МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Луцький національний технічний університет (Факультет бізнесу, Кафедра економіки)
Державна навчально-наукова установа «Академія фінансового управління» (м. Київ)
Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука (м. Рівне, Економічний факультет, Кафедра менеджменту)
Європейський аналітичний Центр / European Analytical Centre (м. Київ)
Поліський державний університет / Полесский государственный университет (м. Пінськ, Білорусь)
Люблінський технічний університет / Politechnika Lubelska (м. Люблін, Польща)
Університет фінансів та управління у Варшаві / Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie (м. Варшава, Польща)
Технічний університет – Варна / Технически университет-Варна (м. Варна, Болгарія)
Університет імені Александраса Стульгінскіса / Aleksandro Stulginskio universitetas (м. Каунас, Литва)
Університет «Союз – Нікола Тесла» / Univerzitet "Union - Nikola Tesla" (м. Белград, Сербія)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ

Матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференція «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами». Луцький НТУ

7 грудня 2017 року

ЧАСТИНА 3

Луцьк – 2017

УДК 338.24 : 330.342 (063)
А 43
ББК 65.050 : 65.013

Рецензенти:
Голян В.А. – д.е.н., професор, ГО «Європейський аналітичний центр»;
Барський Ю.М. – д.е.н., професор, Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки.

Рекомендовано Вченою радою Луцького національного технічного університету (протокол № 5 від 29 грудня 2017 р.)

А 43 **Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами: матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., Луцьк, 7 груд. 2017 р., Частина 3 – Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2017. – 422 с.**

Збірник містить матеріали учасників міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами», що охоплюють проблеми управління національним господарством, галузями та господарськими комплексами; управління державними фінансами; регіонального менеджменту та міжнародного співробітництва в контексті подальшої євроінтеграції України; менеджменту та економіки підприємства; управління персоналом, трудового потенціалу, лідерства; ринку праці, зайнятості населення, соціального партнерства; управління логістичними процесами на різних рівнях господарювання, а також фінансового та обліково-аналітичного забезпечення управлінських процесів.

Для науковців, аспірантів, студентів, практиків, які досліджують проблеми управління соціально-економічними системами різних рівнів.

Матеріали друкуються в авторській редакції.

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, галузевої термінології, інших відомостей.

© Луцький національний технічний університет, 2017

ЗМІСТ
СЕКЦІЯ 5
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ЛІДЕРСТВО

Алексич К.О.
ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СКЛАДОВИЙ ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА 12
Анрусик І.О.
УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ..... 15
Артишук Ю.С.
РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ..... 18
Артишук Ю.С.
РОЛЬ КЕРІВНИКА В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ..... 20
Бабчук А. М.
ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ – ЯК СПОСІБ ПІДВИШЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ 24
Білявський В.М., Богач К.В.
КАДРОВА ПОЛІТИКА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА 26
Бондарська Ю.М.,
ВПЛИВ ЕМОЦІЙ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ... 28
Брель М. В.
МИРОВЫЕ ТРЕНДЫ ПРИМЕНЕНИЯ УСЛУГ АУТСОРСИНГА БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ 30
Важелюк Є. С., Горшков М. А.
ПРОБЛЕМАТИКА ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ЗАКЛАДАХ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА..... 33
Василевська. І.В.
ОБҐРУНТУВАННЯ ВАЖЛИВОСТІ РОЗРОБКИ ІННОВАЦІЙНИХ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА ЗАСАДАХ ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ 36
Відливана С. П.
ОСОБИСТІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ 39
Гаранчевська І. А., Павлюк Л. В.
РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ..... 41
Гойда К.В.
ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ АУДИТУ ДІЯЛЬНОСТІ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ..... 43
Гончарова Г.М. ст., Бабич Ю.А.
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЄЮ КОНКУРЕНЦІЇ МАЙКЛА ПОРТЕРА НА ПІДПРИЄМСТВІ 46
Гордійчук А.І.
ЗАРУБІЖНА ПРАКТИКА СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА 48
Грицина О. А.

ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ . 50
Гульчак Ю. М.
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВІ ОСОБИСТІСНОГО ПІДХОДУ 51
Гура І.С.
КОУЧІНГ – НОВИЙ ПІДХІД У ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ..... 54
Гура О.С.
СПОСОБИ ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОБОЧИМ ЧАСОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ……57
Гура І.С.
ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ..... 60
Гура І.С.
КОНФЛІКТИ В КРЕАТИВНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ..... 63
Гура О.С.
ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТІВ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ТА ВПЛИВ КЕРІВНИКА НА ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ..... 66
Жолудь Д.Р.
ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА 68
Казакова К.О.
КЕРІВНИЦТВО ТА ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІНСЬКІЙ СФЕРІ 70
Камінська Г. Я.
МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ЯК ОДИН ІЗ КОМПОНЕНТІВ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ..... 73
Ковальчук К.М.
НЕМАТЕРІАЛЬНІ ЗАХОДИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРЮВАННЯ..... 77
Ковальчук К.М.,
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇЇ МІСЦЕ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА 79
Копера К.
ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ..... 82
Копера К.
КОУЧИНГ ЯК НОВА МОДЕЛЬ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА..... 84
Кулибаба О.
ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ 88
Кулибаба О.О.
УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ 90
Курячей А.А., Кифяк В.І.
ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ 94
Левчук О.М., Кощій О.В.
МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА 96
Легомінова С.В.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ ІТ-ГАЛУЗІ 99
Мельничук Д.П.
ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК НАУКОВА КАТЕГОРІЯ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ФЕНОМЕН 101
Мидловець О. О.
СЕРТИФІКАЦІЯ БУХГАЛТЕРІВ В УКРАЇНІ 105(РІЗНІ ТОЧКИ ЗОРУ) 105
Мирончук Н. Ю.
УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ 107
Мороз Л.І.
РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ 109
Омельченко О., Маніца Л.В.
СТРАТЕГІЧНЕ ЛІДЕРСТВО І ПОДОЛАННЯ ОПОРУ ЗМІНАМ 113
Палубис Е.В.
КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА В КОНТЕКСТЕ НАКОПЛЕНИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА 114
Пилюк П. М., Рудь Н. Т.
ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ КЛАСТЕРНИХ СТРУКТУР В АГРОПРОМИСЛОВОМУ КОМПЛЕКСІ 117
Поліщук Т.А.
ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В ОБЛІКУ ТА ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ АМОРТИЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ 120
Polous O.V.
FEATURES OF THE USAGE OF SCIENTOLOGY PRINCIPLES FOR THE STUDY OF ECONOMIC FACTORS IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL 122
Пустовіт Ю. Г., Павлюк Л. В.
HR-БРЕНДИНГ ЯК ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА 125
Рудницкая Д.Р., Бойкова И.П.
АНАЛИЗ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ КАК ФАКТОРА БЛАГОСОСТОЯНИЯ ОБЩЕСТВА 129
Рудь Н.Т.
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В УКРАЇНІ 132
Савицкая Е.С.
МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ БЕЗРАБОТИЦЫ И ЕЕ ДИНАМИКА 136
Самолюк С.М.
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ 138
Скопюк В. П., Климчук А. С.
СУЧАСНІ HR – ТЕХНОЛОГІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ У ВІТЧИЗНЯНИХ КОМПАНІЯХ 141
Смачило В.В.
ОЦІНЮВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ МЕТОДУ РАДАРУ 142

Терех К.А., Пытель В.В., Володько О.В.
ДЕНЕЖНЫЕ ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 145
Тернова І.А., к.е.н., Юшкова М.М.
СУТНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ 147
Тоцька О. Л.
ЯК СТАТИ ІДЕАЛЬНИМ ПІДЛЕГЛИМ ІЗ ПОГЛЯДУ ХРИСТИЯНСТВА 150
Червінська Л.П.
ПРОБЛЕМИ БОМІНГУ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ 153
Черкас Я.В.
ТРУДОВИЙ МЕНТАЛІТЕТ: СУТНІСТЬ, ОЦІНКА І ФАКТОРИ ВПЛИВУ 156
Черкасова С.О., Суховєєва А.С.
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ 160
Чопенко Т.М., Лаготюк В.О.
ВПЛИВ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА РОБОТУ В КОЛЕКТИВІ 164
Чушак І.В.
МЕТОДИ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ДОСВІДІ ВІТЧИЗНЯНИХ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН 168
Шереметова О.В.
ВЛИЯНИЕ РАБОТЫ ГОРОДСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ 171
Шпак О. М.
СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА (ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ) 174
Шпак О. М.
ІНВЕСТИЦІЇ В ПЕРСОНАЛ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ 177
Шубала І.В.
ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ 180
Шудрик Б.С.
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ 183

