вони дають можливість оцінити ступінь задоволення потреб споживачів в певних товарах і врахувати якісні характеристики товарів.

Вартісними показниками виробничої програми є обсяги товарної, валової, реалізованої, чистої продукції, валового і внутрізаводського обороту, обсяг незавершеного виробництва. В обсяг товарної продукції включають готову продукцію, послуги, ремонтні роботи, капітальний ремонт свого підприємства, напівфабрикати і запчастини на сторону, капітальне будівництво для непромислових господарств свого підприємства, роботи, пов'язані з освоєнням нової техніки, тару, що не входить в гуртову ціну виробу.

Оскільки виробнича програма - один з найголовніших аспектів планування діяльності підприємства, то саме від умілої розробки виробничої програми залежить ефективність діяльності підприємства. Розробка і складання виробничої програми повинне обов'язково опиратися на цілі, які переслідує підприємство на майбутнє. Згідно з сучасною економічною теорією розробка виробничої програми повинна відповідати вимогам: комплексності, узгодженості, результативності. [3]

До методів проектування виробничої програми потрібно віднести такі, як структуризація цілей, аналогій, організаційного моделювання, (в тому числі імітаційного), блоковий, експертно-аналітичний, нормативний, параметричний, аналітично розрахунковий, графоаналітичний, математико-статистичний.

Підприємствам доцільно оцінювати міру адекватності організаційно-економічного механізму управління підприємством до умов внутрішньої і зовнішньої середовища, а результати цієї оцінки використати при прийнятті рішень по вибору організаційних структур. Вибір оптимальної структури управління підприємством залежить від глибини аналізу і оцінки динаміки господарської ситуації в ході прийняття рішень по зміні організаційно-економічного механізму його функціонування в максимально можливому реальному масштабі часу в рамках функціонування автоматизованих систем управління і використання економіко-математичних методів і моделей.

Для різних цілей і на різних стадіях розробки та коригування виробничої програми можуть бути використані моделі оптимізації різного типу: оптимізаційні, детерміновані, імітаційні, матричні, статистичні, графічні.

На практиці найширше та ефективно застосування отримали оптимізаційні моделі, що дозволяють виявити максимум (або мінімум) критерію оптимізації виробничої програми при чітко заданих обмеженнях. Ця модель має вигляд:

$$\sum_{i=1}^R \sum_{j=1}^H a_{ij}^r x_{ij}^r \rightarrow \max |1 \dots R|, \text{ де}$$

$R$  – сума прибутку;

$H$  - кількість випущеної продукції;

$i, j$  - різні види продукції, різні способи виробництва і різні види ресурсів;

$a_{ij}^r$  - величина прибутку за окремими виробами при різних способах виробництва;

$x_{ij}^r$  - обсяг виробництва різних видів виробів при різних способах виробництва.

Основною метою застосування такої моделі є всебічне обґрунтування і правильний вибір критерію оптимізації. Найчастіше критерієм оптимізації виробничої програми можуть бути наступні показники: максимум випуску продукції, максимум отримання прибутку, максимум використання виробничої потужності. Критерієм оптимізації виробничої програми для цехів, дільниць можуть бути показники: мінімум простоїв обладнання, мінімум браку, мінімум відходів і т.п.

Якщо в систему вводять обмеження на використання ресурсів, і його споживання лімітовано, то використовують формулу:

$$\sum_{i=1}^R \sum_{j=1}^H P_{ij}^r X_{ij}^r \leq B_j, \text{ де}$$

$P_{ij}^r$  - витрата ресурсу  $J$ -го виду  $I$ -й продукції при виготовленні  $r$ -м способом ( $1 \dots R, 1 \dots H$ );

$B_j$  - ліміт одержання  $j$ -го виду ресурсу.

Широке поширення в економічних розрахунках знайшли мережеві моделі. Найбільш часто вони застосовуються при побудові наскрізних графіків випуску продукції з випередженням основного документа оперативно-календарного плану.

Графічна модель дозволяє відтворити методи узгодження виробничих процесів, знайти резерви підвищення виробництва, визначити найкращі варіанти скорочення виробничого циклу.

Мережевий графік складається з двох елементів: робіт і подій. Події являють собою початок чи закінчення кожного виду робіт, які чітко фіксуються в початковій і кінцевій стадіях. Початковою (вихідною) подією називається момент початку перших робіт, пов'язаних з підготовкою та реалізацією запланованого заходу. Кінцева подія завершується досягненням поставленої мети. На графіку події позначаються кружками із зазначеними в них номерами, а виконувана робота – стрілкою, що з'єднує послідовно пов'язані події. Тривалість роботи позначається не довжиною стрілки, а числом одиниць часу, який вказується над стрілкою (це може бути число днів або місяців). Під стрілкою вказуються витрати на проведення роботи (грошові одиниці тощо).

За допомогою мережного графіка можна показати повний шлях руху до мети, у вигляді ланцюжка взаємозалежних робіт і подій, що включає витрати часу та коштів на нього, а також представити інші можливі варіанти дій.

Таким чином, мережевий графік відображає логічну послідовність подій, що ведуть до поставленої мети, дозволяє найбільш раціонально побудувати план роботи, встановити сувору послідовність і черговість для виконання всіх операцій і дій. За допомогою мережного графіка можна точно визначити терміни завершення кожної події і термін досягнення результату.

Розглянемо приклад побудови мережевого графіка.

Події:

1. Відділу маркетингу видали завдання на маркетингові дослідження;
  2. Проаналізувати нормативно-методичну документацію підприємства і розробити концепцію маркетингу з орієнтацією діяльності на споживача, виходом на конкурентоспроможну продукцію високої якості;
  3. Вивчити сегментацію потенційних ринків і планування реклами;
  4. Вивчити послідовне переміщення товарів від виробника через посередників до кінцевого споживача. Розробити проекти нормативних критеріїв для оцінки конкурентних позицій на кожному сегменті ринку;
  5. Розробити проект пропозицій з контролю над каналами збуту кінцевої продукції та діяльністю постачальників;
  6. Розробити проект побудови "кривої попиту" за допомогою ринкового тесту товарів, тобто продажу обмежених партій за різними цінами з фіксацією обсягів продажів, роботи;
- 1 → 2 – аналіз нормативно-методичної документації для розробки концепції маркетингу (тривалість 1,5 місяця);
- 1 → 3 – сегментація потенційних ринків (тривалість 2,5 місяця);
- 1 → 4 – проведення дослідження послідовного переміщення товарів (2 місяці);
- 2 → 5 – розробка проекту нормативних критеріїв для оцінки кожного сегмента ринку (2 місяці);
- 3 → 6 – вироблення пропозицій з контролю над каналами збуту (2 місяці);
- 4 → 6 – вироблення пропозицій по переміщенню товарів від виробника до споживача і контроль за діяльністю постачальників (1,5 місяця);
- 5 → 7 – розробка проекту нормативних критеріїв і отримання даних для побудови "кривої попиту" (2 місяці);
- 6 → 7 – узгодження усіх параметрів, нормативів конкурентоспроможності товарів, затвердження каналів збуту і визначення ефективності реклами (3 місяці); можна зробити наступні висновки:

Тривалість критичного шляху 1-3-6-7 склала 7,5 місяців. Зрив будь-якої події на критичному шляху веде до зриву всього комплексу робіт. У двох інших подіях маємо резерв часу: 1-4-6-7 один місяць, 1-2-5-7 два місяці.[4]

Важливою характеристикою обґрунтування виробничої програми є фінансове становище, при якому забезпечується розвиток виробництва і інших сфер діяльності, зростання прибутку і активів при збереженні платоспроможності і

кредитоспроможності.

При відборі початкових даних для оцінки фінансового становища потрібно враховувати:

- тривалість циклу і швидкість обороту оборотних коштів;
- співвідношення власних і позикових (орендованих) коштів;
- питома вага запасів в складі оборотних коштів;
- можливості залучення для формування фінансових ресурсів довгострокових і короткострокових кредитів банку.

Розробка і обґрунтування виробничої програми підприємства обов'язково має опиратися на чіткий математичний розрахунок усіх фінансових витрат на виробництво товару чи надання певних послуг. Тільки у разі переконливих позитивних показників можливої діяльності, варто втілювати дану програму в життя. Оптимальна виробнича програма (річний план виробництва) - це програма, яка відповідає структурі ресурсів підприємства та забезпечує найкращі результати його діяльності за визначеними критеріями. Дана програма повинна включати певну номенклатуру продукції, її обсяги (у натуральних та вартісних показниках), числові значення критеріальних техніко-економічних, соціальних та інших показників, а також враховувати обмеження щодо матеріальних ресурсів, персоналу, виробничих потужностей, тощо.

Для складання оптимальної виробничої програми необхідна така методика, в основі якої лежить метод багатокритеріальної оптимізації, який дозволяє використання декількох критеріїв оптимальності. Тому процес моделювання оптимальної виробничої програми є складним і включає шість етапів:

- вибір та загальна характеристика асортименту підприємства;
- загальна характеристика документації підприємства;
- огляд та аналіз основних показників виробничої діяльності підприємства;
- вибір та обґрунтування критеріїв оптимальності;
- побудова економіко-математичної моделі формування виробничої програми;
- обґрунтування ефективності вибору оптимального варіанту річної виробничої програми підприємства.

Перший етап «Вибір та загальна характеристика асортименту підприємства» відображає характеристику товарів, що входять до його асортименту, на основі яких буде формуватися оптимальна річна виробнича програма. Наступний етап, «Загальна характеристика документації підприємства», визначає основні елементи документації, які використовуються при складанні річної виробничої програми. До них відносять: стратегічний план розвитку, перспективний прогноз випуску продукції, результати маркетингових досліджень цільового ринку, довгострокові і поточні договори тощо. Важливим етапом, пов'язаним із формуванням річної виробничої програми підприємства, є огляд та аналіз основних показників виробничої діяльності підприємства, на основі яких вибираються та обґрунтовуються критерії оптимальності, які послідовно включаються в економіко-математичну модель задачі.

До критеріїв оптимальності виробничої програми підприємства потрібно

віднести такі критерії: обсяг валового прибутку, обсяг реалізованої продукції та частку освоєного цільового ринку. До обмежень – обмеження щодо використання певних видів ресурсів (сировини, матеріалів) або загальні витрати.

Підсумовуючи зазначене вище, можна зробити висновок, що в сучасних умовах на підприємстві важливу роль відіграє виробнича програма. Для досягнення високих результатів потрібно впровадити сучасні розробки НТП, модернізувати технічну базу, підвищувати рівень кваліфікації персоналу тощо. Можна сказати, що виробнича програма є важливим розділом поточного плану підприємства. Виробнича програма визначає потрібний обсяг виробництва продукції в плановому періоді, який відповідає номенклатурою, асортиментом і якістю вимогам плану продажів.

### *Література*

1. Гукалюк А.Ф. Моделювання процесу розробки оптимальної виробничої програми // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 9- С. 78-85.
2. Орлов О. Планування діяльності підприємства. – Львів : Вид-во "Регрес". – 2002. –139 с.
3. Хан Дитгер, Хунгенберг Харальд. Пик. Стоимостно-ориентированные концепции контроллинга: Пер. с нем. / Под ред. Л.Г. Головача, М.Л. Лукашевича и др. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 928 с.

*Йорданова Г.В., Рубан Т.Е.*

## **МОДЕЛЬ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ СТРУКТУРОЮ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Важливою складовою фінансового менеджменту будь-якої компанії є управління капіталом. Від ефективності такого управління залежить ринкова вартість компанії у довгостроковій перспективі та її привабливість для інвесторів. Дослідження вітчизняної практики фінансового менеджменту показують, що на більшості підприємствах капітал розподіляється згідно з потребами у фінансуванні конкретних проектів, що в результаті не забезпечує довгострокового зростання ринкової вартості підприємства.

Одним із методів оцінки структури капіталу і побудови його оптимальної структури є метод витрат на капітал. Згідно з даним методом оптимальною є така структура капіталу, при якій досягається максимальна вартість компанії на фінансовому ринку при мінімальній ціні капіталу [2, с.80].

Основна ідея методу полягає в мінімізації витрат на капітал (WACC - Weighted Average Cost of Capital) або визначенні бар'єрної ставки прибутковості капіталу. Основне завдання тут полягає у формуванні такої структури капіталу, яка б забезпечила мінімальний відсоток за залучений капітал.

Сукупні витрати на капітал розраховуються як середньозважена величина:

$$WACC = (E / A) * k_e + (D / A) * k_d , \quad (1)$$

де E – власний капітал;

A – активи;

$k_e$  – вартість власного капіталу, %;

D – позиковий капітал;

$k_d$  – вартість позикового капіталу, %.

При розрахунку середньозважена величина сукупних витрат на капітал (WACC) змінюється в досить вузькому діапазоні, але все ж залишається одним з ключових факторів цінності бізнесу, виконуючи роль бар'єрної ставки прибутковості капіталу. Досягнення мінімального рівня такої бар'єрної ставки збільшує можливості підприємства здійснювати ефективні інвестиції і робить його інвестиційну політику більш гнучкою [3, с.139].

Основна задача фінансових менеджерів, які використовують цей метод, полягає в тому, щоб сформувати таку структуру джерел, яка б забезпечувала мінімальний процент за залученим капіталом [1].

Ефективність управління структурою капіталу здійснюється на основі моделі (рис. 1).



Рис. 1 – Модель визначення ефективності управління структурою капіталу підприємства [2, с.81]

Умовні позначення:

NOPLAT – чистий операційний прибуток після сплати податків;

ЕВІТ – прибуток до сплати відсотків і податків;

T – податок на прибуток;

ІС – інвестований капітал.

Ця модель може використовуватися при розробці пріоритетних стратегічних завдань фінансового менеджменту на підприємстві, а також прогнозуванні та контролі його фінансового стану.

Проаналізуємо ефективність управління капіталом ПАТ «ДМЗ» за 2008–2010 роки на основі розглянутої моделі. Для цього розрахуємо коефіцієнт рентабельності інвестованого капіталу (ROIC), що є відношенням чистого операційного прибутку компанії до середньорічного обсягу інвестованого капіталу та середньозважену вартість капіталу (WACC) на основі фінансової звітності ПАТ «ДМЗ».

Далі зробимо співставлення коефіцієнта рентабельності інвестованого капіталу та середньозваженої вартості капіталу згідно моделі, що зображена на рис. 1:

$$ROIC_{2008} = 0,89 \% < WACC_{2008} = 5,3 \%$$

$$ROIC_{2009} = 0,06 \% < WACC_{2009} = 4,55 \%$$

$$ROIC_{2010} = 0,72 \% < WACC_{2010} = 5,79 \%$$

Табл. 1 – Показники для визначення ефективності управління структурою капіталу

Показник	Рік		
	2008	2009	2010
NOPLAT, тис. грн.	4417	295	3624
ІС, тис. грн.	494378	492691	497797
$k_e$ , %	1,05	0,07	0,85
$k_d$ , %	18	18	18
ROIC, %	0,89	0,06	0,72
WACC, %	5,3	4,55	5,79

Це означає, що на ПАТ «ДМЗ» за 2008-2010 роки управління капіталом на низькому рівні, підприємству слід переглянути свою політику щодо формування структури капіталу.

На рис. 2 бачимо значне перевищення середньозваженої вартості капіталу

над рентабельністю інвестованого капіталу, та певне зниження обох показників у 2009 році, яке відбулося за рахунок зниження прибутку підприємства в цілому.

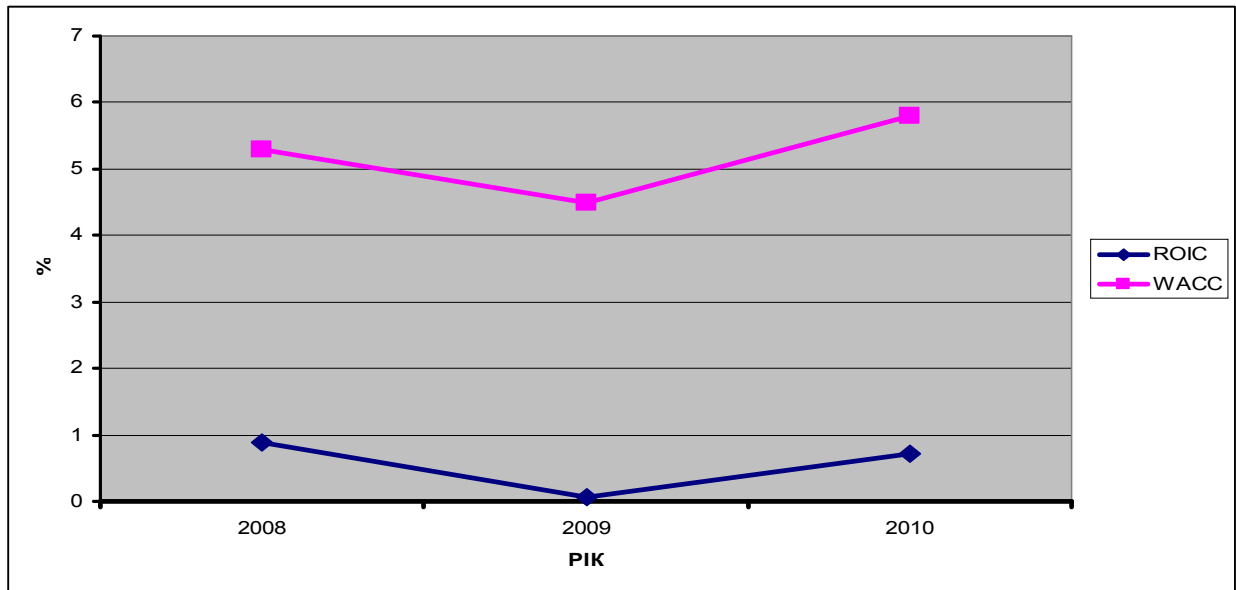


Рис. 2 – Динаміка показників ROIC та WACC ПАТ «ДМЗ»

Таким чином можна стверджувати, що вартість компанії визначається багатьма чинниками. Серед них – рівень ефективності операційної, інвестиційної і фінансової діяльності. У свою чергу, ефективність фінансової діяльності визначається результатами фінансового менеджменту щодо залучення різних джерел фінансування компанії, розміщення вільних грошових потоків на фондовому ринку, управління оборотним капіталом і тому подібне. Для удосконалення політики управління капіталом ПАТ «ДМЗ» необхідно підвищити рівень доходності користування залученим капіталом та забезпечити перевищення рентабельності нових інвестицій над середньозваженою вартістю капіталу.

### **Література**

1. Бланк И.А. Управление формированием капитала / И. А. Бланк. – К.: Ника-Центр, 2006. – 520 с.
2. Семенов Г.А. Побудова моделі ефективного управління капіталом підприємства. – Економічні науки. – Вісник Запорізького Національного університету, №2(6), 2010.
3. Семенов Г.А., Плаксюк О.О., Ярошевська О.В. Ефективне управління структурою капіталу акціонерного товариства. – Вісник економічної науки України. – №2. – 2010.



*Ляшок Н.Ю., Рустамова Г.М.*

## **БЮДЖЕТНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ВИЗНАЧЕННЯ, ПРИНЦИПИ, ФУНКЦІЇ**

Постановка проблеми. Слід зазначити, що поняття «бюджетний менеджмент» в енциклопедичних виданнях і словниках майже не зустрічається. А.Г. Загородній і Г.Л. Вознюк у «Фінансовому-економічному словнику» [1] наводять визначення понять «менеджмент», «менеджмент фінансовий», «менеджмент податковий», «менеджмент інвестиційний», «менеджмент вартісний» тощо, поняття «бюджетний менеджмент» залишилося поза увагою дослідників.

Варто погодитися з думкою Е. Румянцевої, що окремі проблеми менеджменту й досі залишаються малорозробленими та в науковому плані відкритими [2]. Майже немає праць, в яких аналізуються принципи та функції бюджетного менеджменту, а також особливості їх прояву в сучасних реаліях. Отже, виникає необхідність у проведенні теоретико-методологічних досліджень питань бюджетного менеджменту, в тому числі щодо визначення бюджетного менеджменту, формування чіткого переліку його принципів і функцій.

Мета дослідження — проаналізувати дискусійні питання щодо бюджетного менеджменту та навести власне бачення окремих теоретичних і методологічних аспектів бюджетного менеджменту як науки.

Бюджетний менеджмент як система знань і прийомів управління державною казною має давню історію. Вважається, що прообрази бюджетних відносин виникли разом із формуванням державних утворень як фінансова складова діяльності держави [3].

Оскільки бюджетний менеджмент є складовою частиною менеджменту, то визначення поняття «бюджетний менеджмент» можна дати на основі узагальнення визначень поняття «менеджмент», які зустрічаються у різних авторів. Оксфордський словник трактує менеджмент як спосіб, манеру спілкування з людьми; особливі вміння й адміністративні навички: владу і мистецтво управління [4].

В сучасному розумінні менеджмент означає управління людьми (їхніми вчинками) з метою розв'язання економічних та інших проблем (завдань) на основі застосування науково обґрунтованих нормативів (принципів, процедур, правил, методик, стандартів тощо). Розрізняють різні види менеджменту в системі економічної діяльності: виробничий, технологічний, інвестиційний, інноваційний, фінансовий, бюджетний, податковий, митний, антикризовий, соціальний тощо.

А.Г. Загородній і Г.Л. Вознюк у «Фінансовому-економічному словнику» [1] визначають менеджмент як систему управління сучасним виробництвом із використанням наукових методів, а фінансовий менеджмент - як систему принципів і методів розроблення та реалізації управлінських рішень щодо формування, розподілу й використання фінансових ресурсів підприємства (організації) та оптимізації його грошових потоків.

Західна наукова думка сформувалася навколо тези, що параметри економічно-

го (в тому числі фінансового) розвитку найбільшою мірою залежать від організаційно-управлінського механізму вироблення, прийняття та виконання рішень.

Дати визначення бюджетного менеджменту можна лише на підставі вивчення його предмета та об'єкта. Варто погодитися з авторами підручника «Бюджетний менеджмент» за загальною редакцією В. Федосова, що предметом бюджетного менеджменту є бюджетний процес та управління ним, а об'єктом бюджетного менеджменту як системи управління є основний централізований державний фонд грошових коштів - бюджет держави [5].

На основі узагальнення наведених визначень можна запропонувати визначення бюджетного менеджменту як системи розробки та реалізації управлінських рішень у процесі формування й використання централізованих грошових ресурсів (коштів) держави та її територіально-адміністративних одиниць. Бюджетний менеджмент включає бюджетне прогнозування, планування, обґрунтування проекту бюджету різних рівнів, розгляд поданих проектів, їх доопрацювання, затвердження, внесення змін до затверджених бюджетів, виконання бюджету, моніторинг, аналіз, звітування.

У процесі бюджетного менеджменту відбувається формування (проекування, розгляд і затвердження) та виконання бюджету, контроль бюджетної дисципліни, а також підготовка, розгляд і затвердження звіту про виконання. Важливо розуміти, що бюджет, як головний фінансовий документ держави або певного територіального утворення, повинен відповідати певним критеріям (тобто містити законодавчо встановлені параметри). Л.І. Дідківська та Л.С. Головки визначають такі основні параметри бюджету: абсолютні розміри; питома вага ВВП, що перерозподіляється через бюджет; обсяг і структура джерел фінансування; обсяг і структура бюджетних видатків; співвідношення доходів і видатків держави [6]. Крім того, бюджет є важелем впливу держави на різні сторони економічного життя суспільства, тобто він виступає засобом економічного регулювання. За допомогою бюджетних важелів можуть регулюватися доходи населення та корпоративного сектору, інфляція, зайнятість, споживацька активність. Фахівці вказують на значні можливості бюджету у реалізації державної інвестиційної та інноваційно-технологічної політики. В умовах сучасної економіки бюджет є одним із головних інструментів державного апарату щодо проведення державної політики (насамперед у соціально-економічній сфері). При цьому використовуються такі важелі бюджетної політики: податки, збори, фінансування видатків, бюджетний дефіцит, бюджетний борг тощо. Процес формування бюджетних доходів і видатків нерозривно пов'язаний з основними результатами економічного розвитку держави або її регіонів, а також суб'єктів бюджетних правовідносин — платників податків, розпорядників бюджетних коштів тощо.

Організація бюджетного менеджменту в країні залежить від багатьох чинників: політичного устрою, традицій управління, особливостей розвитку економіки та фінансів, обраної бюджетно-податкової політики тощо. Перед наукою постало питання узагальнення моделей бюджетного менеджменту, які мають ґрунтуватися на певних загальних принципах. «Ідеальна модель бюджетного

менеджменту, — справедливо зазначає В. Федосов, — передбачає дотримання правил формування та виконання бюджету на основі загально-прийнятих принципів, які відповідають цінностям демократичної і правової держави, громадянського суспільства, ринкової економіки. До цих принципів, сформованих у процесі еволюції фінансової теорії та практики як фундаменту побудови бюджету й організації бюджетного процесу, належать повнота, єдність і періодичність бюджету, його реальність, прозорість та відкритість» [5]. Зрозуміло, що ці принципи можуть (і мають) бути реалізованими саме в процесі бюджетного менеджменту, тобто вчинення певних управлінських процедур.

Принцип повноти означає повне відображення в бюджеті всіх можливих доходів і необхідних видатків, виходячи з реалій соціально-економічного розвитку держави або її адміністративно-територіального утворення, а також делегування фінансовим органам повноважень щодо прийняття рішень з приводу формування або використання бюджетних ресурсів.

Принцип єдності означає реалізацію властивості бюджету як сукупності двох нерозривних складових - дохідної частини і видаткової. Виконання видаткової частини можливе внаслідок виконання дохідної або виконання дохідної частини здійснюється з метою подальшого виконання видаткової. Ці складові утворюють єдиний документ - бюджет.

Принцип періодичності означає, що бюджет розробляється на певний період часу (як правило, бюджетний рік, який може збігатися або не збігатися з календарним), але в кожний конкретний проміжок часу (день) діє певний бюджет. Принцип реальності передбачає необхідність складання проекту бюджету лише на основі реальних тенденцій економічного життя суспільства, включаючи як економічну поведінку платників або їхніх груп (приміром, галузей), так і економічну поведінку держави або її органів чи структур (приміром, державних монополій).

Принцип прозорості означає доведення до суспільства і зацікавлених осіб (державних органів, посадових осіб, міжнародних організацій, наукових установ та ін.) інформацію про стан бюджету та бюджетного процесу (в тому числі на всіх етапах, починаючи з планування).

Принцип відкритості означає дотримання відкритості різних процедур бюджетного менеджменту, включаючи можливість зацікавлених осіб (в тому числі громадян) вплинути на процес вироблення та прийняття бюджетних рішень. Бюджетний менеджмент, як і будь-який інший вид менеджменту, знаходить свій прояв у реалізації притаманних йому функцій. Традиційно вважається, що менеджмент виконує такі основні 4 функції: планування, організація виконання (реалізація) прийнятих рішень, мотивація, контроль. Виділяють й інші функції: облік, розробка стратегії, соціально-психологічні, інноваційна, максимізації результативності тощо.

Функція планування у системі бюджетного менеджменту проявляється у складанні прогнозів та планів бюджетних доходів і бюджетних видатків на основі аналізу очікуваних тенденцій соціально-економічного розвитку економіки держави та її адміністративно-територіальних одиниць.

Функція виконання (реалізації) прийнятих рішень у системі бюджетного менеджменту проявляється у формі вжиття конкретних практичних дій, спрямованих на отримання бюджетних доходів та асигнування бюджетних видатків. Ця функція, як правило, проявляється лише в тому році (або в тому періоді), на який складено бюджет. Реалізація цієї функції покладена в основному на фіскальні та казначейські органи.

Функція контролю у системі бюджетного менеджменту проявляється у формі здійснення особливих контрольно-ревізійних й аналітично-моніторингових процедур за станом виконання бюджетного законодавства учасниками бюджетних правовідносин. Цей контроль здійснюється як на етапі формування бюджетних доходів (контроль за повнотою й своєчасністю сплати податків та інших обов'язкових платежів), так і на етапі здійснення бюджетних видатків (контроль за обґрунтованістю та цільовим використанням бюджетних коштів розпорядниками бюджетних коштів). Крім того, слід зазначити, що функція контролю реалізується і в процесі узагальнення й тлумачення результату виконання бюджету за підсумками бюджетного періоду.

Функція мотивації у системі бюджетного менеджменту проявляється у формі ухвалення управлінських рішень, спрямованих на підвищення ефективності бюджетного процесу. Мотивація можлива як на етапі формування бюджетних доходів, так і на етапі здійснення бюджетних видатків. У першому випадку відповідні управлінські зусилля будуть спрямовані на своєчасність та повноту надходження бюджетних ресурсів, у другому — на цільову спрямованість, обґрунтованість і правомірність бюджетних видатків. Так, в Україні існує практика заохочення сумлінних платників податків цінними подарунками та почесними грамотами — цей приклад можна вважати формою прояву функції мотивації у бюджетному менеджменті.

Висновки. У статті запропоновано визначення бюджетного менеджменту як системи розробки та реалізації управлінських рішень у процесі формування й використання централізованих грошових ресурсів (коштів) держави та її територіально-адміністративних одиниць. Бюджетний менеджмент включає бюджетне прогнозування, планування, обґрунтування проекту бюджету різних рівнів, розгляд поданих проектів, їх доопрацювання, затвердження, внесення змін до затверджених бюджетів, виконання бюджету, моніторинг, аналіз, звітування.

Слід підкреслити, що лише раціональна система бюджетного менеджменту здатна надавати ефективні бюджетні рішення, в тому числі щодо формування й виконання «раціонального бюджету». Ось чому важливо забезпечити в реальній практиці дотримання принципів бюджетного менеджменту. Серед вказаних принципів виділено та описано такі: повнота, єдність і періодичність бюджету, його реальність, прозорість і відкритість.

### **Література**

1. Економічна енциклопедія: У 3т./Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред) та ін. - К.: Академія, 2000. -Т 1. - 864 с.
2. Розинская Н.А. Становление российского бюджетного законодательства // Финансы.-2009.- №2. - С. 70-74.
3. Румянцева Е.Е. Новая экономическая энциклопедия. - 3-е изд. - М.: Инфра-М, 2008. -826 с.
4. Галушка Є.О. Бюджетний менеджмент: Навч.-метод. посібник. - Чернівці: Книги, 2007.- 280 с.
5. Бюджетний менеджмент: Підручник / В. Федосов, В. Опарін, Л. Сафонова та ін.; За заг. ред. В. Федосова. - К.: КНЕУ, 2004. - 864 с
6. Дідківська Л.І., Головка Л.С. Державне регулювання економіки: Навч. посібник.-К.: Знання-Прес, 2000. - 209 с.

*Матвиенко Е. Д.*

## **ПРАКТИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ**

Теория развития экономических интересов предполагает фиксирование и изучение такой категории как безопасность и выявление, и анализ такого процесса как безопасность организации (на любом из уровней анализа нано-, микро-, мезо, макро-, мега). Постановка проблемы безопасности социальных и экономических организаций и ее соотношение с реализацией интересов формирует теоретико-методологическое и практическое задание исследования макрокинетики, характеризуемого как процесса развития опасности в соответствующих системах.

Любую организацию формирует внешняя и внутренняя среда и наличие динамических процессов – развития. Эти процессы характеризуются такими категориями как интересы, потребности, опасности, риски, угрозы и т.д.

В условиях глобализации мирового экономического и социального пространства, активного действия мирового рынка функционирование любых форм организаций характеризуется наличием опасностей и угроз. А формирование и стремительное распространение стандартов информационного общества и информационной экономики приносит дополнительные коррективы в динамические процессы развития социальной, культурной, экономической, техногенной среды. И в результате особое значение приобретают новые интересы, помноженные на специфику общественного прогресса.

По мере накопления и реализации новых интересов происходит их единичное и массовое накопление и трансформация в реальные угрозы. Практическое решение данной проблемы находится в плоскости постановки и решения задания по безопасности сложных систем в современной, агрессивной социально-экономической среде. Направленность данного задания – корректировка целенаправленного поведения и в целом состояния системы с учетом взаимос-

вязи и взаимовлияния интересов и выявление возникающих угроз. Этой целью комплекс практических задач, направленных на выявление и оценку определенных состояний движения системы и среды ее окружающей. Перечислим наиболее значимые из них - это определение и:

оценка ключевых параметров исследуемой системы;

установление действия параметров закона функции реализации интересов;

оценка параметров движения внешней и внутренней среды;

оценка ключевых параметров интересов;

кинетика опасности внешней среды

оценка оптимального уровня защиты интересов (достаточного уровня безопасности среды) и др. [1, с. 321-324].

Сегодня украинское общество нуждается в выработке и понимании объективности процессов развития сложных систем с учетом оценки ключевых интересов. Нарботка и реализация таких знаний позволят своевременно оценивать и правильно отражать положительные и отрицательные тенденции современности.

### *Література*

1. Минаев Г.Г. Безопасность организации: Учебник. – К.КНТ, 2009. – 440с.

*Морозова А.А., Матвійчук В.І.*

## **СУТНІСТЬ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Проблема дослідження можливостей ефективного функціонування підприємств в умовах ринкової економіки являється на сьогодні однією із самих актуальних для всіх господарюючих суб'єктів.

Пошук у нестабільному зовнішньому середовищі шляхів забезпечення життєздатності підприємств, що опинилися в кризовій ситуації, та прийняття рішень по виходу з кризи отримало назву «антикризове управління».

Проблемам антикризового управління присвячено значну кількість наукових робіт. Проте, як правило, вони стосуються антикризового управління окремими підприємствами або ж соціально-економічними системами.

Але на сьогодні поняття антикризового управління досить розпливчате і багатозначне. В одних випадках під ним розуміють управління підприємством в умовах загальної кризи економіки, в інших – управління підприємством, що потрапило в кризову ситуацію в результаті незадовільного менеджменту, у третьому випадку – управління підприємством на порозі банкрутства, у четвертому – у період банкрутства [3]. Таким чином, проблема формування системи антикризового управління як окремого специфічного виду управління потребує конкретного пояснення. Чітке визначення кризового стану завжди викликало дискусії серед практиків і науковців, оскільки не кожна негативна ситуація в діяльності підприємств призводить до кризи. Тому дослідження питань анти-

кризового управління доцільно починати з визначення поняття «криза». А. Чернявський вважає, що криза — це переломний етап функціонування будь-якої системи, коли вона піддається впливу ззовні або зсередини, що потребує від неї якісно нового реагування. Основна особливість кризи полягає в тому, що вона загрожує руйнацією системи (частково або повністю) [6, с. 4].

Ю. Розенталь зазначає, що криза – це ситуація, яка характеризується високою небезпекою, станом невпевненості, відчуттям невідкладності [4, с. 145]. Таким чином, можна зробити висновок, що криза – це ситуація, яка виникає внаслідок впливу зовнішніх або внутрішніх факторів і призводить до негативних наслідків.

Так, головним виходом з кризового стану підприємства вбачаємо у антикризовому управлінні, тому необхідно визначити сутність антикризового управління. Сутність антикризового управління в літературі практикується теж неоднозначно.

Вітчизняні економісти трактують поняття «антикризове управління» по-різному. Е. Уткін антикризове управління розглядає як таке, що спрямоване на попередження важливих важких ускладнень у ринковій діяльності підприємства, забезпечення його стабільного, успішного господарювання з орієнтацією розширеного відтворення на найсучаснішій основі та власних збереженнях [7, с. 13].

Протилежної точки зору дотримуються С. Беляєв і В. Кошкін, які антикризове управлінням трактують як сукупність форм і методів реалізації антикризових процедур щодо конкретного підприємства-боржника [2, с. 95]. Тобто, в даному випадку розглядається лише процес ліквідації наявної кризи на підприємстві без попереднього її передбачення. В. Король визначає антикризове управління як здатність фірми конструктивно реагувати на зміни, що загрожують її нормальному функціонуванню [3, с. 4].

На думку Лігоненко Л.О. під антикризовим управлінням слід розуміти постійно діючий процес виявлення ознак кризових явищ і реалізацію генерального плану недопущення поширення цих явищ і стагнації розвитку суб'єкта господарювання протягом усього періоду його функціонування [5, с. 68]. В свою чергу, професор Курошеєва Г.М. визначає антикризове управління як сукупність зовнішніх та внутрішніх впливів на підприємство, яке здійснюється на усіх стадіях його життєвого циклу для запобігання зниження його конкурентної переваги (при слабких ознаках кризового стану) або її відновлення, якщо підприємство вже знаходиться у кризовому стані [4 с.98].

Найбільш обґрунтованим є підхід до трактування антикризового управління А. Грязнової. Автор пропонує розглядати його як систему управління підприємством, яка має комплексний системний характер і направлена на запобігання або усунення несприятливих для бізнесу явищ з допомогою використання всього потенціалу сучасного менеджменту, розробки і реалізації на підприємстві спеціальної програми, що має стратегічний характер, яка дозволяє усунути тимчасові труднощі, зберегти і примножити ринкові позиції за будь-яких обставин, спираючись в основному на власні ресурси [1, с. 7].

Отже, антикризове управління – це ефективний менеджмент, який дає можливість вивести підприємство з кризи; це сукупність заходів, спрямованих на досягнення чи відновлення платоспроможності, ліквідності, прибутковості і конкурентоспроможності підприємства і які здатні привести підприємство до фінансового оздоровлення.

Враховуючи вище викладене можна сказати, що антикризове управління підприємством слід розглядати в двох аспектах:

- по-перше - це комплекс профілактичних заходів, спрямованих на попередження фінансової кризи: системний аналіз сильних та слабких сторін підприємства, оцінка ймовірності банкрутства, управління ризиками (виявлення, оцінка та нейтралізація), впровадження системи попереджувальних заходів;

- по-друге - це система управління фінансами, спрямована на виведення підприємства з кризи, в тому числі шляхом проведення санації чи реструктуризації суб'єкта господарювання.

Таким чином, антикризове управління – це певним чином організований вид менеджменту, який націлений на запобігання ендогенного та екзогенного негативних впливів на підприємство, з метою подолання ознак кризового стану підприємства протягом всього його періоду функціонування, за допомогою добре налагоджених економічних, нормативно-правових та методологічних механізмів.

### **Література**

1. Антикризисный менеджмент / Под. ред. А.Г. Грязновой. – М: Тандем; ЭКМОС, 1999. – 368с.
2. Базаров Г.З., Беляев С.Г., Белых Л.П. и др. Теория и практика антикризисного управления: Учебник для ВУЗов / Под ред. С.Г. Беляева, В.И. Кошкина. – М.: Закон и право; ЮНИТИ, 1996. – 468с.
3. Король В.С. Антикризовий менеджмент в умовах ринкової трансформації економіки / НАН України; Ін-т регіон досліджень. – Л., 2001. – 20с.
4. Курошеева Г.М. Теория антикризисного управления предприятием / Под. ред. Г.М. Курошеева // учеб.пособие. – СПб.: Речь, 2002. – 372с.
5. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством / Під ред. Л.О. Лігоненко, М.В. Тарасюк, О.О. Хіленко // навч. посібник. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. – 377 с.
6. Чернявський А. Д. Антикризове управління підприємством: Навч. посіб. — К.: МАУП, 2006. — 256 с.
7. Уткин Э.А. Антикризисное управление. – М.: Тандем; ЭКМОС, 1997. – 400с.



*Перечосова Г.В., Ляшок Н.Ю.*

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ БЮДЖЕТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

Бюджетний менеджмент є досить молодою галуззю економічної науки, яка бурхливо розвивається. Так, лише порівняно недавно в багатьох країнах, в тому числі в Україні, запроваджено казначейську форму виконання бюджету. Постійно удосконалюються методи і прийоми проектування бюджету, обліку й контролю за його результатом, вивчаються питання взаємозв'язку ефективності бюджетного менеджменту та якості економічного зростання. Багато дослідників працюють над удосконаленням програмно-цільового методу бюджетного планування та його застосування на практиці.

Варто погодитися з думкою Е. Румянцевої, що окремі проблеми менеджменту й досі залишаються малорозробленими та в науковому плані відкритими [3, с.352]. В. Федосов слушно зауважив, що у самому понятті «бюджетний менеджмент» міститься пізнавальна інтрига, тим більше заплутана через етимологію термінів «бюджет» і «менеджмент» та їх поєднання в одному словосполученні [1, с.15].

Бюджетний менеджмент можна розглядати і як науку, і як мистецтво. Як науку – тому що бюджетний менеджмент із використанням наукової методології пізнання певних явищ і процесів дає відповіді з актуальних питань суспільного життя. Як мистецтво – тому що бюджетний менеджмент «озброює» управлінців конкретними інструментами вироблення (проектування), розгляду, ухвалення та виконання рішень у бюджетній сфері.

В центрі уваги бюджетного менеджменту постає проблема гармонізації бюджетних відносин, тобто відносин, які виникають у процесі формування та використання грошових коштів, необхідних державі для виконання її функцій - економічних, соціальних, управлінських, зовнішньополітичних, оборонних, правоохоронних тощо. Бюджетний менеджмент проявляється у функціонуванні бюджетного механізму, який можна визначити як сукупність особливих бюджетних відносин, специфічних методів і прийомів, що проявляються в процесі формування й використання коштів бюджетів різних рівнів. Бюджетний механізм має забезпечити можливість виконання державою покладених на неї функцій за допомогою управління бюджетними коштами. Бюджетний менеджмент має забезпечувати реалізацію обраної державою моделі бюджетного регулювання.

Важливою особливістю бюджетного менеджменту як процесу вибору, обґрунтування й прийняття управлінських рішень з приводу управління бюджетним процесом є обмеженість фінансових ресурсів, які «потрібні всім». Платники податків, вносячи податкові платежі та формуючи таким чином бюджетні надходження, витрачають свої доходи, тобто змушені «штучно» погіршувати своє фінансове становище. Відповідно, на етапі формування доходів щодо учасників бюджетних відносин (платників податків) проявляється ефект «приму-

су», тобто платники змушені брати участь у бюджетних правовідносинах, незважаючи на своє бажання або небажання. Бюджетний менеджмент в цих умовах виступає «науковою платформою» для встановлення справедливих параметрів функціонування всього бюджетного механізму, починаючи від встановлення справедливого податкового тягаря і закінчуючи справедливим розподілом сформованих (але завжди обмежених) бюджетних ресурсів. При організації бюджетного процесу в системі бюджетного менеджменту виникають певні суперечності. Скажімо, планування і виконання бюджету; його доходів і видатків здійснюють спеціально уповноважені органи виконавчої влади, розгляд і затвердження бюджету - органи представницької влади. У кожній державі бюджетний механізм, тобто форми і методи бюджетної роботи, бюджетного прогнозування, бюджетного проектування, виконання бюджету і контролю за правильністю виконання бюджетного законодавства визначається політичним устроєм, станом соціально-економічного розвитку, традиціями державного управління, переліком функцій держави.

А.І. М'яковський зазначає: «Бюджетна система є основною ланкою економіки країни, зокрема, бюджет виступає дієвим інструментом державного регулювання економічного розвитку. Саме тому ключовою серед структурних реформ, що були започатковані й реалізуються з часу незалежності України, є бюджетна реформа, яка залишається актуальною й сьогодні» [2, с.3].

Варто погодитися з такою тезою: «Сучасна світова фінансова думка розглядає бюджет з ґносеологічних позицій. Він аналізується з погляду його реального змісту, сутнісних якісних характеристик і відображення розвитку соціально-економічного процесу. Теоретичні положення і моделі, які розробляються економістами, є реальною прагматичною основою їхньої фіскальної політики, бюджетного законодавства і менеджменту. Прагматичний підхід проявляється у розробленні загальної бюджетної доктрини, стабілізаційних програм зміцнення державних фінансів, формуванні... бюджетної політики» [1, с.588]. Слід зазначити, що від виваженості та своєчасності прийняття бюджетних рішень залежить рівень ефективності бюджетної політики й функціонування бюджетної системи в цілому, а сам бюджет як інструмент економічного регулювання має бути збалансованим у коротко- та довгостроковому періодах, що насамперед стосується показників обсягу й структури державного боргу, дефіциту бюджету, дебіторської та кредиторської заборгованості бюджетних установ, заборгованості суб'єктів підприємницької діяльності щодо сплати податків і зборів, рівня виконання запланованих показників бюджетів усіх рівнів [4, с.9].

Висновки. В центрі уваги бюджетного менеджменту постає проблема гармонізації бюджетних відносин, тобто відносин, що виникають у процесі формування й використання грошових коштів, які необхідні державі для виконання її функцій. Бюджетний менеджмент проявляється у функціонуванні бюджетного механізму, який можна визначити як сукупність особливих бюджетних відносин, специфічних методів і прийомів, що проявляються в процесі формування й використання коштів бюджетів різних рівнів.

В умовах загострення негативних наслідків глобальної фінансово-економічної кризи уряди різних держав за допомогою бюджету намагаються стабілізувати державні фінанси, впливати на співвідношення попиту і пропозицію (на товари і гроші), впливати на формування позитивного платіжного балансу, а відтак - стабілізувати ситуацію. В подальшому мають бути розроблені теоретико-методологічні засади організації окремих стадій бюджетного процесу з урахуванням моделей обраної державою бюджетної політики та конкретної економічної ситуації.

### **Література**

1. Бюджетний менеджмент: Підручник / В. Федосов, В. Опарін, Л. Сафонова та ін.; За заг. ред. В. Федосова. – К.: КНЕУ, 2004. – 864 с.
2. Мярковський А.І. Бюджетний кодекс України в контексті бюджетної реформи // Фінанси України. – 2009. - № 8
3. Румянцева Е.Е. Новая экономическая энциклопедия. – 3-е изд. – М.: Инфра-М, 2008. – 826 с.
4. Чугунов І.Я. Бюджетний механізм регулювання економічного розвитку: Монографія. – К.: НІОС, 2003. – 486 с.

*Стельмаш А.О., Лисенко С.М.*

## **ФОРМУВАННЯ ФОНДОВОГО РИНКУ ЯК ЧИННИК МАКРОЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН**

Фондовий ринок є невід'ємною частиною економіки будь-якої держави. Він є цілісною системою, з набором своїх правил і механізмів, що дозволяють як придбати та продавати цінні папери, страхувати себе від ризиків. Ринок цінних паперів є багатоаспектною соціально-економічною системою, на основі якої функціонує ринкова економіка в цілому. Він сприяє акумулюванню капіталу для інвестицій у виробничу і соціальну сфери, структурній перебудові економіки, позитивній динаміці соціальної структури суспільства, підвищенню достатку кожної людини шляхом володіння і вільного розпорядження цінними паперами, психологічній готовності населення до ринкових відносин.

Актуальність обраної теми полягає в тому, що подальший розвиток національного ринку цінних паперів стримується рядом об'єктивних та суб'єктивних факторів. Найголовнішими з них є: кризовий стан української економіки, високий рівень інфляції, відсутність твердої національної грошової одиниці; відставання існуючої законодавчої та нормативно-правової бази функціонування фондового ринку від розвитку реальних процесів на ньому; слабкість і недостатність державного регулювання національного ринку цінних паперів; відсутність гарантій по операціях з цінними паперами, недовіра населення та його психологічна невідповідність до операцій на фондовому ринку; відсут-

ність гарантій держави щодо захисту грошових заощаджень населення. Метою написання роботи є аналіз формування фондового ринку України як чинника макроекономічного розвитку в умовах переходу до ринкових відносин.

Дослідження вітчизняних вчених з питань розвитку фондового ринку знайшли відображення у працях українських вчених А.Головка, О.Мозгового, О. Барановського, С. Багачева, В. Гейць, А. Мороза, А. Кінаха, В. Корнева та інших. Проблемами розвитку і становлення фондового ринку займалися і видатні зарубіжні вчені, такі як Ф. Фабоззі, Г. Бірман, Дж. Фрідман та деякі інші. Фондовий ринок є складовою частиною ринку капіталів. Випускаючи цінні папери, можна отримати гроші навіть на декілька десятиріч (облігації) або взагалі в безстрокове користування (акції). Збільшення обсягів цінних паперів і зростання операцій із ними привели до розподілу ринку цінних паперів на фондовий, обслуговуючий рух акцій, облігацій і похідних від них фондових цінностей; і грошовий, на якому звертаються короткострокові боргові зобов'язання (наприклад: векселі, депозитні сертифікати строком до року).

Цінні папери фондового ринку діляться на три види: акції, облігації і похідні від них цінні папери. Фондовий ринок опосередкує перерозподіл національного доходу і додаткової вартості, створеної в процесі виробництва. Грошові капітали, що повертаються на вторинний і частково на первинний ринок, перерозподіляються тут і виплачуються у вигляді комісійних винагород за посередництво, у формі дивідендів і відсотків, а так само спекулятивного прибутку у формі курсової різниці і засновницького прибутку. Механізм руху цін на фондовій біржі знаходиться під впливом сукупності чинників економічного, політичного, психологічного і чисто біржового характеру. В довгостроковому плані визначальним чинником ціни акцій є прибутковість корпорації, ефективність виробничого процесу. Провідною ланкою ринку акцій і облігацій є фондова біржа.

Ринок цінних паперів в Україні розпочав своє становлення у 1991 році з прийняттям Закону України «Про цінні папери і фондову біржу» (поновлено Законом України «Про цінні папери та фондовий ринок»). Тоді Україна на законодавчому рівні отримала інструменти та професійних учасників ринку цінних паперів, які брали активну участь у створенні вітчизняного фінансового сектору економіки.

Найбільш важливим при визначенні правових засад здійснення державного регулювання ринку цінних паперів став Указ Президента України, яким 12 червня 1995 року утворено Державну комісію з цінних паперів та фондового ринку. Відповідно до Закону України «Про державне регулювання ринку цінних паперів» в Україні визначено її завдання, функції, повноваження, права, відповідальність та відносини з іншими державними органами з питань регулювання та контролю на ринку цінних паперів.

Динаміка показників економічного розвитку України в 2010 році, зокрема і ринку цінних паперів, свідчить про закріплення позитивних тенденцій. Серед головних позитивних змін, які були характерні для економіки України в цей період та сформували надійну основу для подальшого зміцнення ринку цінних

паперів, а також сприяли відновленню її інвестиційної функції, можна виділити такі: подальше уповільнення споживчої інфляції, приріст якої за підсумками 2010 становив 9,1% порівняно з 12,3% у 2009 році; зростання індексу промислової продукції, який за підсумками 2010 року становив 11,0%, тоді як за 2009 рік він знизився на 21,9%.

Минулий рік був сприятливим для учасників вітчизняного фондового ринку. Індекс Української біржі UX розпочав на позначці в 1455,75 пункту. Початок 2010 року для індексу акцій був досить позитивним - менш ніж за п'ять-шість місяців індекс «Української біржі» збільшився до рівня в 2615,07 базисного пункту, зафіксувавши цей максимум 27 квітня 2010 року.

З початку року зростання максимуму досягло майже 80%, при цьому висхідний рух ринку здійснювався практично без жодних значних корекцій, а психологічно значущий рівень в 2000 пунктів ринок взагалі не помітив.

Драйвером корекції українського ринку навесні 2010 року стали боргові проблеми країн єврозони, а саме фінансові проблеми Греції, незважаючи на те, що внутрішніх причин для такого стрімкого падіння ринку в Україні на той момент не було. В результаті майже за місяць індекс українського фондового ринку втратив всі раніше завойовані позиції і вже до 25 травня просів до рівня в 1421,61 пункту, втративши, тим самим майже 45,6% від свого максимуму.

