

Таблиця

Середнє значення частки нематеріальних активів у структурі балансу українських підприємств, % [6]

Показник	Всього по підприємствам України	По підприємствам промисловості
Середнє арифметичне значення	0,646154	0,538462
Мода	0,6	0,4
Медіана	0,6	0,5

Частка нематеріальних активів на балансі українських підприємств дуже незначна – менша ніж 1%.

За даним Держстата [2,3] поступово збільшується обсяг нематеріальних активів, проте прогноз обсягів нематеріальних активів є невтішним. Максимальний обсяг буде у 2013 році.

Оцінка якості нематеріальних резервів є досить складною насущною проблемою для українських вчених, оскільки недооцінка нематеріальних резервів або зневага ними взагалі наводять до недооцінки можливостей підприємства, що спричиняє за собою упущення економічних вигод в перспективі.

Ще однією з причин, по якій слід зайнятися вивченням якості нематеріальних резервів підприємства є умови, в яких функціонують сучасні українські підприємства – це динамічне зовнішнє середовище, для якого характерні різкі зміни її окремих чинників і жорстка конкуренція.

Кількість акціонерних товариств займає велику питому вагу в економіці країни. Створені вони були різними шляхами – приватизація, корпоратизація, класичними методами. Нові власники, інвестори зацікавлені гарними фінансовими результатами діяльності своїх підприємств. Склад та ефективність використання капіталу акціонерних підприємств мають велику значимість. Тому необхідно виявляти зв'язок між компонентами та оцінювати їх.

Ідентифікація нематеріальних резервів підприємства та їх оцінка з вартісної точки зору є насущною проблемою, що обговорюється широким довшою фахівців в області бухгалтерського обліку. На жаль, проблемам оцінки нематеріальних резервів з якісного боку не віддається належної уваги в економічній літературі та на акціонерних підприємствах.

### Література

1. Бругинг Э., Интеллектуальный капитал, СПб: Питер, 2001.-288 с.
2. Біла книга-2 Інтелектуальна власність в інноваційній економіці України./Дем'яненко О.В., Дорівських А.В., Кулаков С.А., Лі А. –К.: Парламентське вид-во, 2008.- с. 246
3. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс ].-Режим доступу. <http://.gov.ua>
4. Калятин В.О. Интеллектуальная собственность (Исключительные права) : учеб. / В.О. Калятин. – М. : НОРМА, 2000. – 480 с.
5. Попов О.Є., Котов А.М., Зайцева Т.Г. Розподіл і реалізація корпоративного контролю при формуванні капіталу акціонерного товариства: Монографія. - Х. ВД «ІНЖЕК», 2009.-320с.
6. Порівняльний аналіз витрат на формування нематеріальних активів на підприємствах України та Великобританії. Ж.Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності, 2012, випуск 2, том1, с.15-20.

## ТРЕНІНГ – ЯК СУЧАСНИЙ МЕТОД НАВЧАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ю.В. Шумлянський

Одеський національний політехнічний університет

Розглянуто нові види тренінгів для навчання управлінського персоналу підприємства, виділено особливості проведення різноманітних тренінгів.



Останнє десятиріччя в Україні здійснюється процес комплексного реформування усієї системи вищої освіти, та бізнес-освіти зокрема. В цьому контексті все більш актуальними стають питання відмови від побудови навчального процесу в строго академічному стилі та ширшого впровадження практико-орієнтованих інтерактивних методик навчання з використанням елементів моделювання, ділових та рольових ігор, навчальних тренінгів, тренінг-семінарів тощо.

Із розвитком і поширенням нових постіндустріальних технологій постали децю інші потреби у вдосконаленні кваліфікації та майстерності працівників, які можуть швидко адаптуватися у непередбачуваних і швидко змінюваних умовах, а також здатні до ефективного вирішення проблем. Такі тенденції мають інтернаціональний характер і властиві як для розвинутих, так і для нових індустріальних країн. Організаційні зміни в розвинених країнах показали, що успіх насамперед залежить від навичок і здібностей працівників поряд із розвитком новітніх технологій, а це вимагає значних і неперервних інвестицій у тренінг і розвиток.

Зокрема, у такому бізнесі, як комп'ютерні (інформаційні) технології відбуваються такі постійні зміни:

- збільшується міцність комп'ютерів,
- вдосконалюється програмне забезпечення,
- постійно підвищується швидкість мережі Інтернет,
- дешевшають існуючі пристрої для друку
- з'явилося принципово нове обладнання так, як 3D принтери.

Перелічені зміни, виступаючи прискорювачем розвитку, підводять до того, що:

- прискорюється обмін інформацією між підприємствами (пошук нових ринків, оформлення договорів, зменшення строків постачання товару, ),
- Збільшення асортименту послуг в сфері інформаційних технологій (розробка нових прикладних програм на базі нових програмних продуктів ),
- Вихід на нові сегменти ринку (надання сервісного обслуговування через мережу Інтернет – учбові фільми, тощо).
- Принципово новий розвиток відбувається в медицині, машинобудуванні та ін.