СЕКЦІЯ 6
РИНОК ПРАЦІ, ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ, СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Андрусик І.О.
ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ 185
Бурак Д. І.
СВІТОВІ ПРАКТИКИ ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА 188

Гайдук І.С.
ВПРОВАДЖЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО СТРАХУВАННЯ У КОМПАНІЯХ ЗІ СТРАХУВАННЯ ЖИТТЯ В УКРАЇНІ 190
Гапоненко В. О.
ОГЛЯД РИНКУ ПРАЦІ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ 193
Гура О.С.
ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ В ОРГАНІЗАЦІЇ 196
Демчук А.С., Рункевич В.А., Володько О.В.
БЕЗРАБОТИЦА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: СОСТОЯНИЕ, ПОСЛЕДСТВИЯ И ПУТИ РЕШЕНИЯ 198
Дзямулич М.І.
РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО РЕСУРСУ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ РОЗВИТКУ 201
Зімич Р.В.
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРОФСПІЛОК ЯК СТОРОНИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА..... 205
Кифяк В.І., Курячей А.А.
ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ 206
Ключник Л. В.
FINANCIAL RESOURCES OF HOUSEHOLDS: PROBLEMS OF FORMATION AND USAGE 209
Копера К.
МОЛОДІЖНЕ БЕЗРОБІТТЯ..... 210
Ляховец М.В., Файншмидт К.И.
ВАЖНОСТЬ РАЦИОНАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДОХОДОВ..... 214
Потьомкіна О.В.,
РЕГІОНАЛЬНІ МОТИВАЦІЇ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВОЛИНІ (ТЕОРЕТИЧНО-ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ)..... 216
Прокопенко Ю. М.
ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ..... 219
Садовська І.І.
БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ: ОСНОВНІ ЧИННИКИ, ПОКАЗНИКИ ТА ПРИЧИНИ... 220
Соболева В.И.
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА АУДИТОРСКИХ УСЛУГ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ..... 223
Стожок Л.Г.
МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕНЬ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ. 226
Столяр В.С.
СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ЯК ВАЖЛИВИЙ НАПРЯМ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ 228
Тесля О. В.
ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ 230
Троцюк М. Э.
ОСОБЕННОСТИ СТРАХОВАНИЯ ЖИЗНИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ 232
Федунчик Л.Г.
НАЯВНІСТЬ СТРУКТУРНИХ ДИСПРОПОРЦІЙ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ .. 234

Фесіна Ю. Г., к.е.н., Ковтонюк І. І.
СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОЇ МОЛОДІ 238
Червонцева А.Я., Шубалий О.М.
ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В РЕГІОНІ 244

СЕКЦІЯ 7
УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ НА РІЗНИХ РІВНЯХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Бірюков Т.
ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ РІЧКОВОЇ ЛОГІСТИКИ ДЛЯ АГРОБІЗНЕСУ..... 248
Бойко О.В., Коряк Д.Р.
РОЛЬ ЛОГІСТИКИ У ЗБУТОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА..... 250
Ильючик И.А.
ЛОГИСТИЧЕСКИЕ ЦЕНТРЫ: СУЩНОСТЬ, КЛАССИФИКАЦИЯ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ …256
Крамар О.Ю., Шостак Л.В.
НЕОБХІДНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЛОГІСТИЧНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ 257
Кузенков В.М., Шостак Л.В.
ЛОГІСТИЧНА СТРАТЕГІЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ 260
Митренкова А.В.
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИНТЕГРАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В МИРОВОЕ ЛОГИСТИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО 262
Платонов А. Ю.
ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНФРАСТРУКТУРНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІЖНАРОДНИХ ВАНТАЖНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ 266
Скомороха Ю. І., Шостак Л. В., к. е. н.
ЛОГІСТИЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПОСТАЧАННЯ..... 271
Совершенна І.О., Заварацька І.В.
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РІТЕЙЛ-ПАРКІВ В ЄВРОПІ І УКРАЇНІ 274
Чурило Л.В.
ОРГАНИЗАЦИОННО - УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ОПТОВОГО ЛОГИСТИЧЕСКОГО ЦЕНТРА 276
Шукліна В.В., Миронова С. С.
РОЛЬ ЛОГІСТИКИ В КОМПЛЕКСІ МАРКЕТИНГОВОГО РОЗПОДІЛУ..... 280
Ярошик В. М.
ЛОГІСТИКА СЕРВІСНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ 284