Цікаво, що в останній торговий день року індекс UX оновив максимум на тлі низьких обсягів і завершився на рівні в 2443,70 базисного пункту. Усього ж за минулий рік зростання індексу українських акцій склало 67,9%.

Інший український фондовий індекс ПФТС за підсумками 2010 року зріс на 70,2%. 31 грудня індекс ПФТС закотився на позначці в 975,08 пункту, таким чином за рік додавши до свого значення 402,17 пункту. Для порівняння, в 2009 році індекс ПФТС збільшився на 90%.

Стосовно проблем розвитку фондового ринку України, переважна їх більшість має організаційний характер. Однією з головних проблем розвитку фондового ринку є недосконалість законодавства у сфері регулювання діяльності на ринку цінних паперів, через що спостерігаються численні порушення прав інвесторів. Законодавча неврегульованість зумовлює низький рівень корпоративного управління в акціонерних товариствах та порушення у сфері реєстрації прав власності.

Серед проблем розвитку фондового ринку доцільно зазначити відсутність належної державної підтримки, оскільки роль держави полягає переважно у створенні зайвої регуляторної структури замість необхідного сприяння розвитку інвестиційної складової ринку цінних паперів.

Відсутність розвиненої мережі інституційних інвесторів також негативно позначається на розвитку фондового ринку. Недержавні пенсійні фонди, інвестиційні фонди, страхові компанії традиційно є найактивнішими учасниками фондових ринків розвинутих країн. В Україні ці інститути поки ще перебувають на початковому етапі свого розвитку і не мають значних ресурсів для інвестування в цінні папери.

На сьогодні загальновідомим є факт невиконання фондовим ринком України своїх функцій, тобто фондовий ринок не сприяє залученню інвестицій і перерозподілу капіталу.

Модернізація ринків капіталу повинна ґрунтуватися на одночасному розв'язанні на законодавчому, інституційному та технологічному рівні таких завдань: проведення інституційної реформи ринків капіталу; консолідація біржової системи України на принципах регульованих ринків, передбачених Директивами Європейського Союзу; завершення розбудови Національної депозитарної системи з урахуванням світового досвіду інтеграції обліково-розрахункової інфраструктури; удосконалення системи захисту прав інвесторів, корпоративного законодавства, способів оприлюднення інформації для громадян-інвесторів та професійних користувачів;

Шляхами підвищення ефективності функціонування українського фондового ринку є: створення умов для прозорого і достовірного бухгалтерського обліку; створення умови для раціональної дивідендної політики; спрямованість державного регулювання на взаємодію з міжнародними організаціями та співробітництво по обміну інформацією; кардинальне оновлення принципів роботи фондової біржі, завдяки яким вітчизняні підприємці змогли би привертати новий капітал; посилення ролі локальних інституціональних інвесторів, завершивши пенсійну реформу; приваблення на ринок заощадження населення завдяки зрівнянню оподаткування доходів від банківських вкладів та доходів від операцій з цінними паперами.

Таким чином, запропоновані напрямки розвитку фондового ринку і його інфраструктури здатні дати реальний імпульс для поетапного розвитку і підвищення ефективності фондового ринку України, дозволять змінити спекулятивний характер операцій, що переважають на ньому, і реалізувати його головне призначення, – створити максимальну ефективність обігу інвестиційних ресурсів в економіці держави.

### ***Література***

1. Бердникова Т. Б. Рынок ценных бумаг и биржевое дело: Учебное пособие. - М., ИНФРА-М, 2000. - 270 с.
2. Міньков В. І. Деякі особливості розвитку фондового ринку України // Фінанси України – 2005. – № 12. – С. 104–114.
3. Хоружий С.Г. Про деякі проблеми ринку цінних паперів // Финансовые риски. - 2000. - № 2. - С. 5-6.
4. Черкасова С.В. Проблеми розвитку ринку державних цінних паперів в Україні // Торівля, комерція, підприємництво. - 2000. - № 3. - С. 39-43.
5. <http://www.ssmc.gov.ua/fund/info>

Тимофеев В.О., Чуб О.І.

## ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ПЛАНУВАННЯ РОБІТ В ГАЛУЗІ ЖКГ

Нестабільність економічної кон'юнктури, підвищення вимог споживачів до послуг, що надають підприємства житлово-комунального господарства (ЖКГ), значно ускладнюють процес управління, а перспективи розвитку підприємств галузі стають все менш передбаченими. При розробці регіональних стратегій розвитку та для оцінювання поточного стану регіонів на цей час використовується понад 1500 показників, поєднаних в 22 групи [3, с. 46-50], серед яких: «Розвиток людського потенціалу» (166 показників), «Залучення інвестицій в економіку» (174 показники), «Розвиток житлово-господарського господарства» (64 показники), «Охорона здоров'я» (52 показники) тощо. Таким чином, зростає роль такої складової регіонального житлово-комунального комплексу як ремонтно-будівельні організації у забезпеченні стратегічних цілей та завдань регіону. Ремонтно-будівельні організації об'єктивно функціонують в умовах граничних обмежень на всі види ресурсів, тому підвищується актуальність оптимального використання їх ресурсного потенціалу [2, с. 14-19].

Метою даної статті є побудова оптимізаційної математичної моделі задачі планування робіт ремонтно-будівельних організацій житлово-комунальної галузі в умовах жорсткої обмеженості ресурсів, яка є основою створення метода визначення оптимального плану виконання ремонтних робіт.

Структурна та параметрична ідентифікація оптимізаційної моделі планування робіт ремонтно-будівельних організацій включає визначення виду цільового функціоналу ефективності планування ресурсного потенціалу та системи обмежень, що формує множину припустимих рішень задачі [1, с. 28-30]. Зазначимо, що процес функціонування ремонтно-будівельних організацій являє собою безперервну послідовність проектів  $R_k$ ,  $k = 1, 2, \dots$  визначеної тривалості, тобто носить дискретно-континуальний характер.

Розглянемо певне підприємство і вважатимемо, що планування виконується на термін  $T^* = 1$  рік. При цьому кожний окремий проект  $R_k$  складається з скінченної множини робіт:  $R_k = \{R_n^k\}$ ,  $k$  – номер проекту,  $n$  – номер роботи:  $n = \overline{1, N^k}$ ,  $|R^k| = N^k$ . Покладемо, що  $k = \overline{1, K}$ , де  $K$  – досить велике число. Задача полягає у побудові оптимального розподілу різних видів обмежених ресурсів між роботами  $R_n^k$ ,  $n = \overline{1, N^k}$ , запланованими для виконання у визначеному періоді часу  $T^*$ . Розглянемо такі типи ресурсів: час  $T$ , фінансові ресурси  $V$  та матеріальні ресурси (різноманітне обладнання)  $Q$ . Таким чином, кожна робота  $R_n^k$  характеризується обсягом  $S_n^k = (\tilde{t}_n^k, \tilde{v}_n^k, \tilde{q}_n^k)$  необхідних ресурсів – інтегральною характеристикою, яка визначає трудомісткість роботи.

Підприємство в цілому має у своєму розпорядженні певну кількість  $V^*$ ,  $Q^*$  відповідних ресурсів у кожен момент часу протягом періоду  $T^*$ . В практиці

планування ремонтно-будівельних робіт параметр  $Q$  є множиною  $Q = \{q_1, q_2, \dots, q_m, \dots, q_M\}$ . Таким чином, множина  $Q$  матеріальних ресурсів, необхідних для виконання  $n$ -ої роботи  $k$ -го проекту має вигляд:  $\tilde{q}_n^k = \{\tilde{q}_{n-1}^k, \dots, \tilde{q}_{n-M}^k\}$ .

Для математичного моделювання процесу планування ресурсів в даному дослідженні застосовується апарат теорії оптимізаційного геометричного проектування [4, с. 128-141], що дозволяє розглядати задачу оптимального розподілу обмежених ресурсів як задачу розміщення геометричних об'єктів у заданій області розміщення.

Робота  $R_n^k$  розглядається як геометричний об'єкт, який представляє собою замкнену обмежену точкову множину із не пустою внутрішністю ( $\text{int}R_n^k \neq \emptyset$ ),  $k = \overline{1, K}$ ;  $n = \overline{1, N^k}$ . Область розміщення  $W$  є замкненою обмеженою точковою множиною та виділяється у просторі ресурсів  $(T, V, Q)$  відповідними значеннями  $T^*, V^*, Q^*$ .

Положення кожної роботи  $R_n^k$  в області розміщення  $W$  характеризується вектором параметрів розміщення  $u_n^k = (t_n^k, v_n^k, q_n^k)$ , який задає положення полюса  $O_n^k$  власної системи координат  $O_n^k T_n^k V_n^k Q_n^k$  об'єкта  $R_n^k$ , котрий суміщається з вершиною об'єкта  $R_n^k$ . При цьому,  $t_n^k$  – координата на осі часу, яка відповідає часу початку виконання роботи, відповідно  $v_n^k$  та  $q_n^k$  – координати на осях фінансових та матеріальних ресурсів. Параметри  $(u_1^k, u_2^k, \dots, u_n^k)$  є ендогенними, та їх кількість  $\wp$  визначає вимірність простору, в якому розглядається оптимізаційна задача планування.

Геометричні розміри кожного паралелепіпеда задаються вектором його метричних характеристик  $(m_n^k) = (\tilde{t}_n^k, \tilde{v}_n^k, \tilde{q}_n^k)$ . В цьому дослідженні моделюється розміщення геометричних об'єктів  $R_n^k$  з постійними метричними характеристиками  $m_n^k$ .

Врахування такої особливості вихідної постановки задачі, як багатовимірність множини  $Q$  матеріальних ресурсів в математичній моделі можна забезпечити кількома засобами. Для того, щоб не переходити до задачі більшої розмірності ніж  $\wp$ , пропонується розшарування області розміщення  $W$  на відповідну кількість шарів, кожен з яких відповідає конкретному типу  $qm$  обладнання.

Особливістю даної постановки є твердження, що кожна робота  $R_n^k$  представляється не звичайним паралелепіпедом, а об'єктом складної просторової форми, а саме обмеженою замкненою незв'язною точковою множиною з кусково-постійною границею (скінчений набір паралелепіпедів). Тобто, для кожної роботи можуть використовуватися різні типи обладнання, які у площині матеріальних ресурсів розміщені не за порядком. При цьому параметри тривалості використання та фінансових ресурсів, необхідних для виконання даної роботи, є однаковими для кожної з частин складеного паралелепіпеда.

Оптимізаційна задача планування ресурсів, як задача оптимізаційного геометричного проектування, формулюється таким чином: необхідно розмістити



набір робіт  $R_n^k$ ,  $k = \overline{1, K}$ ;  $n = \overline{1, N^k}$  без взаємних перетинів в області  $W$  так, щоб затрачені ресурси (час, фінансові, матеріальні) були мінімальним.

Математична модель оптимізаційної задачі розміщення має вигляд:

$$\begin{aligned} & u^* = \arg \min \Psi(u) \\ \text{знайти:} & \quad u \subseteq D \subseteq E^{\mathcal{D}}, \end{aligned} \quad (1)$$

де  $D$  – область припустимих розв'язків, яка визначається геометричними обмеженнями на взаємний неперетин робіт, розміщення робіт в області  $W$ , а також множиною технологічних і фізичних обмежень.

Розглянемо основні обмеження задачі (1), які визначають область  $D$ . Виконання роботи  $R_n^k$  власними силами підприємства означає приналежність об'єкта  $R_n^k$  області розміщення  $W$ .

Аналitично обмеження на приналежність об'єктів області  $W$  виражаються системою (2).

$$\begin{cases} t_n^k \geq 0, \\ v_n^k \geq 0, \\ q_n^k \geq 0, \\ T^* - t_n^k - \tilde{t}_n^k \geq 0, \\ V^* - v_n^k - \tilde{v}_n^k \geq 0, \\ q_m^* - q_{n\_m}^k - \tilde{q}_{n\_m}^k \geq 0, \end{cases} \quad (2)$$

$$\begin{cases} t_j^h - t_i^k - \tilde{t}_i^k \geq 0, \\ v_j^h - v_i^k - \tilde{v}_i^k \geq 0, \\ q_{j\_m}^h - q_{i\_m}^k - \tilde{q}_{i\_m}^k \geq 0, \\ t_i^k - t_j^h - \tilde{t}_j^h \geq 0, \\ v_i^k - v_j^h - \tilde{v}_j^h \geq 0, \\ q_{i\_m}^k - q_{j\_m}^h - \tilde{q}_{j\_m}^h \geq 0. \end{cases} \quad (3)$$

$$n \in \overline{1, N^k}, k = \overline{1, K},$$

$$m \in \overline{1, M}.$$

$$i \in \overline{1, N^k}; j \in \overline{1, N^h}; k, h = \overline{1, K}, \text{ якщо } k = h, \text{ то } i \neq j; m \in \overline{1, M}.$$

Об'єкти також не можуть перетинатися один з одним. На практиці ці обмеження обумовлені неможливістю одночасного виконання робіт, що використовують один і той же ресурс. Отже, взаємовідносини між об'єктами, що розміщуються, визначаються відсутністю їх спільних внутрішніх точок (3).

Умова часткової впорядкованості робіт за умови, що  $\xi$ -а робота  $k$ -го проекту починається в момент закінчення (одразу після)  $\eta$ -ої роботи  $k$ -го проекту (4):

$$R_\xi^k \succ R_\eta^k, \eta, \xi = \overline{1, N^k}, k = \overline{1, K} \text{ або } t_\xi^k - t_\eta^k - \tilde{t}_\eta^k = 0. \quad (4)$$

В загальному випадку задача (1) є багатокритеріальною, тобто функціонал  $\Psi(u)$  може бути векторним.

### *Література*

1. Методи та засоби прийняття рішень в соціально-економічних і технічних системах / Е.Г. Петров, М.В. Новожилова, И.В. Гребеннік, Н.А. Соколова – К.:Техніка, 2004. – 380 с.
2. Програма реформування і розвитку житлово-комунального господарства Харківської області на 2010-2014 роки [Електронний ресурс]: сайт Харківської обласної державної адміністрації. – Харків, 2009. – 23 с. – Режим доступу: <http://www.oblrada.kharkov.ua/rus/decision/?id=1914&sid=126>.
3. Сергєєва Л.Н. Статистичне забезпечення стратегічного розвитку управління розвитком регіону / Л.Н. Сергєєва, О.А. Теряник – Запоріжжя: КПУ, 2010. – 240 с.
4. Стоян Ю.Г. Математические модели и оптимизационные методы геометрического проектирования / Ю.Г. Стоян, С.В. Яковлев. – К.:Наукова думка, 1986. – 266 с.

*Шебанова Л.О., Манеров Г.М.*

## **РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТІЙКІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ**

В умовах економічної кризи, коли відбуваються стрімкі негативні явища, підприємствам України вкрай необхідно вдосконалювати та постійно адаптувати раніше створені механізми функціонування, формувати нові підходи до системи управління взагалі та антикризового зокрема. З огляду на це, особливої актуальності та важливості сьогодні набуває проблема аналізу і прогнозування фінансового стану підприємств, управління їх фінансовою стійкістю. Саме тому, метою даної статті є розроблення рекомендацій щодо удосконалення механізму управління фінансовою стійкістю підприємств в умовах кризи.

Для того, щоб краще розуміти сутність зазначеної проблеми, необхідно чітко уявляти, що ми маємо на увазі, коли кажемо про механізм управління фінансовою стійкістю. Слід зазначити, що в сучасній економічній літературі не склалося чіткого визначення цього поняття, до того ж, висловлюються різні думки щодо набору показників, які дозволяють визначити фінансову стійкість. Дані обставини зумовили певний науковий інтерес до дослідження цієї проблеми. Зокрема, багатьом аспектам цієї проблеми присвячені роботи Аргус М. М., Азарова А.О., Скляра Г.П., Матвійчук А.В., Мельника О.Г., Теслюк Н.П, Ачкасова А.Є. та інших.

Взагалі, фінансова стійкість – це головний компонент загальної стійкості підприємства, що є об'єктом фінансового управління його господарською діяльністю та характеризує стан фінансових ресурсів як забезпеченість пропорційного, збалансованого розвитку при збереженні платоспроможності, кредитоспроможності в умовах припустимого рівня ризику. Тобто це такий стан підприємства, при якому воно, вільно маневруючи коштами, здатне шляхом ефективного їх використання забезпечити безперебійний процес виробництва

і реалізації продукції [4, с. 87].

При цьому, коли ми вживаємо термін "механізм", то маємо на увазі систему процедур, що формують рішення або правила його прийняття. Однак, слід зазначити, що існує дуже багато визначень і підходів до поняття «фінансовий механізм», серед яких найбільшої уваги заслуговують два підходи до розуміння суті фінансового механізму. Перший підхід полягає в тому, що фінансовий механізм розуміють як функціонування безпосередньо фінансів. На підставі даного підходу фінансовий механізм трактують як організаційне відображення фінансових відносин. Другий підхід до розгляду поняття «фінансовий механізм» полягає в тому, що його розуміють як сукупність методів і форм, інструментів, прийомів і важелів впливу на стан і розвиток суб'єкта господарювання [1, с. 55].

Кандидат економічних наук Г.П. Скляр, авторську структуру механізму управління фінансовою стійкістю підприємств якого ми беремо за основу в наших дослідженнях, сутність категорії «механізм забезпечення фінансової стійкості підприємства» визначає як систему форм, методів, прийомів, важелів, норм і нормативів, а також нормативно-правового, інформаційного, програмно-технічного та кадрового забезпечення, за допомогою яких на підприємстві досягається такий стан фінансових ресурсів, їх формування, розподілу та використання, що дозволяє підприємству розвиватися на основі зростання прибутку та капіталу при збереженні платоспроможності та кредитоспроможності в умовах допустимого рівня ризику. [3, с. 24].

Дійсно, не можна не погодитись з тим, що основою ефективного функціонування будь-якого фінансового механізму є узгоджена, цілеспрямована, взаємодоповнююча дія всіх його складових частин. Особливо, якщо мова йдеться про функціонування подібного механізму в несприятливих умовах, наприклад, кризових. В умовах кризи управління підприємством має свої особливості. Досить висока змінність внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства; підвищена загроза самозруйнування внаслідок некоректних управлінських рішень; вкрай обмежений фінансовий і часовий ресурс на запобігання кризи. Така ситуація потребує досить зважених форм моніторингу та аналізу процесів, технології розробки й прийняття управлінських рішень, які повинні базуватись на методології системних та, що дуже важливо, оперативних дій.

Зрозуміло, що за таких умов коректування потребує і фінансовий механізм управління. Саме тому, з огляду на все вище зазначене, пропонуємо удосконалену структуру механізму управління фінансовою стійкістю підприємства, що пристосована для функціонування в умовах економічної кризи. В рамках запропонованого механізму ми, перш за все, акцентуємо увагу на необхідності оперативних дій в процесі функціонування окремого суб'єкта господарювання. Адже, в умовах нестабільності та невизначеності, аспект стратегічності, сам по собі, втрачає свою актуальність та доцільність. Тому, в рамках стратегії управління фінансовою стійкістю, пропонуємо особливу увагу приділяти тактичним (оперативним) діям, а саме:

- діагностуванню та структуризації проблеми: дуже важливо виявити ознаки кризи в той чи іншій сфері саме на ранніх стадіях - чим раніше будуть визначені слабкі місця, тим ефективнішими будуть наслідки дій, спрямованих на подолання виявлених проблем, тим менше часу буде витрачено на ліквідацію негативних наслідків ;

- тактичному аналізу фінансового стану підприємства: особливого значення під час економічної нестабільності набуває оперативний аналіз процесів та результатів діяльності підприємства, адже саме в процесі оперативного аналізу виявляються найбільш проблемні місця та можливі шляхи їх зміцнення завдяки сильним сторонам та можливостям конкретного господарюючого суб`єкту;

- визначенню тактичних альтернатив управління фінансовою стійкістю підприємства: кожному суб`єкту господарювання, за кризисних умов, необхідно розробляти певні оперативні плани управління діяльністю підприємства, в цілому, та його фінансовою стійкістю, зокрема; при цьому, це повинна бути ціла система альтернативних дій та заходів, спрямованих на підтримку, оптимізацію та стабілізацію фінансового стану підприємства;

- вибору оптимальної та найбільш ефективної тактичної альтернативи управління фінансовою стійкістю: це один із найважливіших етапів формування тактики підприємства, тому що саме від того, наскільки доцільно та вірно буде прийняте рішення на цьому етапі, буде залежати можливість та ефективність діяльності господарюючого суб`єкту;

- оперативному контролю: в період кризи дуже складно контролювати будь-які процеси, але робити це необхідно настільки, наскільки це можливо, адже від якості постійного оперативного контролю залежить своєчасність раннього діагностування та структуризації проблем.

Наступний момент, на якому ми би хотіли зупинитись - це ризик. Зрозуміло, що в умовах економічної кризи виникає безліч ризиків, які за будь-якої сприятливої умови загострюються і можуть стати дуже небезпечними для конкретного суб`єкту господарювання. Ліквідувати всі ризики повністю не виявляється можливим, але ми маємо змогу управляти ними, тим самим максимально зменшуючи їх негативний вплив на діяльність та фінансовий стан підприємства.

На нашу думку, найважливішим аспектом в процесі управління ризиком є етап його виявлення, тобто діагностування на ранніх стадіях. Цей етап є складовою частиною механізму антикризового управління, взагалі, та одним з основних елементів механізму управління фінансовою стійкістю підприємства, зокрема. У спрощеному вигляді технологія антикризового управління включає дві групи специфічних етапів. До першої групи входять моніторинг, діагностика та ідентифікація фінансового стану за вибраними економічними показниками – індикаторами безпеки. Друга група елементів включає планування, організацію і мотивацію антикризових заходів, специфічних для ідентифікованих фінансових станів, тобто конкретну систему процедур [5, с. 94]. Після того, як підприємство діагностує певні ознаки кризи, виявляючи конк-

ретні проблеми, воно здійснює ідентифікацію свого фінансового стану, який може характеризуватись як: нормальний; передкризовий; кризовий. Відповідно до кожного типу фінансового стану, господарюючий суб'єкт застосовує ті чи інші заходи. Якщо мова йде про нормальний фінансовий стан, то в цьому випадку достатньо превентивних заходів, спрямованих на покращення та посилення позицій підприємства. Якщо ж підприємство характеризується передкризовим або кризовим станом, то тут вже необхідно впроваджувати більш серйозні заходи. Сьогодні варто розуміти, що криза має дві сторони: першу – небезпечну й руйнівну, а другу – спрямовану на поліпшення й зміни, коли стають явними допущені помилки й постає неминуча необхідність їх виправлення. Від прийнятих у цей момент рішень і виконуваних дій залежить, чи виживе підприємство, і з якими результатами воно вийде з економічного безладдя. Фінансова криза – це не тільки проблема, але й вдало використаний шанс для розвитку та зміцнення власних позицій.

### *Література*

1. Артус М. М. Фінансовий механізм в умовах ринкової економіки // Фінанси України. – 2005. – № 5 – С. 54–59.
2. Вишневська О.В. Антикризове управління підприємством. – К.: Фенікс, 2008. – 313 с.
3. Скляр Г. П., Педик О.О. Механізм забезпечення фінансової стійкості підприємств споживчої кооперації та його удосконалення в умовах перехідної економіки // Українська кооперація. – 2010. - №3
4. Шеремет О.О. Фінансовий аналіз: Навчальний посібник – К., 2005.- 196 с.

#### **4. Системні основи інноваційного розвитку регіонів**

*Андрусів У.Я., Андрусів С.В.*

### **МЕХАНІЗМ АКТИВІЗАЦІЇ КЛАСТЕРІВ НА ПРИКЛАДІ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ**

Глобалізація світової економіки, збільшення міжнародної конкуренції призвели до зростання популярності нової виробничої інноваційної моделі, в рамках якої всі учасники виробництва прагнуть об'єднатися в кластери, щоб успішно конкурувати на світовому ринку. Глобальні зміни, які відбуваються в результаті стрімких темпів науково-технічного прогресу, активізації інноваційних процесів, вимагають нових підходів до соціально-економічного розвитку регіонів України. Особливо це актуально зараз, коли Україна і світ переживає світову фінансову та економічну кризу. Кластерний розвиток як фактор збільшення національної і регіональної конкурентоспроможності є характерною ознакою сучасної економіки, бо у важкі часи кризи формування кластерів зможе допомогти українському суспільству в значному ступені подолати труднощі, що виникають.

Кластерний підхід як механізм ефективного розвитку підприємств регіонів знайшов своє відображення у працях: Н.Булатова, М.Войнаренко, С.Колодинський, С.Соколенко[3-6]. У наукових працях цих вчених визначено теоретико-методологічні аспекти конкурентного кластерного розвитку. Так, з точки зору С.Соколенко, «кластери створюють унікальну підставу для розвитку інноваційної діяльності, підвищення продуктивності та рентабельності сектору малих і середніх підприємств. Кластери – істинне дитя глобалізації, підвищення ролі регіонів, створюють основу для притоку іноземних інвестицій, навчання широкого кола підприємців й міцного розвитку малого і середнього підприємства, підвищення гнучкості та мобільності компаній, створення широкого спектру мережевих структур» [5].

Світовий досвід свідчить, що важливим засобом зростання на інноваційних засадах є кластери. Феномен кластера, як об'єкта економічної агломерації взаємозалежних підприємств на певній території, відомий ще з часів ремісничого виробництва. Однак активне використання кластерних концепцій почалося тільки після праць М. Портера. М. Портер визначає кластер як «сконцентровані по географічній ознаці групи взаємозалежних компаній, спеціалізованих постачальників, постачальників послуг, фірм у відповідних галузях, а також зв'язаних з їх діяльністю організацій (наприклад, університетів, агентств по стандартизації, торгових об'єднань) у визначених областях, що конкурують, але разом з і ведуть спільну роботу» [5]. Кластеризація може сприяти спеціалізації і збільшувати поділ праці в регіоні, надаючи фірмам можливість сполучити переваги гнучкості, що впливають з малого масштабу на рівні фірми з економією масштабу на рівні кластера.

Географічна близькість між фірмами і навчальними закладами, а також дослідницькими інститутами сприяє неформальному обміну «мовчазним» знанням (tacit knowledge) і його акумуляції. Особливо важливе значення мають університети – не тільки через їхню природну місію в освіті і дослідженнях, але також через їхню здатність служити вузлами для підприємницької і науково-промислової взаємодії.

Географічна близькість фірм сприяє посиленню конкуренції. Вона ведеться не тільки за споживача, але й за ресурси, суспільну та політичну підтримку у регіональному масштабі. Конкурентний тиск підсилюється внаслідок «непрямой конкуренції і поширюється на фірми, що безпосередньо не конкурують між собою. Амбіції та бажання гарно виглядати в місцевому співтоваристві підтримують фірми в їх прагненні обійти один одного» [3].

Все це сприяє швидкому поширенню нововведень, підвищенню продуктивності, освоєнню нових видів продукції, нових технологій, що веде до підвищення конкурентоспроможності всіх учасників кластеру. В той же час ступінь географічної локалізації та характер зв'язків між учасниками у різних кластерів відрізняється.

За цими параметрами виділяються дві основні категорії кластерів – промислові та регіональні. Промисловий кластер, на думку М. Портера, – ряд галузей, зв'язаних через зв'язки покупець-постачальник або постачальник-покупець, або через загальні технології та загальні канали закупівель та розподілу, або через загальні трудові об'єднання.

Проблеми оптимізації розміщення галузей та регіональної спеціалізації стають актуальними в періоди крупних економічних перетворень, так як кластер є агломерацією провідних підприємств, постачальників комплектуючих, послуг і матеріалів, а також пов'язаних з даною галуззю структур, що забезпечують ресурсами необхідними для розвитку [3,4]. Кластерний підхід дозволяє змінити зміст регіональної промислової політики, направляючи зусилля органів влади не на підтримку окремих підприємств і галузей, а на розвиток системи взаємин між суб'єктами економіки і державними інститутами. Тому на нашу думку в умовах кризових явищ в усіх галузях економіки, доцільним є розглянути можливість кластерів, а саме на прикладі будівельної галузі. Будівельний комплекс – це складна міжгалузєва система, кожна з галузей якої є сукупністю корпорацій, концернів, підприємств і організацій, що виробляють будівельні матеріали і здійснюють виробниче (промислове, сільськогосподарське, дорожнє), культурно – побутове, житлове та інші види будівництва [2]. Передумовою успішного розвитку Будівельного кластеру є наявність корисних копалин. Івано – Франківська область видобуває велику кількість мінералів, з яких більше 100 вже використовується у будівництві. Місцеві ресурси стимулюють виробництво будівельних матеріалів та процес будівництва.

Економічний ефект від створення кластерів в будівельній сфері обумовлений виробничо - будівельною кооперацією, яка дозволяє ефективно використовувати сукупний потенціал мережних партнерів;

- зниженням витрат на модернізацію будівельної продукції шляхом переда-

- чі частини робіт партнерам, які спеціалізуються в конкретних видах діяльності;
- підвищенням ефективності процесу забезпечення будівельного виробництва сировиною, матеріалами, деталями, конструкціями на основі встановлення довгострокових партнерських зв'язків; підвищенням ефективності виконання окремих управлінських функцій за рахунок поділу праці, спеціалізації, залучення спеціалізованих організації будівельного профілю;
  - підвищенням ефективності робіт в області збуту та сервісного обслуговування, придбання необхідних ресурсів;
  - підвищенням надійності мережевих партнерів в інвестиційно-фінансовій кооперації [1].

Таким чином, кластеризація будівельної галузі в умовах незалежності України залишається на стадії зародження. Цей процес потребує більшої цілеспрямованості та організованості з боку владних структур різного рівня. Для подальшого ефективного функціонування кластерів необхідно здійснити ряд стимулюючих заходів. Необхідно розробити та дати подальший розвиток національній стратегії, програмам конкурентоспроможності регіонів та суб'єктів-учасників кластерів, створити національні та регіональні ради конкурентоспроможності, що будуть координувати розробку та виконання програм будівельних кластерних об'єднань, сприяти розвитку міжнародного співробітництва кластерів на глобальному рівні.

#### **Література**

1. Асаул Л.Н. Строительный кластер - новая региональная производственная система // Экономика строительства. – 2004. - №6.
2. Будівельний комплекс. - <http://www.vuzlib.net/rps/26.htm>.
3. Булатова Н.М. Методологические подходы формирование региональных промышленно-транспортных комплексов на основе кластерного подхода // Вестник БДУ. Вып.4. Серия 9: Физика и техника. - Улан-Уде: БДУ, 2005. - С.20-23.
4. Войнаренко М.П., Малий М.В. Будівельний кластер- європейський шлях розвитку. – Хмельницький: Поділля Перший, 2005.- 32с.
5. Портер М. Конкуренция: Пер.с англ.- М.: Изд.дом «Вильямс», 2002.-496с.
6. Соколенко С.І. Сучасний економічний розвиток регіону на основі інноваційних промислових кластерів / С.І.Соколенко // Матеріали семінару – наради "Розвиток територіальної громади на основі кластерної моделі виробництва". – Сміла, 2009.

*Білега О. В.*

### **РОЗВИТОК КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ РЕГІОНІВ ЧЕРЕЗ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ КЛАСТЕРІВ**

Сучасний стан регіональної економіки характеризується низьким рівнем конкурентоспроможності та значними диспропорціями у структурі виробництва, недосконалістю інституціональної бази, нагромадженням еко-



номічних та соціальних проблем. Це зумовлено недостатністю розвитку галузевої структури більшості регіональних господарських комплексів, їх низькою економічною ефективністю, невикористанням у повному об'ємі ресурсного потенціалу регіону, політичною нестабільністю та байдужістю органів місцевої влади. Отже, дослідження регіональної політики та конкурентних переваг окремих регіонів, пошук ефективних структурних утворень та механізмів підвищення конкурентоспроможності набуває актуальності і є важливою умовою забезпечення сталого розвитку країни в цілому. В Україні та світі серед науковців сформувалося досить широке коло вчених, які системно досліджують кластери, кластеризацію та шляхи впровадження їх у сектори економіки: Л. Асаул, Є. Безвужко, З. Варналій, М. Войнаренко, В. Ляшенко, С. Соколенко, М. Портер [4], Т. Андерсон, Г. Шмітц, М. Превезер, Е. Фрезер, С. Розенфельд та інші.. Проте, деякі питання залишилися не висвітленими і потребують подальших досліджень, а саме формування мережевих структур на рівні регіону та розроблення моделі кластеризації з урахуванням національних особливостей розвитку економіки.

У сучасних умовах центральною складовою промислової політики кожної країни є інноваційна концепція, яка повинна забезпечити формування нового технологічного ядра в економіці. Світовий розвиток останніх десятиліть показав, що дуже високі результати може давати кластерний підхід у формуванні та регулюванні національних інноваційних програм.

Кластерна політика набуває все більш широкого розповсюдження й визнання як інструмент для підвищення конкурентоспроможності регіонів і країни в цілому за рахунок регіональних зусиль по зближенню промисловості, наукових розробок і освіти. Народження і бурхливе зростання популярності концепції регіональних інноваційних систем на основі кластерів у 80–90 рр. ХХ століття в значній мірі стали наслідком жорстокої конкурентної боротьби на світових ринках. Наявні в той час множинні дефекти і недоліки традиційних регіональних моделей економічного розвитку сприяли появі великої кількості успішних технологічних кластерів фірм на регіональному рівні.

Термін „інноваційні кластери“ набув широкої популярності серед лідерів громадського та приватного секторів після появи проекту розвитку регіональних кластерів у США, що носив назву „Clusters of Innovation“. Він добре відображає той факт, що компанії всього світу все частіше змушені конкурувати не тільки й не стільки за продуктивністю, скільки з точки зору здатності до інновацій [2].

Як зазначає О.В. Варяниченко [1, с. 120], кластери виявилися особливо корисними для стимулювання інновацій, оскільки їх структурні особливості і логіка розвитку добре поєднуються з характеристиками сучасних інноваційних процесів. Модель, за якою створюються конкурентні переваги в сучасній економіці, досить суттєво відрізняється від традиційної моделі, яка передбачала переробку результатів фундаментальних досліджень університетів у прикладні продукти та процеси силами внутрішніх (закритих) відділів, науково-дослідницькі та проектно конструкторські роботи (НДДКР) корпорацій.

Сучасна модель передбачає досягнення прикладного результату за допомогою багатьох нелінійних взаємодій різних компаній, університетів, науково-дослідних установ і громадських організацій. І саме так функціонують кластери з моменту їх виникнення, хоча політики і керівники компаній далеко не завжди розуміли, які потенційні можливості при цьому відкриваються. Можна стверджувати, що кластерна форма організації призводить до створення особливої форми інновації – „сукупного інноваційного продукту“ [3].

Об'єднання в кластер, що має галузевий характер, приводить не до спонтанної концентрації різнопланових наукових і технологічних винаходів, а до виникнення стійкої системи розповсюдження нових знань і технологій. Саме формування мережі стійких зв'язків між усіма учасниками кластеру виступає як каталізатор трансформації винаходів в інновації, а інновацій – у конкурентні переваги. Як показує світовий досвід, за допомогою системи кластерів можна досягти гнучкості при консолідації різних сфер діяльності й розглядати формування системи кластерів як найважливіший елемент загальної економічної політики держави, що дозволяє поєднати сильні сторони великого, середнього і малого бізнесу, наукових установ і некомерційних організацій.

Формуючи систему інноваційних кластерів, які передбачають інтенсивний обмін ресурсами, технологіями і ноу-хау, досягається істотне посилення міжнародних позицій національних компаній не тільки в сировинному секторі, але й у тих галузях, які мають вирішальне значення для конкурентоспроможності національної економіки з точки зору її інноваційного потенціалу.

### ***Література***

1. Варяниченко О. В. Формування інноваційних кластерів в Україні як інструмент розвитку та конкурентоздатності / О.В. Варяниченко // Науковий вісник НГУ, 2011, № 3 – С. 118-121
2. Хасанов Р.Х. Синергетический эффект кластера [Електронний ресурс] / Хасанов Р.Х. // Евразийский международный научно-аналитический журнал – 2009. – №3. – Режим доступу до журналу: <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=26329>.
3. Цукерман В.А. Проблемы и возможности формирования кластеров как метода активизации инновационных процессов [Електронний ресурс]: (XIII Международная научно-практическая конференция „Проблемы и перспективы инновационного развития экономики“) / Цукерман В.А. – Режим доступу: <http://uiis.com.ua/main/conf/76/>.
4. Porter M.E. The Competitive Advantage of Nations. – New York: The Free Press, 1990/ Porter M.E. //The Economic Performance of Regions ; Regional Studies. – 2003. – Vol. 37. – No.6 –7. – P. 549 – 678.

*Блохіна І.С., Сухоруков А.М.*

## **АКТИВІЗАЦІЯ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ В УКРАЇНІ ЗА СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВ**

Ринкові перетворення в економіці України довгий час супроводжуються економічним спадом і кризовими явищами. В цих умовах важливе значення має розвиток інноваційної діяльності, оскільки економічні негаразди негативно позначилися на ефективності розробок і реалізації інноваційних проєктів. Але при переведенні національної економіки на інноваційний шлях розвитку виникли серйозні труднощі з фінансуванням цього процесу. Саме тому, проблема інвестування в інновації завжди знаходиться в центрі уваги економічної думки та є досить актуальною.

Метою даної статті є дослідження проблеми активізації інвестиційно-інноваційної діяльності в умовах вітчизняної економіки, а також формування пропозицій щодо реалізації інноваційно-інвестиційної політики в Україні.

В сучасних умовах інвестиції в інновації визначають процес економічного зростання, тобто виступають найважливішим засобом забезпечення умов виходу з економічної кризи, структурних зрушень у народному господарстві, зростання технічного прогресу, підвищення якісних показників господарської діяльності на мікро- і макрорівнях. Отже, активізація інвестиційно-інноваційного процесу є одним із надійніших механізмів соціально-економічних перетворень. [2, с.159]

За останнє десятиріччя через непослідовність інноваційної політики та низьку ефективність інвестиційної діяльності в Україні поглибилися тенденції технологічного відставання від розвинених країн світу. Наслідком стає зниження конкурентоспроможності національної економіки, гальмування розвитку високотехнологічних галузей промисловості, падіння якості робочої сили.[1, с.7]

В умовах дослідження інвестиційної активності та складання подальшого прогнозу поведінки інвесторів, необхідно розглянути динаміку капітальних інвестицій в економіку нашої країни за останні три роки – 2008-2010 (табл. 1). Що ж стосується джерел інвестування інноваційних витрат промисловості, то серед них традиційно переважають власні джерела підприємств, питома вага вкладень яких в загальній структурі інноваційних витрат промисловості склали в 2010 році 65,0%. Хоча слід відзначити, що вказаний показник з 2008 по 2010 рік скоротився на 22,7%.

Як бачимо з даних таблиці 1, капітальні інвестиції в економіку України протягом 2008 - 2009 років невпинно зростали і сягнули свого максимального рівня у 2009 році, який становив 272074 млн. грн. Що стосується 2010 року, то цей період характеризувався зниженням багатьох макроекономічних показників, і сума капітальних інвестицій не стала виключенням. Так, у 2010 році рівень зазначеного показника знизився на 79196 млн. грн. або на 29%.

Таку динаміку можна пояснити протіканням кризових процесів, що охопили вітчизняну економіку протягом цього часу.

Таблиця 1. - Динаміка капітальних інвестицій в Україні за 2008 -2010 роки, млн. грн.[4]

Показник	2008	2009	2010	2010-2009рр.		2010-2008рр.	
				Абс. відх.	Відн. відх.	Абс. відх.	Відн. відх.
Капітальні інвестиції	222679	272074	192878	-79196	0,71	-29801	0,87

Таблиця 2. - Показники, що характеризують інноваційні витрати в промисловості України [4]

Показник	Роки			Відхилення 2010-2009 рр.		Відхилення 2010-2008 рр.	
	2008	2009	2010	Абс.	Відн.	Абс.	Відн.
Інвестиції в промисловість, млн. грн.	64341	76618	57658	-18960	0,75	-6683	0,90
Обсяг інноваційних витрат в промисловість, млн. грн.	10821	11994,2	7949,9	-4044,3	0,66	-2871,1	0,74
Частка інноваційних витрат в інвестиціях промисловості %	16,82	15,65	13,79	-1,86	0,88	-3,03	0,82

Незважаючи на досить значні інвестиції, що спрямовуються на розвиток промисловості, інноваційні витрати лишаються на досить низькому рівні (табл.2). Як бачимо з таблиці 2, інвестиції в промисловість України у 2009 році сягнули свого максимуму, склавши 76618 млн. грн. Вже наступний рік характеризувався значним падінням інвестицій у розвиток промислових підприємств на 18960 млн. грн., або на 25%. Схожою була динаміка інноваційних витрат промисловості, які у 2009 році становили 11994,2 млн. грн., що на 4044,3 млн. грн. (34%) більше за рівень 2010 року.

Таблиця 3. - Розподіл обсягів фінансування інноваційної діяльності в промисловості [4]

Показники	2008		2010		Зміни у структурі
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	
Усього інноваційних витрат промисловості	5751,6	100	7949,9	100	-
в тому числі за рахунок					
держбюджету	28,1	0,5	127,0	1,6	1,1
місцевих бюджетів	14,9	0,3	7,4	0,1	-0,2
власних коштів	5045,4	87,7	5169,4	65,0	-22,7
коштів інвесторів					
вітчизняних	79,6	1,4	31,0	0,4	-1
іноземних держав	157,9	2,7	1512,9	19,0	16,3
інших джерел	425,7	7,4	1102,2	13,9	6,5

Отже, як свідчать дані таблиці 3, в структурі джерел фінансування інноваційних витрат за три роки відбулися значні зміни. Так, паралельно зі зменшенням питомої ваги витрат, профінансованих за рахунок власних джерел підприємств, зростала частка витрат, профінансованих за рахунок коштів іноземних держав та інших джерел інвестиційних ресурсів.

Слід також відмітити, що необґрунтовано низьким лишається фінансування інноваційних витрат за рахунок державного та місцевих бюджетів, частка яких в загальному обсязі інноваційних витрат у 2010 році становила 1,6% та 0,1% відповідно. Це свідчить про той факт, що держава не приділяє належної уваги роботі інноваційних процесів та належної участі у їх фінансуванні.

Саме тому основним завданням має стати розширення фінансових можливостей інвестування та підвищення частки конкурентоспроможних підприємств в економіці. Україна має значні фінансові потреби для модернізації та диверсифікації національної економіки, для нарощування фізичного і людського капіталу, для розвитку високотехнологічних галузей.

Варто зазначити, що в рамках Європейського Союзу існує орієнтир для визначення обсягів фінансування розвитку інноваційної складової, який до 2011 року повинен становити не менше 3% від національного ВВП. Але це завдання є дуже складним навіть для країн ЄС, оскільки у 2007 році середній показник фінансування там становив 1,7% ВВП. Для України рівень фінансування у сфері інновацій складає лише біля 0,85% від ВВП, і це свідчить про необхідність формування нових підходів, вживання невідкладних заходів до зміцнення інноваційної складової економіки. [3, с.131]

Таким чином, можна сформулювати такі пропозиції, які забезпечать реалізацію інноваційної та інвестиційної політики:

- вдосконалення принципів і методів державного бюджетного фінансування науково-технічної та інноваційної сфери;
- вдосконалення чинного податкового законодавства як непрямого механізму фінансування вітчизняної науки та інноваційних проектів;
- реалізація комплексу заходів щодо стимулювання взаємодії банківської системи і бізнесу страхівки з реальним сектором економіки, враховуючи науково-технічну сферу;
- формування інноваційної інфраструктури;
- зацікавити вітчизняних фізичних і юридичних осіб в інвестуванні українських підприємств.

З вищевикладеного можна зробити висновок, що для вітчизняної економіки інноваційний розвиток є рушійною силою, яка спроможна забезпечити економічну незалежність України, подолати розрив з розвиненими державами. І оскільки в Україні основним джерелом фінансування інноваційного розвитку є державний бюджет, то влада повинна стати каталізатором активізації процесу інноваційних розробок та їхньої реалізації в реальному секторі економіки. Саме тому необхідно здійснювати подальшу роботу зі створення й впровадження чіткої системи законів, які забезпечують дієві економічні важелі й стимули для суб'єктів господарювання на всіх етапах інноваційно-інвестиційної діяльності.

### **Література**

1. Гречан А.П. Етапи інноваційного розвитку промислових підприємств// Проблеми науки. - 2009. - №9. - С. 6-10.
2. Марченко О. І. Визначення необхідних і достатніх умов для інноваційного розвитку підприємства/ О. І. Марченко // Актуальні проблеми економіки.- 2010.- №6.- С.158-164.
3. Мірошніченко Е. А. Інвестиції як одна зі складових інноваційного розвитку підприємства/ Е. А. Мірошніченко//Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво.- 2008.- №4.- С.129-134.
4. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

## ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ІМІДЖ ТА ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ УКРАЇНИ

У статті розкрито імідж і головні риси інвестиційної привабливості України в глобальному середовищі та виявлено інвестиційно привабливі галузі з поясненням причин цього.

Ключові слова: інвестиційний імідж, економіка, галузі,

Постановка проблеми. Географічне положення України сприяє інвестиційним потокам завдяки її близькості як до Європи, так і до Центральної Азії і, звичайно, Росії. Чорноморські порти, які не замерзають, дозволяють транспортувати вантажі з південних до північних країн, із країн Балтії до Чорного моря і далі – на Близький Схід. Таким чином, в Україні вигідно розвивати виробництво як для внутрішнього ринку з його високим попитом, так і для експорту в різних напрямках. Це формує подвійну перевагу, оскільки існує можливість будівництва великих заводів для подальшого продажу частини продукції на місці, а іншої – для вивезення за кордон.

Статус української економіки ґрунтується на декількох складових, серед яких величезна територія, наявність дешевої кваліфікованої робочої сили і якість вищої школи. Але варто визнати, що цих конкурентних переваг у сучасній економіці вже недостатньо і, крім того, навіть вони втрачаються. Робоча сила в Україні дійсно кваліфікована і дешева, але вже нині експерти відзначають, що її ринок праці не досить гнучкий і не встигає за розвитком економіки. Отже, доцільно акцентувати увагу на необхідності теоретичного і практичного переосмислення однієї з детермінант національної конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості – фактора дешевої робочої сили.

Найбільшу привабливість для інвесторів становлять офісна і торговельна нерухомість (багато її об'єктів купуються ще до завершення будівництва), а також складські приміщення і готелі. На сьогодні попит на якісні офісні приміщення в Києві значно перевищує пропозицію. Причина полягає в бурхливому піднесенні ділової активності в столиці: потенційний попит на офіси в Києві становить 120-150 тис.м на рік, потенційний незадоволений попит на торговельні площі – 300-400 тис.м.

В Україні іноземних інвесторів приваблює високий рівень прибутковості інвестицій в комерційні об'єкти – 12-12 % на рік, при їх окупності за 6-8 років, тоді як ринки комерційної нерухомості в Угорщині, Чехії та Польщі демонструють зниження цього показника до 6 % на рік. Неабияку роль у підвищенні інтересу до інвестицій в українську торговельну нерухомість відіграло різке падіння прибутковості комерційних об'єктів у США і Західній Європі, де рентабельність бізнесу становить не більше 5 %, а терміни окупності перевищують 10 років [1]. Можна спрогнозувати, що найближчим часом вкладення іноземних інвестицій на український ринок торговельної нерухомості збільшуватиметься. У

першу чергу іноземців приваблює стрімке зростання рентабельності цього бізнесу, продиктоване підвищенням орендних ставок, що, у свою чергу, позитивно позначається на капіталізації торговельних центрів. Можна виділити ще ряд інвестиційно привабливих напрямів, які детермінують мотивацію національних та іноземних інвесторів. По-перше, лідируюче становище компанії на ринку може привернути увагу іноземців, які націлені на купівлю потужностей у країні. По-друге, невисокий рівень конкуренції підсилює інтерес національних інвесторів до придбання подібних компаній. Значну привабливість і чималі резерви має і туристичний сектор. Можливості для туризму в Україні не гірші, ніж у Болгарії: гори, Чорне море, видатні культурні та історичні пам'ятки. Утім у Болгарії на туризм виділяється близько 10-15 % ВВП, а в Україні – менше 1 % [2]. Проте варто підкреслити, що масштабних інвестицій для цього замало; насамперед потрібна професійна державна стратегія. Перший крок у цьому напрямі – скасування візового режиму для іноземців – зроблено, але на заваді стає відсутність облаштованої інфраструктури, доріг і готелів, які були б доступні середньому класу. За наявності цього Україна могла б конкурувати нарівні з іншими країнами даного регіону – Болгарією, Туреччиною тощо.

Досить ризикований напрям для інвестицій формує український нафтогазовий сектор. Дослідження прозорості нафтогазової галузі засвідчило, що іноземні компанії схильні ігнорувати несприятливе підприємницьке середовище в Україні заради одержання прибутку і збереження вкладених коштів; до того ж вони готові використовувати для оптимізації свого бізнесу будь-які можливості, які надає законодавство.

Газові відносини, що характеризуються непрозорістю, гальмують розвиток України. Це, зокрема, підтверджують дослідження авторитетного німецького фонду Бертелсманн, який у своєму «Індексі трансформації 2008», назвав Україну «дефектною демократією» з низьким рівнем соціального – економічного розвитку: «Головною причиною цього може бути утвердження нинішньої практики, коли влада в країні здійснюється в обхід демократичних інституцій, а саме на підставі неформальних домовленостей владних еліт». На справедливу думку німецьких експертів, подальший процес реформ в Україні неможливий без рішучих заходів у боротьбі з корупцією [3].

Незважаючи на проблеми, український газодобувний сегмент залишається дуже перспективним, особливо з урахуванням тенденції до постійного зростання цін на енергоносії. Прогнозовані запаси газу в Україні становлять близько 5 трлн м, з них розвідано менше половини – 1.2 трлн м, 70 % з яких розробляються державними компаніями [4].

Поки що найменш привабливим сегментом є сільське господарство, куди за останні 10-15 років масштабні інвестиції не надходили. Велику проблему становить спрацьованість устаткування: станом на початок 2009 року, 90 % сільгосптехніки відслужило свій термін експлуатації, а її використання істотно знижує ефективність праці аграрних господарств. За деякими розрахунками, на оновлення парку сільськогосподарської техніки щороку потрібно понад 15 млрд грн. [5]. З одного боку, в Україні існують сприятливі для ведення сільського го-



сподарства природні та кліматичні умови, можливості збільшення врожайності у кілька разів, але з другого – майже всі підприємці очікують скасування мораторію на продаж землі.

Рівень конкуренції в українському АПК можна оцінити як високий, однак це не відлякує транснаціональні компанії. За нашими оцінками, дана галузь має великий потенціал, проте водночас слід зазначити, що інвестиції в аграрний сектор вважаються дуже ризикованими навіть для українських підприємців. До обмежувальних факторів, насамперед, слід віднести політичні ризики, непередбачуваність, заборону експорту, заборону на міжрегіональне перевезення продукції. Однак портфельні інвестори позбавлені можливостей інвестувати в український АПК, оскільки дуже мало таких компаній, які мають лістинг на фондовій біржі.