Вищезначене вимагає того, що розроблення і впровадження в економічну освіту системи практичних тренінгів за різними напрямками підготовки фахівців для виробництва, економіки і бізнесу є необхідною умовою формування їхніх професійних навичок і забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Головне завдання практичних тренінгів – відповідно до сучасних вимог економіки і стандартів освіти, здійснювати індивідуалізовану підготовку спеціалістів з урахуванням потреб їх мобільності та ефективності, вирішення пріоритетних і актуальних питань практичної діяльності.

На даний час треба розвивати нові види тренінгу. Тренінгі дуже різноманітні за видами, але є необхідність застосування таких видів тренінгу, які б давали можливість відпрацьовувати взаємодій між управлінцями сумісних підрозділів підприємства. Тоб то , при цьому можна робити акцент й на такі тренінги, як:

- Тренінг усередині підприємства.
- Тренінг відпрацьовування штатних ситуацій між двома підприємствами.
- Тренінг поточних взаємодій на підприємстві.
- Тренінг перспективних взаємодій на підприємстві.
- Тренінг позаштатних ситуацій на підприємстві, які виникають при вищезначених видах тренінгів.

Для цього потрібна наявність викладачів-тренерів, які мають досвід практичної діяльності, постійно підвищують свій професійний рівень, вміють користатися відповідними програмними продуктами.

Застосування тренінгів в учбовому процесі дає економію часу, розвиненню співробітництва підприємств и ВНЗ, орієнтує студентів, що до роботи зі своєї майбутньої спеціальності

В умовах конкуренції на ринку праці випускник вищої школи потребує не лише високого кваліфікаційного рівня. Ринкові умови діяльності підприємств та організацій, з одного боку, і збільшення кількості вузів, які готують фахівців - з іншого, ставлять випускників відповідної



професійної спеціалізації в жорсткі умови конкуренції на ринку праці. Досягти успіху вони можуть лише за умов набуття високої професійної підготовки у вузі, вміння виявити свої професійно важливі якості під час проходження виробничої практики, стажування чи випробування при вступі на роботу. Підготовку до таких випробувань забезпечує моделювання професійних умінь майбутнього фахівця протягом навчання. Вирішенню означених проблем сприятиме проведення тренінгових занять, які є складовою традиційного навчального процесу у вищій освіті.

### Література

1. Методичні вказівки для проведення комплексного тренінгу «Прийняття управлінських рішень на підприємстві» для студентів 4 курсу спеціальності 6601 «Менеджмент промислових підприємств» / Укл.: Щербина О.В., Вакуленко А.В., Кужель М.Ю., Щекіна Т.П. – К.: КНЕУ, 2009.
2. Кейс на проведення тренінгу «Діяльність виробничо-торгівельного підприємства» студента кафедри менеджменту ІБЕІТ ОНПУ, що приймає участь у тренінгу на посаді «Директор підприємства». - Одеса 2012, ОНПУ, 9 с.
3. Кейс на проведення тренінгу «Діяльність виробничо-торгівельного підприємства» студента кафедри обліку, аналізу і аудиту ІБЕІТ ОНПУ що приймає участь у тренінгу на посаді «Головний бухгалтер підприємства», Одеса 2011, ОНПУ, 9 с.
4. Кейс на проведення тренінгу «Діяльність виробничо-торгівельного підприємства» студента кафедри «Економіка підприємств» ІБЕІТ ОНПУ що приймає участь у тренінгу на посаді «Завідувач складом підприємства». Одеса, 2011, ОНПУ, 8 с.

## ВПРОВАДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ МОДЕЛЕЙ У ПРАКТИКУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

*В.В. Кочетков*

Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень

**Розглянуті проблеми впровадження та вдосконалення економічних моделей за допомогою створення мережевого програмного забезпечення.**

За сучасних складних економічних умов, для багатьох підприємств гостро стає питання підвищення ефективності використання ресурсів. Один із шляхів допомоги вирішення цього завдання, що можуть запропонувати економічні дослідники є допомога суб'єктам господарювання у питаннях прийняття управлінських рішень. В умовах невизначеності та нестабільності, прийняття рішень максимально наближених до оптимальних може стати питанням виживання підприємства на ринку. Очевидно, що прийняття управлінського рішення це складне завдання, що має враховувати і особливості конкретного підприємства і ринкову ситуацію і інші фактори. Причому існує досить велика кількість різних управлінських рішень що потребують різних підходів та різної інформаційної бази. Питанням прийняття управлінських рішень, зокрема машинобудівної галузі, приділяють увагу такі вітчизняні науковці, як Н. К. Гіковата, С. М. Ілляшенко, В. П. Разінкова та ін. [1–3].

У прикладі, що розглядається, можна виділити наступні бар'єри для впровадження результатів досліджень у практику — доступність моделі, складність моделі, трудомісткість моделі та надійність моделі.

Першим бар'єром є доступність моделі. Особа, що приймає рішення, у нашому прикладі не тільки не має прямого та зручного доступу до матеріалів нового дисертаційного дослідження, але навіть може не здогадатися, що таке дослідження взагалі відбулося і були отримані певні результати. Таким чином, перший бар'єр у загальному випадку є дуже суттєвим, тому що ніхто не може використовувати модель, якщо він навіть не знає про її існування. Враховуючи,