СЕКЦІЯ 8
ФІНАНСОВЕ ТА ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ

Аль-Газу Али
СОСТАВ И СТРУКТУРА ЭКСПЛУАТАЦИОННЫХ РАСХОДОВ АВИАПЕРЕВОЗОК 287
Атрохова Е. А., Кравченко А. В.
НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ 290
Богдан І.В.
МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ВИМІРЮВАННЯ БЮДЖЕТНИХ ВИТРАТ НА НАУКОВО-ДОСЛІДНІ ТА ДОСЛІДНО-КОНСТРУКТОРСЬКІ РОБОТИ 292
Бондарева Ю.А., Дубровская О.Е.
КОНСОЛИДИРОВАННАЯ ОТЧЕТНОСТЬ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ 296
Важалюк Ю.О., Мироненко Т.В.
ПРОФЕСІЯ БУХГАЛТЕР: ВИМОГИ СУЧАСНОСТІ 300
Валькова Н.В., Свідер Є.М.
ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ БЮДЖЕТНОГО ВІДШКОДУВАННЯ ПОДАТКУ НА ДОДАНУ ВАРТІСТЬ 303
Валькова Н.В., Фабро М.О.
ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ПОТОЧНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ 306
Волосова А. Ю., Кравченко А. В.
УЧЕТА ЗАТРАТ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ 308
Гафнер Л. А., Кравченко А. В.
АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ РАБОТНИКОВ 312
Голик Т.М., Хрущ Н.А.
ОЦІНЮВАННЯ ІНШИХ АКТИВНО-ПАСИВНИХ ОПЕРАЦІЙ БАНКУ НА ПРИКЛАДІ ПАТ «УКРСОЦБАНК» 315
Гловюк А.С.
ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА ЗА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ ОБЛІКУ 318
Дубицька Л.В., Хрущ Н.А., Капніна Л 327
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ В УКРАЇНІ 327
Кишкун В. А., Шатров С. Л.
ОПТИМИЗАЦИЯ СТРУКТУРЫ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Кова Ю. Ф.
ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ СТАНОМ ПІДПРИЄМСТВА 334
Ковальчук А. І.
ЕКСПЕРТНІ СИСТЕМИ ТА ЇХ ВИКОРИСТАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ 337
Колос І.В., Бунь Б.А.
ТИПОЛОГІЯ МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ ПОДАТКОВОГО НАВАНТАЖЕННЯ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА 340

Комисарова В. А., Шатров С.Л.
РАЗВИТИЕ МЕТОДИКИ АНАЛИЗА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ ОРГАНИЗАЦИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА 344
Коноваленко Д.В.,
МІЖНАРОДНІ ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ БЮДЖЕТНИХ ВИДАТКІВ НА НАУКОВО-ДОСЛІДНІ ТА ДОСЛІДНО-КОНСТРУКТОРСЬКІ РОБОТИ ЗА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ ЦІЛЯМИ..... 347
Кравченко А.В.
РЕЗЕРВ И РЕГУЛЯТИВ: ИСТОЧНИКИ ДОСТОВЕРНОСТИ ОТЧЕТНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ 351
Кривов'язюк І. В., Федорчук І. Ю.
УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНИМ КАПІТАЛОМ ЧЕРЕЗ ПРИДБАННЯ ТА ВИКУП ЦІННИХ ПАПЕРІВ..... 354
Кузнецова Н. С., Шатров С.Л.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОНТРОЛЯ НА БЕЛОРУССКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ
Кухар І. І., Копчикова І. В.
ГАРМОНІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ УКРАЇНИ З МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ..... 359
Липатова О.В., Шатров С.Л.
НЕПРОФИЛЬНЫЕ АКТИВЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА 362
Марченко С.О.
МЕТОДИ ОЦІНКИ ВИБУТТЯ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ 364
Маслій Н.Д., _Toc501017866**Любчик Д.О.**
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ФІНАНСОВОГО ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ 368
Михайлович П. П.
ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ БАНКУ ЯК ЕЛЕМЕНТ МЕТОДУ БУХГАЛТЕРСЬНОГО ОБЛІКУ..... 370
Момот І. О., Черненко К. В.
ТЕРИТИЧНІ ОСНОВИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ 372
Мудрик Л. Р.
ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ КАЛЬКУЛЮВАННЯ ЗА ЗМІННИМИ ВИТРАТАМИ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ..... 375
Нестерова С.В., Рошкевич В.Ф.
ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ФІНАНСУВАННЯ ЛІСОВОГО БІЗНЕСУ: ФАНДРАЙЗИНГ І ФАКТОРИНГ..... 383
Свергун О.А.
МАТЕМАТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ У БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ 384
Свіржевська В. В.
ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ВІТЧИЗНЯНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ 387