Висновки. Бар'єри і ризики для інвестицій, як і раніше, лишаються досить високими. До них належать юридичні ризики, побоювання нечесних умов роботи та імовірність негативних змін у макроекономічній динаміці.

Підвищення конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості економіки повинно стати стратегічним завданням. Стан виробничих фондів незадовільний, і Україна стоїть на порозі техногенної катастрофи. Її інфраструктурні галузі (транспортні магістралі – мости і залізниці) настільки застаріли, що заперечувати цей факт неможливо. Слід урахувати й те, що інвестиції в їх оновлення не вигідні приватному капіталу.

Неефективна економіка не захищена як від зовнішнього тиску, так і від можливостей внутрішніх конфліктів, не може конкурувати за залучення масштабного корпоративного капіталу. Національна стратегія повинна забезпечити концентрацію зусиль суспільства і держави, головним чином, на розвитку національних конкурентних переваг.

### *Література*

1. Экономические известия. – 2007. – 12 декабря. – С.10.
2. The Report: Emerging Ukraine 2007.-  
<http://www.oxfordbusinessgroup.com/publication.asp?country=37>.
3. Bertelsmann Transformation Index 2008. Political Management in International Comparison. – Berlin: Bertelsmann Stiftung, 2007. – P.25.
4. Экономические известия. – 2008. - №40. – 4 марта. – С.1.

*Гончаренко Я. С., Ряднова І. В.*

## **ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ МИКОЛАЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Перехід до ринкової системи господарювання загострив необхідність активізації інноваційних процесів в економіці України.

Значення інноваційної діяльності для сільськогосподарських підприємств у

сучасних умовах господарювання постійно зростає. Тим часом проведений аналіз статистичних даних за останні роки підтверджує той факт, що підприємства аграрного сектору зазнають серйозної кризи в інноваційній сфері і, якщо не починати активних заходів для її подолання, як з боку держави, так і керівництва підприємств, несприятливі наслідки будуть мати місце в найближчому майбутньому. В умовах становлення ринкової економіки в Україні невирішеними залишаються безліч теоретичних, методичних і практичних питань управління інноваційною діяльністю аграрних підприємств, чим і зумовлюється актуальність теми дослідження. Проблеми розвитку підприємницької діяльності розглядаються в працях певної частини науковців, серед яких: В.Г. Андрійчук, Г.О. Андрусенко, В.Я. Амбросов, В.І. Благодатний, П.І. Гайдуцький, М.В. Гладій, Ю.Е. Губені, О.Д. Гудзинський, А.С. Даниленко, Б.М. Данилишин, Ф.К. Шакіров. Їх дослідження охоплюють цілу низку питань, пов'язаних з функціонуванням підприємницьких структур. Проте все ж ряд проблем залишаються не до кінця вирішеними. До них насамперед відносяться питання забезпечення ефективного функціонування підприємницьких структур різних організаційно-правових форм та недосконалість механізму державного протекціонізму розвитку аграрного підприємництва. Недостатнім є і вивчення підприємництва стосовно окремого регіонального АПК та механізмів розвитку підприємницьких формувань. Метою дослідження є розробка пропозицій щодо удосконалення розвитку аграрних формувань Миколаївської області на основі інноваційної діяльності.

Тільки та організація, яка реалізовує інновації може сьогодні бути конкурентоспроможним. Такі вчені, як Б. Твісса, Б. Санто, Й. Шумпетер, К. Найт, Х. Барнет, давали визначення термінам «інновація», «інноваційний процес», «інноваційна діяльність», але всі вони в деякій мірі відрізнялися між собою. Проаналізувавши та узагальнивши означення різних авторів є підстави стверджувати, що інновації – це суттєво вдосконалені або абсолютно нові продукти, технології або методи управління.

Впровадження і використання інновацій, як правило, забезпечує підприємству стійкі конкурентні позиції на ринку, що виражається у покращенні техніко-економічної діяльності підприємства, зниженні собівартості виготовленої продукції і наданих послуг, збільшенні доходу підприємства тощо.

На сьогодні інноваційний шлях розвитку є невід'ємною або навіть визначальною складовою економічного зростання аграрних підприємств Миколаївської області. Нині більшість аграрних підприємств неспроможні виробляти високоякісну й конкурентоспроможну продукцію.

Сучасні агрофірми - це підприємства, що здійснюють виробництво, переробку, реалізацію сільськогосподарської продукції; дочірні підприємства. Без втручання та допомоги держави інновації не можуть бути розвиненими на достатньому ефективному рівні та бути включеними у повсякденну діяльність суб'єктів господарювання. Держава має можливість за допомогою різноманітних засобів вплинути на розвиток зазначеної ситуації. Зокрема, згідно зі ст. 12 Господарського кодексу України такими засобами є пільги, дотації, субвенції та

інші [1, с.106]. Нажаль, ст. 21 та 22 Закону України «Про інноваційну діяльність» на сьогоднішній день допомога інноваційним аграрним підприємствам залишається на низькому рівні [2, с. 34-35].

Більшість сільськогосподарських підприємств не мають необхідних коштів для простого і розширеного відтворення, впровадження інновацій.

Аграрна сфера більш консервативна, ніж інші галузі, її ефективність певною мірою залежить від нагромадженого досвіду і знань в агрономії і зоотехнії. Тому інновації в аграрній сфері спрямовані на пошук нового, нетрадиційного способу вирішення завдань, що стоять перед новими агро-формуваннями.

Дослідження вітчизняних науковців свідчать про те, що реально у інвестиційних процесах здатні брати не більше 10 % аграрного сектора, а в інноваційних – взагалі не більше 3%. За таких умов, навіть за наявності суттєвого приросту інноваційно-інвестиційних ресурсів, існує ризик збиткового їх використання [4, с. 18-19]. Кількість сільськогосподарських підприємств за організаційно-правовими формами господарювання по Миколаївській області (табл. 1).

Таблиця 1 Кількість сільськогосподарських підприємств за організаційно-правовими формами господарювання по Миколаївській області

Показники	Кількість сільськогосподарських підприємств	Кількість селянських фермерських господарств
Врадіївський район	22	108
Доманівський район	31	260
Первомайський район	25	280

Основними мотивами застосування інновацій на аграрних підприємствах області звичайно є:

- підвищення конкурентоздатності своїх нових продуктів;
- підвищення свого іміджу на ринку;
- захоплення нових ринків;
- збільшення величини грошового потоку;
- зниження ресурсоемкості продукту.

Інноваційний розвиток підприємств залежить, насамперед, від його фінансових можливостей. Успішне підприємство з сучасними технологіями виготовлення продукції, яка користується попитом може привабити потенційних інвесторів, які будуть інвестувати свої гроші у розвиток цього підприємства та потенційних партнерів. Головним джерелом фінансування для інноваційних підприємств Миколаївської області (ЗАТ “Баштанський сирзавод”, “Лакталіс-Миколаїв”, ВАТ “Коблево” та інші) залишається їх власний капітал [6, с. 73].

На мою думку, прискорення інноваційного процесу – масове впровадження ресурсо- та енергозберігаючих технологій і техніки, і на цій основі випуск конкурентоспроможної продукції та розширення експортних можливостей області. Ця проблема є актуальною для аграрних підприємств області, де технологічні способи виробництва і застосована техніка значно застаріли і вимагають оновлення. Високий рівень виручки у 2009 р. від продажу оновленої продукції спостерігався у Миколаївському відділенні акціонерного товариства “Сан Інтербрю Україна”, а також в акціонерних товариствах “Баштанський сирзавод” та “Коблеве”. Компанія “Сандора”, один з найбільших виробників соків, 21 червня 2009 р. запустила нову виробничу лінію на виробничому комплексі № 2 у с. Мішкове-Погорелове (Миколаївська обл.). Лінія призначена для випуску газованих напоїв (CSD) у форматах упаковки 0,5 л, 1 л, 2 л і 2,5 л. Потужність лінії – 170 млн. літрів на рік, або 28,800 тис. пляшок за годину. На новій лінії планується локальне виробництво нової лінійки продукції компанії. У найближчих планах компанії також запуск другої CSD-лінії. Очікується, що після запуску двох нових ліній потужності компанії збільшаться на 35% і досягнуть 1,5 млрд. літрів на рік. Інвестиції в нові CSD-лінії склали близько 40 млн. дол. Досвід індустріально розвинених країн, особливо Японії, підтверджує, що прорив на передові рубежі і реалізація інноваційних рішень – це прерогатива великих ПФГ. Тому використання досвіду світових лідерів в інноваційній діяльності шляхом придбання права власності на винаходи високої якості дозволяє економити кошти і час на створення власних досліджень та розробок, скорочує терміни освоєння новітніх технологій, забезпечує високий рівень виробленої продукції [5, с. 44]. Одночасно з високотехнологічними інноваціями слід забезпечити широке впровадження організаційно-інноваційних розробок, пов'язаних із земельною реформою і введенням вартості землі в економічний оборот, створенням на місцях кредитних спілок та інноваційних формувань.

Серед проблем, які виникають в аграрній сфері при впровадженні інновацій, на мою думку можна виділити такі:

- відсутність науково-технічної інформації щодо самих розробок і їх впровадження на підприємствах області;
- невиправдано довга і складна процедура розгляду інноваційних проектів з метою надання їм певних пільг;
- відсутність ефективної системи фінансово-кредитної підтримки інноваційної діяльності з урахуванням і збереженням спеціалізації підприємств;
- відсутність кваліфікованих кадрів.

Високотехнологічний розвиток сільського господарства і переробної промисловості Миколаївської області потребує насамперед:

- обладнання для глибокої переробки рослинної та тваринної продукції;
- сучасних технологій зберігання сільськогосподарської продукції;
- матеріалів, технологій та обладнання для фасування, пакування і маркування продуктів харчування та напоїв;
- екологічно чистих харчових продуктів та продуктів з високими оздоров-

чими властивостями з овочевих та зернових культур.

Дослідження показали, що зміцнення матеріально-технічної бази сучасних аграрних формувань на мою думку може бути здійснено через:

- посилення фірмового техніко-технологічного і агрохімічного обслуговування, співробітництва із машинно-технологічними станціями, створення широкого кола обслуговуючих кооперативів;
- модернізацію устаткування, технологічної бази тваринницьких ферм;
- зосередження уваги на необхідній кількості спеціалізованих машин, обґрунтовуючи потребу в обладнанні для вирощування провідних сільсько-господарських культур.

### **Література**

- 1) Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV.
- 2) ЗУ «Про інноваційну діяльність». – від 04.07.2002 № 40-IV. Інноваційна модель розвитку як відповідь на виклики сучасності/ В.Чайка//Економіст. – 2010. - №7. – С.34-35.
- 3) Інновації: проблеми науки і практики / В.П.Семиноженко, О.І.Амоша, А.І.Землянкін, Г.В.Моїсеєв. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2006. – 335 с.
- 4) Наука в інноваційній економіці/ В. Куценко // Науковий світ. – 2009. - №8. – С.18-19,
- 5) Чухно А.А. Твори : у 3 т. / Т.2: Інформаційна постіндустріальна економіка: теорія і практика / НАН України, Київ. нац. ун-т ім. Т.Г.Шевченка, Наук.- дослід. фін. ін-т при М-ві фін. України. – К., 2007. - 712 с.
- 6) Шопік Т.М. Принципи побудови інновації: інфраструктури національного господарства // АПЕ. – 2010. – №10. – С.25-31, Формування національних інноваційних систем у країнах із трансформаційною економікою // АПЕ. – 2010. - №6. – С.72-77.

*Грязнов І.О., Скорик А.Т., Моїсеева Ю.Ю.*

## **ІНОЗЕМНІ ІНВЕСТИЦІЇ В УКРАЇНІ**

Україна як молода незалежна, суверенна держава не має достатнього досвіду налагодження економічних зв'язків з іншими країнами світу. Світові економічні зв'язки нам потрібні для того, щоб швидше подолати глибоку економічну кризу, для стабільного та швидкого розвитку продуктивних сил та зростання на цій основі життєвого рівня населення.

Україна робить перші кроки на шляху до входження у світове господарство, але існує ряд об'єктивних причин, які перешкоджають нині входженню України як повноправного партнера у світове господарство. Однією з таких причин є низький рівень іноземного інвестування в економіку України.

Отже, проблеми, які існують в цьому напрямку розвитку економіки є актуальними і важливими для вивчення та дослідження. Це дає можливість усунути недоліки та запобігти появі нових можливих суперечностей. Однак, стабільність та належний рівень економіки України – це стабільний та належний рівень життя кожного громадянина нашої держави.

Дослідження проблем інвестування економіки завжди перебуває в центрі уваги економічної науки. Звісно данне питання досліджували як вітчизняні, так і зарубіжні вчені, такі як М.В. Давідов, С.В. Князь, Т.Й. Товт, Л.І. Мариник, та ін.. Це обумовлено тим, що інвестиції порушують самі глибинні основи господарської діяльності, визначаючи процес економічного росту в цілому.

Економічна діяльність окремих господарюючих суб'єктів та країни в цілому значною мірою характеризується обсягом здійснених інвестицій.

Проаналізуємо статистичні дані: загальний обсяг прямих іноземних інвестицій, вкладених в Україну, на 1 січня 2010 р. склав 40 млрд. 026,8 млн. дол., що на 12,4% більше обсягів інвестицій на початок 2009 р. та в розрахунку на одну особу становив 872,6 дол.

Чистий приріст прямих іноземних інвестицій в економіку України у 2009 р. становив 5 млрд. 634,6 млн. дол., що становить 51,6% надходжень 2008 р., за даними Держкомстату. З країн ЄС надійшло 4 млрд. 016,8 млн. дол. (71,3% загального обсягу), з країн СНД - 1 млрд. 064,7 млн. дол. (18,9%), з інших країн світу - 553,1 млн. дол. (9,8%). У той же час капітал нерезидентів зменшився на 941 млн. дол.

У цілому приріст сукупного обсягу іноземного капіталу в економіці країни, з урахуванням його переоцінки, утрат і курсової різниці, за 2009 р. склав 4 млрд. 410,4 млн. дол., що становить 72,6% рівня попереднього року.

Інвестиції надійшли зі 125 країн світу. До десятки основних країн-інвесторів, на які припадає понад 81% загального обсягу прямих інвестицій, входять: Кіпр - 8 млрд. 593,2 млн. дол., Німеччина - 6 млрд. 613 млн. дол., Нідерланди - 4 млрд. 002 млн. дол., Російська Федерація - 2 млрд. 674,6 млн. дол., Австрія - 2 млрд. 604,1 млн. дол., Сполучене Королівство - 2 млрд. 375,9 млн. дол., Франція - 1 млрд. 640,1 млн. дол., Сполучені Штати Америки - 1 млрд. 387,1 млн. дол., Віргінські Острови, Британські - 1 млрд. 371 млн. дол. та Швеція - 1 млрд. 272,3 млн.дол.

Найбільш інвестиційно привабливими в Україні залишаються підприємства оптової торгівлі і посередництва в торгівлі – 996,3 млн.дол. (15,0% загального обсягу інвестицій) і підприємства харчової промисловості та перероблення сільськогосподарських продуктів – 988,3 млн.дол. (14,8%). Інтерес у нерезидентів також викликають підприємства машинобудування (виробництво машин, електричного, транспортного та електронного устаткування) – 597,3 млн.дол. (9,0%), транспорту і зв'язку – 524,8 млн.дол. (7,9%), металургії та оброблення металу – 338,0 млн.дол. (5,1%), хімічної та нафтохімічної промисловості (хімічне виробництво, виробництво гумових та пластмасових виробів) – 319,3 млн.дол. (4,8%), а також організації, що здійснюють фінансову діяльність – 490,9 млн.дол. (7,4%), операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам – 347,9 млн.дол. (5,2%). Слід зазначити, що підприємства промисловості отримали майже половину загального обсягу інвестицій – 3314,6 млн.дол. У підприємства колективної форми власності спрямовано іноземних інвестицій на суму 4970,2 млн.дол. (74,7% загального обсягу), у підприємства, що є власністю інших держав, – 1567,9 млн.дол. (23,5%), державної форми вла-

сності – 52,1 млн.дол. (0,77%), приватної та комунальної – відповідно 65,2 млн.дол. (1,0%) та 2,2 млн.дол. (0,03%). Іноземні інвестиції вкладено у 9442 підприємства України. Серед регіонів провідні місця за обсягами інвестицій продовжують утримувати м.Київ – 2123,4 млн.дол., Дніпропетровська – 598,4 млн.дол., Київська – 473,7 млн.дол., Запорізька – 442,0 млн.дол., Донецька – 434,2 млн.дол., Одеська – 361,7 млн.дол., Львівська – 304,9 млн.дол., Харківська – 267,9 млн.дол. області та Автономна Республіка Крим – 224,2 млн.дол. У зазначені регіони спрямовано 78,5% обсягу інвестицій. [2, 61]. Хоча зі статистичних даних ми й бачимо що в українську економіку поступають іноземні інвестиції, але цей процес не стабільний, і є багато чинників що гальмують розвиток інвестування. Інвестиційний процес в Україні гальмується в силу суб'єктивних й об'єктивних факторів, серед яких виділяють:

- 1) політичну та економічну нестабільність;
- 2) часті зміни законодавства.

В Україні так часто переглядалися закони, що стабільною можна вважати лише постійну їх зміну. Тому, відповідно до оцінок міжнародних експертів, за створенням надійного інвестиційного клімату посідає 140 місце;

3) відсутність налагодженого надійного митного контролю та недоліки у Митному кодексі України;

- 4) корумпованість влади в Україні;
- 5) повільні темпи приватизації;
- 6) нерозв'язаність питань земельної власності й т.п..

У розділі II Закону України "Про режим іноземного інвестування" встановлюються державні гарантії захисту іноземних інвестицій. Аналізуючи зміст згаданого розділу, можна зробити важливий практичний висновок про те, що суб'єктом, що одержує державні гарантії по захисту іноземних інвестицій, є іноземний інвестор, а не підприємство з іноземними інвестиціями. Ця особливість є дуже важливою при дозволі питання про гарантії від зміни законодавства. Ці гарантії забезпечують у випадку зміни умов захисту іноземних інвестицій застосування до них протягом 10 років спеціального законодавства про іноземні інвестиції, що діяло в момент реєстрації іноземної інвестиції, тобто мова йде про гарантії поваги права власності іноземних інвесторів. Однак відносно податкових пільг ці гарантії не діють.

Законодавством України передбачені наступні державні гарантії захисту іноземних інвестицій :

1. Гарантії від примусового вилучення іноземних інвестицій (за винятком випадків виконання рятувальних робіт у випадку стихійного лиха, аварій, епідемій і надзвичайних ситуацій), а також незаконних дій державних органів й їхніх посадових осіб.

2. Гарантії компенсації й відшкодування збитку іноземним інвесторам (включаючи упущену вигоду й моральний збиток, заподіяний їм внаслідок дій, бездіяльності або неналежного виконання державними органами України своїх обов'язків).

3. Гарантії у випадку припинення інвестиційної діяльності (тобто право на

повернення не пізніше, ніж через 6 місяців від дня припинення діяльності, інвестицій у натуральній формі або у валюті інвестування без сплати мита, а також доходів із цих інвестицій у грошовій або товарній формі відповідно до їхньої реальної вартості на момент припинення інвестиційної діяльності).

4. Гарантії безперешкодного й негайного переказу за кордон прибутку, доходів й інших коштів, отриманих внаслідок здійснення іноземного інвестування. [4]

Зараз Україна, безумовно, є державою, яка залучає іноземний капітал на свою територію і судячи з усього, вона залишиться такою ще тривалий час, тому необхідно використовувати всі можливі державні механізми для залучення іноземних інвестицій.

Держава має різні важелі для того, щоб сприяти залученню іноземного капіталу. Найважливіші з них:

- Створення привабливого інвестиційного клімату
- Надання податкових пільг
- Створення спеціальних економічних зон
- Використання фінансового механізму
- Надання митних пільг
- Створення системи гарантій (неможливість націоналізації та примусового вилучення інвестицій)
- Інформаційне забезпечення
- Упровадження системи страхування
- Створення центрів допомоги іноземним інвесторам

До системи податкових і митних пільг входять "податкові канікули", зниження ставок оподаткування в разі реінвестування отриманого прибутку чи інвестування у певні регіони та галузі, захист від подвійного оподаткування, а також звільнення від митних зборів на імпорт новітніх машин та обладнання, технологій, ноу-хау, експорту продукції власного виробництва для покриття валютних витрат або зменшення цих зборів. Спеціальні економічні зони передбачають ще розвиненішу систему податкових та митних пільг, спрощення адміністративних процедур. Ця система пільг передбачає зміцнення позицій національної валюти, її конвертованість; можливість для підприємств, створених з участю іноземних інвесторів, без труднощів конвертувати отримані доходи; користування банківською системою країни; надання державних кредитів для інвестиційних проектів у пріоритетні сфери. Інформаційне забезпечення та центри допомоги іноземним бізнесменам мають інформувати інвесторів про різні проекти та умови їх здійснення за кордоном, систему оподаткування, адміністративно-правові процедури господарської діяльності. [5]



### **Література**

1. Колосов О. Іноземні інвестиції в економіку України // Економіка України. – 2010. - №8.
2. Мельник О.О. Інвестиційний клімат в Україні // Фінанси України. – 2010. – №8.
3. Дані державного комітету статистики. Розділ «Інвестиції» 2009 – 2010 рр.
4. <http://zakon.rada.gov.ua> Закон України "Про іноземні інвестиції"
5. Омелянович Л.А., Філіпенко Т.В., Гладкова О.В. Сучасні проблеми і перспективи інвестиційної діяльності в Україні // Фінанси України. – 2010. - №6.

*Дутчак О.І.*

## **ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ УКРАЇНИ**

Туризм є однією з найбільших високоприбуткових та динамічних галузей світової економіки. Успішний розвиток туризму впливає на такі ключові сектори економіки, як транспорт і зв'язок, торгівля, будівництво, сільське господарство, виробництво товарів народного споживання тощо.

Один з аспектів глобалізації ринку туристичних послуг полягає в глобальному поширенні туристичної інформації. Опираючись на наукові надбання західноєвропейських вчених Р. Чарлеса, та Й. Гьольднера, М. Рутинський стверджує, що «інформація відіграє роль стратегічно важливого туристичного ресурсу і стоїть в одному ряду з такими традиційними ресурсами, як природно-рекреаційний потенціал та стан комунікацій і інфраструктури» [3, 368]. Інформація стає основним фактором розвитку суспільства і, водночас, важливим продуктом діяльності, а відтак – товаром. Країни, що не забезпечать свою паритетну участь у світовому інформаційному просторі, приречені на безнадійне відставання. Особливості реалізації туристичного продукту не дозволяють говорити про повноцінний ринок без відповідного інформаційного забезпечення. Запровадження нових інформаційних технологій у туристичний сектор - це необхідна передумова не лише його розвитку, але й нормального існування. Адже туристичний продукт продається (пропонується, замовляється) у вигляді інформації. При цьому визначальними для покупця є об'єктивність туристичної інформації, легкість доступу до неї, оперативність її отримання, повнота, наочність, можливість інтерактивного оформлення замовлень і оплати послуг. Утім, як констатує британський експерт Ф. Франсуа, який у 1998 - 2001 рр. працював у Карпатському регіоні, «на даний час маркетинг туристичного потенціалу України на міжнародному ринку не проводиться. Україна, будучи найбільшою країною Європи, немає жодного туристичного представництва за кордоном, не здійснює жодних рекламних заходів і не має запланованих на національному рівні рекламних кампаній для зарубіжного ринку» [5, с. 1-3].

Саме інформаційні потоки забезпечують зв'язки між виробниками туристичних послуг. Вони йдуть не тільки у вигляді потоків даних, але виступають

також у формі послуг і платежів. Передається і використовується інформація про наявність, вартості та якості цих послуг. Тому туризм – як міжнародний, так і внутрішній, – сфера зростаючого застосування інформаційних технологій. Система інформаційних технологій, що використовуються в туризмі, складається з комп'ютерних системи бронювання, системи проведення телеконференцій, відеосистем, комп'ютерів, інформаційних систем управління, електронних інформаційних систем, телефонних мереж тощо. При цьому необхідно зазначити, що наведена система технологій не використовується туристичними агентствами, готелями або авіакомпаніями окремо, а комплексно та взаємопов'язано. Більше того, використання окремим сегментом туристичної галузі інформаційних технологій має значення для всіх інших частин. Наприклад, системи внутрішнього управління готелем можуть бути пов'язані з комп'ютерними глобальними мережами, які забезпечують, у свою чергу, основу для зв'язку з готельними системами резервування, які, вже у зворотному напрямку, можуть бути доступні туристичним агентствам через їх комп'ютери. Отже, тут маємо справу з інтегрованою системою інформаційних технологій, яка поширюється в туризмі. Зрозуміло, що в туристичній індустрії поширюються не комп'ютери, не телефони, і не відеотермінали самі по собі – тут функціонує система взаємопов'язаних комп'ютерних і комунікаційних технологій [1, с. 19].

Розглядаючи роль інформаційних технологій в сфері регіонального туризму, слід пам'ятати, що передбачувані розробки та плани розвитку туризму повинні давати відповіді на наступні питання: як слід оцінити стан туристичної сфери та основні проблеми її розвитку; які основні напрямки туризму найбільше відповідають інтересам регіону, куди і у що найефективніше вкладати гроші; як поліпшити імідж і збільшити привабливість регіону для туристів; як за рахунок розвитку туризму стимулювати соціально-економічний розвиток регіону.

Згадуваний британський експерт Ф. Франсуа рекомендує підприємницьким структурам та органам регіональної влади пропагувати «імідж „Мальовничих Карпат“ з прекрасними краєвидами та природою, який повинен замінити „сірий“ імідж Східної Європи» [5]. Цей таки туристичний бренд, на його думку, здатний актуалізувати зацікавлення Карпатським регіоном серед мешканців індустріальних регіонів Подніпров'я й Східної України. На даний час розробку системи заходів щодо популяризації бренду делеговано Раді з туризму Карпатського регіону.

У контексті роз'язання актуальних проблем розвитку туристичної галузі регіону діє «Програма розвитку туризму Івано-Франківської області на 2011-2015 роки» [2], пріоритетними завданнями якої виступають:

- Забезпечення доступу до інформації та покращення рівня обслуговування туристів, популяризації туристичного потенціалу кожного району, міста та області;
- Розвиток мережі та сприяння роботі туристично-інформаційних центрів в області, встановлення сенсорних інформаційних кіосків;
- Забезпечення функціонування інформаційної бази даних інвестиційних пропозицій в туристично-рекреаційній сфері;

- Створення та поширення рекламно-інформаційної та науково-методичної продукції (карти, схеми, буклети, путівники, плакати, довідники, альманахи, енциклопедії, посібники, проспекти (флаєри), календарі подій, картонні пакети, геоінформаційні системи, відеофільми, рекламні ролики тощо, в тому числі на електронних носіях, білбордах, в ЗМІ, виготовлення стендів для рекламно-інформаційної продукції;

- Забезпечення реклами та просування екскурсійного продукту області в мережі Інтернет;

- Підтримка спеціалізованого сайту про основні екскурсійні об'єкти області;

- Популяризація екскурсійного потенціалу області та покращення інформування екскурсантів;

- Встановлення інформаційних щитів та знаків про основні екскурсійні об'єкти області тощо.[2].

На основі аналізу стану інформаційного забезпечення туристичної галузі Карпатського регіону України як специфічного туристичного ресурсу можна зробити висновок про недостатньо високий рівень його розвитку, що негативно позначається як на формуванні позитивного туристичного іміджу Карпатського регіону України, так і на розвитку регіональної туристичної галузі загалом.

### **Література**

1. Мацебера С.А. Информационные технологии в туризме / С.А. Мацебера // Материалы докладов III научно-практической конференции «Информационные технологии в управлении туристической и курортно-рекреационной экономикой» (Бердянск, 2007). – Бердянск: АУИТ «АРИУ», 2007. – С. 17-21.

2. Програма розвитку туризму в Івано-Франківській області на 2011-2015 рр. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела: <http://www.if.gov.ua/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=111>

3. Рутинський М.Й. Туристичний комплекс Карпатського регіону України: навч. посіб. / М.Й. Рутинський, О.В. Стецюк. – Чернівці: Книги – XXI, 2008. – 440 с.

4. Саак А.Е. Менеджмент в соціально-культурном сервисе и туризме: учеб. Пособие / А.Е. Саак, Ю.А. Пшеничных. – СПб.: Питер, 2007. – 512 с.

5. Support to local development and tourism in the Carpathian Region. Project TACIS: PRUK 9802 – Tourism human resources development and training operational programme. Progress report №3 / Consultant Philippe FRANCOIS. - Lviv, 2000. – 77 p.

## РЕТРОСПЕКТИВА СИСТЕМНЫХ НАУК

Системный анализ – научная дисциплина, предметом изучения которой должны быть системы любых типов и назначений в любых их проявлениях. Традиционно под системным анализом понимается «...методология решения комплексных проблем развития промышленности, транспорта, обороны, образования и других областей, а также проблем построения организаций...» [1], т.е. методология решения сложных проблем с целью принятия решений. «Впервые системный анализ получил распространение в США в 50-е годы в форме совокупности системных теорий, концепций и разработок, объектами которых выступала практическая управленческая деятельность...» [2]. «...Системный анализ явился дальнейшим развитием исследования операций и системотехники, имевших шумный успех в 50-е и 60-е годы» [3]. Актуальность развития системного анализа (системных исследований) приобрела общенаучный характер [4,5,6,7], В настоящее время методология системного анализа используется в большинстве областей практической деятельности. «...Роль системных исследований особенно велика на начальных стадиях научного исследования, а для проектирования – на всех стадиях» [8].

Другим традиционным направлением системных исследований является общая теория систем, впервые сформулированная и провозглашенная известным ученым Л. фон Берталанфи в 1947г [9]. «Общая теория систем представляет собой логико-математическую область исследований, задачей которой является формулирование и выведение общих принципов, применимых к системам вообще...» [10]. При этом система была определена как совокупность элементов, находящихся в определенных отношениях друг с другом и со средой.

Следующим направлением развития системных исследований является так называемый «системный подход», или методология системных исследований [11,12]. «Системный подход направлен на разработку специфических познавательных средств, отвечающих задачам исследования и конструирования сложных объектов. Он представляет собой своего рода методологическую сердцевину всей совокупности современных системных исследований...» [13]. Первоначальная формулировка принципа системности восходит к периоду становления науки времен Платона, Аристотеля и др. [14]. «...Все большее число исследователей стало использовать принцип целостности в качестве методологии...». «Отличительные особенности ... использования принципа целостности ... могут быть сведены к следующим моментам: во-первых, достаточно четкое и резкое определение границ объекта, выступающее в качестве основания для отделения объекта от среды и разграничения его внутренних и внешних связей; во-вторых, выявление и анализ системообразующих связей объекта и способа их реализации; в-третьих, установление механизма жизни, динамики объекта, т.е. способа его функционирования или развития» [15]. Для реализации понятия целостности как методологического принципа необходимо сформулировать в

систематическом виде совокупность методов исследования и конструирования систем разных типов и классов. Таким образом, принцип целостности является основополагающим в исследовании систем и, следовательно, должен быть учтен в системном анализе.

В настоящее время все три рассмотренных системных наук (традиционный системный анализ, общая теория систем, системный подход) образуют основную группу средств для решения системных проблем. Однако, все-таки, системные исследования носят изначально индуктивный, а не дедуктивный характер. В их основе лежит практическая потребность исследовать системы [16]. Поэтому основные свои средства системные теории и методология получили из частно-научных системных исследований, т.е. наук по исследованию систем определенных типов.

Промежуточное положение между частно-научными теориями и системными теориями по степени общности занимают междисциплинарные теории, такие как теория управления (кибернетика), теория динамических систем, теория вероятностей и др. Эти теории имеют развитый математический аппарат и применимы к различным типам систем.

Однако, в целом 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» [17].

Каким же должен быть системный анализ, чтобы с его помощью можно было исследовать любые системы в любых проявлениях?

Во-первых, необходимо располагать признаками идентификации системы (несистемы). Одним из таких признаков может быть принцип целостности из системного подхода.

Во-вторых, системный анализ, как научная дисциплина, должен базироваться на обобщающей теории, которая определяла бы границы и структуру системных исследований с помощью различных частно-научных, междисциплинарных, системных и других теорий, средств и методов. Такой обобщающей теорией должна быть общая теория систем.

В-третьих, системный анализ должен иметь структуру, опирающуюся на все множество систем, охватываемое общей теорией систем, и определяющую место в системных исследованиях всех применимых частно-научных, междисциплинарных, системных и других теорий, средств и методов.

В-четвертых, системный анализ должен охватывать средства и методы исследования конкретных систем (например, в форме методик), а если таковые средства и методы не имеются, то указывать общие пути проведения таких исследований (т.е. решения поставленных проблем, задач). В-пятых, системный анализ должен быть простым и понятным. Таковы, в общих чертах, аспекты системного анализа (науки о системах), которые должны быть представлены в учебном пособии, в котором нуждаются все специальности ВУЗов.

### **Література**

1. Никаноров С.П. Системный анализ и системный подход / СИ, 1971- М.: Наука, 1972.- С.55.
2. Шеин А.Б. Методологический статус системного анализа в сфере управления / СИ, 1976- М.: Наука, 1977.-С.130.
3. Садовский В.Н. Системный подход и общая теория систем: статус, основные проблемы и перспективы развития / СИ, 1979- М.: Наука, 1980.- С.29.
4. Гвишиани Д.М. Теоретико-методологические основания системных исследований и разработка проблем глобального развития / СИ, 1982.-М.: Наука, 1982.-С.7.
5. Канторович А.В. Системный анализ и некоторые проблемы научно-технического прогресса / Диалектика и системный анализ: АН СССР.-М.: Наука, 1986.-С.158.
6. Малиновский А.А. Значение общей теории систем в биологических науках /СИ, 1984.-М.: Наука, 1984.-С.83.
7. Щедровицкий Г.П. Принципы и общая схема методологической организации системно-структурных исследований и разработок / СИ, 1981.-М.: Наука, 1981.-С.193.
8. Костюк В.Н. Изменяющиеся системы. -М.: РАН, 1993.-С.327.
9. Берталанфи Л.фон. Общая теория систем... критический обзор / Исследования по общей теории систем. – М.: Прогресс, 1969. – С.23.
10. Берталанфи Л.фон. История и статус общей теории систем / СИ, 1973. – М.: Наука, 1973. – С.25.
11. Системный подход при управлении развитием электроэнергетики. Ред. Л.С.Беляев, Ю.Н.Руденко. -Новосибирск: Наука, СО, 1980.
12. Урсул А.Д. Общенаучный статус и функции системного подхода / СИ, 1977.-М.: Наука, 1977.-С.29.
13. Блауберг И.В. Системный подход как предмет историко- научной рефлексии / СИ, 1973.-М.: Наука, 1973.
14. Гайденко П.П. У истоков понятия системы (проблемы единого и многого в философии Платона) / СИ, 1979.-М.: Наука, 1980.-С.378.
15. Юдин Э.Г. Методологическая природа системного подхода / СИ, 1973. -М.: Наука, 1973.- С.38.
16. Ярошевский М.Г. Системность, гомеостазис и активность организма / СИ, 1978.-М.: Наука, 1978.-С.169.
17. Гаазе-Рапопорт М.Г. Кибернетика и теория систем / СИ, 1973.-М.: Наука, 1973.-С.63.

*Зубенко Ю.Д., Олійник Н.І.*

## **МОЖЛИВОСТІ ВВЕДЕННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ІННОВАЦІЙ НА ПРИКЛАДІ ШАХТИ СТАХАНОВА**

Інноваційний тип розвитку економіки характеризується переходом країни на вищий технологічний рівень, який визначається переорієнтацією інвестиційного капіталу у високотехнологічні галузі економіки, розроблення й реалізацію

інноваційних проектів, науку і освіту.

Метою цієї статті є можливість введення міжнародного досвіду інновацій на наші підприємства. Відомо, що інвестиції й інновації взаємозв'язані й взаємодіють, але ефект досягається лише тоді, коли основні обсяги інвестицій спрямовано в технологічну структуру економіки, що забезпечує пріоритетний розвиток вищих технологічних структур. Якщо інвестиції за своєю структурою не відповідають технологічній структурі виробництва і не спрямовані на її підвищення, то вони перестають бути базою для економічного розвитку. Саме така тенденція спостерігається в економіці нашої держави. Аналізуючи структуру інвестицій, можна зазначити, що істотно зменшилася частка підприємств, які здійснювали інновації в технології, в тому числі й в ресурсозбереженні. У відповідності з міжнародними стандартами, під "інновацією" розуміється кінцевий результат інноваційної діяльності, що отримав втілення у вигляді нового або вдосконаленого продукту, впровадженого на ринку, нового або вдосконаленого технологічного процесу, який використовується в практичній діяльності або у новому підході до соціальних послуг. Згідно Закону України «Про інноваційну діяльність», інновації - це новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери. Сучасні стратегічні й тактичні задачі України, а саме намагання інтегруватися до європейського співтовариства, роблять економічне зростання за рахунок наукових здобутків та їх технологічного застосування однією з найактуальніших проблем. Проте інноваційні процеси стримуються цілою низкою організаційних, фінансових та правових чинників, а сама українська економіка продовжує базуватись на сировинному та низькотехнологічному устрої. Однією з основних причин гальмування процесу формування й реалізації інноваційної моделі економічного розвитку в Україні є нерозвиненість системного функціонування наукової та інноваційної сфери на регіональному рівні. В сучасних умовах, при зростанні мобільності людей, фінансів, виробничих потужностей, особливо у межах ЄС, необхідні не лише передові технології та виробництва, але в першу чергу регіони, готові прийняти їх та забезпечити їх діяльність. Зсув акцентів інноваційного розвитку на регіональний рівень стане кроком на шляху подолання історичної спеціалізації регіонів, що не завжди сприяють їх сталому розвитку через зависокі ризики зміни кон'юнктури або кризи.

[«Міжнародний досвід організації, функціонування та фінансування національних інноваційних систем (НІС) актуальний для України з огляду на значне її відставання в науково-технологічному розвитку та необхідність у застосуванні чинників, які б забезпечили довгострокове економічне зростання.»][2]

У Європі на сьогодні тільки дві країни, – Україна і Польща, – зберегли вугледобувну промисловість, яка працює як для енергетичного, так і для металургійного сектора економіки. При цьому якщо Польща практично завершила її реструктуризацію, то Україна ще продовжує цей процес. Тому досвід Польщі в зазначеній галузі є дуже цінним для України

[«На відміну від розвинутих країн, таких як Польща, в Україні не створено національну інноваційну систему, а негативні тенденції зниження інноваційної активності підприємств разом зі скороченням наукового сектору стримують процеси економічного зростання та ставлять під загрозу подальший прогресивний розвиток як регіонів, так всієї держави.

Інноваційна активність підприємств України перебуває на вкрай низькому рівні. Більшість промислових підприємств середнього та великого бізнесу взагалі не впроваджували і не мають на меті в подальшому реалізовувати інноваційні проекти.»][4]

Для покращення теперішнього інноваційного стану на підприємствах України нам необхідно поступово впроваджувати нові технології. На це можуть вплинути два незаперечні фактори:

1) існування досвіду та національних традицій здійснення великих науково-технічних проектів та наявність (поки що) численних носіїв відповідного знання;

2) наявна всеохоплююча промислова інфраструктура в регіонах, що може стати підґрунтям майбутніх інноваційних кластерів.

[«Звісно, оцінка ефективності інноваційних проектів ще не є запорукою успішної його реалізації на конкретному підприємстві. Будь-який інноваційний проект може назавжди залишитись лише вдалою альтернативою чинному перебігу бізнес-процесів.»][1]

Однією з найбільш постраждалих галузей є вугільна. Так як вона є провідною в нашій країні нам необхідно в першу чергу відновити в ній інноваційну діяльність. Вугільні шахти, обтяжені необхідністю підтримки “на плаву” традиційних виробництв, не мають достатніх засобів та й економічної мотивації для революційних інноваційних трансформацій свого виробництва. Прикладом є шахта ім. А.Г. Стаханова - одна з найбільших шахт на Україні. Вона розташована в Красноармійському районі Донецької області й адміністративно підлягає виробничому об'єднанню “Красноармійськвугілля” Мінвуглепрому України. Найвищий видобуток досягнутий у 1988 році – 3800 тис.тон. У зв'язку зі зниженням технічних можливостей по фронту гірських робіт через відсутність будівництва другої черги з 1994 року шахті установлена виробнича потужність 2850 тис. тон на рік. Причинами такого різкого зниження обсягів видобутку всередині шахти були:

- висока аварійність на машинах і механізмах;
- несвоєчасна підготовка гірськими роботами очисних вибоїв, замість вибулих.

Через помилкову політику державних вуглевидобувних підприємств щодо заробітної плати створюється підприємницьке середовище, у якій недержавні й приватні комерційні структури сьогодні не мають економічної мотивації займатися інноваційною діяльністю. Проблемою інноваційного розвитку вугільної промисловості є те, що для його забезпечення потрібно споживати все більшу кількість ресурсів, однак при цьому обсяги доступних ресурсів поступово зменшуються. Так, вугільні шахти спочатку відпрацьовують найкращі запаси та лише після цього переходять до відпрацювання гірших за якістю та умовами залягання,



причому для видобутку останніх шахти потребують залучення все більшої кількості виробничих ресурсів та застосування більш досконалих технологій. Все це призводить до збільшення потреби у нововведеннях, одночасно погіршуючи інвестиційну привабливість вугільних шахт. Серед причин цього варто відзначити рівень організації виробництва та повноту використання природних ресурсів як у процесі видобутку та збагачення вугілля, так і в процесах, пов'язаних із підтриманням життєдіяльності шахти (відкачування підземних вод, виймання вміщуючих гірничих порід, видобуток супутніх корисних копалин та їх використання у господарській діяльності).

[«Для того щоб збільшити науковий потенціал підприємства слід вживати наступні заходи:

- розширяти коло конструкторів і дослідників;
- підвищувати серед дослідників і конструкторів частку висококваліфікованих працівників;
- забезпечувати підтримку розвитку інновацій за рахунок бюджетного фінансування ;
- прискорювати оновлення асортименту продукції на підприємстві;
- поліпшувати умови лабораторних досліджень на підприємстві;
- забезпечувати надання державної фінансової підтримки, відповідних гарантій та проведення високоякісної експертизи результатів інноваційної діяльності.»][4]

Всі ці заходи можуть допомогти у подальшому розвитку українських підприємств та формуванні інноваційної економіки, які приведуть до розвитку усєї країни.

Підсумовуючи, варто відзначити цілком реальну можливість застосування тих чи інших здобутків у господарському обороті. Зрозуміло, що розвиток ринку інтелектуальної власності – процес складний і довготривалий. Отже Україні ще потрібно пройти складний шлях до повноцінного формування інноваційної економіки, і на цьому шляху міжнародний досвід може стати корисним матеріалом для створення власної оригінальної моделі економічного розвитку країни.

### ***Література***

1. Сапицька І.К. Управлінські інновації на вугільних шахтах Донбасу // Економічний вісник національного гірничого університету. – 2004. – №1. – С. 96.
2. Ланговий В. Управління відтворенням техніко-технологічної бази вугільних підприємств // Схід. – 2007. – С. 34.
3. Харченко В.Д., Драчук Ю.З. До механізму інноваційного розвитку вугільної промисловості // Уголь України. – 2005. №9. – С. 12.
4. Стадник В.В., Йохна М.А. Інноваційний менеджмент: Навч. посіб. – К.: Академвидав, 2006. – 464 с.- С.4.

*Ищенко Д.В., Моїсеева Ю.Ю.*

## **ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЕНЕРГЕТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ**

Розвиток енергетики є дуже важливим напрямком для будь-якої країни. Розвинений паливно-енергетичний комплекс дозволяє забезпечити енергозбереження, енергобезпеку та енергоефективність в країні, стабільний розвиток економіки, зменшення впливу інших держав за рахунок використання власних енергетичних ресурсів. Для України ця проблема є актуальною тому, що для неї є характерним залежність по сировині газу і нафти. В цьому плані Україна дуже залежить від Росії. Оскільки особливістю економіки України є великий об'єм енергомістких галузей, таких, як металургія, хімія, будівництво, то вплив на них дуже великий. Тому для України є важливим розвиток поновлювальних та альтернативних видів енергії.

Проблему розвитку альтернативної енергетики в Україні розглядалась в роботах Косар Н.С., Третякова Л.І., Різенко С.А., Гриценко А.В., Соловей В.В., Носач В.Г., Скляренко Е.В.

Зараз паливно-енергетичний комплекс (ПЕК) в Україні представлений підприємствами електроенергетики, вугледобувної, паливної та нафтопереробної промисловості.

До електроенергетичного сектору входять теплові, атомні та гідроелектростанції, а також підприємства передачі та розподілу електроенергії. ПЕК включає видобування природних видів палива, їхню переробку, транспортування тощо.

ПЕК України здебільшого зорієнтований на вугілля, нафту, газ і ядерне паливо. Власні паливно-енергетичні ресурси України представлені головним чином кам'яним і бурим вугіллям Донецького, Львівсько-Волинського та Придніпровського басейнів. Україна володіє потужною енергетичною системою, що складається з теплоелектростанцій і теплоелектроцентралей, мережею атомних станцій і гідроелектростанцій.

Однак світові запаси паливних ресурсів невпинно зменшуються, а тому для України необхідним є включення в паливний баланс альтернативних джерел енергії. Україна йде шляхом децентралізації інвестиційного та інноваційного процесу. Держава перекладає ці зобов'язання на суб'єктів підприємницької діяльності. Таким чином домінуючим стає не безповоротне фінансування, а – кредитування. [6]

У більшості країн світу великі енергетичні компанії приймають участь в процесах розвитку альтернативної енергетики. Вони займаються реалізацією крупних інвестиційних проектів в альтернативному секторі енергетики, фінансують проведення науково-дослідницьких робіт в цій сфері. Українські енергетичні компанії ніяк не демонструють свою зацікавленість у розвитку української альтернативної енергетики.[4]

З впровадженням в Україні «зеленого» тарифу в розвитку альтернативного

сектору енергетики відбулись значні здвиги. В Україні реалізовані великі енергетичні проекти на основі альтернативних, відновлюваних джерел енергії, побудовані й успішно експлуатуються нові сонячні та вітроелектростанції, планується підвищення їх потужності.[4] Але розвиток відновлювальних джерел енергії в країні знаходиться на початковому рівні. Їх доля складає лише 0,5% від всього енергетичного потенціалу.[3]

Енергетичні стратегії Євросоюзу передбачають два ключових моменти: економію енергії та підвищення питомої ваги відновлювальних джерел енергії в ПЕК (до 20%). В Україні спостерігається протилежна тенденція: споживання енергоносіїв до 2030 року підвищиться на 51%, а питома вага «зеленої» енергетики буде становити 4%. Держава робить ставку більше на мирний атом, нехай і більш небезпечний, але більш продуктивний.[7] Загроза екологічної катастрофи в такому разі дуже велика, навіть враховуючи всі заходи безпеки. Так, наприклад, Німеччина взагалі вирішила відмовитись від атомної енергії та перейти на відновлювальні джерела енергії.

В Україні ж є багато можливостей для інноваційного розвитку альтернативної енергетики за такими напрямками, як: вітроенергетика, сонячна енергетика, геотермальна енергетика, нетрадиційне паливо та комбіновані енергетичні системи.[6]

Для використання енергії вітру потрібно, щоб його швидкість досягала 5-10 м/с протягом 60% діб щорічно. Таким умовам в Україні задовольняють території таких районів, як: Причорноморський район, степи Херсонщини та Миколаївщини, Донбас, Полісся, гірські райони Криму та Карпат.[5]

Але крім промислових вітрових електростанцій, які можуть бути застосовані для селищ і невеликих міст, на сьогоднішній день є ефективним використання малих вітрових електростанцій при житлових будинках.[5]

Що стосується сонячної енергетики, то як показують демонстраційні стенди найбільшої всесвітньої виставки Inter Solar-2011, яка щорічно проводиться в Сан-Франциско, є багато суто технічних причин того, що прискорене впровадження сонячної енергетики гальмується і не йде такими темпами, які можуть бути сприйняті ринком. Це і недосконалі робочі виконавчі механізми сонячних установок і відсутність найбільш оптимального матеріалу для конструкції таких установок і ще багато локальних технічних причин, які чекають вирішення.[2]

Металургія і точне машинобудування України можуть зробити свій істотний внесок в інноваційний розвиток таких технологій і захопити цю найважливішу нішу ринку, яка так динамічно розвивається.[2]

Також Україна має можливості у виробництві нетрадиційного палива. За даними Держкомстату в агропромисловому комплексі України накопичується біомаса, енергетичний потенціал якої оцінюється більш ніж 7,5 млн. т у.п./рік. Енергетичний потенціал біомаси міг би задовольнити 10% загального споживання енергії в Україні. Але зараз ці можливості не використовуються взагалі.[3] У зв'язку з тим, що ціни на нафту у світі підвищуються, то для України ця сфера також є важливою для розвитку. Україна має чисті і безпечні для довкілля енергетичні ресурси: сонце, вітер, вода, біомаса, побутові відходи, шахтний ме-

тан. Зараз це не тільки ресурси, але й привабливі довгострокові інвестиції. Вкладення коштів в інноваційні розробки використання даних ресурсів дозволить державі підвищити свою енергетичну незалежність, а також отримати прибутки вже на початку стимулювання розвитку технологій.

### **Література**

1. А.В. Гриценко, В.В. Соловей Водневі технології – інноваційна складова енергетичної стратегії України
2. Аналіз інноваційних можливостей України в галузі альтернативної енергетики напередодні другого міжнародного форуму - «EnergyTech-2011» \\  
<http://patent.km.ua/ukr/articles/i1400>
3. В.Г. Носач, Е.В.Скляренко Альтернативные источники энергии в Украине \\  
<http://bio-energy.com.ua/index.php>
4. «Зеленый» тариф - украинская специфика \\  
<http://www.alterenergy.info/officially/57-notes/601-green-tariff-in-ukrainian-way>
5. Інноваційні методи використання енергії вітру \\  
<http://ukrinvestnetwork.com/analytics/innovation/11-nnovacy-n-metodi-vikoristannya-energiyivtru.html>
6. Косар Н.С., Третьякова Л.И., Різенко С.А. Інвестиції та інновації енергетичних підприємств, 2001
7. Украина: проблемы развития альтернативной энергетики \\  
<http://aenergy.ru/1026>

*Кальченко О.М.*

## **МЕХАНІЗМ ЗДІЙСНЕННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВАМИ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ**

Сучасний стан розвитку підприємств туристичної галузі характеризується загостренням конкурентної боротьби в сфері надання якісних туристичних послуг, тобто конкуренція стає тим стимулюючим фактором, що спонукає туристичні підприємства до впровадження інновацій і створює стимули для інвестування. У зв'язку з цим активізація інноваційно-інвестиційної діяльності стає єдиним способом, що сприяє пошуку і втіленню нових ідей подальшого розвитку підприємств туристичної галузі та підвищення їх економічної ефективності.

Отже, основною метою інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств туристичної галузі є підвищення якості та конкурентоспроможності туристичних послуг шляхом впровадження інновацій.

Особливістю механізму здійснення інноваційно-інвестиційної діяльності підприємствами туристичної галузі (рис.) є те, що він включає складові елементи як інноваційного, так і інвестиційного процесу.