Семенко О.С.
ПРОБЛЕМИ КОНТРОЛЮ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ В КОНТЕКСТІ ДОВІРИ НАСЕЛЕННЯ 392
Синякова Л.П., Струк О.Д., Струк М.Д.
ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА У РИНКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ НА ОСНОВІ ОЦІНКИ ЙОГО ПОТЕНЦІАЛУ 392
Сімків Л.Є.
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЯК ОСНОВА СТАНОВЛЕННЯ ФІНАНСОВОЇ НЕЗАЛЕЖНОСТІ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ УКРАЇНИ..... 396
Солоненко Л. В.
СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В УКРАЇНІ... 400
Сорока Л.О., Хрущ Н.А.
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ БАНКІВ В УКРАЇНІ..... 403
Сподар Н.-М. М.
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ РЕЛЕВАНТНОЇ ОБЛІКОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ ДЛЯ ПРИЙНЯТТЯ ОПЕРАЦІЙНИХ РІШЕНЬ..... 406
Удодова А. А., Кравченко А.В., м.э.н.
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АУТСОРСИНГА, КАК СПОСОБА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА ……..412
Шишута О.Ю.
МЕТОДИКА КОНТРОЛЮ ДОТРИМАННЯ ПИНЦИПІВ КРЕДИТНОЇ КООПЕРАЦІЇ ЯК СКЛАДОВА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНТРОЛЮ ДІЯЛЬНОСТІ КРЕДИТНИХ СПІЛОК 412
Шпатиковська Т. А.
ОПОДАТКУВАННЯ ДИВІДЕНДІВ ПОДАТКОМ НА ДОХОДИ ФІЗИЧНИХ ОСІБ .. 415
Яра Т.Ю.
ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РОЗРОБКИ В СЕКТОРІ КОРПОРАЦІЙ 417

СЕКЦІЯ 5
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ЛІДЕРСТВО.

Алексич К.О., аспірант кафедри бізнес-статистики
та економічної кібернетики
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
м. Вінниця, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СКЛАДОВИЙ ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Вивчення ролі персоналу в підвищенні конкурентоспроможності набуває все більшого значення з огляду на те, що інноваційний підхід до розвитку підприємства передбачає формування інтелектуального працівника, який володіє знаннями, вміннями та навичками, що дозволяють організації успішно конкурувати на ринку. Інформація та можливість її застосування у вузькій спеціалізованої області стають значущими факторами конкурентоспроможності підприємства. Конкурентоспроможність підприємства спільно з технологіями та способами організації праці визначають забезпеченість кваліфікованим персоналом, а також організаційні структури і форми роботи, ступінь мотивації, які дозволяють співробітникам ефективніше використовувати власний трудовий потенціал, який знаходить відображення в системі управління персоналом.

Під управлінням персоналом підприємства розуміються дії, спрямовані на оптимальний підбір і розстановку персоналу, навчання, оновлення знань, морально-психологічний вплив, уникнення конфліктних ситуацій в колективі з метою забезпечення злагодженої та ефективної роботи підприємства [1].

У розробці критеріїв діяльності персоналу підприємства слід спиратися на один або декілька наступних документів: стратегічний план компанії, чітко прописані бізнес-процеси, місію та цілі компанії, посадові інструкції, стандарти та регламенти виконання роботи. До показників конкурентоспроможності персоналу підприємства можна віднести наступні: 1. Продуктивність праці; 2. Зарплатовіддача; 3. Матеріаловіддача; 4. Фондовіддача; 5. Коефіцієнт оборотності оборотних коштів; 6. Співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати; 7. Відношення 10% найбільш високооплачуваних працівників до 10% низькооплачуваних працівників.