На початку здійснення інноваційно-інвестиційної діяльності туристичним підприємством проводиться аналіз рівня розвитку даного підприємства, що до-

зволяє визначити його «поточний стан» та виявити умови для подальшого успішного функціонування. Такий аналіз повинен проводитися за різними напрямками, які дають можливість оцінити його стан в комплексі. До найбільш значимих напрямків аналізу можна віднести:

- аналіз туристично-ресурсного потенціалу;
- аналіз потреб туристів;
- аналіз зовнішнього середовища туристичного підприємства.

Досить важливим на даному етапі є аналіз потреб туристів. Він повинен будуватися на виявленні їх інтересів та можливостей, вивчення яких дозволяє краще усвідомити які послуги, програми та тури в найбільшій мірі будуть сприйматися туристами. Крім цього, аналіз туристичних потреб дозволяє визначити на який обсяг продажів можна розраховувати і наскільки можливе збільшення кола потенційних туристів.

Аналіз зовнішнього середовища туристичного підприємства в сучасних умовах загальної інтеграції та глобалізації виступає невід'ємним чинником у процесі пошуку та формування нових напрямків розвитку підприємств туристичної галузі. У ситуації що склалась на сьогоднішній день, найбільшу увагу необхідно приділяти таким елементам як економічні і політичні чинники, вплив яких веде до суттєвих змін у соціально-культурному, демографічному, науково-технічному середовищі. Це неминуче позначається на ефективності розвитку підприємств туризму. Важливим також є аналіз конкуренції в туристичній галузі, що передбачає дослідження рівня розвитку конкурентних підприємств.

На основі проведеного аналізу з'являється можливість виявлення проблем функціонування та розвитку туристичного підприємства, а також необхідність постановки цілей і завдань їх вирішення. Після цього виявляється потреба туристичного підприємства в інноваціях. Здійснення інноваційно-інвестиційного процесу підприємствами туристичної галузі включає в себе етапи інноваційного процесу та етапи інвестиційної підтримки.

За визначенням більшості вчених та економістів інноваційний процес - це процес перетворення наукового знання в інновацію. При цьому він представляє собою сукупність етапів, стадій, заходів, дій, які пов'язані з зародженням, підготовкою, випуском нової продукції, а також створенням і практичною реалізацією нововведень, що призводять до комерційного успіху на ринку. Отже, інноваційний процес можна розглядати з різних позицій та з різним рівнем деталізації: як паралельно-послідовне виконання науково-дослідної, науково-технічної, інноваційної, виробничої і маркетингової діяльності; у вигляді етапів життєвого циклу інновацій від виникнення ідеї до її впровадження; як процес фінансування та інвестування розробки, впровадження і розповсюдження нового виду продукту чи послуги.

На виробничих підприємствах інноваційний процес в загальному вигляді має наступну структуру: фундаментальні та прикладні дослідження - розробка - проектування - будівництво - освоєння - виробництво - маркетинг - збут. Однак, туризм відноситься до сфери послуг. При цьому, відмінною характеристикою

даної галузі є відсутність спеціалізованих підприємств і організацій, які могли б цілеспрямовано займатися науково-технічними та дослідно-конструкторськими розробками. В зв'язку з цим, інноваційний процес туристичного підприємства має свої особливості.

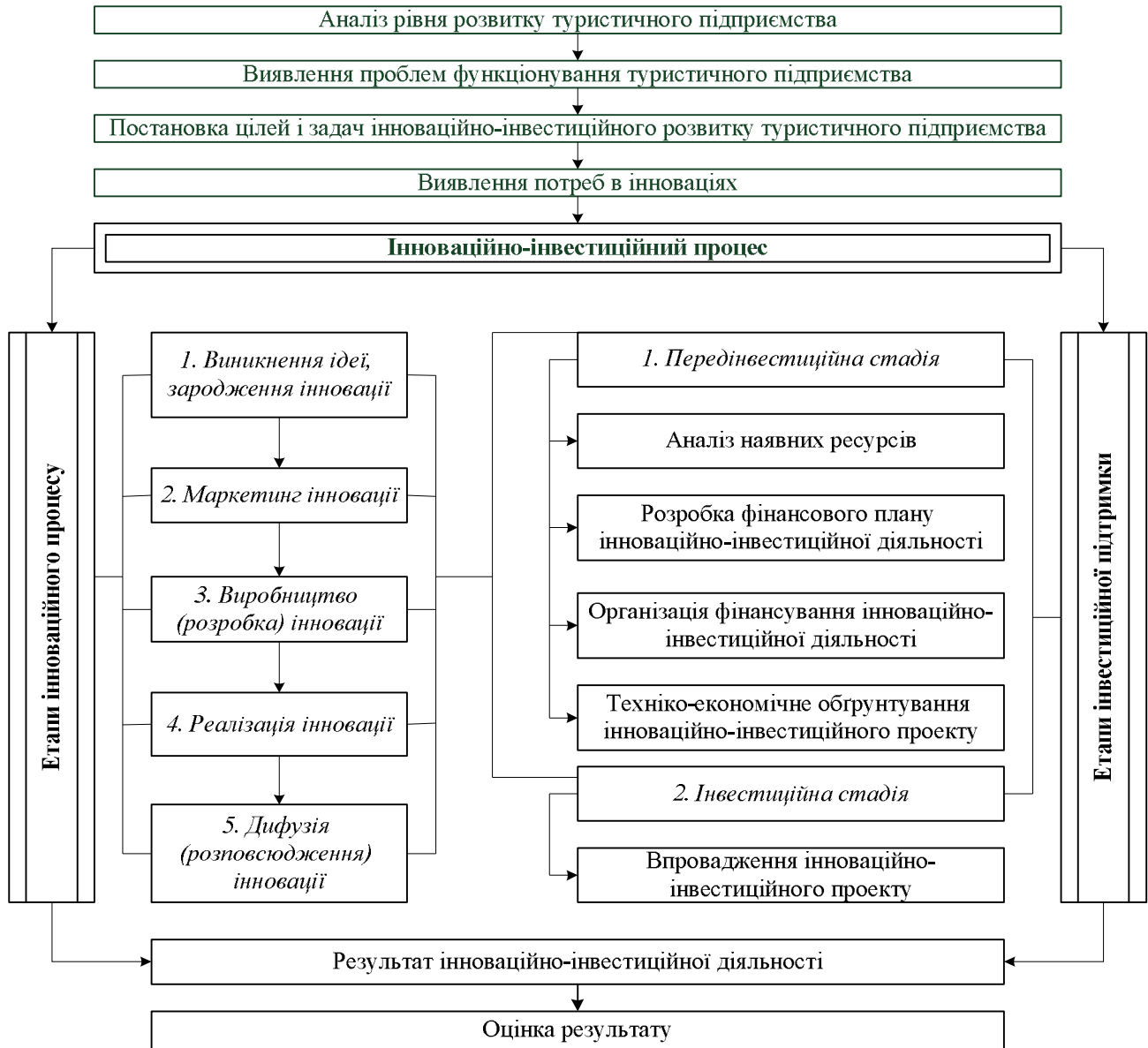


Рисунок – Механізм здійснення інноваційно-інвестиційної діяльності туристичних підприємств

На туристичному підприємстві початок інноваційного процесу розпочинається з виникнення ідеї про відкриття нового напрямку подорожей, створення нового туристичного продукту або вдосконалення вже існуючого, впровадження сучасних видів технологій та комунікацій та ін., що відбувається під впливом певних факторів. Потім відбувається проведення маркетингового дослідження ринку, розробляється і визначається цільова спрямованість продукту з орієнтацією на певну споживчу групу, проводиться аналіз конкуренції. На наступному

етапі вивчаються можливості реалізації ідеї на практиці, здійснюється пошук і відбір постачальників та партнерів, планування основних та додаткових послуг, транспортування і т.д., опрацьовується цінова політика. Після цього починається безпосереднє створення туристичного продукту: укладаються договори, розробляється робоча документація, інформаційні матеріали, формується прейскурант цін, проводиться експериментальна перевірка продукту і пробні продажі. Наступний етап інноваційного процесу полягає у пропозиції туристичного продукту широкому колу споживачів. У той же час розробляється комплекс заходів по просуванню продукту та його глибокого проникнення на ринок (проведення рекламних акцій, прямий маркетинг), формується система управління збутом. Після закінчення певного періоду та реалізації певного обсягу туристичного продукту проводиться економічна оцінка ефективності, а також оцінка попиту та конкурентоспроможності. Закінчується інноваційний процес тоді, коли туристичний продукт починає користуватися великим попитом, а інші учасники туристичного ринку починають у своїй діяльності активно застосовувати дану інновацію (розробляти і реалізовувати аналогічний продукт).

Розглядаючи механізм здійснення інноваційно-інвестиційної діяльності туристичних підприємств, не можна не враховувати таку складову інноваційно-інвестиційного процесу, як етапи інвестиційної підтримки, здійснення яких забезпечує впровадження інновацій інвестиційними ресурсами.

Передінвестиційна стадія інноваційно-інвестиційного проектування включає розробку техніко-економічного обґрунтування (ТЕО) інвестицій в інноваційну діяльність. Цей документ є основним, що обґрунтовує доцільність та ефективність інвестицій в інноваційний проект. В межах ТЕО деталізуються та уточнюються рішення, щодо обґрунтування інвестицій - техніко-технологічні, проектні, природоохоронні; можливість правової охорони інновацій; екологічна ефективність та соціальні післядії.

Передінвестиційна стадія дозволяє здійснити розробку бізнес-плану інноваційно-інвестиційного проекту - основного документу, що дозволяє здійснити оцінку та обґрунтувати проект. В ньому проводиться опис аспектів майбутнього інноваційно-інвестиційного проекту, аналізуються проблеми, що можуть виникнути в процесі його реалізації, визначаються шляхи їх рішення. Бізнес-план дозволяє здійснити оцінку ефективності інноваційно-інвестиційного проекту, визначити доходи та витрати, здатність самофінансування, розрахувати потік реальних коштів, проаналізувати окупність проекту та повну окупність кредитних коштів, що залучаються.

Кожен етап здійснення інноваційно-інвестиційної діяльності туристичним підприємством має свій термін можливої реалізації, сумарна тривалість яких визначає загальну тривалість інноваційно-інвестиційного процесу, яка є важливою характеристикою при оцінці ефективності застосування інновацій на туристичних підприємствах.

*Кіщак І.Т., Корнева Н.О.*

## ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ МИКОЛАЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Реалізація стратегічних цілей перспективного розвитку регіонів (держави) потребує проведення економічної політики в креативному руслі шляхом формування найефективніших господарських структур і перерозподілу інноваційних ресурсів на користь докорінно нових виробництв, які визначають сутність та спрямованість трансформаційних процесів і від яких залежать високі темпи економічного зростання. Підвищення ефективності суспільного виробництва розглядається, як наслідок інвестиційної активності конкретного функціонуючого суб'єкта так і їх в комплексі, що в економіко-виробничому сенсі визначає привабливість регіону.

Питома вага Миколаївської області, як адміністративно-територіальної одиниці, в державі за територією займає 4,1 % ; кількістю населення – 2,6 %, по валовому регіональному продукту 2,0-2,2 %; продукції промисловості – 2,1%, валової продукції сільського господарства – 3,5 %, інвестицій в основний капітал – 2,6 %. Питома вага валової доданої вартості промисловості в загальному обсязі валової доданої вартості на протязі 2000-2008 років мала тенденцію до зменшення (з 33,4 % у 2000 р. до 25, 7 % у 2008 р.) при одночасному нарощуванні обсягів реалізованої продукції з 3,1 млрд.грн (2000р.) до 16,9 млрд.грн (у фактичних цінах).

Відповідно до Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України (ЄДРПОУ) загальна кількість суб'єктів економіко-виробничої сфери (за всіма видами народногосподарської діяльності) у 2009 році склала 39,2 тис.од., що на 13,1 тис.од більше 2001 року (49,6 %). Із загальної кількості юридичних осіб всіх організаційно-правових форм господарювання в 5 містах області зосереджено 27,4 тис.од, в сільських районах – 11,8 тис.од. Перебуваючи у динамічному розвитку об'єктам господарювання властиві процеси створення нових та ліквідації існуючих, так в 2009 році було створено 1423 нових та ліквідовано 757 існуючих підприємств [2, 636 с.]. За видами економічної діяльності суб'єкти ЄДРПОУ на 01 січня 2010 року розподілялися, % : торгівля – 28,7; сільське господарство, мисливство, лісове господарство, рибальство, рибництво - 15,8; фінансова діяльність, операції з нерухомим майном – 13,1; послуги, діяльність у сфері культури та спорту -11,8; державне управління, освіта, охорона здоров'я – 9,7; будівництво, діяльність транспорту та зв'язку – 9,6; промисловість – 9,5; інші – 1,8.

Загальний обсяг реалізованої промислової продукції суб'єктами господарювання в 2009 році за видами діяльності розподілився таким чином, %: виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів – 25,7; машинобудування -23,8; виробництво та розподілення електроенергії, газу та води – 23,3; металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів – 18,4;



легка промисловість – 2,6; виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції – 2,9. На протязі 2000 – 2009 років кількість інноваційно-активних підприємств у промисловій галузі по області складала 66 – 63 од. (в тому числі в 2004 – 2007 роках: 44 – 26). В 2009 році інноваційну діяльність здійснювало 63 підприємств, що практично дорівнювало показнику 2000 – 2002 років: 65-66 од. Кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації скоротилася з 48 од. (2000 р.) до 35 од. (2009 р.), а питома вага інноваційно-активних промислових підприємств до їх загальної кількості - з 31,4 % (2000 р.) до 13,3 % (2009 р.). Загальний обсяг інноваційних витрат у промисловості за всіма напрямками діяльності у 2000 році складав 103,1 млн.грн.; на протязі 2001 – 2008 років мав тенденцію до зростання і в 2009 році досяг 426,3 млн.грн. Джерелами фінансування інноваційної діяльності у 2009 році були власні кошти підприємств - 418,1 млн.грн.; кошти місцевих бюджетів – 5,5 та кошти державного бюджету – 2,7 млн.грн. Обсяг реалізованої інноваційної продукції у 2000 році склав 96, 4 млн.грн і зріс до 514,1 млн.грн у 2009 році, що відповідно становило 3,5 та 3,1 % до загального обсягу реалізованої промислової продукції. Із загального обсягу реалізованої інноваційної продукції в 2000 році експортовано цієї продукції на суму 23,3 млн.грн, в 2009 році - 353,6 млн.грн, що відповідно склало 24,1 та 68,8%. Вищезазначене свідчить, що не зважаючи на скорочення кількості промислових підприємств, що впроваджували інновації, при певній стабільності інноваційно-активних, тенденція реалізації інноваційної продукції характеризується зростанням, як в цілому, так і на експорт за рахунок збільшення залучення власних коштів. Для Миколаївської області, як в цілому і по Україні, є характерними особливості інвестиційної політики, що визначаються ситуацією, яка склалася в інвестиційному комплексі та інвестиційній діяльності: - надзвичайно низькі темпи оновлення виробничих фондів: основним фондам промисловості, транспорту та будівництва властиве 80% зношення; - деформована структура економіки з переважанням частки сировинно - спрямованих галузей, її витратний характер; - зниження попиту промислового сектора на інноваційні продукти, інтенсивний розвиток виробництва нижчих технологічних укладів; - зниження питомої ваги амортизаційних відрахувань у структурі витрат на фінансування технічного розвитку підприємств; - питома вага нагромаджень населення становить близько 10,6 % доходів; - дефіцит оборотних коштів підприємств умовах інфляції [3, с. 33 - 46].

Узагальнені дані у сфері інвестиційної діяльності засвідчили, що загалом інвестиції у придбання або виготовлення власними силами для власного використання матеріальних та нематеріальних активів на протязі 2002-2009 років по області зросли з 1,2 млрд.грн до 4,9 млрд.грн (в фактичних цінах); в тому числі у матеріальні активи до 4,7 млрд.грн; нематеріальні активи - до 153,5 млн.грн. За джерелами фінансування капітальні інвестиції у 2009 році розподілились таким чином, % : власні кошти підприємств – 83,6; кредити банків та інших позичок – 6,1; кошти державного бюджету – 4,1; кошти місцевих бюджетів – 4,0; кошти іноземних інвесторів – 0,8; інші джерела фінансування – 1,4. Із загальної суми інвестицій в основний капітал за джерелами фінансування 4,0 млрд.грн

лева доля припадає на власні кошти підприємств 83,3% (3,3 млрд.грн); кошти державного та місцевого бюджетів – 6,3%; кредити банків – 6,3; інші джерела фінансування – 4,1%. Структура інвестицій в основний капітал за видами економічної діяльності в 2009 році сформувалась таким чином, % : промисловість – 40,8; транспорт і зв'язок – 27,5; оптова і роздрібна торгівля – 10,2; сільське господарство, мисливство та лісове господарство – 7,7; будівництво – 1,2; інші види діяльності -12,6.

Результати практичних досліджень окремих підприємств з інноваційно-інвестиційної діяльності засвідчили, що на їх інноваційну політику та регіону впливають такі фактори : стан основних виробничих фондів і ефективність їх використання; ступінь розвитку форм власності і рівень ефективності управління; тип відтворення; рівень науково-технічного прогресу; структура суспільного виробництва і напрями щодо її зміни. Вважаємо, що в області має бути побудована ефективна інвестиційна модель, яка б була здатна забезпечити фінансування модернізації і нарощування виробничих потужностей, які є основними на шляху забезпечення сталої економіко-виробничої діяльності підприємств. Діалектика взаємодії інноваційної та інвестиційної діяльності заснована на лініях прямого і зворотного зв'язку. Так, інноваційна діяльність сприяє зростанню виробництва, а інвестиційна – прискоренню досягнення визначеної мети підприємством. У зворотному зв'язку інвестиційна не привабливість економіко-виробничого ресурсу будь якого регіону є основною складовою обмеження впровадження інноваційних заходів.

Інвестиційну привабливість конкретних підприємств (регіону) визначають через ефективність інвестування. Враховуючи багатофакторність елементів впливу на інвестиційну ефективність їх поділяють на економічні, технічні, екологічні й соціальні. Кожен елемент впливу описується відповідними критеріями: а) економічні критерії характеризуються платоспроможністю, фінансовою стійкістю, прибутковістю; б) технічні критерії характеризуються фондомісткістю, технічним рівнем; в) екологічні критерії визначають стан навколишнього середовища, вплив діяльності підприємства на довкілля; екологічну безпеку; д) соціальні критерії характеризуються рівнем доходності населення та задоволення його життєвоважливих потреб, станом та розвитком соціально-побутової інфраструктури, соціальною стабільністю і добробутом людей.

Теоретико-методологічна основа дослідження визначення ефективності і привабливості підприємств ґрунтується на встановленні узагальнюючого інтегрального показника, який має враховувати всі сукупні витрати [1, с.200-202 ]:

$$\Pi_i = \frac{(B_n + O_f K_1 + O_3 K_2 + B_{np} + B_k + B_e)}{P_r} * \sum K_i \quad (1)$$

де  $B_n$  – витрати на виробництво й реалізацію продукції;  $O_f$  – вартість основних фондів;  $O_3$  – вартість оборотних засобів;  $B_{np}$  – витрати на утримання працівників;  $B_k$  – витрати на погашення кредитів;  $B_e$  – екологічні витрати;  $K_1$  – коефіцієнт використання основних засобів;  $K_2$  – коефіцієнт використання

оборотних засобів;  $K_i$  – сумарний коефіцієнт технічного рівня підприємства;  $Pr$  – прибуток підприємства від реалізації продукції та послуг.

Визначення сумарного коефіцієнту технічного рівня підприємства ( $K_i$ ) передбачає врахування значень наступних коефіцієнтів:

$$K_i = K_m + K_\phi + K_o + K_{kз} + K_{mз} \quad (2)$$

де  $K_m$  – коефіцієнт технологічності, що визначає сучасність технологічних процесів;  $K_\phi$  – коефіцієнт фондоозброєності виробництва;  $K_o$  – коефіцієнт технічного рівня об'єкту виробництва;  $K_{kз}$  – коефіцієнт конкурентоспроможності продукції;  $K_{mз}$  – коефіцієнт транспортного забезпечення виробництва.

Кожен із означених коефіцієнтів має свої особливості визначення і нормативи. Прибуток підприємства, як основний показник ефективності і раціональності використання ресурсів, в свою чергу надто чутливий до змін реалізаційних цін, що може призвести до викривлення фактичних результатів. Поряд з цим запровадження та дотримання системи показників, що визначають окремі елементи ефективності та загальну ефективність, дає можливість здійснити комплексний аналіз та одержати достовірні висновки про економічну ефективність інвестування.

Результати практичної діяльності підприємств області засвідчили, що інноваційно-інвестиційний напрям їх діяльності має стати тим фундаментом, який визначатиме економічний потенціал та потужність регіону, його стабільність, системність та перспективи розвитку. Інноваційна модель розвитку економіки регіону та в цілому держави, яка у світі визначається на рівні 40 % інноваційності, потребує формування та цілеспрямованої реалізації відповідної інноваційної політики. Враховуючи досвід наявних моделей інноваційної політики в світовій практиці ведення господарської діяльності, в першу чергу американської та японської, які мають певні відмінності між собою, вважається, що в Україні має бути вибудована та запроваджена така модель інноваційної політики, яка б в концептуальному плані враховувала і реалізовувала принципи вільної конкуренції, виокремлення першочергових пріоритетних галузей технологічного розвитку з поступовим залученням інших та державне забезпечення стимулювання проектів з конкретних технологій.

### **Література**

1. Павлюк Н.В. Особливості інвестування підприємств сільськогосподарського машинобудування західного регіону України // Новітні тенденції і стратегії розвитку міжнародної торгівлі: фінансово- економічний та правовий аспекти: Збірн. матер. V між.народ. наук-практ. конф. – К.; 2007. – С.200-202.
2. Статистичний щорічник Миколаївської області за 2009 рік // Головне управління статистики у Миколаївській області. – Миколаїв. – 2010. – 636 с.

3. Цихан Т.В. О концепции технологических укладов и приоритетах инновационного развития Украины Теория и практика управления – 2005.-№1. - С.33-46.

*Коробський Р.В., Чеховська В.О.*

## **ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

Ризик властивий будь-якій сфері людської діяльності, отже, сама по собі наявність ризику, який супроводжує діяльність конкретного підприємства, не є ані перевагою, ані недоліком. Навпаки, відсутність ризику, тобто небезпеки настання непередбачених і небажаних для суб'єкта наслідків його дій, як правило, врешті-решт, шкодить економіці, підриває її динамічність та ефективність. Відомо, що “винагородою” за витрачені підприємцем час, зусилля і здібності можуть бути як прибуток, так і збитки. Однак підприємець виявляє готовність йти на ризик за умов невизначеності, оскільки поряд із ризиком втрат існує й можливість отримання додаткових доходів. Таким чином, ризик виступає моделлю зняття підприємцем невизначеності, адже, намагаючись “зняти” ризиковану ситуацію, суб'єкт робить вибір і прагне реалізувати його.

Разом із тим, питанням управління ризиками партнерських відносин вітчизняні науковці достатньо уваги майже не приділяли. Для його вирішення пропонується використовувати відому й уже досить розвинуту на заході концепцію фінансової інженерії, в якій закладено великий потенціал розвитку інтелектуальних інновацій. У сучасних умовах, коли бізнес увійшов в епоху “інтелектуальної економіки” або, як її ще називають, “економіки знань”, на перший план виходять інновації та інтелектуальні (творчі) здобутки людей. Відбувається трансформація конкуренції товарів і послуг на конкуренцію організацій у місцевості й майстерності управління. Отже, за таких умов виживають саме ті підприємства, які гнучко реагують на вимоги ринку, адаптовані до організаційної перебудови внутрішньовиробничого управління з метою його вдосконалення, підвищення ефективності, а також зміцнення ринкових позицій серед інших елементів мета економічної системи, тобто які інноваційно розвиваються.

Таким чином, розвиток систем управління соціально-економічними системами в умовах ризику має ґрунтуватися на всебічному опануванні процесними інноваціями (новими формами організації управління у виробництві і збуті), а саме на:

- удосконаленні процесів взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем через нововведення в організації збутової та закупівельної діяльності;
- інноваціях, які підвищують роль договірної дисципліни через підвищення ефективності роботи з контрагентами (діловими партнерами) підприємства;
- розробці нових схем співробітництва з посередниками й торговими представниками;

- заходах із підвищення ефективності та зниження ризику взаємодії з фінансово-кредитними установами як кредиторамі й інвесторами та інших.

Розглянемо детальніше зміст і призначення кожного з етапів концептуальної моделі.

Важливим етапом процесу управління ризиками, за реалізацію якого відповідає блок ринкової інформації, є визначення джерел виникнення й характеристик цих ризиків. Основними функціями цього блоку є збір, обробка й аналіз інформації про зовнішнє середовище, про внутрішні показники фінансової, виробничої, комерційної діяльності фірми в минулому й поточному періодах, прогноз щодо майбутнього поведіння виходячи з конкретних цілей досліджуваного підприємства.

Наступним етапом у процесі управління ризиком партнерських відносин має стати його ідентифікація. Ідентифікація ризику — це його усвідомлення, установлення причин виникнення й виокремлення ризикових сфер. Ідентифікація ризиків передбачає порівняльний аналіз реального й допустимого рівнів ризиків. Важливо виміряти, проаналізувати й оцінити величину ризику, тобто провести його квантифікацію (кількісна оцінка ризику). Ступінь ризику управлінських рішень найчастіше оцінюють очікуваними втратами, що є наслідками даного рішення, тому системи оцінки ризику, які формалізують процес вимірювання й розрахунків, мають визначати три основні компоненти ризику: величину (суму можливих втрат); ймовірність настання негативної події; тривалість періоду впливу ризику. Потрібно усвідомлювати, що життєздатність кожного суб'єкта господарської діяльності значною мірою визначається досконалістю сформованих систем управління ризиками. Отже, у такому разі найбільш вдалим і раціональним методом мінімізації ризиків власної фінансово-господарської діяльності буде спроба самостійно проектувати (конструювати) фінансові інструменти із заданими властивостями. Реалізацію цього процесу забезпечує рішення задач проектування, розробки й реалізації інноваційних фінансових інструментів і процесів у конкретних умовах місця й часу, а також визначає творчий пошук нових підходів до розв'язання проблем в області управління ризиками, зокрема ризиками партнерських відносин.

Наступний етап – прийняття рішення, а саме: 1) уникнення ризику означає просте ухилення від певного заходу, обтяженого надмірним (катастрофічним) ризиком; 2) попередження ризику; 3) прийняття (збереження) ризику ;3) зниження ступеня ризику (оптимізація) — за умови високого рівня ризику приймають рішення щодо його оптимізації з використанням формалізованих, слабоформалізованих або неформалізованих методів.

Це передбачає необхідність формування сукупності різних методів управління ризиками. З погляду раціональності застосування окремих методів управління ризиками до схожих між собою їхніх видів (типових ризиків) доцільно у процесі аналізу виокремити специфічні групи методів управління ризиками. Так, до певних видів ризиків застосовуються цілком конкретні методи управління ними — диверсифікація, страхування, хеджування тощо.

В основі моделювання інноваційного інструменту з управління ризиками

лежить конструктивний вибір (підбір) певного (прийнятного) фінансового деривативу (похідного фінансового інструменту), який буде покладено в основу ефективної стратегії хеджування. Його можна визначити як сукупність дій та засобів, спрямованих на усунення ризиків або їх утримання на прийнятному рівні та отримання прибутку. Хеджування являє собою систему економічних відносин учасників фінансового ринку, які пов'язані зі зниженням кредитних та цінових ризиків і досягаються за рахунок одночасності та протилежного спрямування торгових угод на строковому ринку і ринку реального товару. Інструментом хеджування є інструменти строкового ринку (деривативи) - форвардні контракти, опціони та ф'ючерсні контракти. Деривативи - це стандартний документ, що засвідчує право придбати або продати базовий актив на визначених ним умовах у майбутньому.

Отже, ризик — це об'єктивна даність будь-якої підприємницької діяльності, який дедалі все більше перетворюється на товар через розвиток і вдосконалення методів управління ним. Хеджування привертає увагу багатьох учасників ринку насамперед завдяки досить широким можливостям щодо мінімізації цінових ризиків, незначними порівняно з номінальними сумами угод витратами на проведення операцій, широким вибором фінансових інструментів і тому є доцільним його широке використання при управлінні ризиками організацій.

### *Література*

1. Райс Т., Койли Б. Финансовые инвестиции и риск.-К.: ТИБ ВНУ, 1995.- 592 с
2. Валдайцев С.В. Антикризисное управление на основе инноваций: Учеб. -М.: ТК Велби; Проспект, 2005. — 312 с.
3. Ковни Ш., Такки К. Стратегии хеджирования.-М.: ИНФРА-М, 1996. -208 с.

*Коробський Р.В., Сидоров А.А.*

## **ПРО ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ**

Об'єднання Європи супроводжується формуванням спільного освітнього й наукового простору в межах так званого Болонського процесу, який отримав своє найменування від назви університету в італійському місті Болонья, де було започатковано такі ініціативи. Його головною метою є консолідація зусиль наукової та освітянської громадськості для істотного підвищення конкурентоспроможності європейської системи науки й вищої освіти у світовому вимірі, підвищення ролі цієї системи в суспільних перетвореннях [1;2;3]. Динаміка соціально-економічних процесів у постіндустріальному (електронному, інформаційному) світі радикально актуалізувала проблему наукових досліджень нації як однієї з гарантій стабільних її позицій у світовому співтоваристві, успішного реагування на різноманітні цивілізаційні виклики. Характерною ознакою сучасної науки є її інноваційність – здатність до оновлення, відкритість новому на

основі використання новітніх інформаційно-комунікаційних технологій [4]. Тому основним завданням нашого дослідження стало вивчення пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки на засадах інноваційної діяльності. Правові, економічні та організаційні основи формування та реалізації інноваційної діяльності в Україні визначає Закон України "Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні" (16 січня 2003 року, № 433-IV). Його основною метою є створення правової бази для концентрації ресурсів держави на провідних напрямках науково-технічного оновлення виробництва та сфери послуг у країні, забезпечення внутрішнього ринку конкурентною наукоємкою продукцією та виходу з нею на світові ринки [5: 82]. На державному рівні розвиток інноваційної діяльності підтримувався головним чином у двох напрямках: шляхом формування різноманітних фінансових механізмів – фондів, у тому числі венчурних і позабюджетних, а також через співфінансування створення інноваційної інфраструктури, такої як технопарки, інноваційні-технологічні центри, інкубатори. У теперішній час планується також формування кількох особливих економічних (техніко-впроваджувальних) зон [6: 256-258].

Більшість зі створених фондів і об'єктів інфраструктури спрямована на підтримку малого інноваційного бізнесу. Незважаючи на досить значне число об'єктів новітньої структури, що існують номінально, їхня фактична ефективність невисока, а число малих інноваційних підприємств у країні не зростає. У середньому оцінки показують, що працюючими можна вважати близько 10 відсотків об'єктів інфраструктури, що значаться як інноваційні. Почасти такий результат пояснюється тим, що багато інфраструктурних об'єктів формувалося винятково під завдання одержання додаткових бюджетних коштів, а моніторингу їхньої діяльності держава не здійснювала.

Держава практично не заохочує промисловість до фінансування досліджень і розробок і не стимулює інноваційну діяльність на підприємствах. Непряме регулювання не розвинуте, а податкові пільги призначенні тільки науковим організаціям незалежно від напряму і результатів їхньої роботи. Тому актуальною залишається проблема несприйняття промисловістю нових розробок учених.

У процесі вирішення питань створення бази для досліджень та їх фінансування крім державної підтримки суттєву роль відіграють контакти навчальних закладів із промисловістю. Стає необхідним використання наукової та матеріальної бази підприємств для наукових досліджень, а брак коштів потребує участі приватних підприємств у їх фінансуванні. З іншого боку, підтримка вищої школи промисловістю – це інвестиції в майбутнє країни. Через вищу школу здійснюється зв'язок між майбутньою конкурентоспроможністю країни та її науково-технічним лідерством. Без розширення бази наукових знань промисловість виявиться неспроможною ефективно задовольняти майбутні потреби людей та використовувати нові можливості ринку.

Сьогодні найперспективнішою формою контактів багатьох вузів та промислових підприємств у проведенні масштабних розробок є дослідницькі й наукові парки. Вони розташовані поблизу базових вузів і являють собою комплекси

дослідницьких, проектних та виробничих організацій, які розробляють великі актуальні проблеми від початку до кінця, від наукового аналізу та розв'язання до впровадження результатів у виробництво.

Створюються парки, як правило, на договірних засадах великими університетами та промисловими корпораціями. Їх роботою спільно керують представники обох сторін. Дослідницькі парки займаються передусім експериментально-промисловими дослідженнями. Завдання наукових парків ще ширші: вони доводять роботу до стадії серійного випуску. Вони мають на меті стимулювання передачі нових технологій із академічних закладів у промисловість [6:256].

Українські технопарки утворилися переважно на базі академічних і великих науково-дослідних структур. За окремими винятками поза межами цього процесу лишилися вищі навчальні заклади, прикладна та галузева наука, яка ще має значний інтелектуальний і кадровий потенціал.

Досі не створено систему фінансової підтримки інноваційних процесів, немає і законодавчого механізму регулювання венчурної діяльності. Так, за даними Державної комісії з цінних паперів і фондового ринку, в Україні зареєстровано 10 інвестиційних фондів, із яких сім – венчурні. Обсяг залученого венчурного капіталу в Україні оцінюється приблизно в 400 млн. дол. США. Та фактично інвестовано не більше як 100 млн., що становить менше двох доларів на душу населення. Для порівняння, у Російській Федерації у венчурних фондах накопичено 2,5-3 млрд. євро, інвестовано 375 млн. євро в 125 компаній, а в країнах ЄС щорічні надходження до венчурних фондів становлять 50-60 доларів на одну людину [7].

У той же час країна має всеосяжні пріоритети інноваційної діяльності. Так, у Законі України "Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності" основними пріоритетами, на яких варто зосередити увагу і, відповідно, виділити гроші, визнано аж 41 напрям: від сучасної ракетно-космічної та авіаційної техніки до технологій зберігання сільськогосподарської продукції [5].

Для порівняння, цього року Росія сформулювала перелік власних наукових пріоритетів всього з восьми позицій, у Німеччині їх взагалі п'ять.

Звідси висновок – важко сподіватися на результат, якщо займатися усім одночасно. Розпорошеність і практично всеосяжний характер чинних пріоритетів ніколи не дасть змоги сконцентрувати дуже обмежені національні ресурси на справді інноваційних напрямках, щоб досягти кінцевого результату.

Тема відсутності кадрів для інноваційної сфери дуже гостра, адже й досі в державі не усвідомлено необхідність підготовки професійних менеджерів. Навіть у сусідній Росії (не кажучи вже про США чи Японію) спеціалістів інноваційної діяльності готує кожен четвертий заклад технічного та економічного напрямку, причому окремо – інноваційних менеджерів в освітній сфері, окремо – у медичній, окремо – для хімічної промисловості, окремо – для біотехнологій тощо [6: 256-258].

В Україні інноваційному менеджменту приділяється явно недостатньо уваги. Міністерство освіти і науки передбачає створити спеціальну програму кадрового забезпечення інноваційних процесів.



Протягом п'яти років змінюється законодавство про технопарки, які працюють уже за третім по рахунку економічним режимом господарювання. Тому не дивно, що за цей час усіма технологічними парками випущено наукоємної продукції лише на 1,5 млрд. доларів і створено 3 тисячі нових робочих місць, що у кілька десятків разів менше, ніж в окремих технопарках Китаю чи Індії.

Жоден нормативний акт сповна на практиці не діє. Закони залишаються лише переліком загальних норм і дефініцій на папері, оскільки найважливіші статті щодо стимулювання інноваційних проектів було спочатку призупинено, а потім узагалі виключено. Наприклад, у Законі "Про інноваційну діяльність" є розділ про її фінансову підтримку, який визначає чотири інструменти надання державою допомоги інноваторам. У 2005 році з них був використаний лише один, за рахунок якого профінансовано 28 млн. грн., або 0,5 відсотка, інноваційних витрат.

Інноваційна діяльність потребує посиленої уваги в контексті забезпечення інтеграції освіти і науки в Україні.

Зростання ролі знань як чинника економічного розвитку спричинює глибоку трансформацію науки, освіти та системи вищої школи зокрема. Докорінним чином змінюється модель вищого навчального закладу, що існувала до цього часу й базувалася на освіті та наукових дослідженнях. Вона розширюється за рахунок активної підтримки інноваційного підприємництва на його базі (модель "університету нової генерації"). Для університетів, крім традиційних освітньої та науково-дослідної діяльності, важливим стає розвиток знань та технологічних і організаційних рішень відповідно до потреб ринку, малих і середніх фірм, ініціювання партнерства та зв'язків із бізнесом, формування в науковців схильності до підприємництва.

Вже протягом кількох десятків років університети та відомі дослідні інститути світу обростають "мережею" малих та середніх підприємств, що створюються науковими працівниками. Здійснюється різноманітна діяльність, яка активізує цей процес. У навчальних закладах почали розвиватися спеціальні структури, які ведуть програми підтримки інновацій, трансферу технологій та підприємництва: центри трансферу технологій, бізнес-інкубатори, технологічні та наукові парки, академічні інкубатори підприємництва та інші.

Уведення в ринковий обіг результатів досліджень для університетів та наукових установ стає так само важливим, як і освіта та науково-дослідна діяльність. Візиткою університету поряд із Нобелівськими лауреатами, іншими науковими винагородами та найкращими випускниками стають академічні дочірні фірми, що створюються випускниками та науковими працівниками.

Піонерами, що започаткували новий підхід до розвитку академічного підприємства ще в середині минулого століття, стали такі навчальні заклади США, як Масачусетський інститут технологій та Стенфордський університет. У поєднанні з бізнесом вони започаткували нову якість, що лягла в основу моделі "університету нової генерації". На сьогоднішній день 23 з 25 найкрупніших університетів США мають технопарки.

Сьогодні, за даними "Bank Boston Report", що з 1997 року презентує ре-

зультати успішної діяльності підприємництва і співпраці з бізнесом, у базу даних Масачусетського інституту технології включені 4230 фірми, що вважаються фірмами випускників (у 1968 році їх було лише 175). Ці підприємства в 1994 році створили приблизно 1,1 млн. робочих місць та мали валовий прибуток у розмірі 232 млрд. дол. США.

Серед інших прикладів навчальних закладів, що давно займаються підприємництвом та співпрацею з бізнесом, слід назвати університет у Філадельфії, Стенфордський університет, а в Європі Католицький університет у Ліоні, британські університети Кембридж та Херіот-Ватт в Единбурзі, в Німеччині – Технічний університет в Берліні, Штутгартський університет і Гірнична Академія в Аахені, а також в Швеції Університет в Ланді.

При збереженні найвищого рівня освіти та досліджень, ці навчальні установи перетворюються у регіональні центри підприємництва та інноваційної діяльності. У поєднанні з іншими елементами місцевого середовища бізнесу навколо них формуються регіональні академічні кластери економічного розвитку, що включають у себе науково-дослідні одиниці, мережі малих і середніх фірм, а також інфраструктуру підприємництва та трансферу технологій [6: 256-258].

Щодо інноваційних структур в Україні, то найбільші успіхи в інноваційній сфері сьогодні пов'язані з нашими технопарками, які створені, в основному, на базі провідних академічних інститутів. На сьогодні це майже єдина структура, що на практиці здійснює впровадження науково-технологічних здобутків у виробництво. Хоча останнім часом і з'явилися певні проблеми, пов'язані зі скасуванням податкових та митних пільг, сьогодні технопарки вже відновлюють свою діяльність і найближчим часом вийдуть на попередній рівень динамічного розвитку. Зрозуміло, що цього не достатньо. Перспективним у стратегічному плані має бути розвиток технологічних парків на базі провідних університетів України. Це дозволить залучати студентів, молодих науковців до участі в інноваційних проектах, забезпечувати на практиці ефективну підготовку спеціалістів за пріоритетними напрямками науки і техніки. Саме такий розвиток технопарків найбільше відповідає світовим тенденціям. Формування ж на базі університетів та наукових установ бізнес-інкубаторів та центрів трансферу технологій забезпечить необхідну підтримку фірм, що займаються впровадженням їх розробок, полегшить оформлення прав інтелектуальної власності, ліцензування та маркетинг отриманих патентів.

Збільшенню рівня інноваційності науки й освіти в Україні сприятиме Закон України "Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій", прийнятий у вересні 2006 року.

Відповідно до його положень вітчизняні університети та державні наукові організації повинні створювати на своїй базі центри трансферу технологій та підрозділи з питань інтелектуальної власності та інноваційної діяльності.

Проте з 16 технологічних парків, що увійшли до преамбули Закону України "Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків", на сьогодні пройшли в установленому порядку державну реєстрацію та успішно працюють вісім, із яких лише один створено на базі вищого навчального закла-

ду – технологічний парк "Київська політехніка", зареєстрований у 2003 році. За час своєї діяльності виконавцями інноваційних проектів цього технопарку було реалізовано інноваційної продукції на суму 28,8 млн. грн., що становить лише 0,4 відсотка від загального обсягу реалізованої продукції при виконанні проектів технологічних парків в Україні. Виконавцями проектів технологічного парку "Київська політехніка" за весь період існування технопарку було перераховано до бюджетів та державних цільових фондів близько 1,5 млн. грн., що становить лише 0,3 відсотка від загального обсягу коштів, перерахованих до бюджетів та державних цільових фондів технологічними парками.

У січні 2007 року прийнято Закон України про створення на базі НТУУ "КПІ" наукового парку, що повинно значно активізувати інноваційну діяльність в університеті та вивести її на рівень кращих українських технопарків – технопарку "Інститут електрозварювання ім. Є.О. Патона" та технопарку "Інститут монокристалів".

Після затвердження Кабінетом Міністрів України порядку державної реєстрації технологічних парків, приведеного у відповідність до нової редакції Закону України "Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків", інші 8 технологічних парків також отримали можливість пройти процедуру державної реєстрації та розпочати свою діяльність.

Окремо потрібно зупинитися на питанні активізації інноваційної діяльності університетів, запровадження у виробництво наукових розробок. Пріоритетом Уряду, Антикризової Коаліції є переведення економіки України на інноваційний шлях розвитку. Не можна миритися з ситуацією, коли ВВП держави створюється переважно за рахунок сировинних галузей [5: 84].

Вищими навчальними закладами щорічно створюється близько 40 відсотків всіх вітчизняних технологій (майже 800 технологій щороку!). Але, на жаль, більшість із них лягають на полицю. Сьогодні реалізація цих технологій здійснюється в рамках виконання лише 6 інноваційних проектів: 4 в рамках технопарку "Київська політехніка" і 2 проекти в рамках технопарку "Інститут монокристалів" виконує Харківський державний технічний університет радіоелектроніки.

Серед восьми нових технологічних парків три створюються на базі вищих навчальних закладів – "Агро технопарк" (на базі Національного державного університету харчових технологій), "Текстиль" (на базі Херсонського національного технічного університету), та "Яворів" (на базі Національного університету "Львівська політехніка").

Створення на базі зазначених університетів таких інноваційних структур як технопарки дозволить прискорити реалізацію циклу "освіта-наука-виробництво", налагодить більш тісні зв'язки з науково-дослідними інститутами та виробничими підприємствами, що забезпечить упровадження наукових розробок університетів у виробництво.

Університетські інноваційні структури, в тому числі технопарки, повинні розпочати реальну інноваційну діяльність. Адже для цього у них все є: ідеї, кадри, база, молодь, нормативна і законодавча бази, державна підтримка.

Інноваційному шляху розвитку економіки України немає альтернативи. Головним результатом розвитку науки та високотехнологічних галузей у ХХ столітті стало формування в економіках провідних країн світу нового механізму саморозвитку – національних інноваційних систем, у рамках яких зароджуються й реалізуються інновації. Попри національні відмінності, загальною рисою всіх без винятку національних інноваційних систем є лідерство в забезпеченні трьох пріоритетів розвитку: науки, освіти та наукоємного виробництва.

Державою визначено як стратегічні (розвиток інноваційної культури суспільства; охорона і оздоровлення людини та навколишнього середовища; розробка нових та відновлювальних джерел енергії, новітніх ресурсозберігаючих технологій тощо) та середньострокові напрями інноваційної діяльності (інтеграція національної освіти у світовий освітній простір; збереження та розвиток науково-педагогічних шкіл; розробка інноваційних технологій навчання; реформування мережі навчальних закладів, їх інтеграція шляхом створення системи навчально-науково-виробничих комплексів тощо) [5: 84].

Однак сьогодні в Україні існує декілька головних чинників – загроз інноваційній безпеці України: недостатній рівень фінансування науково-технічних робіт, слабкий розвиток інфраструктури трансферу технологій, зниження рівня "інтелектуалізації" експорту і зростання імпортозалежності країни від наукоємних товарів, незадовільне інформаційне забезпечення інноваційної сфери, недосконалість податкової системи та відсутність державної підтримки, повільний розвиток ефективних форм інноваційної діяльності.

Україна вже вичерпала резерви екстенсивного економічного зростання за рахунок збільшення обсягів виробництва та експорту ресурсів, тому разом маємо забезпечити врегулювання питань, що стримують розвиток інноваційної діяльності. Тільки так ми зможемо забезпечити гідне майбутнє нашій державі та прийдешнім поколінням, а Україна не скотиться на узбіччя цивілізації.

### **Література**

1. Згуровський М.З. Болонський процес: головні принципи та шляхи структурного реформування вищої освіти України. – К.: НТУУ "КПІ", 2006. – 544 с.
2. Болонський процес: перспективи і розвиток у контексті інтеграції України в європейський простір вищої освіти: Монографія / За ред. В.М. Бебика. – К.: МАУП, 2004. – 2000 с.
3. Вища освіта України і Болонський процес: Навч. посіб. / За ред. В.Г. Кременя. Автор. кол.: М.Ф. Степко, Я.Я. Болюбаш, В.Д. Шинкарук, В.В. Грубінко, І.І. Бабин. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2004. – 384 с.
4. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології: Навч. посібник. – К.: Академвидав, 2004. – 352 с.
5. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление. / М.Н. Ким. – Харьков: ХНУ им. В.Н. Каразина, 2003. – 250 с.
6. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. / С.М. Климов. – СПб.: ИВЭСЭП «Знание», 2000. – С. 21-22.

7. Ковалёв В.Н. Совершенствование механизма экономического стимулирования трудового потенциала. / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева. – Сборник научных трудов. Донецк: ДонНУ, 2010.

*Лихацька О.В.*

## **ДОЦІЛЬНІСТЬ ІНВЕСТУВАННЯ В АВТОМАТИЗАЦІЮ УПРАВЛІНСЬКОГО ПРОЦЕСУ У ВНЗ**

Основною організаційною формою застосування системної обробки економічної інформації на організаційно - економічному об'єкті управління є автоматизована система управління (АСУ) різних рівнів і призначень. АСУ визначається як система "людина - машина", яка забезпечує ефективно функціонування об'єкта управління, здійснюється з використанням засобів обчислювальної, периферійної і організаційної техніки.

В нашій країні «ручне управління» домінує над автоматизованим. Інвестиції в автоматизацію управлінських процесів набирають оберту, але доцільність інвестування у процес управління вбачається не всіма керівниками. Це пояснюється нечітким уявленням про автоматизовані системи управління та автоматизоване робоче місце менеджера, які переваги надає автоматизація, для чого її необхідно впроваджувати в управлінський процес.

Метою даної роботи є виявлення проблем «ручної праці» у ВНЗ при вступній кампанії, розробка теоретичних та практичних рекомендацій щодо вирішення поставленої проблеми.

На прикладі вступної кампанії до ВНЗ України бачимо, що через складності в обробці великої кількості інформації про абітурієнтів майже вручну, приймальна комісія не встигає приділити увагу деяким важливим моментам через завантаженість роботою та великим обсягом поданих документів.

Через такі труднощі з прийомом документів у ВНЗ виникають багатоденні черги абітурієнтів до приймальної комісії, що викликає незручності як для вступників, так і для працівників освіти.

Розвиток автоматизованих систем характеризується розширенням взаємозв'язків окремих систем і підсистем, які об'єднують управління технологічними процесами, оперативне управління, оперативне і поточне планування, адміністративно - господарську діяльність має тенденцію до об'єднання їх у загальну багаторівневу систему інтегрованого управління об'єктом у цілому. [2, с. 108].

Але нас цікавить автоматичне робоче місце адміністратора чи менеджера на локальному рівні, як наприклад, робота приймальної комісії ВНЗ.

АРМ менеджера значно спрощує процес управління, бо виконує функції управління інформацією автоматично. В результаті такого управління менеджер, отримуючи інформацію на вході має можливість обробляти її за допомогою багатьох інтегрованих в АРМ функцій. В результаті, на виході отримуємо науково містку, точну, актуальну та якісну інформацію на свій певний запит. Спрямованість на автоматизацію трудового або управлінського процесу є не-

від'ємною складовою розвитку підприємства або установи. Автоматизація робочого місця приймальної комісії дозволяє оптимізувати управлінський процес.

Впровадження АСУ на прикладі MS Excel може бути використана для автоматизації роботи приймальної комісії, наприклад, в КІІ ДонНТУ.

Microsoft Excel - це складова частина пакету-прикладних програм Microsoft Office. Microsoft Excel - призначений для створення електронних таблиць і найбільшою перевагою є можливість досліджувати, аналізувати дані і виконувати обчислення. Інтерфейс Microsoft Excel вміщує ряд стандартних елементів Windows і ряд елементів властивих тільки Microsoft Excel. Крім того ця прикладна програма є одним з лідерів програм для проведення розрахунків як економічних, так і математичних. Електронні таблиці дозволяють аналізувати та вибрати будь-які дані, дають можливість автоматизації повторюваних команд без застосування команд на програмних мовах[1, с. 187].

Отже, поставимо задачу розробки цих функцій Excel для автоматизації окремих задач роботи приймальної комісії КІІ ДонНТУ з одного боку, і виявлення перспектив зарахування окремого абітурієнта – з іншого. Основні функції виконуються за допомогою функції ВПР. Для роботи необхідно зібрати вихідні дані. Для цього використаємо списки абітурієнтів ВНЗ, які подають документи на різні спеціальності. Для того, щоб провести аналіз можливості зарахування окремого абітурієнта, необхідно мати данні списків ще й тих, хто подав заявку на вступ за схожими спеціальностями цього ВНЗ і інших ВНЗ на аналогічні спеціальності з КІІ ДонНТУ.

Excel має велику кількість (більше двохсот) функцій для вирішення задач. Але найцікавішою є функція ВПР і її аналог ГПР. Ці функції використовуються для пошуку зв'язаних записів на великих листах чи книгах. ВПР використовують для пошуку в одному чи кількох стовбцях, ГПР - для пошуку в декількох строках [1, с. 193].

Наприклад, абітурієнт, що подав оригінали документів лише в КІІ ДонНТУ матиме великий шанс бути зарахованим у конкурсі (близько 100%). Ймовірність же бути зарахованим абітурієнта, що подав копію в КІІ ДонНТУ та ще в 10 ВНЗ дорівнюватиме приблизно 10%, в 49, крім КІІ ДонНТУ – 2%.

Крім того, Excel дає можливість впорядковувати дані за часом подання заявки, пільгами, конкурсними балами за атестатом та екзаменами, рейтинг КІІ ДонНТУ серед інших ВНЗ, кількість бюджетних місць тощо.

Ця програма може бути реалізована наступним чином. На кожен спеціальність має бути заведений окремий лист. На першому листі має бути таблиця з впровадженими функціями для розрахунків та прогнозування, що використовуватиме функцію ВПР про подачу абітурієнтами документів в інші ВНЗ та на інші спеціальності в КІІ ДонНТУ. В цій залежності можливо вирахувати від кількості поданих пакетів документів і статистичних даних прогнозований бал та можливість бути зарахованим. За вимогою абітурієнта приймальна комісія матиме змогу проінформувати окремого абітурієнта про його шанси в конкурсі (наприклад, електронною поштою), що є зручним та інноваційним у ВНЗ.

Запропонована програма для приймальної комісії значно полегшує її робо-

ту та сприяє більш точному аналізу даних. Інвестування у автоматизацію процесу прийому даних вступників є доцільною.

Значна економія часу роботи приймальної комісії дозволяє їй більше приділяти часу роботі з кожним абітурієнтом. Крім того, автоматизована система охоплюватиме всі процеси роботи, виникає можливість вибору оптимальних рішень з поміж запропонованих, а не розробляти їх вручну, на що теж використовується багато часу і сил. Інформація, пропонована АСУ є точною, актуальною та науково місткою, а швидке реагування на зміни зовнішнього середовища, фільтрація інформації на вході та її якість на виході створюють оптимальні умови для управління вступної кампанії.

### *Література*

1. Дубина А., Орлова С., Шубина И., Хромов А. Excel для экономистов и менеджеров. Экономические расчёты и оптимизационное моделирование в среде Excel. – СПб.: Питер, 2009. – 295 с.
2. Методы классической и современной теории автоматического управления / Под ред. Н.Д. Егунова. Том 1. — М.: МГГУ, 2007. – 204 с.
3. Мыльник В.В. Инвестиционный менеджмент. – М.: Академический проект, 2008. – 272 с.
4. Уэйн Л. Винтон. Microsoft Excel 2007. Аналіз даних та бізнес-моделювання/Уэйн Л. Винстон. – СПб.: БХВ-Петербург, 2008. – 608 с.

*Рак Ю.І., Моїсеева Ю.Ю.*

## **ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ**

Сучасний етап в економіці України обумовлює потребу посилення регіональних аспектів інноваційного розвитку, спрямованих на активізацію інноваційних процесів, успішне функціонування підприємництва і як результат - забезпечення високих темпів економічного зростання регіонів і держави в цілому. У цьому контексті рушієм інноваційних можливостей регіонів є науково-дослідна діяльність, особливо в умовах вищих навчальних закладів, для яких характерний високий потенціал ідей щодо наукових розробок: технічних, технологічних, організаційно - управлінських, інформаційних, соціальних [3].

На сьогодні питанням розвитку інноваційної діяльності у вищих навчальних закладах (ВНЗ) приділяють велику увагу такі вчені і науковці: В.Денисюк, В.О.Шпильова, А.Д. Рябцев, О.Є. Капустін, В.В.Дорофієнко та ін. Основні виміри інноваційних можливостей регіонів - це кількість освітніх, наукових установ чи організацій, співвідношення фундаментальних і прикладних досліджень та розробок, державного і приватного секторів їх фінансування, результати інноваційної діяльності у вигляді нових наукоємних продуктів та технологій, патентів і наукових публікацій.

Донецький регіон належить до п'ятірки областей (м. Київ, Харківська,

Дніпропетровська, Львівська, Донецька області), які мають мережу наукових організацій з потужним науково-кадровим потенціалом, здатним забезпечити науково-технічними розробками практично усі галузі економіки. Наукові установи області представляють академічну (14 установ), галузеву (понад 40), вузівську (14) і так звану заводську (промислову) науку. За чисельністю працівників наукових організацій регіон посідає 4 місце в Україні (після м.Київ, Харківської та Дніпропетровської областей) [7].

Якщо звернутись до статистичних даних щодо деяких показників інноваційного потенціалу регіону, то за останні 15 років (з 1995 по 2010 р.) кількість практикуючих вчених в Донецькій області скоротилася в 2,5 рази. У 2010 році в області залишилося 6510 вчених, тоді як у 1995-му в науці працювало 15838 фахівців. З іншого боку, зросла чисельність володарів наукових звань і ступенів: докторів наук стало 798 (у 1995 р. - 542 особи), кандидатів — 5038, що на тисячу людей більше, ніж п'ятнадцять років тому. Внаслідок скорочення числа вчених знижується і кількість впроваджуваних на підприємствах технологій. У 1995 році донецькі вчені впровадили 275 нових технологічних процесів, в тому числі 112 енергозберігаючих. У 2010-му (оголошеному в Донецькій області «Роком інновацій») - 74 і 43 відповідно [4].

На сьогодні розвиток інноваційної діяльності Донецької області здійснюється згідно з Програмою науково-технічного розвитку Донецької області на період до 2020 року, затвердженою рішенням обласної ради від 22.03.2002 № 3/25 656, на короткострокову перспективу в структурі якої розробляється розділ «Науково-технічна та інноваційна діяльність» [7].

У процес досягнення цілей програми задіяні, звичайно, вищі навчальні заклади Донецького регіону, які мають великий потенціал щодо формування інноваційної моделі розвитку економіки регіону. Їх структура дозволяє розробляти рішення, які повністю відповідають ознакам інноваційних продуктів і технологій майже у всіх напрямках розвитку суспільства.

Поточного року радою ректорів вищих навчальних закладів Донецького регіону «Інноваційний потенціал вищих навчальних закладів Донецької області» [3] у м.Донецьку було розглянуто інноваційні проекти ВНЗ, підготовлені до впровадження: «Розробка та впровадження систем електронного управління комунальною інфраструктурою міста» (С. М. Романчук, СКТБ «Турбулентність» ДонНУ); «Рафінування і легування титану в процесі камерного електрошлакового переплаву» (проф. А.Д. Рябцев, ДонНТУ); «Дослідження конституціональної стійкості в імунітеті рослин до шкідників» (д. біол. наук, проф. Рябченко Н.А. Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського) та «Запобігання екологічно шкідливих і небезпечних проявів у відвалах вугільних шахт і збагачувальних фабрик» (д.т.н., проф. Осокін В.В.); «Віртуальний музейно-інформаційний комплекс “Прокоф'єв-центр” (Донецька державна музична академія імені С.С. Прокоф'єва), а також було надано теоретичні розробки, наприклад, «Теорія і методологія організації маркетингового управління діяльністю підприємств» (д.е.н., проф. Балабанова Л.В. Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-



Барановського) та ін. Останнім часом у деяких вищих навчальних закладах Донецької області почали розвиватись структури, які ведуть програми підтримки інновацій, трансферу технологій та підприємництва, студентські бізнес-інкубатори, академічні інкубатори підприємництва. Прикладом таких структур виступають: громадська організація «Донецький міський бізнес-інкубатор», створений при Донецькому державному університеті управління; студентський бізнес-інкубатор при Приазовському державному технічному університеті; науково-навчальні центри і комплекси при наукових та вищих навчальних закладах та ін [7]. У свою чергу студентські бізнес-інкубатори надають можливість новим компаніям та молодим підприємцям на етапі заснування, започаткування та становлення власного бізнесу здійснити це з мінімальними затратами, кожен студент може отримати консультацію з підприємництва, отримати відповідну літературу тощо.

Нещодавно на базі «Донецького міського бізнес-інкубатора» (ДонМБІ) було створено тренінговий центр підготовки інноваційних менеджерів, а також розроблено концепцію створення інноваційного центру підтримки підприємництва[5]. У березні поточного року у рамках роботи круглого столу ДонМБІ та Донецьким державним університетом управління на тему: „Трансфер технологій та комерціалізація інновацій як основа соціально-економічного розвитку регіону” було презентовано інноваційний проект студентського конструкторського бюро та Бізнес-інкубатору Національного гірничого університету «Виготовлення електромобіля» [5].

Створення студентських наукових товариств (СНТ) сприяє самореалізації наукової молоді у науково-дослідній роботі. Наприклад, у Приазовському державному технічному університеті (ПДТУ) одним із заходів СНТ є утворення тандему "Школа → ВУЗ → талановиті студенти → Виробництво" та пошук інвесторів для втілення в життя розроблених студентами проектів.

СНТ Красноармійського індустріального інституту є перспективною студентською організацією, яка має можливість орієнтувати молодь на науково-дослідну діяльність в тому числі у сфері формування інноваційної моделі соціально-економічного розвитку Донецької області. Але незважаючи на активізацію інноваційної діяльності ВНЗ Донецького регіону, необхідно звернути увагу на те, що більшість наукових робіт так і залишаються на етапі розробки через нестачу фінансування проведення робіт зі створення промислових зразків, проведення маркетингу та підготовки техніко-економічного обґрунття; відсутність державного стимулювання проведення підприємствами власних науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт або замовлення даних робіт вітчизняним науковим установам; недосконалість організаційно-фінансових механізмів залучення малого бізнесу до інноваційної та науково-технічної діяльності; відсутність підзаконних нормативно-правових актів, що забезпечують конкретизацію процесу впровадження науково-технічних розробок та захисту права інтелектуальної власності.

Отож для того, щоб створити належні умови для повнішого використання інноваційного потенціалу ВНЗ Донецького регіону потрібно забезпечити:

1. Успішне виконання цільової економічної програми МОН України «Створення в Україні інноваційної інфраструктури» на 2009-2013 роки, яка сприятиме реалізації інноваційного потенціалу ВНЗ шляхом перетворення ВНЗ в науково-освітньо-інноваційний комплекс [6].

2. Зниження ризику від інновацій, підвищення престижу вітчизняних авторів та виробників нової техніки та технологій.

3. Забезпечення належного фінансування науки на загальнодержавному рівні.

4. Зміцнення зв'язків між державними та приватними підприємствами і науковцями, які працюють в академічних та галузевих науково-дослідних інститутах і комерційних банках, ВНЗ з метою поживлення ринку інтелектуальних послуг, виникнення бізнес-інкубаторів і технопарків у різних регіонах України.

5. Розробка державної програми організації студентських бізнес-інкубаторів.

6. Вдосконалення Закону України "Про інноваційну діяльність" у частині здійснення експертизи інноваційних проектів та умов надання підприємству статусу інноваційного.

7. Розробка заходів щодо створення регіональних інноваційних мереж в Україні з використанням закордонного досвіду.

В Красноармійському індустріальному інституті необхідно включити до постановки існуючих завдань СНТ КІІ ДонНТУ організацію і проведення в наукових семінарі, «круглих столів», конкурсів наукових студентських робіт, ділових ігор з тематикою інноваційного розвитку регіону; активізувати розробку студентами інноваційних проектів та за можливості створити умови щодо впровадження їх у практику.

Таким чином, ВНЗ Донецького регіону мають резерви і великі перспективи, але повне використання цих резервів залежить від низки багатьох негативних чинників, усунення яких сьогодні є запорукою економічного зростання завтра як нашого регіону, так і країни в цілому.

### ***Література***

1. Закон України «Про інноваційну діяльність»//Відомості ВРУ.-2002.-№36.
2. Положення про організацію наукової, науково-технічної діяльності у вищих навчальних закладах III та IV рівнів акредитації від 10.11.2006 р. N1197/13071.
3. Аналітична записка риди ректорів ВНЗ Донецького регіону «Інноваційний потенціал ВНЗ Донецької області», Донецьк, 2011.
4. <http://news.dt.ua>
5. <http://incubator.dn.ua>
6. <http://intkonf.org>
7. <http://www.donoda.gov.ua>

## СИСТЕМИ МАСОВОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ В КОМЕРЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

В даній статті розглядаються основні питання стосовно функціонування систем масового обслуговування. Відповідно предмет дослідження – це системи масового обслуговування. Метою ж роботи було розкриття основних теоретичних аспектів з питання функціонування систем масового обслуговування; аналіз систем масового обслуговування; висвітлення основних проблем з даної теми.

Отже, перейдемо безпосередньо до розгляду систем масового обслуговування. Системи масового обслуговування в комерційній діяльності являються базовою основою самої природи комерції, оскільки кожен крок у цій сфері незмінно пов'язаний з обслуговуванням. Для полегшення процесу моделювання необхідно користуватись класифікацією СМО за різними ознаками, яким відповідають певні групи методів і моделей теорії масового обслуговування, що спрощують підбір адекватних математичних моделей до рішення задач обслуговування в комерційній діяльності.

Існуючі варіанти заявок, особливості їх обслуговування та утворення черг, розположення, кількість і організація каналів обслуговування послужили причиною появи великої різноманітності СМО. В цілому структура включає наступні 10 основних класифікаційних ознак: організація потоку заявок, кількість каналів обслуговування, характер утворення черги, обмеження на чергу, дисципліна черги, характеристика каналів, розположення каналів, вид обмежень на чергу, правило відбору заявок, наявність і характеристика пріоритету. Перелічені ознаки являються ключовими у проведенні дослідження та дозволяють підібрати список необхідних і достатніх характеристик СМО у самому початку рішення. Наприклад, при проведенні аналізу системи масового обслуговування посуду в кафе вважають, що система являється замкненою, багатофазною, з очікуванням обслуговування, наприклад, будь-якого виду посуду: склянок, тарілок, ложок, вилок, потім продуктів для приготування їжі, потім відвідувачів тощо. Це дозволяє виявити передусім найбільш істотні властивості СМО.

Наприклад. За числом каналів обслуговування СМО поділяються на одноканальні  $n = 1$  та багатоканальні, для яких  $n \geq 2$ . В залежності від взаємного розположення каналів системи розподіляються на СМО з паралельними та послідовними каналами. Майже будь-які заявки в комерційній діяльності: товари, відвідувачі, торгівельне устаткування, гроші, документи проходять багато фаз обслуговування, значить, комерційні системи являються багатофазними. В залежності від характеристик каналів обслуговування багатоканальні СМО поділяються на СМО з однорідними і неоднорідними каналами. СМО в залежності від можливості утворення черги підрозділяються на два основних типи: СМО з відмовленнями обслуговування та СМО з очікуванням обслуговування.

Аналіз СМО. Однією з важливих задач комерційної діяльності являється раціональна організація торгово-технологічного процесу масового обслугову-

вання, наприклад в універсамі. Зокрема, визначення потужності касового вузла торговельного підприємства являється нелегкою задачею. Такі економіко-організаційні показники, як навантаження товарообороту на 1 м<sup>2</sup> торговельної площі, пропускна здібність підприємства, час перебування покупців у магазині, а також показники рівня технологічного рішення торгового залу: співвідношення площ зон самообслуговування та розрахункового вузла, коефіцієнти установчої та виставочної площ, у більшості визначаються пропускною здібністю касового вузла.

Основна функція розрахункового вузла полягає в забезпеченні високої пропускної здібності покупців у торговому залі та створенні комфортного обслуговування покупців. Фактори, що впливають на пропускну здібність розрахункового вузла, можна розділити на групи:

- економіко-організаційні фактори:

система матеріальної відповідальності в універсамі; середня вартість і структура однієї покупки;

- організаційна структура касового вузла;

• техніко-технологічні фактори: типи касових апаратів та касових кабін, що приміняються; технологія обслуговування покупців контролером-касиrom; відповідність потужності касового вузла інтенсивності потоку покупців.

З наведених груп факторів найбільший вплив виявляє організаційна побудова касового вузла та відповідність потужності касового вузла інтенсивності потоків покупців. Розглянемо обидві фази системи обслуговування: вибір покупцями товарів у зоні самообслуговування; обслуговування покупців у зоні розрахункового вузла.

Вхідний потік покупців потрапляє у фазу самообслуговування, і покупець самостійно відбирає потрібні йому товарні одиниці, формуючи їх в єдину покупку. Причому час цієї фази залежить від того, як взаєморозміщені товарні зони, який фронт вони мають, скільки часу витрачає покупець на вибір конкретного товару, яка структура покупки тощо.

Вихідний потік покупців із зони самообслуговування не одночасно являється вхідним потоком  $\lambda$  у зону касового вузла, який послідовно включає очікування покупця у черзі і потім обслуговування його контролером-касиrom. Касовий вузол можна розглядати як систему обслуговування з втратами або як систему обслуговування з очікуванням.

Однак ані перша, ані друга розглянуті системи не дозволяють реально описати процес обслуговування в касовому вузлі універсаму за наступними причинами: у першому варіанті касовий вузол, потужність якого буде розрахована на систему з втратами, потребує значних як капітальних вкладів, так і поточних витрат на утримання контролерів-касирів; у другому варіанті касовий вузол, потужність якого буде розрахована на систему з очікуваннями, приводить до більших затрат часу покупців у очікуванні обслуговування. При цьому в години «пік» зона розрахункового вузла «переповнюється» і черга покупців «перетікає» в зону самообслуговування, що порушує нормальні умови для вибору товару іншими покупцями.

У зв'язку з цим доцільно розглядати другу фазу обслуговування як систему з обмеженою довжиною черги, проміжну між системою з очікуванням і системою з втратами. При цьому припускається, що одночасно в системі може знаходитись не більше  $L$ , причому  $L = n + m$ , де  $n$  – кількість клієнтів, що обслуговуються,  $m$  – кількість покупців, що стоять у черзі, причому будь-яка  $m + 1$  – заявка залишає систему не обслугованою. Ця умова дозволяє, з однієї сторони, обмежити площу зони розрахункового вузла з урахуванням максимально допустимої довжини черги, а з іншої – ввести обмеження на час очікування покупцями обслуговування в касовому вузлі, тобто враховувати витрати споживання покупців. В організації роботи касового вузла універсаму є ще одна важлива особливість, яка значно впливає на його пропускну здібність: наявність експрес-кас (однієї-двох покупок).

Для кінцевої побудови математичної моделі процесу обслуговування з урахуванням наведених факторів необхідно визначити функції розподілу випадкових величин, а також випадкові процеси, що описують вхідні та вихідні потоки покупців: функцію розподілу часу покупців на вибір товарів у зоні самообслуговування; функцію розподілу часу роботи контролера-касира для звичайних кас та експрес-кас; випадковий процес, що описує вхідний потік покупців у першу фазу обслуговування; випадковий процес, що описує вхідний потік у другу фазу обслуговування для звичайних кас та експрес-кас.

Моделями для розрахунку характеристик системи масового обслуговування зручно користуватись у тому випадку, якщо вхідний потік вимог у систему обслуговування являється найпростішим пуассонівським потоком, а час обслуговування заявок розподілено за експоненціальним законом. Дослідження потоку покупців у зоні касового вузла показало, що для нього може бути прийнятий пуассонівський потік. Функція розподілу часу обслуговування покупців контролерами-касирами являється експоненціальною, таке припущення не приводить до значних помилок.

Розрахунки параметрів процесу обслуговування покупців у касовому вузлі проведені для комерційного підприємства торгівельною площею  $S = 650\text{м}^2$  на основі наступних даних.

В табл. 1 наведені результати характеристик якості функціонування СМО в зоні розрахункового вузла.

Розрахунки проведені для найбільш напруженого періоду часу робочого дня з 17 до 21 години. Саме на цей період, як показали результати досліджень, приходиться близько 50% одноденного потоку покупців.

Отже, з приведених в таблиці даних значить, що якщо б для розрахунку була обрана:

1) модель з відмовами, то 22,6% потоку покупців, що обслуговуються в звичайних касах, і відповідно 33,6% потоку покупців, що обслуговуються експрес-касами, повинно було б залишитись без покупок;

2) модель з очікуванням, то втрат заявок в розрахунковому вузлі не повинно було б бути;

3) модель з обмеженням на довжину черги, то лише 0,12% потоку покуп-

ців, що обслуговуються звичайними касами, та 1,8% потоку покупців, що обслуговуються експрес-касами, залишають торговий зал без покупок. Значить, модель з обмеженням на довжину черги дозволяє більш точно і реально описати процес обслуговування покупців у зоні касового вузла.

Табл. 1. Характеристики системи масового обслуговування покупців у зоні розрахункового вузла

Тип каси	Кількість кас у вузлі, $n$	Тип СМО	Характеристики СМО		
			Середнє число зайнятих кас, $\bar{n}$	Середній час очікування обслуговування, $T_q$	Імовірність втрати заявок, $P_{n+m}$
Звичайні каси	7	З відмовами	5,15	0	0,226
		З очікуванням	6,65	3	0
		З обмеженням на довжину черги	6,7	2,66	0,0012
Експрес-каси	2	З відмовами	1,08	0	0,336
		З очікуванням	1,17	0,91	0
		З обмеженням на довжину черги	1,6	0,84	0,018

Інтерес представляє порівняльний розрахунок потужності касового вузла як з урахуванням експрес-кас, так і без них. Проблема визначення потужності касового вузла являє собою ланцюг взаємопов'язаних характеристик. Так, збільшення його потужності скорочує час покупців на очікування обслуговування, зменшує імовірність втрати вимог і, як наслідок, втрати товарообороту. Поряд з цим необхідно відповідно зменшувати зону самообслуговування, фронт торгово-технологічного обладнання, товарну масу в торговому залі. В той же час збільшуються затрати на заробітну плату контролерів-касирів та обладнання додаткових робочих місць. Тому необхідно проводити оптимізаційні розрахунки.

Взагалі, моделювання систем масового обслуговування дозволяє виявити істотні зв'язки у комерційній діяльності, а для їх опису приміняти методи і моделі теорії масового обслуговування та розробити рекомендації по реорганізації, направлені на вдосконалення систем масового обслуговування, базуючись на кількісному обґрунтуванні управлінських рішень. Важливим початком у цій роботі являються задумка та економіко-математична постановка задач масового обслуговування.

### *Література*

1. Фомин Г. П., Математические методы и модели в коммерческой деятельности: Учебник.- М: Финансы и статистика, 2001. – 544 с.
2. Федосеев В. В., Гармаш А. Н., Дайитбегов Д. М., Экономико-математические методы и прикладные модели: Учеб. пособие для вузов.- М.: ЮНИТИ, 2007. – 391 с.
3. Моделирование экономических систем и прогнозирование их развития: Учебник.- М.: Изд-во МГТУ им. Баумана Н.Э., 2003. – 232 с.

*Цибульська Е. І.*

## **ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНИХ КЛАСТЕРІВ В УКРАЇНІ**

Стратегією економічного і соціального розвитку України (2004–2015) «Шляхом європейської інтеграції» передбачено, що організаційно-інституціональною формою реалізації національних конкурентних переваг України на глобальному рівні повинні стати передові макротехнології, які ґрунтуються на інноваційному, науково-технічному, кадровому потенціалі та геоекономічних перевагах, насамперед – макротехнології «Україна – високотехнологічна, авіакосмічна держава» та «Україна – транзитна держава» [5]. На основі досвіду розвитку передових країн світу, та узагальнюючи результати досліджень в галузі національної конкурентоспроможності, проведені провідним вченим М. Портером можна констатувати, що в основу цієї стратегії повинна бути покладена кластерна модель інноваційного розвитку. В підтвердження цієї думки можна привести: «...кластери – нові об'єкти проведення державної політики по підвищенню національної конкурентоспроможності» [3]. На сьогодні в Україні не створено відповідного інституціонального механізму реалізації даної стратегії. Для вивчення інституціонального механізму формування та функціонування національних кластерів, проаналізуємо основні інституціональні фактори конкурентоспроможності національної економіки. Тут доцільно розглянути досягнення американської школи національної конкурентоспроможності (М. Портер, М. Енрайт), яка інституціональним чинникам конкурентоспроможності надає велику перевагу. Відповідно до цієї школи конкурентоспроможність країни обумовлюється провідним значенням економічних суб'єктів як головних чинників підвищенні конкурентоспроможності економіки. Цієї ж думки дотримується російський дослідник І. В. Пилипенко, який відмічає, що існує чотири основних інституціональних фактора національної конкурентоспроможності провідних країн: держава, дослідницькі організації, транснаціональні корпорації та підприємства малого та середнього бізнесу [2] (рис.1).

Держава (центральні та регіональні органи влади) створюють інституційні умови функціонування економіки та організують спеціальні центри знань і аге-

нції регіонального розвитку, відповідальні за проведення кластерної політики. Дослідницькі організації (НДІ та вузи) забезпечують отримання знань та впровадження інновацій в виробництво в суб'єктах бізнесу через технологічні та наукові парки, бізнес-інкубатори.

Розглянемо більш ретельно взаємодію основних інституціональних чинників конкурентоспроможності. Кожен з цих факторів має своє просторове вираження у вигляді ланцюга трансформації ідей в інновації, який формується в регіонах (рис.2): одержання знань в вузах і НДІ → впровадження інновацій в виробництво в інноваційних структурах → виробництво високотехнологічної продукції в кластерах малих і середніх підприємств.

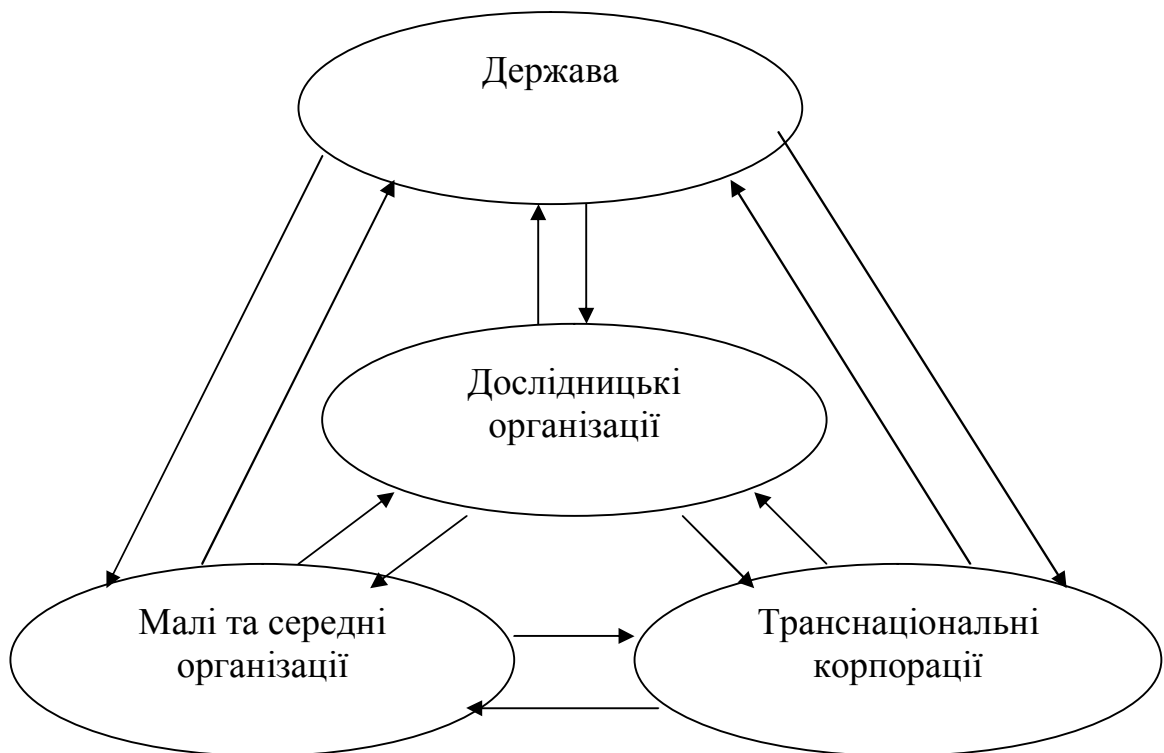


Рис.1. Трикутник взаємодії провідних інституціональних чинників конкурентоспроможності України

Базові умови функціонування цих ланцюгів визначається проведенням державної регіональної інноваційної політики. Окрім цього, ланцюг здійснює обмін інноваціями та продукцією з іноземними ТНК, які самі формують глобальні ланцюги накопичення вартості. Після вступу України в ВТО, вітчизняні підприємства зіткнулися з ТНК і не в змозі конкурувати наодинці з такими «монстрами» бізнесу. Роль ТНК в економіці України неоднозначна. Очевидно, що, з одного боку, прихід ТНК – це позитивний аспект для вітчизняної економіки, оскільки корпорації демонструють високу продуктивність праці й капіталу, «приводять» у країну нові технології й ефективний менеджмент, зумовлюють





ньою економією на масштабах виробництва. Регіональні кластери є генераторами доданих інновацій. Регіональні кластери, засновані на принципах партнерства, і як відмічають дослідники [1, с. 52; 4, с.4] можуть скласти гідний опір в конкурентній боротьбі на внутрішньому ринку ТНК. За допомогою інтеграції суб'єкти намагаються зменшити дефіцит права й довіри, знизити транзакційні витрати, забезпечити захист прав власності. Інтегровані структури, зокрема кластери, беруть на себе дані функції держави й виконують їх локально, у своїх рамках і інтересах.

Слід зауважити, що в Україні йде стримування процесу інституціоналізації інтеграційної взаємодії господарюючих суб'єктів в формі кластерів, воно проявляється насамперед у тім, що інтеграційні процеси й вже сформовані кластери, з одного боку, випробовують на собі вплив існуючого інституціонального середовища, а з іншого боку – самі пред'являють попит на ті або інші інститути й впливають на їхнє формування.

Низька якість інституціонального середовища в Україні є найважливішим чинником гальмування зростання інтегрованості її економіки в світове господарство та утворенню інтегрованих структур в формі кластерів.

На думку автора, для покращення інституціонального середовища, необхідно виконання наступних заходів державного регулювання в сфері розвитку інституціональних основ політики кластеризації в Україні:

- сприяння налагодженню господарських зв'язків між суб'єктами за допомогою вдосконалювання механізму поширення інформації, розвитку інформаційних і комунікаційних технологій;
- узгодження інтеграційних процесів з інтересами суспільства, регіонів і муніципалітетів, із пріоритетами державної економічної політики;
- сприяння інтеграційним процесам не тільки в стратегічних, але й у мало-прибуткових й соціально значимих галузях господарства;
- стимулювання процесів приєднання до кластеру.

### **Література**

1. Кириченко М. Л. Процеси транснаціоналізації банківської діяльності та перспективи їхнього розвитку в Україні / М. Л. Кириченко // Актуальні проблеми економіки. – №1. – 2006. – С.52-62.
2. Пилипенко И. В. Региональная модель геоэкономической стратегии повышения конкурентоспособности России: перспективы развития региональных инновационных систем в Томской и Новосибирской областях / И. В. Пилипенко // Безопасность Евразии. – №2. – 2005. – С.42 –53.
3. Портер М. Конкуренция / М. Портер.– М.: Издательский дом «Вильямс». – 2000. – 325 с.
4. Слипенчук М. В. Формирование финансово-промышленных кластеров: региональный фактор глобализации /М. В. Слипенчук. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. – 263 с.

5. Стратегия экономического и социального развития Украины (2004–2015 годы) «По пути европейской интеграции» / Авт. кол. А. С. Гальчинский, В. М. Геец и др.: Нац. Ин-т стратег. исследований, Ин-т экон. прогнозирования НАН Украины, М-во экономики Украины.– К.: ИВЦ Госкомстата Украины, 2004. – 416 с.

*Шульженко В.В., Зубенко Ю.Д.*

## **ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ У РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

Актуальність статті полягає в тому, що майже всі українські підприємства потрібні здійснювати інноваційну діяльність, оскільки вона вимагає істотного фінансування. Державне фінансування фундаментальних досліджень, які є першоджерелом інновацій, обмежене.

Постановка проблеми. Здійснити повномасштабний перехід українських підприємств на інноваційний рівень розвитку в сучасних умовах неможливо через відсутність повноцінної пропозиції інноваційних продуктів, інноваційної інфраструктури, достатнього об'єму фінансових ресурсів.

Для реалізації поставленої проблеми є здійснення промисловими підприємствами інвестиційно-інноваційної діяльності, спрямованої на здійснення капітальних вкладень з метою зміни основних виробничих фондів і технології для випуску продукції з покращеними властивостями.

Мета. Дослідити теоретичні аспекти інвестиційно-інноваційної діяльності. Розглянути класифікацію інвестиційної діяльності. Запропонувати використання інвестиційно-інноваційної діяльності для фінансування інновацій.

Викладення основного матеріалу. Інвестиційна діяльність - це комплекс заходів і практичних дій юридичних та фізичних осіб, а також держави щодо здійснення інвестицій у будь-якій формі з метою отримання прибутку або досягнення соціального ефекту [1, с. 23].

Основною метою управління інвестиційною діяльністю є забезпечення найбільш ефективних шляхів реалізації інвестиційної стратегії підприємства на окремих етапах його розвитку, що в кінцевому підсумку набуває конкретного вираження в максимізації ринкової вартості підприємства та підвищенні добробуту його власників у поточному та майбутніх періодах. Саме тому, в процесі реалізації цієї мети, інвестиційна діяльність спрямовується на вирішення таких найважливіших завдань розвитку економіки підприємства:

- 1) забезпечення формування необхідних обсягів та оптимальної структури інвестиційних ресурсів з урахуванням потреб на довготермінову перспективу;
- 2) забезпечення мінімізації інвестиційних ризиків за необхідного рівня дохідності інвестицій;
- 3) забезпечення високих темпів економічного розвитку підприємства;
- 4) підтримання фінансової стійкості та платоспроможності

підприємства у процесі здійснення інвестиційної діяльності;

5) забезпечення максимізації чистого прибутку, що залишається у розпорядженні підприємства від інвестиційної діяльності;

6) пошук і обов'язкове здійснення шляхів прискорення реалізації інвестиційних програм та проектів підприємства;

7) забезпечення оптимальної ліквідності інвестицій та можливостей швидкого реінвестування капіталу [2, с. 203 – 204].

Для забезпечення ефективності інвестиційної діяльності підприємства необхідно, перш за все, створити узгоджену на всіх рівнях і тимчасових етапах методику формування інвестиційних пріоритетів підприємства, що являє собою конкретні правила прийняття рішень, що конструктивно реалізуються на основі певної аналітичної і початкової інформації. На думку В.П. Стахарчука, основою цього узгодження повинна бути орієнтація на кінцеві результати і відповідні процедури оцінки впливу на них тих або інших варіантів рішень [3, с. 164].

Формування інвестиційної стратегії підприємства здійснюється в просторі перетинання взаємних інтересів як самого підприємства, так і його потенційного стратегічного інвестора. При цьому інвестиції являють собою особливий товар, що обертається на ринку.

Інвестиційна діяльність є однією з форм реальних інвестицій, займає проміжне положення між інноваційною діяльністю і інвестиціями екстенсивного розвитку. Метою її є реакція підприємства на вимоги ринку, і здійснюється вона переважно у виробничій сфері .

Інвестиційна діяльність:

1) За формою здійснення:

- Реальні (інноваційна діяльність, інвестиційно-інноваційна діяльність, інвестиції екстенсивного розвитку);

- Фінансові ( випередження потреб ринку, реакція на потреби ринку ).

2) За сферою здійснення : ( виробничі, фінансові, управлінські соціально-економічні інвестиції ).

Особливістю механізму здійснення інвестиційно-інноваційної діяльності промислових підприємств є те, що вона включає складові елементи і інноваційної, й інвестиційної діяльності. В ході здійснення інвестиційно-інноваційної діяльності ресурси вкладаються в оновлене устаткування, яке необхідне для виробництва вдосконаленого продукту, але створене без використання новітніх відкриттів фундаментальної науки [4, с. 263].

Це дозволяє скоротити первинні вкладення в порівнянні з інноваційними проектами, та отримати додатковий прибуток за рахунок конкурентних переваг вдосконаленого товару. Таким чином, інвестиційно-інноваційна діяльність починається із встановлення необхідних характеристик покращеної продукції, які визначають вимоги до устаткування для її виробництва. Потім аналізується наявне устаткування і розробляється план його модернізації. На підставі цих даних оцінюється необхідний об'єм фінансування, його джерела і інші економічні характеристики проекту. Через

вказані особливості інвестиційно-інноваційна діяльність, в порівнянні з інноваціями, є привабливішою для зовнішніх інвесторів і має більший потенціал розвитку. В результаті її здійснення, як зазначає А.М. Серьогін, підприємство на якісно новому рівні оновлює основні виробничі фонди, створює фінансові ресурси для подальшого розвитку і виробляє продукцію з вдосконаленими характеристиками. Все це є передумовою для формування інноваційного потенціалу підприємств [ 5, с. 53]. Узагальнення досвіду державного регулювання інвестиційної і інноваційної діяльності в країнах з високим рівнем технологічного розвитку і порівняльний аналіз системи державного регулювання інновацій в Україні, показав, що, не дивлячись на передбачені українським законодавством заходи зі стимулювання інноваційної діяльності, державної підтримки не отримують більшість підприємств.

На державному рівні існує безліч проблем, без успішного вирішення яких неможливий подальший розвиток промисловості України: неузгодженість законодавчих актів, відсутність взаємозв'язку між грошово-кредитною, бюджетно-фінансовою політикою та інші. У цих умовах можливі два основні шляхи активізації інвестиційно-інноваційної діяльності: державна підтримка і ефективне використання внутрішніх можливостей підприємств для створення потенціалу інноваційного розвитку.

Механізм здійснення інвестиційно-інноваційної діяльності промислового підприємства:

1) Маркетингові дослідження, що проводяться з метою визначення необхідного покращення характеристик продукції;

2) Дослідницькі роботи, що пов'язані з покращенням властивостей існуючої продукції;

3) Предпроектна стадія: а) аналіз ресурсів з метою визначення необхідних змін; б) розробка фінансового плану інвестиційної діяльності; в) юридичне оформлення необхідних проектних відношень; г) організація фінансування інвестиційної діяльності.

4) Проектні роботи: а) розробка та затвердження проектної документації; б) техніко-економічне обґрунтування проекту.

5) Освоєння капітальних вкладень: а) будівельно-монтажні роботи; б) пуско-налагодочні роботи; в) підготовка виробництва; г) освоєння проектної можливості об'єкту; д) виробництво та збут продукції; е) проведення інвестованих коштів.

Висновки. Отже, для того, щоб створити і ефективно використовувати потенціал інноваційного розвитку економіки України, необхідно сформувати систему ефективного стимулювання інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств. Основна роль в цьому належить державному регулюванню. Щоб бути конкурентоздатним на ринку, кожне підприємство повинно запроваджувати систему інвестиційно-інноваційних заходів та проводити оцінку їх ефективності.

### *Література*

1. Федоренко В.Г., Гойко А.Ф. Інвестознавство: Навчальний посібник. – К.: Знання, 2005. – 372 с.
2. Федоренко В.Г. Інвестиційний менеджмент: Методичний посібник. – К.: МАУП, 2006. – 355 с.
3. Страхарчук В.П. Інвестиційна діяльність. – К.: Либідь, 2005. – 494 с.
4. Василенко А.В. Інвестиційна стратегія компаній. – К.: КНТЕУ, 2006. – 508 с.
5. Серьогін А.М. Управління інвестиційними ресурсами. – К.: МАУП, 2006. – 460 с.

*Щербакова К.О., Моїсєєва Ю.Ю.*

## **СУЧАСНИЙ СТАН ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ**

Постановка проблеми. Успішне реформування економіки України у нових умовах господарювання вимагає широкомасштабних трансформаційних процесів у всіх сферах суспільного життя. Спрямовані на економічне зростання України суттєві структурно-технологічні зрушення передбачають потужне фінансове забезпечення. Такі процеси, як структурне та якісне оновлення виробництва та створення ринкової інфраструктури, відбуваються здебільшого шляхом інвестування. Чим активнішим є інвестиційний процес в країні, тим швидше здійснюються ефективні ринкові перетворення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасний стан процесу інвестування в Україні вивчають такі вітчизняні вчені, як А.А. Чухно, В.М.Геєць, І.О. Лютий, М.І. Крупка, Т.Г. Затонацька, Д.М. Черваньов та ін.

Метою дослідження є оцінка сучасного стану інвестиційного процесу в Україні. Актуальність статті обумовлена необхідністю активізації інвестиційної діяльності для забезпечення економічного зростання.

Виклад основної частини матеріалу. Характеризуючи сучасний стан інвестицій в Україні, можна зазначити, що на даний момент наша держава не здобула серйозних досягнень у забезпеченні національної конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості. При розрахунку індексу глобальної конкурентоспроможності України, беручи до уваги розвиток таких економічних параметрів, як інституції, інфраструктура, макроекономіка, охорона здоров'я, освіта, ефективність ринків, технологічне оснащення, бізнесове середовище та інноваційну сферу, наша держава, згідно з оцінкою Всесвітнього економічного форуму, займає не такі вже й провідні позиції. Падіння рейтингу України пов'язано з низькою продуктивністю економіки.

Для нормального розвитку економіки, для забезпечення відтворювання необхідний постійний приплив засобів. Кількісне зростання інвестицій, їх напрям у різні сфери господарювання залежать від правильної інвестиційної політики. Вкладення засобів в наукомісткі, високотехнологічні програми впливає не тільки на виробництво товарів, але й на умови праці, що не може не відобразитися на розвитку всього суспільства в цілому. Інвестиції, вкладені в цю сферу, дають

уявлення про якісний рівень інвестицій. Якісний рівень і кількісне зростання інвестицій, їх співвідношення дають уявлення про проведення державою інвестиційної політики, її метою є пошук оптимального регулювання інвестиційної діяльності, національних і іноземних інвесторів.

У порівнянні з іншими державами, об'єм інвестування в економіку України є незначним. Наприклад, приплив іноземних інвестицій до Чехії більший в 11 разів, а в такі країни, як Словаччина, Польща, Португалія - в 5-6 разів, ніж до України. [1]

Політична нестабільність, часта зміна законодавства, загроза інфляції, високий рівень злочинності та корупції, низька прибутковість від інвестицій, бюрократизація держапарату, великий тягар оподаткування належать до факторів ризику інвестування. Ці чинники примушують іноземних інвесторів проводити обережну та очікувальну політику у сфері інвестиційної співпраці з Україною. На жаль, на сьогодні інвестиційний клімат на Україні несприятливий. А це означає, що Україна поки що не готова до жорсткої конкурентної боротьби за інвестиції на світових ринках капіталу, що безпосереднім чином позначиться на структурі прямих іноземних інвестицій і розвитку економіки в цілому. [3]

Дошкульного удару інвестиційному іміджу, загрозу економічній безпеці держави та її конкурентоспроможності в очах світової спільноти завдає відносно новий феномен — рейдерство, тобто захоплення контролю над підприємством будь-якими способами, що включають підкуп менеджерів компаній, що поглинаються, чиновників і суддів, підробку документів і судових рішень, відверто кримінальні силові методи. Причому українське рейдерство має відчутну кримінальну складову: протиправні дії здійснюються із залученням озброєних формувань, окремих співробітників судової та правоохоронної систем.

Привабливість України як об'єкта для інвестицій іноземного капіталу можна охарактеризувати на основі такого сценарію вкладення коштів: найбільшою популярністю користуються галузі, які переживають піднесення та зорієнтовані на внутрішнє споживання (банківська сфера, страхування, зв'язок). Найбільшими інвесторами є Сполучені Штати Америки, Кіпр, Великобританія, Німеччина, Нідерланди, Російська Федерація, Австрія, Польща. [1]

Фінансовий сектор є привабливим для зовнішнього інвестора завдяки вищим, порівняно з європейськими країнами, процентним ставкам і значним темпам динаміки банківської діяльності. Іноземна присутність у вітчизняних фінансових установах з кожним роком зростає: за 2006—2007 роки на український банківський ринок вийшло 12 нових серйозних іноземних контрагентів, серед яких «UniCredit», «Reiffeisen», «BNP Paribas», «Swedbank», «Erste» тощо.

Певною привабливістю відзначається і сфера високих технологій. У світі існує нестача кваліфікованих кадрів, а в Україні у наявності гідна освітня база для побудови експортно-орієнтованого ІТ-бізнесу. І хоча Україна практично вже втратила шанс зайняти місце на ринку софтверного виробництва, але в галузі створення та управління додатками володіє великим потенціалом. [2]

Рішення ж щодо проведення Чемпіонату Європи-2012 з футболу може

спричинити подорожчання акцій будівельних компаній, підвищення інтересу до готельного бізнесу, ресторанів швидкого обслуговування. Підготовка до проведення фінальної частини «Євро-2012», окрім розвитку власне спортивних об'єктів, потребує вкладення капіталу у транспортну та туристичну інфраструктуру. Таким чином, створюються передумови для співпраці державного та приватного капіталу, в рамках якої держава виступає флагманом інвестування, подаючи інвесторам сигнал щодо перспективності вкладення коштів у певну галузь або сектор. Ця схема є досить привабливою для іноземних інвесторів і може, по-перше, привернути увагу до нашої економіки, а, по-друге, створити умови для напрацювання цінного досвіду співпраці вітчизняного й іноземного капіталу в цілому ряді галузей.

Інвестиції - найважливіший чинник економічного зростання, що забезпечує збільшення певної частини щорічного реального продукту країни. Однак нині стан інвестиційної діяльності є досить складним внаслідок зниження ділової активності більшості суб'єктів господарювання, остаточного погіршення інвестиційного клімату та можливостей бюджетів усіх рівнів. Все вищезазначене стримує структурну перебудову та перешкоджає розв'язанню нагальних соціально-економічних проблем у суспільстві.

Тим не менше, за останні роки українська держава значно підвищила свою інвестиційну активність. Свідченням цього є підписання угоди про сприяння і взаємний захист інвестицій із понад 70 країнами світу, укладення більше ніж 50 міжнародних договорів про уникнення подвійного оподаткування, ратифікація Вашингтонської конвенції 1965 року про порядок вирішення інвестиційних суперечок між державами та іноземними суб'єктами господарювання, вступ України у 2008 р. у СОТ.

Підготовку та реалізацію заходів щодо поліпшення інвестиційного клімату та залучення іноземних інвестицій потрібно здійснювати у визначеній послідовності, тобто за такими етапами: 1) дослідження інвестиційного потенціалу України; 2) вибір пріоритетних галузей та технологій; 3) розробка способів залучення інвестицій; 4) реалізація розробленої політики та контроль за її виконанням.

Одним із головних передумов успішної інвестиційної діяльності є низький рівень інфляції та передбачуваність рівня цін в економіці. Для цього необхідні, по-перше, контроль за доходами та видатками бюджету, по-друге, розв'язання проблем боргового тягаря. Також доцільно було б розробити механізм переливу фінансових ресурсів з галузей, де вони є у відносному надлишку, у галузі, де є потреба в капіталі.

Поряд із тим, важливого значення набувають програми реструктуризації банківської системи. НБУ має проводити зважену політику з метою підвищення рівня надійності банківської системи України. Необхідно спростити правила залучення інвестицій в Україну, які передбачають відкриття місцевих рахунків в українських банках та використання українських посередників. Слід також запровадити просту та зрозумілу систему оподаткування, яка б передбачала формалізований, а не індивідуальний характер стягнення податків. Важливу роль



відіграє державна фінансова підтримка, цільові субсидії та податкові пільги для іноземного капіталу. У сфері кредитної політики важливим завданням є створення сприятливих умов для активізації довготермінового кредитування реального сектора економіки. [3]

Інвестиційний потенціал України характеризується високою неоднорідністю, тому інвестиційну політику необхідно проводити виходячи з можливостей і потреб розвитку кожного регіону. Так, у Західному регіоні ефективними можуть бути виробництва з використанням місцевих природних ресурсів (сірки, калійної солі, нафти, газу), а також розвиток мережі оздоровчих курортно-туристичних комплексів. У Донецько-Придніпровському регіоні потрібні реконструкція та технічне переобладнання шахт, металургійних і технічних виробництв на базі безвідходних, маловідходних та екологічно чистих технологій. У Південному регіоні найбільш вигідними є реконструкція та технічне переоснащення портового господарства, розвиток виробництва обладнання для харчової та консервної промисловості, розширення мережі оздоровчих курортно-туристичних комплексів. На територіях, забруднених унаслідок аварії на ЧАЕС, поряд із запровадженням унікальних наукових досліджень, необхідно використовувати найновітніші технології та здійснювати комплекс заходів з їх екологічного, економічного та соціального відродження.

Для стимулювання внутрішніх інвестицій, які є також невід'ємною складовою інвестиційної привабливості України, є виправданим надання пільг малому та середньому бізнесу, реалізація вже розроблених інвестиційних проектів, що потребує створення спеціальних інформаційно-економічних підрозділів на рівні регіонів.

Аналізуючи вищевикладене, можна зробити такі висновки:

Процес інвестиційного розвитку залежить від стабільності основних сфер життєдіяльності держави: політичної, економічної, законодавчої та інших. Вирішенням проблем інвестиційного розвитку шляхом вживання нових організаційно-економічних механізмів можуть стати пільгові зміни в економічних, організаційних, нормативно-правових механізмах залучення іноземного капіталу (забезпечення стабільних, нормальних умов роботи для інвесторів); зміна зовнішньої політики у вигляді активізації тіснішої співпраці з такими потужними та стабільними державами як Російська Федерація, Італія, Франція, Великобританія, Німеччина та Японія. Важливим і визначаючим стимулюючим чинником може стати підтримка державою інвестиційних фондів, страхових компаній, банківських структур шляхом викупу частини акцій за прикладом інших держав.

Підвищення конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості економіки повинно стати стратегічним завданням. Стан виробничих фондів незадовільний, і Україна стоїть на порозі техногенної катастрофи. Її інфраструктурні галузі настільки застаріли, що ігнорувати цей факт більше неможливо. Подібні активи не можуть бути надійною базою конкурентної боротьби та інвестиційної привабливості. Досить позитивним моментом є те, що необхідність поліпшення інвестиційного клімату усвідомлюється і урядом, і Президентом України. Це одне з пріоритетних завдань економічної політики держави, про що

свідчать затвердження концепції Державної цільової програми формування позитивного міжнародного іміджу України на 2008-2011 роки і створення Ради інвесторів при Кабінеті Міністрів України, до складу якого входять представники провідних компаній.

Державні інвестиції потрібно направляти у розвиток людського капіталу та середовища для ефективного його функціонування як виробничого фактора економіки. Додаткові інвестиції потрібні для зростання рівня та якості життя населення, створення й розвитку сучасної промисловості, виходу країни на новий технологічний рівень прискорення євроінтеграційних процесів в Україні.

Перехід України до нової форми економічних відносин, що ґрунтується на ринкових методах, зумовлює необхідність вирішення нових завдань, пов'язаних з економічним розвитком регіонів та економіки країни. Пряма підтримка державою рівня та інтенсивності інвестиційних процесів в економіці є вирішальною умовою структурної перебудови. Саме вона приносить конкретні результати у вигляді досягнення й підтримки стабільних темпів економічного зростання в країні.

### *Література*

1. Гаврилюк О.В. Інвестиційний імідж та інвестиційна привабливість України // *Фінанси України*. — 2008. — №2 (147). — С.68-81.
2. Даниленко А.А. Актуальні питання прямих іноземних інвестицій до України з ЄС // *Фінанси України*. — 2008. — №1 (146). — С.127-137.
3. Малютін О. К. Концепція поліпшення інвестиційного клімату в Україні // *Фінанси України*. — 2008. — №11 (156). — С. 65-74.

*Яремко А.М.*

## **ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ**

У контексті сучасних ринкових трансформацій одним із найголовніших показників економічного зростання країни є темпи розвитку інноваційної діяльності. Тому стає цілком очевидним той факт, що коли країна продовжує розвиватися лише в сфері сировинних галузей промисловості, де переважає низько наукоємне матеріальне виробництво, то вона буде залишатися в рядах країн з низьким рівнем конкурентоспроможності на зовнішньому ринку. Відомо, що рівень розвитку країни залежить від рівня розвитку інноваційної діяльності, тому впровадження інновацій є головним чинником успіху підприємства, який впливає й на рівень розвитку країни загалом [6, с. 56].

Вважається, що вперше термін «інновація» було використано австрійським економістом Йозефом Алоїзом Шумпетером, який у своїй книзі «Теорія економічного розвитку» (1911 р.) запропонував концепцію інновацій, в основі якої лежала ідея про «нові комбінації». Згодом термін «нові комбінації» було замінено терміном «інновація», що став науковою категорією. Серед комбінацій, які формують структуру інноваційного процесу, автор виділив наступні:

Випуск нового продукту, або ж відомого продукту нової якості.

Впровадження нового, досі невідомого в конкретній галузі методу виробництва.

Проникнення на новий ринок збуту.

Отримання нових джерел сировини чи напівфабрикатів.

Організаційна перебудова, зокрема створення монополії чи її ліквідація [5, с. 13]. У працях економістів радянського періоду жодного разу не було використано такі категорії як «інновація» та «інноваційна діяльність». З розпадом колишнього Радянського Союзу та розвитком ринкової економіки в нашій державі ситуація в цьому напрямі докорінно змінилася – з'явилися наукові праці та публікації вітчизняних вчених щодо проблем інновацій та інноваційного розвитку.

Згідно Закону України «Про інноваційну діяльність» інновації – новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери [2, ст. 1]. У законі України «Про інноваційну діяльність» у визначенні категорії «інновація» відсутні істотні ознаки інновації як кінцевого й уже реалізованого результату інноваційної діяльності.

Зміст найважливішої категорії нормативно-правового регулювання, який є «інновація», розкривається недостатньо повно, а то й неточно. Певною мірою це пов'язане з тим, що в науковій літературі йдуть дискусії про її зміст. Правда, дискусія про те, є «інновація» результатом або процесом, в основному вичерпана. Про це свідчить і відсутність трактування «інновації» у якості процесу в нормативно-правових актах. Тут взяла гору точка зору вчених П.Н. Завлина, Ю.А. Коропової, А.С. Кулагіна й інших, що інновація як процес більш точно характеризується поняттям «інноваційна діяльність».

При визначенні поняття «інновація» було б доцільно опиратися на поняття «нововведення» (новація). Тоді інновація визначається як реалізоване нововведення, а його основні ознаки ставилися б, насамперед, до нововведення. Таким чином, нововведення – це нова, а також представлена у вигляді нової комбінації вже відомих елементів наукова, технічна, технологічна розробка (обладнання, метод, послуга) або винахід, що має нові споживчі властивості або сфери застосування.

Це дозволяє виключити використання у визначенні «інновація», категорії «інноваційна діяльність», яка ще не була визначена. Представляється спірним включення в інноваційну діяльність інших видів діяльності, таких як наукова, науково-технічна й дослідно-конструкторська, у результаті яких і створюється нововведення. На штучність такого кроку вказує й численне вживання в нормативно-правових документах словосполучення «науково-технічна й інноваційна діяльність». На думку Ю.В. Яковца [4, с. 15], в інноваційну діяльність включаються лише дві фази – первісного освоєння й поширення нової техніки (технології).

По суті, саме тут головне протиріччя в трактуванні змісту як самої іннова-

ційної діяльності, так її законодавчого регулювання.

Закон України «Про інноваційну діяльність» визначає, що вона спрямована «на використання й комерціалізацію результатів наукових досліджень і розробок і обумовлює випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг».

Статтею 3 Закону України "Про інвестиційну діяльність" інноваційну діяльність визначено як одну із форм інвестиційної діяльності, яка здійснюється з метою впровадження досягнень науково-технічного прогресу у виробництво і соціальну сферу, що включає: випуск і розповсюдження принципово нових видів техніки і технології; прогресивні міжгалузеві структурні зрушення; реалізацію довгострокових науково-технічних програм з великими строками окупності витрат; фінансування фундаментальних досліджень для здійснення якісних змін у стані продуктивних сил; розробку і впровадження нової, ресурсозберігаючої технології, призначеної для поліпшення соціального і екологічного становища. [3. ст. 1].

Господарський кодекс України розглядає інноваційну діяльність лише у сфері господарювання та визначає її як діяльність учасників господарських відносин, що здійснюється на основі реалізації інвестицій з метою виконання довгострокових науково-технічних програм з тривалими строками окупності витрат і впровадження нових науково-технічних досягнень у виробництво та інші сфери суспільного життя (1, ст 325).

Найбільш повний пакет термінів і визначень інноваційної діяльності має Республіка Білорусь, де розроблений і введений з 01.09.2005р. у дію державний стандарт. Більше того, Євразійською радою по стандартизації, метрології й сертифікації він прийнятий як міждержавний стандарт СНД. У стандарті дане визначення 41 терміна російською мовою, наведені еквіваленти на німецькому, англійському, французькому мовах. За прийняття даного стандарту проголосували Азербайджан, Вірменія, Білорусь, Казахстан, Киргизстан, Молдова, Таджикистан, Туркменістан, Україна. Поки не приєдналися до нього Грузія, Росія, Узбекистан.

У стандарті чітко прирівняні поняття «інновація» і «нововведення». Також дана класифікація різних видів інновацій і їх визначення: технологічна інновація, продуктова інновація, процес-інновація, організаційна інновація, соціальна інновація, економічна інновація, інновація послуг [7. ст. 1-8].

Що стосується безпосередньо дефініцій «інноваційна діяльність» і «науково-технічна діяльність», те в їхньому визначенні втримується ряд протиріч. У стандарті, наприклад, зазначене, що інноваційної називається «діяльність, що забезпечує створення й реалізацію інновацій». Оскільки інновація - це реалізований продукт, виникає питання, а що таке «створення інновацій»? У стандарті говориться, що це процес «що включає в себе прикладні дослідження, підготовку й пуск виробництва, а також діяльність, що забезпечує створення інновацій – науково-технічні послуги, маркетингові дослідження, підготовку й перепідготовку кадрів, організаційну й фінансову діяльність». Виникає питання, чому «створення інновацій» починається саме із прикладних досліджень? Пропуще-

ний етап дослідно-конструкторських робіт, не ясний зміст підготовки й пуску виробництва, підготовки й перепідготовки кадрів, організаційної й фінансової діяльності, а також у чому відмінність науково-технічних послуг від властиво науково-технічної діяльності.

Спроба визначити в стандарті зміст науково-технічної діяльності не проясняє ситуацію. Затверджується, що вона включає «у себе проведення прикладних досліджень», але вони в попередньому визначенні вже були включені в інноваційну діяльність. «До науково-технічної діяльності віднесені роботи з науково-методичного, патентно-ліцензійного й технічного забезпеченню безпосереднього проведення наукових досліджень і розробок, а також їх поширення й застосування результатів». При такому достатку різнохарактерних ознак науково-технічної діяльності залишається лише з'ясувати, ставиться чи до неї саме «проведення наукових досліджень і розробок» або тільки роботи з його забезпечення? Що ж стосується «поширення й застосування результатів», те тут можна знайти ознаки будь-якого виду діяльності.

Так само є присутнім прагнення підняти інноваційну діяльність на рівень роботи не просто з нововведеннями, а з об'єктами інтелектуальної власності. Однак цьому заважає ряд обставин. Насамперед, не у всіх сферах діяльності нововведення можуть одержати необхідний охоронний документ. Навіть стосовно до виробництва більша група ноу-хау не має однозначного нормативно-правового захисту. Нарешті, стан патентних служб у більшості суб'єктів інноваційної діяльності таке, що найчастіше вони не здатні вчасно підготувати й одержати охоронні документи.

Інноваційна діяльність – це цілеспрямований процес перетворення нововведення (новації) у вигляді принципово нової або, що має в основі нову комбінацію відомих елементів наукову, науково-технічну розробку (у т.ч. винахід) у нововведення (інновацію) у формі реалізованого на ринку продукту (обладнання, методу, послуги) з новими споживчими властивостями або сферами застосування. Процес містить у собі ряд стадій (патентування, маркетинг, сертифікація, організація виробництва і т.д.), при проходженні яких здійснюються різні види діяльності. Вони здобувають інноваційний характер у рамках реалізації інноваційного проекту. Таким чином, віднесення того або іншого виду діяльності до інноваційного, наприклад, маркетингу визначається не його змістом, а включенням в інноваційний процес, інноваційністю цільової установки. Отже, для переходу економіки країни на інноваційний шлях розвитку необхідне досконале нормативно-правове забезпечення. Норми про інноваційну діяльність, що містяться в багатьох актах різних галузей законодавства України і за якими інновації є складовими інвестиційного процесу, утворюють в Україні законодавчу 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. Господарський кодекс України, Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, N 18, N 19-20, N 21-22, ст.144 )
2. Закон України «Про інноваційну діяльність», Відомості Верховної Ради України (ВВР), №40-IV от 04.07.2002 р.
3. Закон Украины «Про инвестиційну діяльність», Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1991, N 47, ст.646
4. Инновации: теория, механизм, государственное регулирование. Учебное пособие/Под ред. Ю.В. Яковца. – М.:Изд-во РАГС, 2000, - 237 с.
5. Інноваційний розвиток промисловості України / О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан та ін.; Під ред. проф. О.І. Волкова, проф. М.П. Денисенка. – К.: КНТ, 2006. -648 с.
6. Майорова Т. В. Інвестиційна діяльність : навч. посіб. / Т. В. Майорова. — К. : ЦУЛ, 2003. — 376 с.
7. Межгосударственный стандарт ГОСТ 31279-2004 «Инновационная деятельность. Термины и определения». Издание официальное. Минск, Госстандарт Республики Беларусь, 2005.

## **5. Особливості функціонування сучасної фінансово-кредитної системи України**

*Волкова К.І.*

### **ПРОБЛЕМИ БАНКІВСЬКОГО СЕКТОРУ В ФІНАНСОВО-КРЕДИТНІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ**

Протягом 2008-2010 років під впливом світової фінансової кризи виявилися вразливість фінансового сектору України до факторів макроекономічної нестабільності, що характеризувалося істотним зниженням темпів його розвитку. Основною причиною такої вразливості фінансового сектору до кризи стала його інституційна слабкість та відсутність послідовних економічних реформ.

У сучасних умовах основною проблемою розвитку фінансових установ є реабілітація фінансового, й насамперед банківського, сектору України, що дасть змогу поживити економічну активність та відновити роботу реального сектору економіки. При цьому головною метою реформування фінансового сектору в Україні має бути проведення реформ у сфері інституційного розвитку всіх складових фінансового сектору з метою підвищення його стабільності і здатності відновлюватися після можливих потрясінь, розширення переліку й поліпшення якості фінансових послуг, що дасть змогу фінансовим інститутам краще задовольняти потреби реального сектору й економіки в цілому.[1,с.3]

Банківський сектор є фінансовою артерією економіки, віддзеркалює фінансово-економічний стан країни, першим реагує на будь-які позитивні та негативні тенденції розвитку. Надання повноцінних послуг і висока рентабельність банківських установ мають прямо пропорційну залежність від фінансової стійкості економіки.

Проблема нестабільності фінансово-кредитної системи України має свої особливості. По-перше, кризові явища пов'язані з недосконалістю моделі економічного розвитку держави й загальними макроекономічними чинниками; по-друге, нестабільність у фінансовій сфері зумовлена проблемами внутрішньої фінансової політики щодо регулювання кредитного й валютного ринків.[2,с 24-25] З'ясування причин виникнення банківських криз потребує розробки системного підходу до побудови рівноважної стратегії моніторингу й управління банківською кризою. Моніторинг стійкості банківської сфери передбачає аналіз стану національного банківського сектору, оцінку впливу на нього глобального банківського середовища та виявлення позитивних або негативних факторів, які спричинять зміни в банківському секторі в майбутньому. Незважаючи на те, що форми прояву кризових явищ можуть постійно змінюватися, центральний банк як основний регулятор повинен сформувати дієву систему моніторингу, з допомогою якої можна було б визначити деякі загальні ознаки кризових чинників, зокрема: надлишкову ліквідність, надмірний приплив короткострокового капіталу у певні сектори економіки, швидке розширення сфери кредитування,

тобто надмірну кредитну експансію банків, швидке зростання цін на певні види активів. Так можна виділити фактори, які стимулювали розвитку кризових явищ в економіці України:

спекулятивний розвиток будівництва, стимульований ростом іпотечного кредитування;

монокультурна експортна залежність економіки України;

кредитна експансія НБУ;

політика проникнення іноземних банків і лобіювання ними фінансових інтересів материнських структур;

безконтрольне нарощування зовнішнього боргу, що ставить під загрозу економічну безпеку держави;

нерозвиненість фондового ринку в Україні як в альтернативного банківського каналу перерозподілу фінансових ресурсів.

З метою оздоровлення банківського сектору було прийнято низку антикризових нормативно-правових актів, основними перевагами яких є: спрощення процедури і скорочення термінів погодження статутів банків і відповідних реєстраційних процедур; установа спрощеного порядку збільшення статутного капіталу за рахунок коштів акціонерів банку та інвесторів, а також реорганізації банків за рішенням вкладників; визначення процедури капіталізації банків за участю держави й заходів щодо фінансового оздоровлення банків в умовах запровадження тимчасової адміністрації. Отже, антикризові заходи НБУ було спрямовано на:

забезпечення стабільності національної грошової одиниці з допомогою інструментів процентної і валютної політики;

зниження ажіотажного попиту на іноземну валюту з боку населення шляхом проведення валютних аукціонів для позичальників;

зменшення спекулятивного тиску на валютний ринок з допомогою інструментів адміністративного регулювання.

На сьогодні у банківській системі України ключовими проблемами залишаються повернення довіри населення, відновлення кредитування економіки, досягнення стабільності обмінного курсу та його прогнозованості.[3,с.86-94]

Ліквідація наслідків фінансової кризи у довгостроковій перспективі передбачає створення стабільнішої фінансової системи, яка з меншими витратами долатиме негативний вплив майбутніх криз. Побудова досконалої, стійкої до банкрутств фінансової системи, здатної в разі настання несприятливих подій в економіці підтримувати нормальне функціонування, є фактично неможливою, зважаючи на взаємозалежність фінансового і реального секторів економіки. Разом із тим, підвищення ефективності макроекономічної політики, фінансового регулювання й контролю зможуть зробити фінансову систему стійкішою. В період кризи центральні банки й інші регулятори фінансових систем стикнулися з величезними ризиками. Щоб подолати наслідки кризи, вони мають діяти зважено й чітко, вживаючи заходи для ліквідації перешкод і викривлень на шляху рухів фінансових потоків. При цьому слід припинити фінансування неплатоспроможних позичальників і проблемних банків - їх вихід із ринку сприятиме



оздоровленню фінансового сектору. Підвищити ефективність антикризового управління у банківському секторі можливо за рахунок реалізації заходів щодо посилення контролю за рефінансуванням банків і надання цьому процесу більшої публічності. Постійне відстеження напрямів використання банками цих коштів сприятиме кредитуванню економіки й не створюватиме штучного ажіотажу на валютному ринку. Уряди багатьох країн у своїй практиці широко використовують й інші антикризові заходи, наприклад, виділення значних бюджетних коштів для рекапіталізації банків, викуп спеціальними державними установами проблемних активів. Водночас потребують удосконалення підходи до визначення стійкості банківських установ, оскільки в період кризи традиційні методики не завжди дають бажаний результат. Ключовими орієнтирами надійності банку мають стати показники його ліквідності. Вчасна реалізація запропонованих заходів дасть можливість сформувати більш ефективний механізм банківської стабільності і створити нову архітектуру після кризової фінансової системи в Україні.

### *Література*

1. Міщенко В.І. «Особливості посткризового реформування фінансового сектору України», «Фінанси України» 2010 №10-с.3;
2. Рисін В.В. «Наслідки фінансової кризи для банківського сектору та ризику державного втручання», «Фінанси України» 2010 №8-с.24-25;
3. Кузнєцова А.Я. «Антикризовий аспект моніторингу стійкості банківського сектору України» Вісник НБУ 2009 №5-с.86-94

*Ривак Н.О.*

## **ЗМІНИ ВІТЧИЗНЯНОГО ПОДАТКОВОГО ТА МИТНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА**

Невід'ємною передумовою стабільного розвитку національної економіки є забезпечення економічної безпеки підприємництва. Простежується чітка взаємозалежність між ефективним розвитком підприємництва і забезпеченням фінансової, соціальної, зовнішньоекономічної, технологічної, продовольчої, демографічної, енергетичної і екологічної складових безпеки держави.

Прийняття Податкового кодексу (реєстраційний № 2755-VI від 2 грудня 2010 року) та розробка нового Митного кодексу (планово набере чинності з 1 січня 2012) спрямовані на підвищення фінансової, соціальної, зовнішньоекономічної безпеки держави і на підвищення економічної безпеки вітчизняного підприємництва. Незважаючи на наявність суттєвих переваг прийняття комплексних нормативних актів у податковій та митній сферах, необхідно врахувати ті негативні аспекти функціонування ділового середовища, які були

спричинені та можуть виникнути в майбутньому в результаті дії окремих норм зазначених документів.

Податковий кодекс позиціонується як акт, що суттєво лібералізує та стимулює ділове середовище. Однак, судячи з останніх рейтингових оцінок умов ведення бізнесу Doing Business групи Світового банку, Україна залишилась на 181-му місці серед 183 країн, як і торік [1]. У 2011 році спостерігалась загрозлива тенденція витиснення середнього і малого бізнесу зі сфери ПДВ, позбавляючи його представників свідоцтв платників податку, і відтак, анулюючи задекларовані суми податкового кредиту. В таких діях податкових органів вбачаємо суттєву загрозу фінансовій безпеці малого і середнього підприємництва. ПДВ, що був винайдений у XX столітті саме як податок на кінцевого споживача (економічна ідея проста – більше ПДВ платить той, хто більше споживає), в Україні поступово перетворюється на податок з малого бізнесу. Адже саме малий бізнес, який представлений, в основному, в роздрібному сегменті економіки, найчастіше виступає кінцевою ланкою в довгому ланцюжку виробник-споживач.

Якщо анулювати ПДВ-реєстрацію тих суб'єктів підприємницької діяльності, які здійснюють реалізацію кінцевим споживачам, то вони фактично переберуть на себе тягар сплати ПДВ. В першу чергу, постраждають ті, хто продає товари з мінімальними націнками. З метою виживання вони будуть змушені підвищувати ціни. І в той час, коли в їхньому сегменті бізнесу перебуватимуть великі конкуренти зі статусом платників ПДВ, то малому бізнесу залишиться мало шансів отримати перемогу в цінових змаганнях. За таких умов велика кількість приватних підприємців та їх найманих працівників можуть наповнити ринок праці. Самозайняті перетворяться на безробітних, що, в свою чергу, спричинить несприятливі макроекономічні наслідки в країні, зокрема загальне зменшення рівня заробітної плати.

За підсумками 2011 року чітко простежуємо посилення фіскального тиску на бізнес. Так, за розрахунками Національного інституту стратегічних досліджень (НІСД), сьогодні податковий тиск на бізнес зріс на 4 %, а за підсумками року він збільшиться на 20 %. За січень-серпень 2011 року податкові надходження до бюджету зросли на 72 % порівняно з аналогічним періодом минулого року, хоча інфляція в цей час була незначна [2]. Левова частка цього приросту була досягнута за рахунок наступних стратегічно малоефективних заходів вітчизняних податкових органів: переплати податків, хронічної затримки з погашення ПДВ, звільнення від оподаткування ПДВ операцій з поставок зернових, тиску на платників єдиного податку з метою їх переходу на загальну систему оподаткування, дублювання підстав для планових та позапланових перевірок та інших.

Серйозною проблемою залишається порядок вирішення справ щодо сплати податків у вітчизняній судовій системі. Так, на відміну від розвинених країн, в Україні 95 % рішень у судах виноситься на користь податкових органів (для порівняння: в Росії, яка вважається набагато менш ліберальною, ніж Україна, 78 % рішень приймаються, навпаки, на користь бізнесу) [2].

Передбачається, що новий Митний кодекс в більшій мірі відстоюватиме ін-

тереси бізнесу, ніж Податковий кодекс. Так, в даному документі враховано 70 % пропозицій Європейської бізнес-асоціації с Митним кодексом з 1 січня 2012 року буде запроваджено електронну систему декларування, визначено чіткий перелік документів, необхідних для оформлення товару на митниці; підприємець зможе самостійно обирати митницю, на якій проходитиме митну процедуру; час оформлення імпоротно-експортної операції буде скорочено з 24 до 4 годин, митник нестиме персональну відповідальність за неправомірні затримки. Також новим Митним кодексом встановлено перелік особистих речей, які людина може перевозити через кордон без декларування, лібералізовані норми вивезення товару. Громадяни отримають право ввозити через кордон в Україну товари на 1000 євро вагою 50 кілограмів у ручній поклажі (сьогодні дозволено на 200 євро); товари на суму від 1 до 10 тисяч євро оподатковуватимуться за загальною ставкою мита у розмірі 10 відсотків [3].

Нові митні правила сприятимуть збільшенню товарообігу, контрабандні товари одразу вилучатимуться та продаватимуться, бюджет отримуватиме кошти, не чекаючи кілька років на завершення кримінальної справи; зменшення числа контролюючих органів сприятиме зниженню рівня корупції.

Прийнятий Податковий кодекс та діючі процедури адміністрування податків в Україні потребують значних доопрацювань з метою вдосконалення правового поля справляння податкових платежів. Для підвищення економічної безпеки підприємництва потрібно впровадити дієву систему моніторингу ефективності функціонування податкової системи. Доопрацювання ж нового Митного кодексу повинно здійснюватись в рамках максимального наближення українського митного законодавства до міжнародних конвенцій і стандартів, спрощення бюрократичної митної процедури, а також врахування тих труднощів, з якими зіштовхнулись вітчизняні податкові органи та бізнес на шляху впровадження в дію Податкового кодексу.

### **Література**

1. [http://dt.ua/ECONOMICS/male\\_pidpriemnitstvo\\_sezon\\_polyuvannya\\_vidkrito-90951.html](http://dt.ua/ECONOMICS/male_pidpriemnitstvo_sezon_polyuvannya_vidkrito-90951.html)
2. <http://news.finance.ua/ua/~2/110/all/2011/11/09/258325>
3. <http://news.finance.ua/ua/~2/110/all/2011/11/13/258810>

*Ролдугіна Ю.В., Ковальова І.В.*

## **ОСОБЛИВОСТІ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ БАНКІВ**

Сьогодні спостерігається бурхливий розвиток інформаційних технологій. Говорячи про інформаційну безпеку, досить рідко згадують про блокування зовнішніх носіїв на робочих місцях. Інформація, яка знаходиться на електронних носіях, займає вагоме місце в житті суспільства. Доступність такої інформації обумовлена цілим рядом факторів, зокрема, великі об'єми, можлива анонімність доступу, можливість «інформаційних диверсій» і т.д. Все це робить завдання забезпечення захищеності інформації, що розміщується у комп'ютерному середо-

вищі, значно складнішою проблемою, ніж, наприклад, збереження таємниці традиційної поштової переписки.[3]

Актуальність обраної теми обумовлена тим, що стратегія інформаційної безпеки банків дуже сильно відрізняється від аналогічних стратегій інших компаній та організацій. Це зумовлено специфічним характером загроз, а також публічною діяльністю банків, які змушені робити доступ до рахунків досить легким з метою зручності для клієнтів.

В економічній літературі багато уваги приділяється дослідженню даної проблеми, зокрема важливе місце займають праці вчених: С.П.Расторгуєв, О.Г.Білорус, Д.Г.Лук'яненко, Є.А.Макаренко, А.М.Гуз та інші.

Мета дослідження полягає у вивченні теоретичних засад інформаційної безпеки, а також виявленні основних факторів, якими керується сучасна інформаційна безпека банку.

Інформація стає унікальним і вічним ресурсом для людини. Її унікальність тільки підсилюється у сучасних умовах. В Україні простежується тенденція зростаючої залежності окремих секторів національної економіки від значного обсягу інформаційних потоків. [6]

Існує багато понять інформаційної безпеки, одне з яких визначає її як захищеність інформації і підтримуючої інфраструктури від випадкових або спеціальних впливів природного чи штучного характеру, що може принести шкоду власникам чи користувачам інформації чи підтримуючої інфраструктури. [3] Сьогодні неможливо уявити функціонування банківських установ без використання сучасних інформаційних технологій та глобальних комп'ютерних мереж, у тому числі й Internet. Це пояснюється тим, що он-лайн банківські послуги дозволяють проводити фінансові операції без посередників, що призводить до зниження комісійних і прискорення обігу фінансових активів. На користь використання сучасних інформаційних технологій для проведення банківських операцій, що здійснюються як з юридичними, так і з фізичними особами, свідчить дослідження, проведене консультативною фірмою Booz, Allen and Hamilton. За його результатами оплата послуг через Internet обходиться клієнту в \$ 0,01, з використанням автоматів — у \$ 0,27, надання послуг по телефону — \$ 0,54, а у касового вікна — у \$ 1,07. [4]

Інформація, яка зберігається та обробляється в банківських системах представляє собою реальні гроші. Цілком зрозуміло, що незаконне маніпулювання з такою інформацією може привести до серйозних збитків. Конкурентоспроможність банку залежить від того, наскільки клієнтові зручно працювати з банком, наскільки клієнт довіряє банку, а також наскільки широкий спектр його послуг, включаючи послуги, пов'язані з віддаленим доступом. Тому клієнт повинен мати можливість швидко розпоряджатися своїми грошима. Але така легкість доступу до грошей підвищує ймовірність злочинного проникнення в банківські системи.

Комп'ютерні злочини не завжди високотехнологічні. Досить подробиць даних, зміни параметрів середовища автоматизованих систем обробки інформації банків (АСОІБ) і т.д., а ці дії доступні і обслуговуючому персоналу.

Специфіка захисту автоматизованих систем обробки інформації банків обумовлена особливостями розв'язуваних ними завдань. Як правило АСОІБ обробляють великий потік запитів, що постійно надходять в реальному масштабі часу, кожен з яких не вимагає для обробки численних ресурсів, але всі разом вони можуть бути оброблені тільки високопродуктивною системою. У АСОІБ зберігається і обробляється конфіденційна інформація, не призначена для широкої публіки. Її підробка або витік можуть призвести до серйозних наслідків. [2] Одна з систем, що забезпечує захист інформації - це DLP (Data Loss Prevention) – система та інші засоби, що захищають від витоків, перекривають або контролюють ті чи інші канали, по яким інформація може покинути інформаційну систему, такі як мережеві з'єднання по різних протоколах, відчужувані носії інформації, мобільні комп'ютери, принтери і т.д. [1] Не завжди у банків вистачає коштів і умінь перекрити всі можливі канали. Ті носії, які залишаються без належного контролю, є провідниками відповідної частки випадкових витоків. Щоб ефективно протидіяти як випадковим, так і умисним витокам, DLP-система, зрозуміло, повинна охоплювати всі без винятку канали (носії).

Проаналізувати глобальний виток інформації по всьому світу, можна за даними наведеними у таблиці . [1]

Таблиця 1

## Основні канали витоку інформації за 2009-2010 роки

Канали витоку	2009		2010	
	Кількість	%	Кількість	%
Мобільний комп'ютер	49	11,9	40	10,5
Носії інформації (CD/DVD, флеш-носії)	23	5,6	32	8,4
Настільний комп'ютер, сервер, НЖМД	41	9,9	90	23,6
Інтернет (вкл. e-mail)	97	23,5	82	21,4
Паперовий документ	84	20,3	78	20,4
Архівний носій	48	11,6	6	1,6
Інший	36	8,7	25	6,5
Не встановлено	35	8,5	29	7,6
ВСЬОГО	413	100	382	100

Протягом проаналізованого періоду спостерігається зменшення загальної кількості витоку інформації – якщо у 2009 році цей показник складав 413 одиниць, то у 2010 він зменшився до 382. Найбільшу частку серед усіх зазначених каналів витоку у 2010 році займає настільний комп'ютер – 23,6 %, тоді як ще у попередньому році його частка була 9,9 %. Помітно зменшилася у 2010 році кількість витоків за допомогою архівних носіїв. Виток через мобільні комп'ютери (у 2010 році їх кількість зменшилася на 1,4%) і мобільні носії були надзвичайно популярні 2-3 роки тому і раніше. Зменшення числа витоків, пов'язаних з відчужуваними носіями, пояснюється впровадженням засобів шифрування. Зашифрований носій при втраті або крадіжці витоком не вважається. Що стосується рівня безпеки банківської системи України, то необхідно зазначити, що більшість керівників українських банків всерйоз задумалися над захистом корпора-

тивних даних лише після впровадження ISO27001/ISO27002 як галузевого стандарту НБУ, що заклав основу правильного розуміння ІБ. При цьому згідно з дослідженням, проведеним SearchInform в квітні 2007 року в Києві, основна частина (71,4%) комерційних і державних організацій столиці до цих пір не використовують комплексні системи запобігання витоків даних.

З метою підвищення рівня інформаційної безпеки банківських систем Правління НБУ видало постанову від 28.10.2010 N 474, де встановлено, що з дня опублікування даної постанови вступають в силу такі стандарти НБУ: 1) СОУ Н НБУ 65.1 СУІБ 1.0:2010 "Методи захисту в банківській діяльності Система управління інформаційною безпекою. Вимоги "(ISO / IES 27001:2005, MOD); 2) СОУ Н НБУ 65.1 СУІБ 2.0:2010 "Методи захисту в банківській діяльності. Звід правил для управління інформаційною безпекою" (ISO / IES 27002:2005, MOD).

Протягом 90 днів після вступу в силу цих стандартів банкам було надано методичні рекомендації щодо впровадження стандартів, рекомендації щодо переліку, змісту та правил заповнення документів, які повинні бути створені при впровадженні стандартів у банках України, а також рекомендації щодо методик оцінки ризиків, пов'язаних з інформаційними технологіями. Банки зобов'язані впровадити системи управління інформаційною безпекою відповідно до стандартів НБУ до 01.10.2011. [5]

Таким чином, інформаційна безпека – стан інформаційної системи, у якому вона може протистояти впливу внутрішніх і зовнішніх ризиків. Сьогодні існує гостра необхідність побудови повноцінної системи інформаційної безпеки. Зокрема, гострим постає питання інформаційної безпеки банківських систем не лише для України, а й для світу в цілому. Для банків ця проблема є дуже важливою, оскільки щомісяця в світі звідти відбувається витік інформації, результатом чого є не лише втрата довіри клієнтів (отже і зниження конкурентоспроможності), а й значні збитки в десятки і навіть сотні мільйонів доларів. Існує багато сучасних методів захисту інформації у банках, використання яких помітно зменшило кількість основних каналів витоку інформації протягом останніх двох років.

В Україні з метою вирішення даного питання НБУ прийняв Постанову Про набрання чинності стандартами з управління інформаційною безпекою в банківській системі України, проте це лише крок до подолання проблеми, що склалася. Але для отримання помітних результатів не достатньо прийняття нормативних постанов, необхідна взаємодія нормативно-правового, організаційно-економічного та морально-етичного елементів інформаційної системи. Лише поєднання ефективної дії цих сегментів дозволить забезпечити довгостроковий прогнозований розвиток інформаційної безпеки не лише банківських установ, а й держави в цілому.

### **Література**

1. Аналітичні дані інформаційної безпеки – [www.infowatch.ru](http://www.infowatch.ru)
2. Банковские системы // Информационная безопасность [Электронный ресурс] Информационная безопасность – Режим доступа: <http://inf-bez.ru/?p=449>
3. Безопасность режима банка // Информационные технологии [Электронный ресурс] Информационные технологии – Режим доступа: [http://www.prostobankir.com.ua/it/stati/bezopasnyy\\_rezhim\\_banku](http://www.prostobankir.com.ua/it/stati/bezopasnyy_rezhim_banku)
4. М. Гуцалюк Безпека банківських інформаційних систем // Центр исследования проблем компьютерной преступности [Электронный ресурс] Crime-research – Режим доступа: [http://www.crime-research.ru/library/bezp\\_ba.htm](http://www.crime-research.ru/library/bezp_ba.htm)
5. Повышение уровня информационной безопасности в банковской системе Украины // Центр бизнес-знаний [Электронный ресурс] Центр бизнес-знаний – Режим доступа: <http://www.cbz.com.ua/contents/article/index/language/ru/section/63/article/3182>.
6. Л. Щукін Окремі питання інформаційної безпеки та її роль у вітчизняних умовах // Seemus Media [Электронный ресурс] Seemus Media – Режим доступа: [http://www.seemus.com.ua/article/Tochka\\_zreniya/Okremi\\_pitannya\\_informatsiynoyi\\_bezpeki\\_ta\\_yiyi\\_rol\\_u\\_vitchiznyanih\\_umovah.html](http://www.seemus.com.ua/article/Tochka_zreniya/Okremi_pitannya_informatsiynoyi_bezpeki_ta_yiyi_rol_u_vitchiznyanih_umovah.html)

*Томашик А. С.*

## **ЗОЛОВОВАЛЮТНІ РЕЗЕРВИ ДЕРЖАВИ ЯК МЕТОД МОБІЛІЗАЦІЇ РЕСУРСІВ ДЛЯ СТАБІЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ**

Важливим методом валютного регулювання є управління офіційними валютними резервами. Валютні резерви – це запаси резервних активів, які перебувають на рахунках у центральному банку та в банках за кордоном і використовуються для сплати боргових зобов'язань, а також, у разі необхідності, для проведення валютних інтервенцій з метою регулювання курсу національної грошової одиниці.

Рівень офіційних валютних резервів залежить від низки факторів, зокрема:

1. Стану зовнішньої торгівлі. За сприятливої кон'юнктури на світових ринках, яка зумовлює зростання прибутків від експорту та падіння цін на імпорт, а відповідно і падіння імпорتنих витрат, спостерігається збільшення обсягу офіційних валютних резервів країни. Натомість коли знижуються ціни на експорт, відповідно дорожчає імпорт та з'являється негативне сальдо торговельного балансу, що призводить до скорочення валютних резервів через необхідність витрачати значні кошти в іноземній валюті для фінансування імпорту [3, с. 377].

2. Врівноваженості платіжного балансу. Погіршення платіжного балансу призводить до падіння курсу національної грошової одиниці, виникає потреба використовувати валютні резерви для регулювання курсу національної грошової одиниці.

3. Режиму валютних обмежень. В окремих країнах обмін національної

грошової одиниці на іноземну валюту без обмежень може спричиняти зменшення обсягів валютних резервів.

4. Інвестиційного клімату. За сприятливого інвестиційного клімату спостерігається приплив у країну іноземного капіталу та зростання масштабів купівлі національної валюти за іноземну, що сприяє збільшенню валютних резервів.

5. Характеру політики інтервенцій. З метою стримування падіння або зростання курсу національної грошової одиниці центральний банк може здійснювати значні валютні інтервенції, що призводить до скорочення обсягів валютних резервів.

6. Режиму валютних курсів. Плаваючий обмінний курс зменшує потребу країни у валютних резервах, оскільки вільні коливання курсу автоматично ліквідують дисбаланси платежів та перешкоджають рухові спекулятивних потоків капіталів. Фіксований обмінний курс може стати причиною підвищення потреби країни у валютних резервах, оскільки його підтримування на певному рівні потребує значних коштів в іноземній валюті на проведення валютних інтервенцій.

Офіційні золотовалютні резерви є одним із факторів формування „грошової бази” (резервної основи внутрішнього грошового обігу). Тому зміни рівня резервів, які зумовлюються змінами стану платіжного балансу, у свою чергу, є причиною коливань розмірів внутрішньої грошової маси (пропозиції грошей), що дестабілізує національну економіку. Під час виникнення чи зростання активного сальдо платіжного балансу та відповідного збільшення обсягу резервів грошова маса збільшується, виникає механізм „імпортування інфляції”. Даний механізм діяв у країнах Західної Європи та в Японії наприкінці 60-х та на початку 70-х рр., коли ці країни відчули масовий приплив доларів США, який призвів до надмірного зростання внутрішніх державних резервів. Отже, міжнародний резерв є складовою одночасно двох механізмів: зовнішнього валютного обороту та внутрішнього грошового обігу.

Деякі країни до складу валютних резервів включають стабілізаційні фонди, призначенням яких є згладжування волатильності валютного курсу у випадку несприятливих змін цінової кон'юнктури і спекулятивних впливів міжнародних гравців. При цьому державний резерв формується та утримується в найбільш високоліквідних активах. Особливо це характерно для країн експортерів нафти та газу [2, с. 15]. Для прикладу, у Венесуелі створено Фонд макроекономічної стабілізації, який формується з урахуванням середньої ціни на нафту за останні п'ять років. Кошти Фонду прирівнюються до золотовалютних ресурсів держави. Рішення про його використання приймає Парламент країни. На їх підставі оперативне управління здійснює центральний банк [2, с. 15].

Норвегія формує Державний нафтовий фонд, який визначається рівнем цін на нафту і виконує дві базові функції – стабілізаційну та ощадну. Щорічно обсяг відрахувань до Фонду затверджується Парламентом країни. Гроші у Фонд надходять за умови профіциту державного бюджету. Парламентарі приймають рішення щодо використання зареєстрованих фінансових ресурсів. Керує поточними активами Фонду центральний банк, а напрями інвестування



Міністерство фінансів [1]. Чилі для стабілізації курсу національної валюти та доходів бюджету формує Мідний стабілізаційний фонд. Задля цього уряд країни щорічно визначає довгострокову ціну на мідь і обчислює обсяг коштів, що переходять до Фонду. Його фінансові ресурси прирівнюються до золотовалютних резервів. Уряд Чилі має право використовувати кошти Фонду лише у випадку, якщо ціна міді падає нижче базової вартості, а також для обслуговування зовнішнього боргу і субсидування цін на бензин. Центральний банк країни здійснює оперативне управління резервами Фонду, спираючись на урядові рішення [2, с. 15]. Важливо підкреслити, що практично в усіх цивілізованих країнах золотовалютні резерви є власністю держави і суспільства [4]. Жоден центральний банк не може заявляти абсолютні права на повне й безконтрольне управління та розпорядження, а тим паче володіння цим найліквіднішим різновидом національного багатства. Отже, достатні валютні резерви є необхідною умовою стійкості країни під час розвитку кризових явищ, а накопичення валютних резервів позитивно впливає на економічне зростання проте генерує низку ризиків щодо структури резервів та їх використання. Валютні резерви є необхідною умовою стабільності валютного курсу та грошово-кредитного ринку. Проте надмірні резерви спричиняють збільшення грошової маси, як наслідок підвищуються інфляційні очікування. На нашу думку, доцільно акумулювати валютні резерви лише у безпечних межах, тобто у співвідношенні до обсягу імпорту за три місяці.

### **Література**

1. Вахненко Т. Зовнішні корпоративні запозичення та ризики для фінансової стабільності / Т. Вахненко // Дзеркало тижня. – № 6 (685). – 2008. – 16 — 22 лютого: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.dt.ua/2000/2040/62033](http://www.dt.ua/2000/2040/62033).
2. Ковальчук А., Матіос А. Валютні резерви: проблеми формування, розміщення та використання / А. Ковальчук, А. Матіос // Економічний часопис XXI. – 2009. – № 11-12. – С. 13-16.
3. Малютін О. Необхідність диверсифікації золотовалютних резервів України з метою мінімізації ризику їх знецінення / О. Малютін // Вісник Львів. УН-ТУ.- 2009. – № 41. – С. 375-381.
4. Руденко Ю. Сучасні особливості та наслідки курсових коливань світових валют / Ю. Руденко // Наука молода. – 2005. – № 3: [Електронний ресурс].- Режим доступу: [www.library.tane.edu.ua](http://www.library.tane.edu.ua).

*Тюренкова К.Ю.*

## **СУТНІСТЬ, ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ ТА ЗНАЧЕННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ**

Фінансова криза, яка розпочалася в Україні у 2008 р., поставила перед банками ряд проблем, таких як: масове вилучення депозитів, зниження довіри до

банківської системи, нестабільність валютних курсів. Як наслідок зниження рівня доходів фінансових структур та зростання витрат. Від'ємний фінансовий результат за системою банків на початок 2011 року склав 13 млрд. грн., що майже втричі менше, ніж станом на початок 2010 року (38,4 млрд. грн.) [4]. Негативний фінансовий результат багатьох вітчизняних банків на цей час пояснюється тим, що їх більшість неефективно управляють фінансовими ресурсами.

Проблеми, що пов'язані з управлінням ресурсами комерційних банків висвітлені у роботах цілого ряду вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів: Е.Н. Василюшени, Н.Е. Грязнової, О.Д. Дзюблюка, Н.Е. Егорової, Е.Ф. Жукова, В. Кириленка, Ю.Є. Лютого, А.М. Мороза, С.В. Мочерного, Л.О. Омелянович, К. Паррамоу, А.А.Пересади, А.М.Поддєрьогіна, П. Роуза, М.І. Савлука, Д.С. Скотта, Дж.Ф. Синки, В.М. Усоскіна, Т.Дж. Уотшема, В.М. Федосова та інших.

Метою даного дослідження є поглиблене і системне дослідження сутності фінансових ресурсів, джерел їх формування та значення.

В даний час в економічній літературі немає однозначного визначення фінансових ресурсів комерційного банку при одночасному збереженні єдиного підходу до цього поняття. Часто зустрічається таке визначення: «Банківські ресурси - це сукупність коштів, що знаходяться в розпорядженні банків і використовуються ними для кредитування та інших активних операцій» [1, с. 18; 5, с. 27].

Дане визначення підкреслює організацію використання акумульованих банками коштів, але його істотним недоліком є те, що воно не характеризує механізму акумуляції і джерел банківських ресурсів.

Спробу виправити цей недолік зробив О.Д. Заруба, який відзначав, що «банківські ресурси складають всю величину коштів, які може використати банк для проведення своїх операцій, насамперед, кредитних. Складовими фінансових ресурсів банку є його власні та залучені від інших юридичних та фізичних осіб кошти...» [3, с. 5]. Однак автор, характеризуючи джерела залучення і напрямки розміщення ресурсів, не дає характеристики поняття механізму залучення ресурсів. Ряд авторів розглядають фінансові ресурси комерційного банку тільки в трактуванні кредитних ресурсів: «У діяльності комерційних банків ресурсна база має першорядне значення, тому що процеси утворення кредитних ресурсів і надання позичок знаходяться в тісному взаємозв'язку» [2, с. 200].

Але економічно невірно зводити сутність ресурсів банку тільки до кредитних ресурсів. Поняття «фінансові ресурси комерційного банку» є більш широким, ніж «кредитні ресурси», оскільки перші мають більш широке цільове призначення і можуть використовуватися не тільки для кредитних, але й для інших видів активних операцій, що приносять банкам дохід, а також для нарощування матеріально-технічної бази банку. Таким чином, банківські ресурси доцільно розглядати як ресурси у мікроекономічному аспекті і у макроекономічному аспекті.

Фінансові ресурси окремо взятого комерційного банку - це кошти, якими розпоряджається банк і використовує для забезпечення своєї діяльності на комерційних засадах та згідно з вимогами регулятивних органів. Ресурси ж усієї

банківської системи - це особливе економічне поняття, що виражає сукупність економічних відносин із приводу створення, розподілу і використання коштів банківською системою на макроекономічному рівні.

Згідно з існуючими у банківській практиці традиціями фінансові ресурси комерційних банків поділяють на власні, залучені та позичені кошти, відповідно до джерел їх формування (рис. 1). Протягом останніх десяти років відбувалися зміни у структурі фінансових ресурсів комерційних банків. Питома вага власного капіталу постійно зменшувалася за рахунок залучення депозитів фізичних та юридичних осіб, а також міжбанківських запозичень. Динаміка змін у структурі банківських ресурсів наведена у таблиці 1.

Роль фінансових ресурсів в банківській діяльності є визначальною. Це проявляється перш за все в тому, що від обсягу і структури ресурсів залежать масштаби і види активних операцій, а, отже, розміри доходів і прибутків банків. Зростання ресурсної бази сприяє й розвитку комерційних банків в цілому.

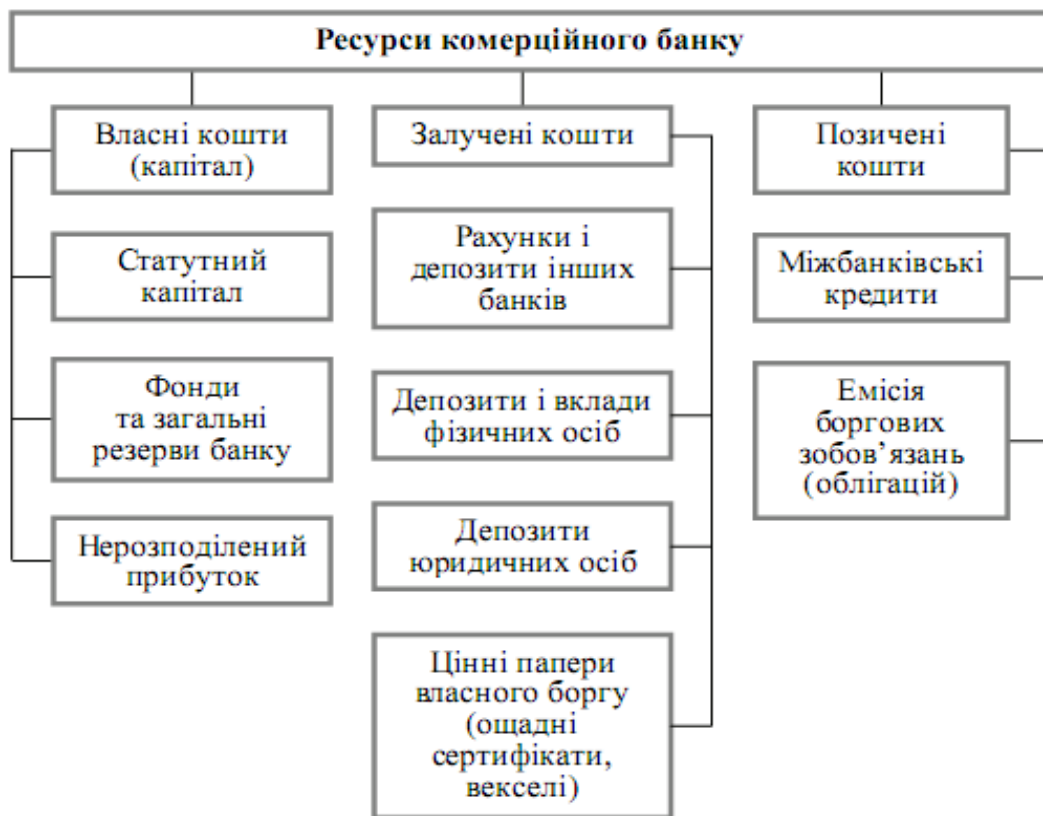


Рис. 1. – Формування ресурсів комерційного банку [2, с. 26].

Розвиток ресурсної бази банків позитивно впливає і на суб'єктів господарювання та сімейні господарства. У сучасних умовах для економіки будь-якої країни характерні процеси прискорення розрахунків, їх автоматизації і комп'ютеризації. Збільшення оборотності ресурсів суб'єктів економіки робить можливим одержання ними більшого прибутку, викликає зростання зацікавленості в збільшенні обсягів виробництва, підвищенні рівня добробуту. Ресурси комерційних банків мають важливе значення для стабілізації банківської сис-

теми, підвищення рівня ліквідності і керованості комерційних банків, що створює важливі передумови для розвитку економіки країни.

Таблиця 1. – Загальна структура фінансових ресурсів системи комерційних банків України [1]

Рік	Показники					
	Власний капітал, млн. грн.	Питома вага, %	Зобов'язання, млн. грн.	Питома вага, %	Усього пасивів, млн. грн.	Питома вага, %
2000	6507	17,5	30622	82,5	37129	100
2001	7915	16,6	39676	83,4	47591	100
2002	9983	15,6	53913	84,4	63896	100
2003	12882	12,9	87352	87,1	100234	100
2004	18421	13,7	115927	86,3	134348	100
2005	25451	11,9	188427	88,1	213878	100
2006	42566	12,5	297613	87,5	340179	100
2007	69578	11,6	529818	88,4	599396	100
2008	88473	11,6	672091	88,4	760564	100
2009	125600	14,2	759400	85,8	885000	100
2010	136200	14,8	784800	85,2	921000	100

Підводячи підсумок дослідженню варто ще раз зауважити, що в економічній літературі немає єдиного визначення банківських ресурсів, однак трактування вчених дуже схожі. Проаналізувавши існуючі підходи, ми пропонуємо розглядати це поняття у мікроекономічному аспекті і у макроекономічному аспекті. Роль фінансових ресурсів в діяльності банків є визначальною, тому що від них залежить успішність банківської діяльності, конкурентне положення банків на ринку, а також розвиток банківської системи країни у цілому.

### Література

1. Банковско-финансово-правовой словарь - справочник. / Сост.: Л.К. Воронова. - К.: А.С.К., 1998. - 288 с.
2. Вовканич А.І. Особливості формування ресурсів комерційних банків// Науковий збірник ДВНЗ «Ужгородський національний університет» - випуск 2 (8), - 2010, - 157-164 с.
3. Довгань Ж.М. Ресурси комерційного банку: формування та управління: Автореф. дис. кандидата економічних наук: 08.04.01 / Київський національний університет ім. Т. Шевченка. - К., 2000. - 19 с.
4. Офіційний сайт Національного банку України. – [Електронний ресурс]. – Режим до-ступу: [www.bank.gov.ua](http://www.bank.gov.ua).
5. Толковый словарь рыночной экономики/ Под общ. ред. Ф.А. Крутикова. - М.: Рекла-мно-издательская фирма «Глория», 1993. - 301 с.

*Ходова Г.О., Ковальова І.В.*

## **АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ У ДОНЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ**

На сьогоднішній день в умовах перехідної економіки та фундаментальних ринкових перетворень особливої актуальності набуває реформування пенсійної системи. Цей процес є необхідною умовою для інтеграції України до європейського простору. З 2004 року з набуттям чинності Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» формується новий вид пенсійного страхування – недержавне пенсійне страхування. Але попри значний термін функціонування воно й на сьогоднішній день залишається мало затребуваним. Цим і зумовлено актуальність обраної теми.

Проблема недержавного пенсійного страхування достатньо широко освітлена серед вітчизняних вчених, серед яких Якименко Г.М., Рад Н.С., Омелянович Л.О., Руденок О.Ю. та інші.

Метою статті є вивчення стану та основних показників діяльності недержавних пенсійних фондів у Донецькій області.

Отже, на сьогоднішній день в Державній комісії з регулювання ринку фінансових послуг загалом по Україні зареєстровано 104 недержавних пенсійних фонди. Основна кількість їх зареєстрована у Києві, Донецьку, Харкові, Одесі, АР Крим, Львові. Розглянемо основні показники їхньої діяльності за 2009-2010 роки у табл.1.1., що сформована за статистичною інформацією Державної комісії з регулювання ринку фінансових послуг. Показники чистої вартості активів відображають різницю між вартістю активів та загальною сумою зобов'язань на певну дату. Більш високий показник є індикатором ефективності у абсолютній перевазі. Показники чистої вартості одиниці пенсійних внесків характеризують відношення чистої вартості активів до загальної кількості одиниць пенсійних внесків на певну дату. Цей показник дозволяє більш точно оцінити ефективність діяльності пенсійного фонду: якщо він більше 1, то фонд інвестує активи ефективно, якщо менше – неефективно.

Таким чином, пенсійні фонди ВВПФ "Причетність", ПФ "СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА" та ВВПФ "Пенсійна опіка" ефективно проваджують свою діяльність, про що свідчать високі темпи росту з показників чистої вартості активів та чистої вартості одиниці пенсійних внесків, а також перевищення показників чистої вартості одиниці пенсійних внесків на 1 грн. Так, у ВВПФ "Причетність" цей показник за 2010 рік становить 1,08 грн., у ПФ "СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА" - 1,35 грн., у ВВПФ "Пенсійна опіка" – 2,00 грн., що свідчить про послідовну та ефективну інвестиційну політику фондів. КПФ «СТИРОЛ», який обслуговує юридичних осіб мав скорочення вкладників, через що підвищилися обсяги пенсійних виплат та чиста вартість активів зменшилася майже на 50%, що призвело до падіння чистої вартості одиниці пенсійних внесків з 1,02 грн. у 2009 до 0,97 грн. у 2010 році. Але темп падіння кількості учасників та чистих активів набагато більший, ніж темп падіння чистої вартості одиниці пенсійних

внесків, що свідчить про грамотну та обережну політику фонду. Порівняємо структуру інвестиційних портфелів кожного з зазначених фондів на підставі даних Державної комісії з регулювання ринку фінансових послуг у табл. 1.2.

Таблиця 1.1. Динаміка основних показників недержаних пенсійних фондів у Донецькій області за 2009-2010 роки

Показники станом на:	Кількість учасників, осіб	Кількість вкладників-фізичних осіб, осіб	Кількість вкладників-юр. осіб, осіб	Пенсійні виплати з початку діяльності НПФ, тис. грн.	Чиста вартість активів, тис. грн.	Чиста вартість одиниці пенсійних внесків, грн.
<b>КПФ "СТИРОЛ"</b>						
31.12.2009	3345	0	25	10158,74	28118,48	1,02
31.12.2010	1524	0	19	18627,93	14395,07	0,97
Темп зміни, %	45,56	-	76,00	183,37	51,19	95,10
<b>ВНПФ "Причетність"</b>						
31.12.2009	5037	189	64	1312,34	8263,13	0,98
31.12.2010	5276	189	66	1466,48	11007,66	1,08
Темп зміни, %	104,74	100,00	103,13	111,75	133,21	110,20
<b>ПФ "СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА"</b>						
31.12.2009	635	2	11	156,58	879,20	1,00
31.12.2010	610	1	11	206,6	1133,67	1,35
Темп зміни, %	96,06	50,00	100,00	131,95	128,94	135,00
<b>ВНПФ "Пенсійна опіка"</b>						
31.12.2009	330	12	3	241,47	528,31	1,7
31.12.2010	265	3	3	356,75	504,3	2,00
Темп зміни, %	80,30	25,00	100,00	147,74	95,46	117,65

Таким чином, серед переліку об'єктів інвестування найбільшу увагу приділяють банківським депозитам та поточним рахункам, ощадним сертифікатам банків, акціям українських емітентів, банківським металам та іншим об'єктам інвестування. Дещо меншою популярністю користуються облігації місцевих позик, облігації українських підприємств та державні цінні папери. Не використовуються такі об'єкти інвестування, як цінні папери іноземних держав та підприємств, іпотечні цінні папери та об'єкти нерухомості.

Отже, виходячи із зазначеного вище, можна відзначити, що наразі в Донецькій області зареєстровано п'ять недержавних пенсійних фондів, з яких ведуть діяльність чотири КПФ «СТИРОЛ», ВНПФ «Причетність», ПФ «СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА», ВНПФ «Пенсійна опіка». Загалом зберігається позитивна тенденція ефективності діяльності фондів, окрім КПФ «СТИРОЛ», що у 2010 році втратив вкладників, і це мало вплив на суму чистих активів, але завдяки посту-

повій та комплексній політиці інвестування чиста вартість одиниці пенсійних внесків знизалася не так значно. Серед об'єктів інвестування недержавні пенсійні фонди зареєстровані в Донецькій області надають перевагу банківським продуктам та акціям українських емітентів, але для більшої ефективності необхідно диверсифікувати об'єкти інвестування.

Таблиця 1.2. Структура інвестиційних портфелів недержавних пенсійних фондів у Донецькій області у 2010 році

Об'єкт інвестування активів	КПФ «СТИРОЛ»		ВНПФ "Причетність"		ПФ "СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА"		ВНПФ "Пенсійна опіка"	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Банківські депозити та поточні рахунки, ощадні сертифікати банків	311,74	2,66	8630,38	68,86	432,98	39,37	129,26	26,44
Державні цінні папери	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	134,65	27,55
Облігації місцевих позик	434,40	3,71	0,00	0,00	0,00	0,00	25,20	5,15
Облігації українських підприємств	1251,39	10,69	772,68	6,17	0,00	0,00	20,96	4,29
Акції українських емітентів	3568,67	30,49	231,54	1,85	428,05	38,93	97,46	19,94
Цінні папери іноземних держав	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Цінні папери іноземних емітентів	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Іпотечні цінні папери	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Об'єкти нерухомості	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Банківські метали	2469,69	21,10	1139,04	9,09	128,11	11,65	81,28	16,63
Інші об'єкти	3667,15	31,33	1758,69	14,03	110,50	10,05	0,00	0,00
Всього	11703,04	100,0	12532,32	100,0	1099,64	100,0	488,81	100,0

Тому слід розглядати недержавне пенсійне страхування, як один з способів з додаткового забезпечення громадян у непрацездатному віці, як один з важелів стимулювання галузей економіки, а саме банківської діяльності та великих підприємств. І, зважаючи на позитивні тенденції у функціонуванні зареєстрованих у Донецькій області недержавних пенсійних фондів, залучати населення до участі у недержавному пенсійному страхуванні, як самостійно, так і через корпоративне страхування.

## **6. Інтеграція України у світові та регіональні економічні структури**

*Алексеев О.В.*

### **ЕФЕКТИВНІ ШЛЯХИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ У СВІТОВІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ ЕКОНОМІЧНІ СТРУКТУРИ**

Основна необхідність інтеграції України в світове господарство та розвитку її міжнародних економічних відносин безпосередньо впливає, насамперед, з потреб прискорення переходу до ринку з метою розвитку країни і зростання багатства суспільства.

Тому інтеграція України в світове господарство не тільки прискорить перетворення економічної системи нашої країни, але і дасть можливість Україні стати рівноправним учасником міжнародного співробітництва з країнами інших континентів.

Основним стратегічним кроком щодо створення механізму зовнішньоекономічних зв'язків України є укладення договорів і угод з молодими незалежними державами, які утворилися на території колишнього СРСР і з багатьма країнами Європи, Північної і Південної Америки, Азії, Африки.

Інтеграція Україні повинна проходити по найбільш ефективним напрямкам, які давали б можливість нашій країні забезпечити достатній рівень стабільності економіки і добробуту населення.

Ефективні шляхи інтеграції України в світове господарство складаються з:

1. Визначення специфічних сфер співробітництва з країнами інших континентів. Дана співпраця має здійснюватися на галузевій основі, а особливо у науково-технічній, енергетичній, продовольчій та екологічній сферах.

2. Максимально тісна взаємодія з організацією ЄС, її окремими спеціалізованими утвореннями, яка все більше і більше стимулюватиме процес включення економіки України в континентальні господарські структури.

3. Лібералізація зовнішньої торгівлі, яка сприяла формуванню основних інструментів ринкового механізму, встановленню зв'язків між внутрішніми і зовнішніми цінами, включенню вітчизняних товаровиробників у конкурентну боротьбу на зовнішньому ринку і підвищення міжнародної конкурентоспроможності національного виробництва.

4. Вироблення чіткої позиції участі в Міжнародному валютному фонді, Світовому банку реконструкції та розвитку, Генеральній угоді по торгівлі та тарифах, Міжнародній організації праці, Всесвітньої організації торгівлі, тому що дані організації є ключовими в міжнародній фінансовій, торговельній та соціальної регуляції.

5. Якісне поглиблення співробітництва в Чорноморському регіоні. Для цього необхідно встановлення режиму вільного пересування товарів, капіталів і робочої сили, створення транспортно-комунікаційної інфраструктури. Україна має в своєму розпорядженні сприятливими геоекономічним становищем: займає ве-



лику територію на сході Європи, має вихід до Азовського і Чорного морів, знаходиться на перетині торгових шляхів з півночі на південь і із заходу на схід, має сухопутний і морський кордон з більшістю країн, зацікавлених в розвитку зони причорноморської інтеграції.

6. Залучення іноземного капіталу в вже функціонуючі господарські об'єкти та створення іноземними інвесторами фірм і підприємств на території нашої країни.

Вибір напрямку інтеграції Україна буде в основному залежати від стратегічних цілей, які переслідуватиме наша країна на шляху приєднання до світового економічного простору. Необхідно позначити, що інтеграція України в міжнародне господарство викличе не тільки значні структурні перебудови в економіці нашої країни, але й сприятливо вплине на світову економічну ситуацію в цілому і можливо спровокує позитивні зміни в інших державах.

### *Література*

1. Д.Т. Ликтян. Экономическая интеграция и глобализация. Проблемы современности. – Киев: КНЕУ, 2005. – 420с.
2. И. И. Дахно. Международная экономика. Учебное пособие. – Киев: МАУП, 2006. – 478с.
3. Международный журнал «Бизнес».
4. Международная экономическая деятельность Украины. Учебное пособие. – Киев: Центр, 2004. – 389с.
5. <http://www.economyka.com>
6. Постиндустриальный мир и процессы глобализации. //Мировая экономика и международные отношения. — 2000. — № 3. — С. 91.
7. Кох Р. Менеджмент и финансы от А до Я. — СПб: Издательство «Питер», 1999.—с. 65.
8. Иванов Н. Глобализация и проблемы оптимальной стратегии развития. //Мировая экономика и международные отношения. — 2000. — № 2. — С. 15
9. Naisbitt J. Global Paradox. N.Y., 1994, p. 11.
10. Долгов С.И. Глобализация экономики: новое слово или новое явление? — М.: ОАО «Изд-во «Экономика», 1998, С. 171.
11. Экономическая энциклопедия/Гл. ред. Л.И.Абалкин. — М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1999, С. 243.
12. Ценности, которые мы защищаем, перемены, к которым мы стремимся. Социальная справедливость в условиях глобализации экономики. Доклад Генерального директора МОТ. 81 сессия. Женева, 1994, С. 15.
13. Мартин Г.-П., Шуманн Х. Западня глобализации: атака на процветание и демократию/ Пер. с нем. — М.: Издательский дом «АЛЬПИНА», 2001, С. 52—53.
14. UNDP Human Development Report, 1996, New York, Juli 1996.
15. Постиндустриальный мир и процессы глобализации. //Мировая экономика и международные отношения. — 2000. — №3. — С. 93.

*Дьяченко Н.И., Полищук Н.А.*

## **ДИАГНОСТИКА ФИНАНСИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРОГРАММ СОГЛАСНО ПРИНЦИПОВ КИОТСКОГО ПРОТОКОЛА**

Страны, стремящиеся к вступлению в ЕС, нуждаются в разработке и внедрении организационных структур, отвечающих требованиям ЕС относительно экологических норм. Для проведения такой работы, на основе положений регламента 761/2001, была разработана «Программа управления окружающей средой и аудитом» для стран Центральной и Восточной Европы, внедрение которой является добровольным. В соответствии с этим документом, каждое государство при разработке собственной программы всегда может учитывать специфические условия, которые ей характерны [4, с.14]. Из-за специфики своего положения и принимая во внимание гибкие механизмы Киотского протокола, Украина имеет возможность использовать сокращение выбросов парниковых газов не только с целью улучшения экологической ситуации, но и для повышения эффективности своей экономики.

Целью статьи является обоснование методики получения квот на выбросы парниковых газов и способов торговли ними как источниками финансового обеспечения экологических программ согласно Киотского протокола с учетом региональных особенностей страны.

В соответствии с Киотским протоколом, Украине разрешено в период 2008-2012 гг. не сокращать выбросы парниковых газов. Это дает возможность государству получить определенный доход путем применения гибких механизмов Киотского протокола. Для этого Украине надо в первую очередь стимулировать предприятия к снижению выбросов парниковых газов. В результате такой деятельности будут образовываться квоты на выбросы, которыми государство сможет торговать на мировом рынке. Дифференцированное распределение разрешений на выбросы парниковых газов между наиболее энергоемкими секторами экономики предоставит правительства управлять структурной перестройкой и внедрением инновационной политики и позволит «запустить» внутренний рынок торговли разрешениями на выбросы парниковых газов. А уже этот рынок, стимулируя дальнейшее сокращение выбросов на предприятиях гибким и дешевым способом, направит проекты общего внедрения в нужные отрасли, «подтолкнет» предприятия к инновациям, сокращению энергопотребления и вообще - к более «экологически дружественному» поведению. Еще одно преимущество ввода схемы внутренней торговли - это содействие отечественным промышленным предприятиям в продаже дешевого потенциала сокращения выбросов парниковых газов [3, с.30].

Исходя из достаточно специфической отраслевой структуры и энергоемкости национальной экономики, важно не только охватить секторы промышленности, имеющие наибольшие выбросы парниковых газов, но и учесть особенности их развития на региональном уровне. Одним из таких секторов экономики является топливно-энергетический комплекс в целом и угольная

промышленность в частности. Основные предприятия угольной отрасли расположены в трех областях Украины - Луганской, Донецкой и Днепропетровской.

Экологическая ситуация в Донецкой области из-за пренебрежения объективными законами развития и воссоздания естественно-ресурсного комплекса является кризисной. К значительному ухудшению естественных свойств ландшафта региона привели, прежде всего, высокая концентрация предприятий тяжелой индустрии в сочетании с несовершенными технологиями промышленного производства и недостаточное финансирование на осуществление природоохранных мероприятий. Наиболее острой проблемой в регионе остается проблема загрязнения атмосферного воздуха. В то же время некоторые промышленные предприятия не всегда уделяют надлежащее внимание контролю за выбросами в атмосферу. Сегодня суммарные выбросы вредных веществ в области составляют более 40% объема таких выбросов в атмосферный воздух Украины. Главным источником инвестиций в основной капитал на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов в 2011 г. остаются собственные средства предприятий. Их часть составляет 77% всех инвестиционных взносов. Удельный вес средств государственного бюджета за 9 месяцев 2011 г. составлял 4,8%, уменьшившись сравнительно с предыдущим годом на 4,2%, местных бюджетов соответственно - 18,3% и на 9,7% [6, с.6].

Таким образом, неотложной является проблема улучшения экологической ситуации в Донецкой области путем увеличения объемов инвестирования в природоохранное строительство за счет всех источников финансирования. Одним из таких источников может стать торговля квотами на выбросы парникового газа.

Специфика деятельности предприятий угольной промышленности связана с проблемой выделения в атмосферу шахтного метана, который принадлежит к парниковым газам, поэтому на этих предприятиях существует естественный потенциал для реализации положений Киотского протокола. Угольная промышленность Донецкой области является стратегическим сектором топливно-энергетического комплекса Украины, потому что в регионе сконцентрирована половина производственных мощностей отрасли. Удельный вес области по добыче угля в Украине составляет 49,3%, выпуску энергетического угля - 27,5%, коксующегося угля - 74% [2, с.26].

Учитывая актуальность решения проблемы промышленной добычи метана, а также необходимость обеспечения газовой безопасности на угольных шахтах, в течение последних десяти лет по этой проблеме был принят ряд постановлений Кабинета Министров Украины. В них отражены наиболее важные направления развития работ по разработке и внедрению технологий поверхностной и подземной дегазации, но реализация этих работ сдерживается ограниченностью финансирования.

Проблема финансирования подобных проектов может быть решена за счет реализации гибких механизмов Киотского протокола. То есть иностранный инвестор вкладывает средства во внедрение комплексов по утилизации шахтного метана, а полученные единицы сокращения выбросов парникового газа засчи-

тывает на свой счет. Или финансирование комплекса по утилизации метана происходит за счет предприятия, в таком случае данное предприятие имеет право продать образовавшиеся единицы сокращения выбросов парниковых газов.

Существуют и другие пути сокращения выбросов парниковых газов. Одним из них может быть использование альтернативных обновительных источников энергии. Наиболее эффективным направлением развития альтернативной энергетики является ветроэнергетика.

В силу специфики климатических условий и распределения ветропотенциала Украины, промышленное производство электроэнергии целесообразно развивать в прибрежных районах Черного и Азовского морей, во Львовской, Ивано-Франковской и Донецкой областях. Это предоставит возможность до 2020 г. рассчитывать на покрытие 10-11% общей потребности в электроэнергии, дальнейшее увеличение производства которой возможно лишь за счет использования ветропотенциала центральных и северных районов, для которых наиболее перспективным будет использование мини- и микро- ветроэнергетических установок, прежде всего в результате ограниченности уровня ветропотенциала, а также низкой себестоимости электроэнергии.

Использование киотских механизмов для реализации подобных проектов может стать достаточно перспективным направлением регионального развития. Интенсификация использования альтернативных источников является актуальной в результате не только глобального техногенного влияния выбросов продуктов сгорания разных видов энергоносителей, но и в результате прогрессирующего истощения запасов угля, нефти, газа [5, с.24].

По оценкам специалистов, к 2050 г. мировая потребность в энергоносителях увеличится вдвое (при этом потребность в нефти может удвоиться уже в 2015 г.), а запасы топлива могут быть до этого времени исчерпаны. Этот факт диктует необходимость уже сегодня переходить на альтернативные энергетические программы, основанные на использовании таких видов энергии, которые бы не выделяли вредные для атмосферы парниковые газы и были бы возобновляемыми. В данном случае разрешается двойная проблема - обеспечение потребности человечества в энергии и переход на ее более экологически чистые виды [1, с.92].

Такой переход обеспечит уменьшение выбросов парниковых газов и, как следствие, увеличения квот выбросов, торговля которыми приведет к получению дополнительных финансовых поступлений региона.

Таким образом, можно сделать вывод, что дальнейшего научного исследования требует диагностика экономической целесообразности использования определенных средств и инструментов реализации механизмов Киотского протокола в разных регионах страны. При этом ведущее место в дальнейших исследованиях должна занять проблема учета особенностей Донецкого региона при разработке общегосударственных программ.

### **Література**

1. Авдеева Т. Киотский протокол: за и против // Мировая экономика и международные отношения. - 2011. - №10. - С.88-98.
2. Близнюк А. Інноваційна стратегія розвитку вугільної промисловості Донецької області // Економіка промисловості. - 2011. - №1. - С.25-39.
3. Дюканова О. Гнучкі механізми Кіотського протоколу як джерело коштів для структурно-інноваційної перебудови національної економіки // Економіст. - 2010. - №8. - С.28-31.
4. Московська Н. Екологічна складова вступу до СОТ // Урядовий кур'єр - 2010. - №44 - С.14.
5. Пабат А. Неисчерпаемые ресурсы. Перспективы использования возобновляемых источников энергии в Украине // Деньги и технологии. Украинский промышленный журнал. - 2011. - №2. - С.22-25.
6. Шевчук В. Епоха Кіото: нові можливості і національна політика // Економіка України. - 2011. - № 46. - С.4-11.

*Ісаєнков О.О., Ляшок Я.О.*

## **ІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНИ ДО ЄС: ЕКОНОМІЧНИЙ І СОЦІАЛЬНИЙ АСПЕКТИ**

Протягом останніх років міжнародна інтеграція перетворилася в одну з найбільш суттєвих закономірностей розвитку сучасного світового господарства. За сучасних умов жодну державу не можна виключити з процесу всезагального світового економічного розвитку. Інтеграційні прагнення та заходи держави повинні здійснюватися з метою досягнення гармонізації взаємозв'язку соціальних інтересів, підвищення конкурентоспроможності національної економіки і добробуту громадян.

При розробці тактичних і економічних завдань, що стосуються інтеграції в ЄС, Україна повинна враховувати досвід інших країн. Але необхідно пам'ятати, що економіка кожної країни має свої особливості, а інтеграційні процеси характеризуються своєю індивідуальністю і неповторністю. Саме тому беззастережним є прийняття вже готових, хоча і ефективних, інтеграційних моделей. Україна повинна бути їх співтворцем, брати активну безпосередню участь у оптимізації тактичних і стратегічних цілей і завдань. Економічна інтеграція є складним і тривалим процесом, послідовними етапами якого є формування зони вільної торгівлі, митного союзу, спільного ринку, валютного союзу тощо. Лише послідовне проходження зазначених етапів дасть змогу досягнути бажаних результатів.

У контексті інтеграції економічного простору України в європейський необхідним є наближення українського законодавства, норми та стандарти до законодавства Європейського Союзу, яке закладає міцну основу для подальшої економічної інтеграції. Спільні зусилля у напрямку Зони вільної торгівлі ЄС - Україна, ухвалення та реалізація економічних і торговельних норм та правил,

які сприятимуть посиленню торгівлі, інвестування іноземного капіталу у цю сферу, забезпечать більш швидкий вступ України до СОТ. Лише вдосконалена стійка законодавча база, що відповідатиме міжнародним нормативам та стандартам, створить стійкий плацдарм інтеграції України до ЄС.

Інтеграція України з ЄС буде відбуватися послідовно, виважено і стабільно лише за умови наявності чітко розробленої і впровадженої у життя зовнішньоекономічної політики. На сьогодні найбільш актуальними завданнями держави у проведенні виваженої зовнішньоекономічної політики є:

- регулювання розвитку зовнішньої торгівлі з безумовним дотриманням національних економічних інтересів України, підвищення ефективності зовнішньоекономічної діяльності в умовах інтеграції української економіки до світового господарства;
- сприяння розвитку експортного потенціалу, за рахунок розвитку високотехнологічних галузей, проведення політики імпортозаміщення;
- проведення політики протекціонізму у відношенні до вітчизняних виробників, які не є монополістами на внутрішньому ринку;
- забезпечення оптимальних умов для погашення зовнішнього боргу України та його обслуговування;
- впровадження високоефективної політики, що стосується соціальної сфери;
- вдосконалення законодавства в економічній сфері та наближення його до нормативних актів ЄС.

Під час інтеграції країни у систему світогосподарських зв'язків перед нею постає проблема, що полягає у суперечності між необхідністю інтегруватись у світову економіку, з одного боку, та необхідністю забезпечення гармонійного розвитку національної економіки, захисту національних економічних інтересів, внутрішнього ринку і вітчизняного виробника з іншого. Саме тому важливим є визначення основного кола економічних інтересів українського суспільства і можливості ефективного їх співставлення та поєднання з вимогами Європейського Союзу. Очевидним є те, що європейська інтеграція і вступ до ЄС не є одномоментним економічним і політичним явищем. З одного боку, для розвитку України як правової економічно розвиненої держави, вступ до ЄС є необхідним і відіграє ключову роль у подальшій долі країни, з іншого - не повинні ігноруватися інтереси українського народу, повинні бути передбачені усі наслідки, що з'являться після вступу. І все ж перспективи розвитку України залежать від подальшої її економічної орієнтації. На сьогоднішній день, перспективою на майбутнє обрано шлях, що веде до вступу в ЄС. Це тривалий процес, який вимагає мобілізації усього суспільства, кардинальної зміни його свідомості.

Отже, для України інтеграція до Євросоюзу - це рух держави до стандартів реальної, діючої демократії та цивілізованого, соціально орієнтованого ринкового господарства. Поки що Україна та ЄС погодилися інтенсифікувати політичні, економічні і культурні відносини, включаючи транскордонне співробітництво та спільну відповідальність у запобіганні та врегулюванні конфліктів. При цьому наголошується, що швидкість прогресу у відносинах буде повністю залежати від зусиль України та конкретних досягнень у виконанні зобов'язань

щодо спільних цінностей. Саме тому органи державної влади повинні врахувати всі зобов'язання, що взяла на себе держава перед ЄС і відповідно до них, розробити ефективну зовнішньоекономічну політику, впровадити її у життя, і лише після цього розраховувати на досягнення бажаних результатів.

*Коваленко С.І.*

## **ІНТЕГРАЦІЙНА МОДЕЛЬ ТРАНСКОРДОННОГО РЕГІОНАЛІЗМУ**

В умовах направлення вектору економічної інтеграції європейських держав, в зовнішній політиці України відбулися значні зміни, які потребують розробки економічної стратегії в регіональній перспективі. Останні хвили розширення Європейського союзу в контексті трансформації структурних пріоритетів та глобалізації світової економіки, спричинили необхідність пошуку нових підходів до адаптації транскордонних регіонів до нових викликів, перш за все в плані зростання їх конкурентоспроможності. Як країна прикордонна до ЄС, Україна має як перспективи, так і відповідальність розвитку транскордонних відносин з метою виконання задач визначених Угодою про партнерство та співпрацю ЄС – Україна, що передбачує активізацію економічного росту транскордонних регіонів. Актуальність дослідження проблем транскордонної кооперації викликана, як поглибленням процесу регіоналізації України, посиленням ролі регіональної складової росту національної економіки, прагненням регіонів до розвитку міжрегіональних зв'язків, так і інтеграційними устремліннями України, кінцевою метою яких є її вступ до ЄС.

Від самого початку своєї незалежності молода українська держава декларувала своє прагнення стати на шлях європейської інтеграції. Позитивні зрушення у відносинах Україна - ЄС, наближення України до ЄС в окремих секторах економіки, активізація загального рівня двосторонньої співпраці, які відбулися за останнє десятиліття, не дають відповіді на основне питання. А саме, на питання перспектив членства України в ЄС, що вбачається Україною у якості основної мети цих відносин [1, с. 4].

У теперішній час на порядку денному України постає ключове питання вибору своєї власної стратегії розвитку відносин з ЄС, закріплення такої моделі цих взаємовідносин, яка б найбільше відповідала її національним інтересам. Закінчення у 2008 р. терміну дії Угоди про партнерство та співробітництво (УПС) між Україною і ЄС та заміна її на нову угоду є одним із ключових пунктів порядку денного сучасних відносин України з ЄС [2, с. 10].

Найбільш суттєвою відповіддю на внутрішні потреби України, особливо економічні, стало відкриття доступу українських товарів і послуг на спільний ринок ЄС, сприяння адаптації України до технічних стандартів ЄС, наближення стандартів у галузі санітарії та фітосанітарії, переорієнтація фінансової підтримки від безоплатних грантів до кредитного та інвестиційного фінансування, входження у транспортну та енергетичну мережі ЄС.

Каталізаторами реалізації політики транскордонного регіоналізму є євросре-

гіони. В єврорегіонах створюються сприятливі умови для співпраці вздовж кордону [3, с.16]. Це відноситься і до проведення спільних досліджень у сфері просторового розвитку, підтримки соціального, економічного розвитку у спільній Європі; обміну знаннями, технологіями; економічного, екологічного співробітництва; участі у мережі європейських кластерів. Співпрацюючи один з одним, єврорегіони відстоюють:

- регіоналістську філософію, яка підтримує принцип субсидіарності;
- справжнє партнерство регіонів з європейськими органами влади;
- вплив синергетики, спричинений прикордонним співробітництвом;
- поняття солідарності, що супроводжує близькість і спорідненість;
- роль у таких органах, як Комітет регіонів ЄС, Конгрес місцевих влад Ради Європи.

Єврорегіони сприяють реалізації транскордонного регіоналізму через:

1. просторове планування транскордонних центрів, створення полюсів росту;

2. організацію транскордонних ринків зайнятості;

3. формування, розбудову та модернізацію прикордонної інфраструктури, необхідного організаційного та технічного забезпечення функціонуючих прикордонних пропускних пунктів відповідно до стандартів, прийнятих у ЄС;

4. створення сучасної комунікаційної системи та системи зв'язку, які необхідні для стандартизації та докорінної перебудови прикордонної інфраструктури.

Враховуючи відсутність консенсусу в ЄС щодо членства України та наявність об'єктивних та суб'єктивних чинників, які не сприятимуть вирішенню зазначеного питання у найближчі 5-10 років, перед Україною сьогодні стоїть завдання формування моделі співпраці з ЄС, яка б сприяла продовженню прогресивного руху України до ЄС. Це так звана концепція "інтеграції без членства", яка передбачає сприяння розвитку транскордонного регіоналізму як суспільно-культурного руху, що враховує потреби і очікування мешканців транскордонного регіону. Концепція транскордонного регіоналізму передбачає розвиток транскордонного співробітництва, виконує компліментарну, доповнюючу роль в процесі інтеграції, генеруючи синергічні ефекти, сприяючи формуванню у населення транскордонних регіонів нового підходу до вирішення проблем їх розвитку [4, с. 99].

Транскордонний регіоналізм спрямований на так звану субсидіарну державу, у рамках якої сусідні народи спільно розв'язують свої проблеми, закладають дружні відносини з обох сторін кордону. Він служить проявом людської гідності, шляхом реалізації демократії, субсидіарності, плюралістичного поділу праці.

Транскордонний регіон має визначену територію, населення, систему розселення, має економічну, екологічну, технологічну, політичну, культурну підсистему, формується, функціонує та розвивається. Основна специфіка функціонування транскордонного регіону полягає у тому, що для забезпечення його цілісності як територіальної системи необхідна координація діяльності окремих прикордонних територій, яка реалізується через транскордонне співробітництво



у різних організаційних формах.

Основою транскордонного співробітництва є процес створення зв'язків та договірних відносин у прикордонних теренах з метою пошуку рішень для спільних та ідентичних проблем [5, с. 21]. Це приводить до поняття транскордонного простору — насичена територія, що охоплює безліч об'єктів і зв'язків між ними: населені пункти, промислові підприємства, економічно освоєні та рекреаційні площі, транспортні та інженерні мережі, розміщені по обидва боки кордону.

Проведений аналіз засвідчив, що поруч з усталеними формами транскордонного співробітництва починають з'являтися більш вишукані та гнучкі форми, які орієнтовані не тільки на вирішення проблем життєдіяльності громадян, але й призначені для вирішення проблем функціонування окремих ринків та організації господарської діяльності.

Форми транскордонного співробітництва варто розглядати з позицій аналізу правил взаємодії в процесі транскордонного співробітництва. У будь-якому випадку організація спільної діяльності (а транскордонне співробітництво за визначенням — спільна діяльність), є результатом домовленості, тобто договору. Питання тільки в тому, які договірні норми будуть більш ефективними в організації різних видів діяльності та які фактори впливатимуть на цю ефективність.

Кластери, промислові зони та промислові парки будуть вигідні для інвестицій у специфічні активи: розвиток інфраструктури, проведення спільних досліджень тощо. Партнерства будуть найбільш адекватною формою організації при великій кількості учасників та значній економії на масштабі. Європейські угруповання територіального співробітництва та об'єднання євро регіонального співробітництва доцільно створювати тоді, коли вирішення проблем життєдіяльності громадян вимагає утворення структури й наділення її специфічними повноваженнями.

### **Література**

1. Закон України «Про транскордонне співробітництво» від 24 червня 2004 року №1861-IV.
2. Геєць В. Кластери і мережеві структури в економіці – тема досить цікава, але на сьогодні ще до кінця не вивчена ...// Економіст.- №10. – 2008. – С.10-11.
3. Мікула Н. Міжтериторіальне та транскордонне співробітництво. Монографія.-Львів: ІРД НАН України, 2004. - 395 с.
4. Малахов С. Некоторые аспекты теории несовершенного конкурентного равновесия // Вопросы экономики. - №10. - 1996. - С. 99.
5. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция: Пер. с англ./О.И. Уильямсон; Науч. ред. и вступ, ст. В.С. Катькало. - СПб.: Лениздат, 1996. - 702с.

## ГЛОБАЛИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Глобализация является важнейшим фактором, оказывающим позитивное и негативное воздействие на развитие национальной экономики. Вместе с тем дискуссионными остаются проблемы, касающиеся сущности и роли глобализации в современном мире. Глобализация тесным образом связана с регионализацией экономических факторов роста. Практика показывает, что устойчивый экономический рост в последнее время демонстрируют те регионы, которые органически вписываются в новые условия глобальной экономики. И наоборот, те регионы, которые ориентируются на собственную замкнутость, остаются в рамках прежних моделей развития. Они неуклонно снижают свои темпы роста.

Развитие Украины и любого ее региона в значительной мере зависит от того, насколько в данном регионе созданы условия для привлечения иностранных экономических агентов (партнеров, инвесторов, покупателей продукции). Создание благоприятных условий для деятельности иностранных экономических партнеров в настоящее время становится одним из факторов развития страны в целом.

Актуальность темы привлекает внимание многих ученых. Проблемы глобализации экономических систем в условиях развитых рыночных отношений освещены в работах Х. Вагнера, Дж. Вулфенсона, П. Гемери, П. Дениелса, И. Валлерстайна, П. Дру-кера, Д. Кларка, А. Курно, В. Клайна, А. Праваша, М. Портера, Дж. Сакса, П. Столкера, Дж. Стиглица.

Анализ публикаций позволяет сделать вывод о том, что системное многоуровневое видение концепции оценки последствий процессов глобализации еще не сформулировано. Необходимо исследовать факторы глобализации, влияющие на региональное экономическое развитие Украины.

В условиях глобализации и ориентации развитых стран на размещение производственных мощностей за пределами национальной территории при сохранении и развитии своего финансового, организационного и управленческого потенциала первоочередными задачами реконструкции и развития регионального хозяйственного комплекса является формирование благоприятных условий для организации новых производств и реализации крупномасштабных инновационных предпринимательских проектов, а также постепенное обновление имеющихся производственных фондов предприятий.

В наших условиях решение этих задач может быть достигнуто, главным образом, за счет активного вовлечения экономики региона в систему мирохозяйственных связей.

Глобализация открывает беспрецедентные возможности для экономического роста экономики регионов, но при этом порождает диспропорцию и дифференциацию в развитии национальной экономики. Ярким примером перелива капитала между финансово, промышленно-развитыми и слаборазвитыми

регионами является ежегодный рост отрыва финансового центра Украины г. Киева от других городов и регионов. Так, если в 2002 году население г. Киева получало 17653 млн. грн. дохода, что составляет 9,5% общего полученного дохода в стране, то в 2008 году население Киева получило 112097 млн. грн. дохода, что составляет уже 13% дохода страны [2]. По данным Госкомстата Украины, наибольший доход за первый квартал 2010 года у жителя Киева - в среднем он составил 8230 грн. Наименьший доход у жителя Тернопольщины – 2 219 гривен [4]. Это позволяет утверждать, что концентрация финансовых и экономических ресурсов страны в пределах нескольких регионов Украины сопровождается усилением межрегиональной асимметрии и расширением депрессивных, отсталых и бедных территорий, находящихся под угрозой превращения в экономическую периферию.

Таким образом, региональное развитие в современных условиях представляет собой результат противоречивого взаимодействия глобализации и регионализации, переплетения глобальных и локальных процессов эволюции мирового хозяйства, которые приведены в табл. 1.

Таблица 1

Влияние глобализации и регионализации на региональное развитие\*

Процесс	Форма проявления	Характеристика процессов	Влияние на регионы
Глобальные процессы			
Глобализация	Ускорение темпов интернационализации мирового хозяйства	Тесное взаимодействие, и взаимозависимость национальных экономик	Тенденция к самоидентификации и дальнейшей автономизации регионов
	Повышение эффективности мировой коммуникационной системы	Снижение транспортных расходов, формирование и развитие глобальных информационно-коммуникационных сетей	Уменьшение влияния фактора географического положения региона на его инвестиционную привлекательность
	Международная мобильность капитала	Свободное движение капитала между странами	Регионы конкурируют за привлечение инвестиционных ресурсов
	Динамизация транснационализации мировой экономики	Увеличение масштабов деятельности ТНК	Стратификация регионов на регионы-центры принятия решений и регионы-производственные базы ТНК
	Углубление процесса унификации и стандартизации бизнес-деятельности	Разработка и обязательное применение международных стандартов бизнес-процессов	Необходимость создания и развития локальных конкурентных преимуществ

продолжение таблицы 1

Регионализация	Усиление трансграничного сотрудничества	Формирование евро-регионов	Разработка совместных стратегий регионального развития и решения определенных социально-экономических проблем
	Феномен «нового регионализма»	Появление новых регионов, характеризующихся высоким конкурентным статусом	Создание уникальных (таких, что невозможно воссоздать в других местах) региональных преимуществ
Локальные процессы			
Локализация	Географическая концентрация экономической деятельности	Выделение своеобразных "полюсов инновационного роста" в ограниченном количестве регионов	Формирование и развитие региональных инновационных систем. Разработка стратегий повышения международной конкурентоспособности регионов в долгосрочной перспективе.
	Экономическая агломерация	Локализация технологически сложного производства и услуг, центров принятия решений в регионах, где сконцентрирована значительная доля высокообразованных работников с творческими способностями.	Возникновение межрегиональной конкуренции за привлечение высокообразованных рабочих, владеющих креативными способностями.
	Урбанизация	Образование глобальных мегаполисов, рост роли городов в международной экономической системе.	Формирование городов-регионов. Наличие мощного урбанистического центра выступает весомым фактором конкурентоспособности региона

\*составлено автором на основе 1

В контексте вышеуказанного главную роль приобретают финансы региона, которые стоит рассматривать как фактор развития и результирующий показатель финансово-экономической деятельности региона в границах национальной и мировой экономике. Обязательным условием действия глобализационных процессов является развитие регионов в новом качестве - в качестве экономических субъектов мировой экономики, равных по потенциалу, самостоятельных, осознающих собственные интересы и имеющих арсенал средств, позволяющий эти интересы реализовать. Для успешной реализации региональных проектов от Украины будет требоваться наличие четкой региональной политики, соответствие европейским принципам регионализма, прозрачность и контролируемость

местных бюджетов. Системная трансформация региональной политики в Украине предусматривает формирование научно обоснованной стратегии регионального развития, которая бы базировалась на европейской локальной модели, но максимально учла состояние и специфику отечественных регионов.

Таким образом, развитие региональной экономической политики в условиях глобализации на основе концепции глобализации регионального развития обеспечит реальное достижение стратегических целей современной Украине: ускоренный экономический рост, преодоление бедности населения, повышение конкурентоспособности экономики на основе ее диверсификации, преодоления кризисных явлений в демографической и социально-экономической ситуации.

### **Література**

1. Калюжнова Н. Я. Конкурентоспособность российских регионов в условиях глобализации. - М.: ТЕИС, 2004. - 526 с.
2. Возняк Г.В. Глобалізація і регіоналізація: пошук оптимальних моделей економічної взаємодії. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2011\\_32/statti/1\\_2.htm](http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2011_32/statti/1_2.htm)
3. Mittelman James. The Globalization Syndrome – Transformation and resistance. – 2000. - Princeton University Press. – 155 p.
4. Офіційний сайт державного комітету статистики. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

*Маринчук С.Г.*

## **ВИКОРИСТАННЯ ОФШОРНИХ ТА ОНШОРНИХ ЗОН В УКРАЇНІ ДЛЯ МІНІМІЗАЦІЇ ПОДАТКОВОГО НАВАНТАЖЕННЯ**

На сьогоднішній день у більшості великих і середніх бізнес-груп є свої підконтрольні офшорні і оншорні компанії, приватні інвестиційні фонди, кептингові страхові компанії і офшорні банки. За допомогою офшорного бізнесу власники компаній мінімізують пряме і непряме податкове навантаження на бізнес через використання офшорних компаній в експортно-імпорتنих операціях, у давальницьких схемах, постачанні нематеріальних активів, надання внутрішніх кредитів, операції з нерухомістю, цінними паперами та їх похідними, виплати роялті за ліцензіями і гонорарів за сервісні послуги, виплати орендної або лізингової плати, виплат страхових платежів за кептинговим страхування і через інші схеми податкового планування з нерезидентами. Крім податкової оптимізації, досягаються також і інші цілі: наприклад, структуруються схеми захисту активів, досягається максимальна конфіденційність бенефіціара, наприклад, у приватизаційних процесах, відкриваються на нерезидентну компанію поточні, інвестиційні та депозитні рахунки в іноземних банках, розробляються схеми обходу законодавства через використання принципів міжнародного приватного

права, структуруються холдинги і групи компаній, розміщуються акції нерезидентних компаній на міжнародних фондових біржах через механізми IPO і SPO. Навіть у деяких випадках власники офшорних компаній отримують економічне громадянство в офшорній зоні.

Причому всі ці переваги використання нерезидентів з точки зору українського законодавства цілком легітимні. Адже саме по собі ведення бізнесу через офшорні зони не є кримінальним правопорушенням. Навпаки, володіння корпоративними правами офшорної компанії або заняття посади директора такої компанії є правом будь-якого резидента України. Звичайно, є певні рудиментарні обмеження валютного законодавства при інвестуванні закордон, відкриття рахунків на резидентів, взяття кредитів від нерезидентів, в торгівлі не за звичайними цінами або з класичними офшорними зонами, але всі ці обмеження можливо легко обійти, якщо детально розібратися у не дуже досконалому валютному і податковому законодавстві України і задіяних у схемах юрисдикцій.

Незважаючи на глобальну практику використання офшорів, визначити поняття "офшорна зона", "офшорна компанія", "низькоподаткова юрисдикція" не так то й легко. Як правило, англійське слово *offshore* в загальному сенсі трактується як закордонний бізнес, який користується пільгами і преференціями в країнах реєстрації за умови того, що фактично такий бізнес не ведеться на території цієї країни. А дослівно *offshore* з англійської перекладається як «поза берега».

Слід зазначити, що поняття "офшорна зона" офіційно не використовується в законодавстві самих офшорних країн. Тому і офіційного визначення цих територій немає. У самих офшорних країнах люблять використовувати поняття "міжнародний фінансовий центр", що за змістом насправді не є аналогічним офшорній зоні, оскільки міжнародними фінансовими центрами є Нью-Йорк, Лондон, Токіо, Франкфурт, Дубаї, Гонконг, Шанхай. Тобто міжнародні фінансові центри – це міста з розвиненої фінансової інфраструктурою і акумуляцією міжнародного капіталу.

Також, як правило, в самих офшорних зонах офіційно немає поняття "офшорна компанія". У частині офшорних зон ці компанії мають стандартний статус корпорації (*corporation*, скорочено *Corp*), товариства з обмеженою відповідальністю (*limited liability partnership*, скорочено *LLP*), компанії з обмеженою відповідальністю (*limited liability company*, скорочено *LLC*) або приватної компанії, відповідальність якої обмежена акціями (*private company limited by shares*, скорочено *Ltd*). А якщо компаніям-резидентам офшорних зон і дають спеціальний статус, то як правило, вони називаються "міжнародними бізнес компаніями" (*international business company*, скорочено *IBC*) або "звільнена компанія" (*exempt company*).

Вже давно не секрет, що українські бізнесмени активно використовують в цілях податкового планування структури, зареєстровані в класичних офшорних і низькоподаткових юрисдикціях.

Найбільш простий і популярної сферою використання офшорних компаній

є сфера міжнародної торгівлі. Здійснення експортно-імпортних операцій через підконтрольні офшорні компанії мають дві важливі переваги для українських підприємств порівняно з прямою міжнародною торгівлею.

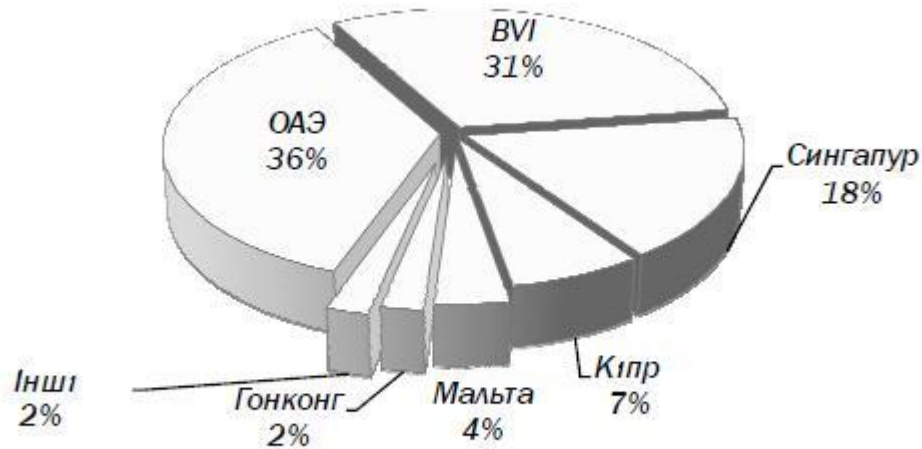
У по-перше, це уникнути ризику нарахування пені державною податковою інспекцією (0,3% від вартості товару за кожний день прострочення) у разі несплати іноземним контрагентом ціни контракту (варіант експорту) або поставки товарів (варіант імпорту) у встановлений Законом України "Про порядок здійснення розрахунків в іноземній валюті" граничний термін. Законодавець періодично змінює даний граничний термін то 90, то 180 днів. Тобто, якщо торговим партнером буде підконтрольна офшорна компанія, то цей ризик можна уникнути як у імпортній, так і в експортній операції. І все тому, що офшорні юрисдикції, на відміну від України, не мають обмежень валютного законодавства і не нервують з приводу так званого «виведення» капіталу за кордон. І по-друге, українські бізнесмени з підконтрольними офшорними компаніями отримують прекрасну можливість регулювати торговельний прибуток і митну вартість товарів. При правильному розрахунку регульованої ціни товару, істотно знижується податкове навантаження на українське підприємство. Це явище у світі вже давно називають недобрим словосполученням - "трансфертне ціноутворення".

#### Структура торговельного обороту України з офшорними юрисдикціями за січень і лютий 2008 року

Країна	Сумарний торговий оборот		Експорт		Імпорт	
	Тис дол. США	%	Тис дол. США	%	Тис дол. США	%
1	2	3	4	5	6	7
ВСЬОГО	575681		535708,1		39972,9	
ОАЕ	208312,7	36,185%	188289,2	35,148%	20023,5	50,093%
Британські Віргінські О-ви	178807,7	31,060%	178670,7	33,352%	137	0,343%
Сингапур	100410,8	17,442%	95886,4	17,899%	4524,4	11,319%
Кіпр	40210,8	6,985%	37007,6	6,908%	3203,2	8,013%
Мальта	22413,6	3,893%	22346,7	4,171%	66,9	0,167%
Гонконг	12785,3	2,221%	5041,3	0,941%	7744	19,373%
Інші офшорні юрисдикції	12740,1	2,213%	8466,2	1,580%	4273,9	10,692%

Ідея полягає в штучному перенесення торгової прибутку від експортно-імпортної операції з українського підприємства в офшорну компанію з класичної офшорної зони. Ця мета досягається до неподобства просто - необхідно поставити між продавцем і покупцем таку собі компанію "прокладку" - офшорного посередника, на якому і буде осідати 90-95% всієї торговельної прибутку.

Торгова прибуток офшорної компанії фактично складається з дельти між регульованою ціною та ринковою ціною на товари.



Структура торгівельного обороту України (імпорт + експорт) з офшорними юрисдикціями 2008 за даними держкомстата України

	Експорт		Імпорт		Сальдо
	тис.дол. США	у % до I кварталу 2010р.	тис.дол. США	у % до I кварталу 2010р.	
Гонконг	5293,4	33,1	6791,6	140,6	-1498,2
Кіпр	48616,5	150,6	56601,7	1157,0	-7985,2
Об'єднані Арабські Емірати	80796,1	210,9	18102,1	193,7	62694,0
Беліз	2220,0	103,1	433,4	244,1	1786,6
Віргінські Острови (Брит.)	53371,3	46,8	184,3	-	53186,9
Панама	1314,9	15,7	2195,4	976,8	-880,5
Екваторіальна Гвінея	104,8	8,1	3,0	-	101,8
Велика Британія	136102,5	168,2	221441,0	127,0	-85338,5

Реалізація схеми трансфертного ціноутворення з українськими компаніями і формула розрахунку регульованою ціни залежить від типу схем, які по напрямку можна розділити на:

- Експортну схему (український виробник або трейдер експортує товари за кордон через пов'язану офшорну компанію);
- Імпортну схему (український імпортер закуповує іноземні товари через пов'язану офшорну компанію);



- Експортно-імпортна схема транснаціональної корпорації (дочірня компанія транснаціональної корпорації в Україні імпортує товари через пов'язану офшорну компанію, яка в свою чергу купила цей товар у іншого дочірнього підприємства транснаціональної корпорації, яка виробляє цей товар у країні з низьким рівнем оплат

У Таблиці наглядно видно структуру торговельного обороту України з офшорними юрисдикціями за січень і лютий 2008 року

Структура зовнішньої торгівлі України товарами за I квартал 2011 року з деякими країнами що можуть мінімізувати податкове навантаження.

Таким чином явно вбачається вдаль використання в Україні недосконалості законодавства у мінімізації податків з використанням офшорних та оншорних зон. Беручи до уваги те, що багато законотворців в Україні є якраз представниками великого бізнесу, який вдало використовує це явище, тож напевно не слід сподіватися на швидке вдосконалення нашого законодавства задля обмеження мінімізації податків з використанням офшорних зон. Як приклад і висновок наведу статтю найбільшого й найбільш цитованого інтернет-видання і Україні:

#### СТАТТЯ ІНТЕРНЕТ ВИДАННЯ «Українська правда»

Рада вкотре відмовилась зазіхати на кіпрські офшори

Середа, 15 червня 2011, 12:04

Верховна Рада відмовилась внести до порядку денного постанову про денонсацію угоди про уникнення подвійного оподаткування з Республікою Кіпр. За проголосувало лише 108 депутатів. Від Партії регіонів проголосував 1 депутат, від БЮТ- 66, від НУНС – 37, комуністів – 0, "Реформ заради майбутнього" – 1, Народної партії – 0, позафракційних – 3.

Постанова була ініційована фракцією БЮТ.

Номінально Кіпр не є офшором, але його законодавство дозволяє українським компаніям виводити туди гроші і платити там податки за значно нижчими ставками. Кіпр – є головним інвестором в економіку України, хоча насправді це є виведені українські гроші.

"два роки тому одна з найбільших корпорацій, регіональна така, поміняла 5 мільярдів доларів акцій на акції двох офшорних компаній на Кіпрі. Методологічно, тільки з цієї об'єкції платіжний баланс України впав на 5 мільярдів, і Нацбанк мав продати мільярд доларів через цю об'єкцію", - заявив з трибуни Сергій терьохін.

"Давайте не дурити голову – з 1993 року йдуть переговори з Кіпром, не збирається Кіпр нічого робити. Їх це влаштує. Давайте денонсувати (в односторонньому порядку)", - заявив депутат.

Після невдалого голосування голова Верховної Ради Володимир Литвин пообіцяв звернутися до Кабміну, щоб той підготував відповідні документи про денонсацію угоди.

### *Література*

1. Інтернет видання «Українська правда» [www.pravda.com.ua](http://www.pravda.com.ua)
2. Інтернет ресурси та бази законодавчих, нормативних та роз'яснюючі актів щодо ЗЄД: Державний комітет статистики України (<http://www.ukrstat.gov.ua/>); Державна митна служба України (<http://www.customs.gov.ua/>); Національний банк України (<http://www.bank.gov.ua/>); Державна податкова адміністрація України (<http://www.sta.gov.ua/>).

*Приходченко Т.А.*

## **НАПРЯМКИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ У СВІТОВІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ ЕКОНОМІЧНІ СТРУКТУРИ**

1. З метою диверсифікації експортної структури України та недопущення закріплення міжнародної спеціалізації країни в галузі сировинних постачань і виробництв із невисокою доданою вартістю необхідно здійснювати цілеспрямований перерозподіл експортних доходів від первинних галузей або галузей проміжного продукту в напрямі інвестування в галузі з високим вмістом доданої вартості і особливо галузі, що випускають високотехнологічний продукт. Одним з інструментів такого перерозподілу могло б стати диференційоване оподаткування для галузей, що представляють різні поверхи економічної структури: чим вище ступінь переробки, тим нижче ставка прибуткового податку. Безумовно, такий механізм спрацьовуватиме лише в умовах чітко налагодженої системи бухгалтерського обліку та фінансового контролю в країні, що унеможливила б фіктивне «перекачування» доходів у сфері з більш низьким оподаткуванням або їх приховування від оподаткування.

2. Слід утворити на державно-приватній основі Український банк реконструкції та розвитку, поклавши на нього функції щодо кредитування великих інвестиційних проектів під гарантії держави, маючи на увазі впровадження ряду інноваційних проектів, у тому числі галузі розвитку експортоспроможних високотехнологічних виробництв.

3. Слід цілеспрямовано формувати такий інвестиційний режим у країні, у межах якого був би економічно доцільний перелив капіталу в перспективніші і стратегічно вигідніші види економічної діяльності, пов'язані з підвищенням рівнем технологічності. Для цього він повинен містити комплекс державних заходів щодо спеціального стимулювання високотехнологічного експорту, який має передбачати відповідні інституційні заходи, а також бюджетні витрати на створення загальних передумов (сумісне з нормами відповідних угод СОТ стосовно субсидій), причому вказані заходи могли би здійснюватися через спеціально уповноважені державні організації або недержавні структури, що діють за дорученням держави. Головним змістом таких заходів має стати:

- прогресуюче зниження реальних процентних ставок за кредитами як усередині країни, так і в зовнішньоекономічній діяльності, що дало б змогу ефективніше концентрувати фінансові кошти для здійснення капіталомістких видів експортоспроможного виробництва і кредитування зарубіжних споживачів з метою розширення їх попиту на українські товари та послуги;

- розробка та прийняття закону про порядок кредитування та страхування експортних операцій, маючи на увазі створення фінансових передумов для істотного підвищення конкурентоспроможності українських експортерів, особливо за групою експортних товарів з підвищеним рівнем доданої вартості. Цей закон мав би сприяти створенню сучасної системи страхування експортних кредитів і зовнішньоекономічних ризиків в цілому, що має значення при постачаннях на експорт дорогих, капіталомістких товарів, а також при постачаннях на ринки менш розвинутих країн, що не володіють гарантованим ступенем платоспроможності;

- надання податкових кредитів на всю суму імпортного інвестиційного устаткування, що ввозиться, з метою стимулювання ввезення саме товарів інвестиційного призначення, які використовуються для створення технологічно досконалих виробництв, які в подальшому можуть стати важливим компонентом експортного потенціалу країни;

- використання у випадках освоєння нових, технологічно містких виробництв механізмів тимчасово підвищеного тарифного захисту (у межах прийнятих зобов'язань у рамках СОТ), що забезпечує належний рівень віддачі від інвестицій у вказані види виробництва, особливо в первинний період освоєння нових видів продукції та виходу з ним на нові ринки, де вже закріпилися інші постачальники;

- надання державою безкоштовних техніко-економічних консультацій і відповідного інформаційного забезпечення для розгортання пріоритетних високотехнологічних виробництв, виходу на нові зарубіжні ринки – як ринки нових продуктів у традиційних країнах-партнерах, так і на нові ринки країн, що розвиваються, умови діяльності на яких малознайомі українським суб'єктам зовнішньоекономічної діяльності;

- надання державою відповідної підтримки щодо участі в зарубіжних ярмарках і виставках, включаючи часткову компенсацію витрат на таку участь та/або фінансування з державного бюджету тієї частини витрат, яка є спільною для більшості потенційних учасників від України.

4. Слід здійснити заходи щодо заохочення формування широкої мережі добровільних об'єднань і асоціацій, що діють публічно, мають відповідні офіційно створені зарубіжні представництва і постійно беруть участь у роботі відповідних їх профілю міжнародних неурядових організацій та виконують такі функції щодо розвитку експорту:

- проникнення на міжнародні ринки нових підприємств, особливо малих і середніх за розміром, які мають обмежені фінансові та організаційні ресурси для самостійного виходу на нові ринки;

- проведення активної політики впровадження у відповідних галузях міжнародних технологічних і ділових стандартів, у т.ч. за рахунок створення спільних фондів для фінансування витрат, пов'язаних з адаптацією до нових стандартів та вимог щодо безпеки споживання, екологічної чистоти та ін.);

- надання учасникам дієвої інформаційної (стосовно стану та тенденцій розвитку окремих ринків, умов діяльності на них) і правової допомоги у зв'язку

з зовнішніми операціями (допомога в правильному оформленні контрактів відповідно до специфіки окремих країн та ринків; допомога в розв'язанні спорів із зарубіжним контрагентами та ін.);

- представлення інтересів учасників в разі виникнення спорів у відносинах з відповідними структурами зарубіжних держав, зокрема при вжитті до українських постачальників дискримінаційних заходів, неправомірних звинуваченнях у демпінгу тощо;

- ініціювання розгляду в державних структурах України питань, пов'язаних з розвитком інституційних умов та інфраструктури ефективної експортної діяльності.

5. Варто передбачити створення адекватного правового середовища для формування на базі великого національного бізнесу потужних вітчизняних транснаціональних структур (вітчизняних ТНК), здатних витримувати глобальну конкуренцію в сучасних (по суті глобальних) галузях виробництва товарів і послуг, якими є, зокрема, електронна, електротехнічна, приладобудівна, авіакосмічна, фармацевтична, біотехнологічна галузі, сучасні сегменти хімічної та автомобільної промисловості. Це, зокрема, повинно було б передбачити прийняття пакета законів, що спрощують процедури експорту капіталу з метою вкладання в зарубіжні прибуткові активи, а також уточнення правил оподаткування з метою уникнення подвійного оподаткування в діяльності українських ТНК. У цьому контексті варто продумати умови можливої конверсії раніше вивезених з України активів у легально діючий за межами України капітал філій українських ТНК.

6. Важливим кроком могло би стати приєднання України до окремих ініціатив ЄС у галузі розвитку високотехнологічної та екологічно безпечної, енергоефективної інфраструктури, що дало б змогу відкрити доступ до відповідних фондів ЄС. У цьому контексті, зокрема, варто було б направити запити до Європейської комісії та до Російської Федерації щодо фінансування розробки та реалізації спільними зусиллями проекту модернізації української газотранспортної системи, маючи на увазі інтеграцію української ГТС до складу єдиної європейської газотранспортної системи в межах регіону «Широкої Європи».

7. З метою посилення позитивного впливу руху коштів за статтями «доходи» та «поточні трансферти» необхідним є проведення переговорів із ключовими зарубіжними країнами, де працевлаштовані українські громадяни, з метою підвищення рівня їх захисту та спрощення і здешевлення переказу в Україну зароблених за кордоном коштів. Крім того, варто було б впровадити пільгову ставку стосовно тієї частини прибутку від прямих іноземних інвестицій, яка реінвестується в Україні. Нарешті, значний внесок тут могли би зробити й заходи щодо перетворення закордонних авуарів українців на легальний закордонний капітал українських транснаціональних компаній, що дало б можливість значно збільшити надходження в Україну за статтею «доходи».

8. Враховуючи ту обставину, що нинішня криза платіжного балансу України найбільшою мірою пов'язана з фінансовим рахунком, слід зробити пріоритетним питання реструктуризації зовнішньої заборгованості українських компаній та банків з тим, щоб полегшити тягар обслуговування їх зовнішніх боргів і конвертувати короткострокові зобов'язання в довгострокові або у відповідні інвестиції в об'єкти реального сектору економіки України. Зокрема, тут можуть бути застосовані такі підходи:

- розстрочка виплат зовнішнього приватного боргу окремих найбільш проблемних комерційних банків або нефінансових корпорацій, чиє банкрутство може зумовити небажаний кумулятивний ефект в економіці, у державний борг – з відповідною передачею у власність або під контроль держави активів вказаних суб'єктів підприємницької діяльності;

- конверсія зовнішніх приватних боргів в активи позичальників, тобто трансформація боргового капіталу в прямі інвестиції (у міжнародній практиці це так званий «debt for equity swap»).

### **Література**

1. Сайт Кабінету Міністрів України. – Режим доступу до сайту: <http://www.kmu.gov.ua>.
2. Сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу до сайту: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

*Финагина О.В., Манн Р.В.*

## **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ИНФОРМАЦИИ**

В условиях стабилизации отечественной экономики и ее перехода в фазу новых, государственно стимулируемых рыночных отношений следует выявить и проанализировать возможности конкурентоспособности предприятий, отраслей и регионов страны в вопросах развития и использования информационных ресурсов. Что вызвано в первую очередь ростом мировых рынков информации, их доминированием в научно-техническом, управленческом и экономическом прогрессе.

Значимость информационной деятельности, активного использования национальных и мировых информационных ресурсов, современных систем информационной поддержки бизнеса настолько велика, что без этих составляющих невозможен прогресс в развитии для организационно-хозяйственных структур любого уровня. Но при этом следует констатировать, что в системе украинского менеджмента этим вопросам не уделяется значительного внимания. Это характерно для всех уровней менеджмента: государственного, регионального, предприятий.

Это связано с тем, что формирование информационного рынка Украины началось сравнительно недавно и по уровню развития он ощутимо уступает информационным рынкам экономически развитым странам мира.

В последние 10-20 лет влияние информационных технологий на развитие экономики и социальной сферы настолько велико, что в системе научных знаний сформировался целый комплекс дисциплин изучающих специфику данного вопроса – информационные системы в менеджменте, информатика, теория информационного общества и информационной экономики. В рамках перечисленных дисциплин информацию и информационные технологии рассматривают с позиции товарности, характеристик технических и технологических систем, ре-

сурсной базы, инструментария менеджмента, процессов безопасности, феномена социальных и культурных отношений.

Стремительные темпы развития информационного рынка требуют особого внимания со стороны научных кругов и системы государственного и регионального управления. Бесконтрольные негативные процессы развития информационной деятельности могут наносить ущерб как экономике, так и социальной сфере. Масштабы манипулирования информацией в Украине не оцениваются, не подлежат детальному анализу и обработке, а соответственно формируют искаженные стандарты национальной информационной культуры.

Исследуя, информационный рынок с точки зрения научных методов и теоретико-методологических подходов, следует определить, что это:

- система социальных, экономических, научно-технических и культурно-этических отношений в процессе воспроизводства общественного продукта;
- национальный и региональный стратегический нематериальный ресурс,
- стратегическая и тактическая производительная сила общества;
- фактор производства,
- общественное богатство,
- место реализации нематериальных объектов, имеющих все характеристик товарности и активно формирующих современную сферу денежных отношений;
- система информационно-хозяйственных коммуникаций;
- среда формирования социальных, культурных и этно-национальных связей.

Те хозяйствующие субъекты, регионы, страны, которые все больше получают преимуществ в развитии своих информационных ресурсов, обеспечивают себе определенный, во многом перспективный потенциал информационного рынка, что приводит к реформированию в экономических, научно-технических, социальных отношениях. В данной тенденции прослеживается четкая закономерность - преобразования информации в стратегический и тактический национальный ресурс. Эта закономерность имеет также свои определенные положительные воздействия на стимулирование развития экономики и социокультурной сфер. Что проявляется в цепочке взаимосвязанных общественных процессов: росте эффективности использования всех видов ресурсов; росте производительности труда; формировании предпосылок ускорения научно-технического и социального прогресса; возникновении и адаптации новых институтов общественных отношений; развитии новых форм менеджмента и др. А в целом данная закономерность обеспечивает рост доходов населения и процветание национальных экономик.

Превращение информации в национальный стратегический и тактический ресурс, а информационного рынка в основной объект хозяйственных отношений способствует трансформированию рыночной среды в источник развития, а также формирует группу предпосылок эффективного функционирования экономики. Аксиоматично звучит тезис о тесной связи - развития информационной деятельности - экономического роста – научно-технического прогресса.

Становление и активное развитие информационного рынка в ведущих

странах мира обусловлено рядом причин, носящих объективный характер и по мнению ведущих специалистов по вопросам информационной деятельности имеющих определенную долгосрочную тенденцию. Это обосновано и подтверждено результатами анализа стремительных изменений в процессах движения капиталов, их активном переливе из материальных отраслей производства в сферу услуг и производство информационных продуктов и технологий. Как результат - наблюдается изменение в структуре мировой экономики.

В мировой практике экономического регулирования данные процессы на остаются без внимания. Так информационная деятельность становится объектом и субъектом государственной и региональной политики. Это вызвано как положительными так и отрицательными последствиями информационного прогресса.

Анализируя и систематизируя положительные эффекты активизации информационной деятельности и роста масштабов информационного рынка можно выделить такие устойчивые тенденции: прозрачность большинства информационных процессов; ускорение процессов обработки и передачи информации; возможность быстрого принятия управленческих решений; получение синергетического эффекта в ведении бизнес-деятельности при активном использовании медиатехнологий; формирование международных стандартов информационной культуры и др.

Определяя отрицательные эффекты и негативные проявления следует обратить внимание на: неограниченные возможности использования информации в антисоциальной направленности (экономического, политического, культурного, диверсионного характера); тезарирование информации или ее необъективная оценка; неконтролируемость процессов демпинга; отток информации с грифом «коммерческая тайна»; недобросовестная конкуренция (снятие информации с электронных носителей; проникновение в базы данных; взломы кодов доступа к стратегической информации; копирование программ, чертежей, экспериментальных и товарных образцов; прослушивание телефонов; подкуп и шантаж работников и т.д.)

Так в результате негативных действий в Европе и США происходит потеря до 20% конфиденциальной информации, которая приводит к разорению фирм в течении одного месяца [1, с.321].

Перечисленные тенденции развития и разнообразные проявления во многом характерны и для нашей страны. И положительные и отрицательные проявления на информационном рынке Украине являются во многом процессами роста и требуют особого изучения и достаточно внимательного исследования. Тем более что данные проявления не будут носить чисто национальную окраску, это проблемы присущие всем странам и всем регионам мира. Но отрицательные тенденции требуют особого внимания и предполагают определенное воздействие со стороны государственных регулирующих и контролирующих институтов.

Исследование ряда особенностей и проблем развития информационного рынка позволяет сделать ряд ключевых выводов.

Первое, в Украине сформировано единое информационное пространство, что является необходимым условием эффективного управления хозяйственной деятельностью и активным позиционированием отечественных рынков в мировом экономическом пространстве.

Второе, процессы развития информационного рынка идут хаотично, регионы Украины имеют различные потенциалы информационных ресурсов, что уже сегодня предопределяет их будущую модель функционирования. Но данные аспекты развития информационного рынка не изучаются и не получают адекватной оценки на уровне научных и коммерческих исследований. А в результате национальный информационный рынок формируется в условиях асимметрии информации.

### *Література*

1. Економічна безпека підприємств, організацій та установ: Навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.]/[В.Л.Ортинський, І.С.Керницька, З.Б.Живко та ін.]; - К.: Правова єдність, 2009. - 544с.

*Чорна В.О.*

## **МІГРАЦІЙНА АКТИВНІСТЬ УКРАЇНСЬКИХ ГРОМАДЯН**

Величезний вплив на економічні, соціальні процеси, стрімке зростання обсягів міграції в Україну обумовлює важливість дослідження міграційних процесів. В останні роки актуальним стає вивчення проблем міграції в наукових дослідженнях демографів, соціологів, психологів, культурологів, етнографів, економістів, юристів, політологів, а також фахівців в інших галузях науки: С. Рязанцева, О. Леонтенко, М. Долішнього, О. Малиновської, В. Новіка, Ю. Олєфіра, С. Пирожкова, О. Позняка, М. Романюка, О. Хомра. Українськими вченими вже накопичений досвід, що дозволяє охарактеризувати основні риси, масштаби і важливість міграційних процесів, але з кожним роком актуальність даної проблеми зростає, що викликано, передусім, негативними наслідками від міграції [6, с.6].

Метою роботи є аналіз поточної міграційної ситуації в країні: сутність і наслідки міграції, причини міграційної активності громадян України.

Масштаби та напрямки міграції трудових ресурсів свідчать про стабільність або, навпаки, нестабільності суспільного розвитку країни, про рівень життя населення, розвитку економіки. Основним чинником, що обумовлює значні масштаби трудової міграції українців за кордон, є економічна ситуація в країні. Навіть зростання темпів економічного розвитку і рівня життя населення в Україні в останні роки не мають суттєвого впливу на зниження міграційної активності українських громадян. Саме через економічної нестабільності, незабезпеченість робочими місцями, відсутність умов застосування своїх інтелектуальних, творчих здібностей, маленькою реальною заробітною плати та постійної напруженої політичної та економічної ситуації в країні щороку виїжджає понад 900



тис. чол.[3, с.96 ].

Офіційні статистичні дані свідчать, про те, що в період з 2003 по 2006 рр.. ситуація в міграційній сфері була практично незмінною. У 2006 р. міграційна активність громадян збільшилася більш ніж в 2 рази, а в 2007 р. в порівнянні з попереднім роком показники вибуття та прибуття значно знизилися. І вже в 2008 році, показники знову придбали тенденцію збільшення так і триває до 2011 року[3, с.98]. Якщо громадянин України не володіє достатнім обсягом капіталу або високим рівнем розумових і фізичних здібностей, знайти гідне, добре оплачуване робоче місце досить важко, особливо в умовах економічної нестабільності. В умовах зростаючих вимог до найманого працівника, та частина населення, яка здобула вищу освіту і ефективно застосовує свої знання у практичній діяльності, значно підвищує свою ціну на ринку праці. І тоді у цих людей стоїть вибір: працювати за фахом в Україні чи, наприклад, у Західній Європі, де заробітна плата буде в кілька разів вище. Існують не тільки економічні причини міграційних процесів, а також причини гуманітарного, культурного, екологічного, психологічного, правового порядку, які будуть посилюватися в міру вирівнювання рівнів соціально-економічного розвитку країн.

Специфічним ознакою трудової міграції сьогодні є те, що вона починає набувати характер «незворотності». Якщо в 90-х роках ХХ ст. більшість громадян України, які виїжджають за кордон на заробітки, сприймали це як тимчасове явище і сподівалися, що як тільки економічна ситуація в країні покращиться, вони повернуться, то тепер значна частина тих, хто виїхав тоді на роботу, не поспішає повертатися.

Загрозливою тенденцією розвитку сучасної трудової міграції є той факт, що батьки, які виїхали і працюють за кордоном уже досить тривалий час, починають залучати в такі поїздки дітей. За експертними даними МЗС України, на заробітках за кордоном нелегально перебуває понад 2,3 млн. громадян України. Проте вважається, що дана цифра значно занижена. За різними оцінками, чисельність емігрантів коливається від 2 до 7 млн. чол. Такі масштаби міграції українських громадян зумовлюють великі втрати робочої сили, які можуть мати в майбутньому серйозні негативні наслідки для економічного розвитку України [4, с.89]. Зовнішня трудова міграція має не тільки негативні, але і позитивні наслідки. Трудова міграція є чинником, що знижує тиск безробіття на внутрішній ринок праці, отже, зменшує рівень соціального напруження в суспільстві. Для громадян України, які мають високий рівень кваліфікації, можливість працевлаштування за кордоном, часто є шансом забезпечити більш широкі можливості професійної самореалізації та отримати більш високий рівень матеріального достатку. Також позитивним наслідком трудової міграції є те, що певна частина українців змогла заробити собі початковий капітал за кордоном і почати власний бізнес в Україні. Згідно з прогнозом Олексія Позняка, завідділом міграційних досліджень Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, вже через 10-15 років Україна зіткнеться з гострим браком робочої сили (адже населення України скорочується в основному за рахунок зменшення кількості дітей) і буде змушена залучати мігрантів. Це цілком зрозуміло, - говорить

Позняк. - По-перше, місця в Росії достатньо: за європейськими мірками її територія освоєна нерівномірно. Зацікавленість же саме в українських мігрантів пояснюється порівняно невеликими відмінностями у менталітеті і мовою. Отже, враховуючи назріваючі проблеми в Україні, можна говорити про те, що ми вступаємо в боротьбу за населення [6, с.105].

Таким чином, міграція української робочої сили має великий вплив як на розвиток економіки країни зокрема, так і на світові процеси загалом. Передумовами цього процесу є соціальні, економічні, політичні чинники. Міграція населення має як позитивні, так і негативні наслідки. Але, незважаючи на великі інвестиції мігрантів в економіку України, позитивне сальдо міграції, міграційний рух носить негативний характер. Для підвищення рівня контролю над міграційними процесами формування державної міграційної політики має будуватися на принципах комплексності та системності, протидії нелегальній міграції; забезпеченні соціального захисту тимчасових мігрантів; формуванні ефективного механізму регулювання міграційних процесів. Держава зобов'язана зацікавити населення у проживанні на території України - підвищити рівень життя, збільшити кількість нових робочих місць, стабілізувати економіку, налагодити політичну ситуацію в країні.

### **Література**

1. Василенко П. Як живуть українці за кордоном? / П.Василенко // Профспілкові вісті. – 2009. – №17. – С.29-31.
2. Гаврилечко Ю. Трудові мігранти в Україні: виклик часу чи екзотика? / Ю.Гаврилечко // Праця і Закон. – 2009. – №3. – С.14-16.
3. Гайдуцький А.П. Масштаби доходів українських трудових мігрантів / А.П. Гайдуцький // Економіка та держава. – 2009. – №2. – С.96-99.
4. Гайдуцький А.П. Характерні риси української трудової міграції за кордон / А.П. Гайдуцький // Економіка та держава. – 2010. – №9. – С.88-92.
5. Зовнішня трудова міграція в Україні як демографічна проблема // режим доступу [<http://dialogs.org.ua/ua/project.>]
6. Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М. Лібанової, О.В. Позняка / – К.: РВПС України, 2002. – 206 с.
7. Лапшина І. А. Особливості міжнародної міграції робочої сили в умовах формування економіки України / І. А.Лапшина // Формування ринкової економіки в Україні. - 2010.- С. 41-48.

## ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

1. *Алексеевко Олена Володимирівна* - Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля, студентка
2. *Андрусів Сергій Васильович* - ВАТ «Івано-Франківськцемент», начальник контрольно-ревізійної служби
3. *Андрусів Уляна Ярославівна* - Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, кафедра управління управління галузевим і регіональним економічним розвитком, асистент
4. *Анікеєва Ганна Миколаївна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. ЕПР-08
5. *Атаєва Елена Алимовна* - доцент кафедри економіки підприємств і менеджмента УНППІ УІПА, канд. екон. наук, г. Артемовск
6. *Бабенко Марина Олегівна* - асистент кафедри "Інженерної механіки", Красноармійський Індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ
7. *Баранцева Світлана Михайлівна* - кандидат економічних наук, доцент, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, доцент кафедри "Прикладної економіки"
8. *Берковська Тетяна Юрївна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний університет», Красноармійськ, студентка групи ЕПР- 10м
9. *Берьозкіна Анна Юрївна* - Національний гірничий університет, м. Дніпропетровськ, аспірантка кафедри «Менеджменту виробничої сфери»
10. *Білега Олена Вікторівна* - аспірант, Одеська державна академія будівництва та архітектури, м. Одеса, асистент кафедри менеджменту і управління проектами
11. *Білоножко Марина Михайлівна* - Харківський національний технічний університет будівництва та архітектури, студентка групи рЕП-41
12. *Блохіна Інна Сергіївна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МОА - 11м

13. *Боднар Аліна Валеріївна* – асистент кафедри „Інформаційні системи в економіці”, Автомобільно-Дорожній Інститут Державного Вищого Навчального Закладу Донецький Національний Технічний Університет, м. Горлівка
14. *Боднар Тетяна Володимирівна* - студент гр. МО-08а факультету „Економіка і управління”, Автомобільно-Дорожній Інститут Державного Вищого Навчального Закладу Донецький Національний Технічний Університет, м. Горлівка
15. *Болотіна Ганна Олегівна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. МОА-11м
16. *Бужинська Євгенія Дмитрівна* - Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, студентка гр. ОА-08
17. *Бурова Ольга Миколаївна* – викладач, Миколаївський національний університет імені В.О.Сухомлинського, м. Миколаїв, викладач кафедри «Обліку та економічного аналізу»
18. *Василенко Анатолій Іванович* - Красноармійський індустріальний інститут ДВНЗ «ДонНТУ», старший викладач кафедри СГП КІІ ДонНТУ
19. *Васютик Наталія Миронівна* – Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів, магістрант кафедри менеджменту
20. *Ведерніков Михайло Данилович* - доктор економічних наук, професор, академік Академії економічних наук України, академік Академії праці та зайнятості Російської Федерації. Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, завідувач кафедри Управління персоналом і економіка праці
21. *Великочий Володимир Степанович* – доктор історичних наук, професор, завідувач кафедри туризмознавства і туристичних спеціалізацій, Інституту туризму Прикарпатського національного університету, директор, м. Івано-Франківськ
22. *Вискребець Ольга Валентинівна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. ЕПР-11м
23. *Вірич Світлана Олександрівна* – кандидат технічних наук, зав. кафедри "Інженерної механіки", Красноармійський Індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ

24. *Вітер Тетяна Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. ЕПР-09
25. *Власов Віталій Олександрович* – аспірант Донецького державного університету управління
26. *Власова Наталія Олексіївна* - Харківській державний університет харчування та торгівлі, завідувач кафедри економіки підприємств харчування та торгівлі, кандидат економічних наук
27. *Водолаженко Оксана* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. ЕПР-10
28. *Волкова Кристина Ігорівна* -Донецький Національний Технічний Університет, м. Донецьк, студентка гр. БМ-08
29. *Вороніна Алевтина Вікторівна* – кандидат економічних наук, доцент, Дніпродзержинський державний технічний університет, м. Дніпродзержинськ, доцент кафедри «Менеджмент організацій і адміністрування»
30. *Гамуга Олена Борисівна* - Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського, м. Миколаїв, студентка гр.Е-219
31. *Ганза Артем Іванович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу "Донецький національний технічний університет", Красноармійськ, старший викладач кафедри "Електромеханіки і автоматики"
32. *Герусова Ольга Юріївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», студентка групи гр.МО-10
33. *Гетьманський Володимир Олександрович* – аспірант інституту Економіки та Фінансів, Львівська Комерційна Академія, Львів
34. *Глушак Ольга Володимирівна* - Красноармійський Індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр.ЕМС – 11с
35. *Гого Владимир Бейлович*- Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, доктор технічних наук, завідувач кафедри "Природничих наук"
36. *Головко Оксана Юріївна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький

- національних технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. ЕПР-11с
37. *Головчанська Катерина Олексіївна* – Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган - Барановського, м. Донецьк, студентка гр. ЕП – 07 – МА
38. *Гончаренко Яна Сергіївна* – Первомайський політехнічний інститут Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова, м. Первомайськ, студентка гр. 55-УЕП
39. *Горбовська Аліна* - Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, студентка гр. ОА-08
40. *Горошкова Лідія Анатоліївна* – кандидат фізико-математичних наук, докторант кафедри економіки та управління підприємством Дніпропетровського національного університету
41. *Горячева Тетяна Володимирівна* – старший викладач кафедри "Інженерної механіки", Красноармійський Індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ
42. *Григораши Оксана Володимирівна* – Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, асистент кафедри «Економіка підприємства»
43. *Гринів Любов Володимирівна* – кандидат економічних наук, доцент, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, м. Івано-Франківськ, доцент кафедри менеджменту та маркетингу;
44. *Грушевський Роман Євгенійович* – Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, ДВНЗ, м. Івано-Франківськ, викладач кафедри економічної кібернетики
45. *Грязнов Ігор Олександрович* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ЕПР-09
46. *Губарев Вячеслав Володимирович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу „Донецький національний технічний університет”, кафедра «Економіка і менеджмент», кандидат економічних наук, доцент
47. *Губіна Світлана Володимирівна* – Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків, студентка гр. ЕП-51

48. *Гуменюк Андрій Ігорович* - аспірант Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України
49. *Давидюк Ірина Валеріївна* – Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, аспірант
50. *Данильчук Оксана Миколаївна* – старший викладач, кафедри «Природничі науки» Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ
51. *Данильчук Світлана Миколаївна* – відмінник освіти України, вчитель початкових класів, с.м. т. Вендичани школа-гімназія I-III ст., Могилів-Подільський р-н, Вінницька область
52. *Дзюбенко Надія Олександрівна* – Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів, магістрант кафедри менеджменту
53. *Дика Катерина Юріївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу "Донецький національний технічний університет", м. Красноармійськ, студент
54. *Дмитрієва Наталія Сергіївна* – Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, студентка гр.УПЕПмб-07-1, магістр
55. *Донець Любов Іванівна* - кандидат економічних наук, доцент, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, професор кафедри прикладної економіки
56. *Донець Любов Іванівна* - кандидат економічних наук, доцент, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, професор кафедри прикладної економіки
57. *Доценко Юрій Миколайович* - Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, студент гр. ЕП-07-Г
58. *Драч Олександр Іванович* – Хмельницький національний університет, здобувач
59. *Дутчак Олена Іванівна* – кандидат історичних наук, викладач кафедри туризму і краєзнавства Інституту туризму Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника
60. *Дяченко Наталія Іванівна* – кандидат історичних наук, доцент, Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу „Донецький

- національний технічний університет”, завідувач кафедри „Соціально-гуманітарної підготовки”
61. *Жидок Вікторія Вікторівна* – методист відділу методичної роботи, акредитації та ліцензування Чернігівського державного технологічного університету, м. Чернігів, здобувач
62. *Загорулько Валентин Миронович* – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедрою маркетингу та ресурсозабезпечення, Національний авіаційний університет, м. Київ
63. *Загуменна Юлія Євгенівна* - Харківський національний університет будівництва та архітектури, студентка гр. рЕП-41
64. *Задорожний Дмитро Богданович* – Львівський національний університет імені Івана Франка, економічний факультет, кафедра менеджменту, студент
65. *Зайкіна Валентина Володимирівна* - м. Хмельницький, доцент кафедри математики, статистики та інформаційних технологій
66. *Звір Віра Володимирівна* - Львівський національний університет імені Івана Франка, економічний факультет, кафедра менеджменту, студентка
67. *Зелена Марія Іванівна* – здобувач, Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, викладач кафедри «Управління персоналом і економіки праці»
68. *Зибарева Оксана Василівна* – кандидат економічних наук, доцент, Інститут регіональних досліджень НАН України, м. Львів, докторант
69. *Зубарев Сергій Володимирович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент гр. ЕПР-09
70. *Зубенко Юрій Данилович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу „Донецький національний технічний університет”, старший викладач кафедри «Економіка і менеджмент», кандидат економічних наук, доцент
71. *Іваненко Лілія Вікторівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, старший викладач кафедри «Економіка і менеджмент»
72. *Іляш Ольга Ігорівна* - Львівська комерційна академія, кандидат економічних наук, доцент, м. Львів, доцент кафедри «Економіки підприємства»



73. *Йорданова Галина Валеріївна* – Донецький національний технічний університет, кафедра фінансів, м. Донецьк, студентка групи ЕФ10-м
74. *Ісаєнков Олександр Олександрович* – Красноармійський індустріальний інститут ДВНЗ «ДонНТУ», директор Центру підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, старший викладач кафедри геотехнологій і охорони праці
75. *Іщенко Денис Вікторович* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ЕПР-08
76. *Каїра Людмила Григоріївна* – кандидат технічних наук, доцент, Дніпродзержинський державний технічний університет, м. Дніпродзержинськ, доцент кафедри «Економіки та організації виробництва»
77. *Калініченко Валерій Вікторович* – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, старший викладач кафедри ЕМА.
78. *Кальченко Ольга Миколаївна* - Чернігівський державний технологічний університет, м. Чернігів, ст. викладач кафедри фінансів
79. *Карімов Геннадій Іванович* - кандидат економічних наук, доцент, Дніпродзержинський державний технічний університет
80. *Кирієнко Дар'я Миколаївна* – Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, студентка гр. ЕП-07-МА
81. *Кіщак Іван Теодорович* - Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського, доктор економічних наук, доцент, декан факультету
82. *Ковалев Валерій Николаевич* – зав. кафедрой економіки підприємств і менеджмента Учебно-научного професійно-педагогічного інститута (УНППІ) Української інженерно-педагогічної академії (УІПА), доктор економічних наук, професор
83. *Коваленко Ольга Василівна* – кандидат економічних наук, доцент кафедри маркетингу та ресурсозабезпечення, Національний авіаційний університет, м. Київ
84. *Коваленко Сергій Іванович* - Ізмаїльський державний гуманітарний університет, зав. кафедрою економіки підприємства, кандидат економічних наук, доцент

85. *Ковальова Ірина Вікторівна* – старший викладач кафедри «Економіки підприємства» Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк
86. *Колос Ксенія Вікторівна* - Дніпродзержинський державний технічний університет, м. Дніпродзержинськ, студентка гр. МіА-11-1дм
87. *Колчкова Ольга В'ячеславівна* - Харківській державний університет харчування та торгівлі, старший викладач кафедри економіки підприємств харчування та торгівлі
88. *Комар Юлія Анатоліївна* - Харківська національна академія міського господарства, аспірантка 1 року навчання за спеціальністю 08.00.05. – Розвиток продуктивних сил та регіональна економіка
89. *Коніщева Наталія Йосипівна* – доктор економічних наук, професор, провідний науковий співробітник Інституту економіки промисловості Національної академії наук України (м. Донецьк); академік Академії економічних наук України, Української екологічної Академії наук та Міжнародної Академії інформатизації
90. *Коновалова Анастасія Олександрівна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. ЕПР-11м
91. *Корнева Наталя Олександрівна* – Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського, кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри фінансів та кредиту
92. *Коробський Руслан Владиславович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, старший викладач кафедри «Економіка і менеджмент»
93. *Короткіна Людмила Анатоліївна* – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. МОА – 11 С
94. *Костирева Анастасія Андріївна* - Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, студентка гр. ОА-10-А
95. *Кострійчук Карина Віталіївна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального

- закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. ЕПР-10
96. *Кравець Анна Андріївна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи МО-09
97. *Кривоберець Борис Іванович* – професор, Донецький національно-технічний університет м. Донецьк, професор кафедри "Фінанси і банківська справа",
98. *Кушнір Таміла Борисівна* – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємств харчування та торгівлі Харківський державний університет харчування та торгівлі, м. Харків
99. *Лазарева Олена Володимирівна* – кандидат економічних наук, доцент, Інститут державного управління Чорноморського державного університету імені Петра Могили, м. Миколаїв, доцент кафедри державної політики та менеджменту
100. *Лаппо Ірина Миколаївна* – асистент кафедри "Інженерної механіки", Красноармійський Індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ
101. *Ласкіна Наталія Іванівна* – Вінницький торговельно-економічний інститут Державного вищого навчального закладу «Київський національний торгово-економічний університет», м. Вінниця, студентка гр. ДФК-32
102. *Левик Людмила Іванівна* - Дніпродзержинський державний технічний університет, магістрант
103. *Левченко Роман Вітальйович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. МОА-11с
104. *Лизунова Олена Миколаївна* – кандидат економічних наук, старший викладач кафедри «Економіка і менеджмент», Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет»
105. *Лисенко Віктор Анатолійович* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», асистент кафедри електромеханіки і автоматики
106. *Лисенко Світлана Миколаївна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет»,

- завідувач кафедри «Економіки і менеджменту», кандидат економічних наук, доцент
107. *Лисенко Тетяна Юрїївна* - Донецький національно-технічний університет м. Донецьк, студентка гр. ЕФ-10м
  108. *Лихацька Оксана Володимирівна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. МОА-11с
  109. *Ловчикова Дар'я Юрїївна* - Запорізький національний університет, м. Запоріжжя, студент факультету менеджменту гр. 3618-2-2
  110. *Лопашов Євген Миколайович* - - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент гр. ЕМ-09
  111. *Ляшок Наталія Юрїївна* – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, старший викладач кафедри «Економіки і Менеджменту»
  112. *Ляшок Олександр Ярославович* – Димитровський міський ліцей, м. Димитров, учень 11-го фізико-математичного класу
  113. *Ляшок Ярослав Олександрович* – директор Красноармійського індустріального інституту ДВНЗ «ДонНТУ», завідувач кафедри «Геотехнологій і охорони праці», кандидат технічних наук, доцент
  114. *Манеров Генадій Миколайович* – кандидат економічних наук, доцент, Донецький національний технічний університет, м. Донецьк, доцент кафедри «Фінанси і банківська справа»
  115. *Манн Руслан Владимирович* – кандидат економічних наук, доцент, Донецький інститут залізничного транспорту Української державної академії залізничного транспорту
  116. *Маринчук Северин Георгійович* – Національна Металургійна академія України, м. Дніпропетровськ, здобувач
  117. *Марцева Людмила Андрїївна* - кандидат педагогічних наук, Вінницький технічний коледж, м. Вінниця, викладач
  118. *Матвиенко Елена Дмитриевна* – Донецький національний університет, аспірант
  119. *Матвійчук Вікторія Іванівна* – Донецький Національний технічний університет, м. Донецьк, доцент кафедри «Фінансів та банківської справи»
  120. *Менчаков Вячеслав Олександрович* - Красноармійський Індустріальний інститут Державного вищого навчального

- закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент гр. ОПГ – 08
121. *Моїсеєва Юлія Юрївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, асистент кафедри Економіки і менеджменту
122. *Моїсеєнко Лариса Миколаївна* – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, доцент кафедри Соціально-гуманітарної підготовки, кандидат історичних наук
123. *Мороз Інна Вікторівна* - Київський славістичний університет, кандидат педагогічних наук, доцент, м. Київ
124. *Морозова Аліна Анатоліївна* – Донецький національний технічний університет, студентка
125. *Москвінова Валентина Володимирівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. ЕПР-10
126. *Мурашко Ірина Сергіївна* - викладач Придунайської філії МАУП, місто Ізмаїл
127. *Нагуляк Марія Юрївна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. ЕПР-10
128. *Нагуляк Марія Юрївна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. ЕПР-10
129. *Немцев Едуард Миколайович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу "Донецький національний технічний університет", м. Красноармійськ, старший викладач кафедри "Електромеханіки і автоматики"
130. *Немцева Наталія Сергіївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу "Донецький національний технічний університет", м. Красноармійськ, асистент кафедри соціально-гуманітарної підготовки
131. *Ніколаєнко Сергій Сергійович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент гр. ЕПР-09

132. *Новицька Оксана Вікторівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», студентка групи ЕПР-10м
133. *Олійник Наталія Ігорівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. ЕПР-08
134. *Олійник Олександр Миколайович* - кандидат філософських наук, Запорізький національний університет, м. Запоріжжя, доцент кафедри теорії та практики менеджменту
135. *Омельченко Ольга Євгенівна* - Київський славістичний університет, кандидат економічних наук, доцент, м. Київ.
136. *Онищенко Катерина Олександрівна* - Харківський національний університет будівництва та архітектури, студентка гр. рЕП-41
137. *Оніщенко Лариса Володимирівна* - кандидат економічних наук, доцент, Дніпродзержинський державний технічний університет
138. *Опанасюк Юлія Анатоліївна* - Сумський державний університет, асистент кафедри управління
139. *Павлова Валентина Андріївна* - доктор економічних наук, професор, Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпропетровськ, проректор з науково-педагогічної роботи та організації навчально-виховного процесу
140. *Павловская Виктория Анатольевна* - аспірант, Донецький університет економіки і права
141. *Пасерба Мирослава Ігорівна* – Львівська комерційна академія, м. Львів, аспірант
142. *Пашкевич Марина Сергіївна* – кандидат економічних наук, Національний гірничий університет, м. Дніпропетровськ, доцент кафедри «Економіки підприємства»
143. *Передерко Віталій Петрович* – кандидат історичних наук, Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, м. Івано-Франківськ, доцент кафедри туризму
144. *Перечосова Ганна Валеріївна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. МО-09
145. *Перечосова Ганна Валеріївна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. МО-09

146. *Петрикiна Олена Володимирiвна* – Донецький Національний технічний університет, м. Донецьк, студентка гр. ЕФ-10 зм
147. *Пещті Аліна Петрівна* – Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, студентка гр. УПЕПмб-07-1
148. *Плакида Світлана Іванівна* - Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, студентка гр. ЕП-07 МБ
149. *Погромська Ірина Василівна* – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. МОА – 11 М
150. *Погромська Оксана Василівна* – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. МОА – 11 С
151. *Поліщук Наталя Олександрівна* – асистент кафедри „Економіки і менеджменту”, Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу ”Донецький національний технічний університет”
152. *Попов Александр Александрович* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент гр. ГС-10А(1)
153. *Попов Юрій Вікторович* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», Красноармійськ, студент гр. ЕПР-10
154. *Присяжнюк Ольга Володимирівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», Красноармійськ, студентка групи МО-09
155. *Приходченко Тетяна Анатоліївна* - ПІНЗ «Донецький інститут соціальної освіти», кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри економіки та географії ДІСО
156. *Пророчук Надежда Юрьевна* - Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, студентка гр. ОА-08
157. *Рак Юлія Ігорівна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПР-08

158. *Рибалко Наталія Володимирівна* - Запорізький національний університет, слухач магістратури, група 8.34211-1
159. *Ривак Наталія Орестівна* - аспірант кафедри фінансів, грошового обігу і кредиту, Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів
160. *Рижой Ольга Сергіївна* – Красноармійський навчально виховний комплекс, місто Красноармійськ, учениця 11-А класу
161. *Родіна Юлія Володимирівна* - Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Івановича Туган-Барановського, м. Донецьк, студентка групи ОА-08
162. *Ролдугіна Юлія Віталіївна* – Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, студентка гр. ФІН-08
163. *Романенко Надія Григорівна* - Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, старший викладач кафедри прикладної економіки
164. *Романій Світлана Миколаївна* – асистент кафедри ГіОП, Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ
165. *Ромашко Олександра Михайлівна* - Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, асистент кафедри фінансів, м. Івано-Франківськ
166. *Рубан Тетяна Євгенівна* – кандидат економічних наук, доцент. Донецький національний технічний університет, м. Донецьк, доцент кафедри «Фінанси і банківська справа»
167. *Рустамова Гунель Матлаб Кызы* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», студентка групи МП-08-Б
168. *Рябов Сергій Анатолійович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент гр. ЕПР-11м,
169. *Рязузов Миколай Андрійович* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», Красноармійськ, студент гр. ЕПР-10
170. *Ряднова Інна Володимирівна* – Первомайський політехнічний інститут Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова, м. Первомайськ, студентка гр. 55-УЕП



171. *Рязанцева Анастасія Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», студентка групи ГС-10Б
172. *Сабегатулін Рінат Рінатович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи ІМ-10
173. *Савченко Ольга Ростиславівна* - кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту РДГУ, м. Рівне
174. *Самофалова Тетяна Володимирівна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу ДонНТУ, старший викладач кафедри соціально-гуманітарної підготовки
175. *Свічкарь Тетяна Сергіївна* - Красноармійський Індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр.ЕМС – 11с
176. *Сєбко Христина Сергіївна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. ЕПР-10м
177. *Сенишин Оксана Степанівна* – кандидат економічних наук, доцент, Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів, доцент кафедри менеджменту
178. *Сергєєва Юлія Іванівна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. МО-09
179. *Сергієнко Людмила Григорівна* - Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», декан ФТІОВ, кандидат педагогічних наук, доцент, м. Красноармійськ
180. *Сердюк Інна Володимирівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», студентка групи МО-09
181. *Сидоров Артем Андрійович* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», Красноармійськ, студент гр. ЕПР-10

182. *Сиром'ятникова Аліна Геннадіївна* - Харківський національний технічний університет будівництва та архітектури, студентка групи рЕП-41
183. *Скалозуб Олена Миколаївна* – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, асистент кафедри "Соціально-гуманітарної підготовки"
184. *Скалозуб Олена Миколаївна* – Красноармійський індустріальний інститут державного вищого навчального закладу ДонНТУ, асистент кафедри соціально-гуманітарної підготовки
185. *Скидоненко Н.В.* - Національний авіаційний університет, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, м. Київ
186. *Скидоненко Н.В.* - Національний авіаційний університет, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, м. Київ
187. *Скорик Анна Тарасівна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка групи ЕПР-09
188. *Скорик Анна Тарасівна* — Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет» м. Красноармійськ, студентка гр. ЕПР-09
189. *Скрипка В'ячеслав Михайлович* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу „Донецький національний технічний університет”, м. Красноармійськ, старший викладач кафедри „Економіки і менеджменту”
190. *Смачило Валентина Володимирівна* – кандидат економічних наук, доцент Харківського національного університету будівництва та архітектури, м. Харків, доцент кафедри економіки
191. *Смірнов Віктор Вікторович* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, асистент кафедри «ЕiМ»
192. *Смірнов Павло Костянтинівич* – Дніпродзержинський державний технічний університет, м. Дніпродзержинськ, студент гр. МЕО-08
193. *Смірнова Віталіна Олександрівна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального

- закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. МО-10
194. *Соколенко Сергій Ігорович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний університет», м. Красноармійськ, студент гр. МО-10
195. *Сорокіна Лариса Вікторівна* - кандидат економічних наук, доцент, Донецький Національний Технічний Університет, м. Донецьк, доцент кафедри "Фінанси та банківська справа"
196. *Стельмах Анастасія Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. МО - 10
197. *Суворов Юрій Олександрович* – Міжрегіональна Академія Управління Персоналом, викладач, докторант
198. *Супоніна Анжеліка Олегівна* - Донецький національний технічний університет, м. Донецьк, студентка гр. ЕКІ-08
199. *Сухоруков Артем Михайлович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент групи МОА – 11м
200. *Табачкова Наталя Анатоліївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу „Донецький національний технічний університет”, старший викладач кафедри «Економіка і менеджмент», кандидат економічних наук, доцент
201. *Татарикова Діана Анатоліївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. МП-08 Б
202. *Тимофеев Володимир Олександрович* – доктор технічних наук, професор, Харківський національний університет радіоелектроніки, зав. каф. Економічної кібернетики
203. *Томашик Ліліана Степанівна* – кандидат економічних наук, доцент, Львівська комерційна академія, м. Львів, доцент кафедри економічної теорії
204. *Тюренкова Катерина Юріївна* – Донецький національний технічний університет, м. Донецьк, студентка гр. ЕФзм-10
205. *Федорець Альона Віталіївна* - Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, студентка гр. ОА-10-А
206. *Финагіна Олеся Валентиновна* – доктор економічних наук, професор, завідує кафедрою менеджмента

- Донецького інститута залізничного транспорту  
Української державної академії залізничного  
транспорту
207. *Фролова Лариса Володимирівна* - доктор економічних наук, професор, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган - Барановського, м. Донецьк, директор інституту економіки та управління
208. *Харковець Юрій Петрович* - Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів, магістрант кафедри менеджменту
209. *Хацько Дар'я Сергіївна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», студентка групи МО-11
210. *Хижнякова Надія Олександрівна* - кандидат економічних наук, доцент, Рівненський державний гуманітарний університет, м. Рівне, доцент кафедри менеджменту
211. *Ходова Ганна Олександрівна*, студентка гр. Фін-08-Д(4 курс) спеціалізація «Фінанси» Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського
212. *Холодок Євген Іванович* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний університет», м. Красноармійськ, студент гр. МО-10
213. *Хомин Ірина Петрівна* - Львівський національний університет імені Івана Франка, економічний факультет, кафедра менеджменту, студентка
214. *Худяк Ольга Олексіївна* - Донецький національний технічний університет, м. Донецьк, студентка гр. ЕФ - 10м
215. *Цветнова Оксана Володимирівна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», асистент кафедри «Економіка і менеджмент»
216. *Цибульська Елеонора Іванівна* - кандидат економічних наук, доцент, Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»,
217. *Циганок Сергій Іванович* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний університет», м. Красноармійськ, студент гр. МП-10м
218. *Черенков М. Н.* - доктор філософських наук, професор кафедри культурології Інституту філософського образования

- и науки Национального педагогического университета имени М.П. Драгоманова
219. *Чернишев Віктор Іванович* – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, старший викладач кафедри Електромеханіки і автоматики
220. *Чеснокова Анастасія Ігорівна* – Донецький Національний Університет, м. Донецьк, студентка 4 курсу, гр. 0505 А
221. *Чеховська Валерія Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», Красноармійськ, студентка гр. МП-08
222. *Чопко Наталя Степанівна* - Львівський національний університет імені Івана Франка, економічний факультет, кафедра менеджменту, асистент
223. *Чорна Вікторія Олександрівна* - Чорноморський Державний Університет імені Петра Могили, викладач-асистент
224. *Чуб Ольга Ігорівна* – Харківський національний університет радіоелектроніки, аспірантка
225. *Шарко Анастасія Романівна* - Львівський національний університет імені Івана Франка, економічний факультет, кафедра менеджменту, студентка
226. *Шведченко Світлана Сергіївна* - Красноармійський Індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. ЕМС – 11м
227. *Шебанова Людмила Олегівна* – Донецький національний технічний університет, м. Донецьк, студентка групи ЕФ м – 10
228. *Шебанова Ольвія Олегівна*-Харківський Національний Технічний Університет Сільського Господарства імені Петра Василенка. м. Харків, старший викладач кафедри економіки та маркетингу
229. *Шепель Наталія Григорівна* - Дніпродзержинський державний технічний університет, кандидат економічних наук, доцент
230. *Шилепницький Павло Іванович* – кандидат економічних наук, доцент, Інститут регіональних досліджень НАН України, м. Львів, докторант
231. *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»

232. *Школяренко Ольга Олександрівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», Красноармійськ, доцент кафедри «Економіки і менеджменту»
233. *Штогрин Ольга Петрівна* – Львівський національний університет імені Івана Франка, економічний факультет, кафедра менеджменту, студентка
234. *Шульженко Віталій Віталійович* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студент гр. МОА -11с
235. *Щербакова Катерина Олександрівна* - Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. ЕПР-09
236. *Якушев Олександр Володимирович* – студент гр. МОА-11м, Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ
237. *Янченко Ганна Вікторівна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. МП-08А
238. *Яремко Анна Миколаївна* - Донецький національний технічний університет, м. Донецьк, асистент кафедри «Фінанси та банківська справа», аспірант
239. *Ярощук Юлія Юріївна* – Красноармійський індустріальний інститут Державного вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ, студентка гр. ЕПР-10
240. *Ястребцева Анастасія Валеріївна* – Государственный университет – Высшая школа экономики, г. Москва, кандидат философских наук, доцент кафедры истории философии факультета философии

*Наукове видання*

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

## **ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ**

**всеукраїнської науково-практичної конференції  
присвяченої 90-річчю**

**ДЕРЖАВНОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ  
«ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ»**

**м. Красноармійськ, 16 грудня 2011р.**

**ТОМ I**

*Мовою оригіналу*