Розглядаючи рівень конкурентоспроможності персоналу підприємства, важливо з'ясувати, які переваги організації створюють додану вартість її товару. Отже, необхідно визначити, які фактори беруть участь у доданій вартості, та їх питому вагу в загальному обсязі чинників, а також які працівники та в якій мірі брали участь у створенні доданої вартості. Основним фактором підвищення продуктивності праці стає інтенсифікація всіх бізнес-процесів за рахунок впровадження технологічних, інформаційних та інших видів інновацій. У кожному показнику інтенсивності міститься нематеріальна частина праці, тому узагальнюючим критерієм конкурентоспроможності персоналу за той чи інший

період часу є частина доданої вартості, виробленої за рахунок інтенсивних чинників.

Кількісне співвідношення екстенсивного та інтенсивного розвитку підприємства за певний період виражається у конкретних показниках: чисельності працівників, кількості матеріальних ресурсів, величині амортизації, вартості основних засобів, продуктивності праці, матеріаловіддачі, фондовіддачі, кількості оборотів оборотних коштів та ін. Схему оцінки роботи персоналу підприємства за часткою доданої вартості від дії інтенсивних факторів наведено на рис. 1.

Коефіцієнт приросту доданої вартості за рахунок інтенсивних чинників матиме такий вигляд:

$$ДВ / В = max, \qquad (1)$$

де ДВ – додана вартість у вигляді різниці між загальним доходом та матеріальними витратами; В – витрати на виконання функцій для досягнення необхідної величини доданої вартості.

Рис. 1. Схема оцінки ефективності функціонування персоналу підприємства за допомогою інтенсивних факторів

Однією з властивостей трудового потенціалу підприємства є емерджентність – властивість складних систем, яка породжується взаємодією елементів і не спостерігається ні в одному з них окремо. Завдяки цьому поєднання необхідних компонентів трудового потенціалу – професійно-кваліфікаційного, креативного, інноваційного, мотиваційного, може забезпечити необхідну якість та конкурентоспроможність персоналу [2].

Таким чином, при розробці стратегії розвитку персоналу підприємства проводиться комплекс заходів і напрямків (табл. 1):

1. Аналіз соціально-економічного потенціалу підприємства та виявлення внутрішніх точок генерації його можливих конкурентних переваг;

2. Аналіз ринку продукції та виявлення зон господарювання;

3. Формування товарно-ринкової, ресурсно-ринкової та інтеграційної стратегії підприємства;

4. Формування фінансово-інвестиційної стратегії;

5. Формування соціальної стратегії;

6. Визначення потенціалу та розробка перспективних вимог до персоналу підприємства, специфіковані в тому числі за підрозділами (корпоративна культура, соціально-психологічний клімат, відносини співробітника та організації тощо).

Таблиця 1 – Напрями розвитку персоналу підприємства як трудового колективу

№ з/п	Напрям розвитку	Принципи управління
Забезпечення взаємодії персоналу в трудовій діяльності		
1	Створення організаційно оформлених робочих груп, бригад	Деіндивідуалізація управління Управління бригадами
2	Створення «виробничих пар»	Бінарне управління
3	Створення тимчасових неформальних груп	Стимулювання прийняття групових завдань та обов'язків Функціональне управління
Активізація творчого потенціалу персоналу		
4	Створення сприятливого соціально-психологічного клімату	Довіра до працівника Можливість пошукових помилок
5	Створення системи внутрішньо-фірмових комунікацій	Вільний обмін інформацією Відкрита стратегія керівництва
6	Формування системи цілепокладання	Ініціативне формулювання цілей Ініціативна самоатестація Винагорода за додатковий ризик при виконанні робочих обов'язків
7	Реформування механізмів контролю	Можливість самоконтролю Зв'язок індивідуального контролю з діяльністю підприємства в цілому
Забезпечення інтеграції діяльності персоналу		
8	Створення системи делегування працівників до органів, що приймають адміністративні рішення	Залучення більшості працівників до підготовки, прийняття та контролю за реалізацією управлінських рішень
9	Відмова від ієрархічності управління та лінійних керівників	Переконання замість наказу Пріоритет дій за прикладом лідера
10	Створення системи стратегічного планування діяльності підприємства	Координаційно-цільове управління Прозора інформаційна структура

З точки зору впливу на стратегію розвитку персоналу, особливо важливими є три складових стратегії підприємства, які сприяють підвищенню його конкурентоспроможності: випуск конкурентоспроможної продукції; інноваційна політика; техніко-технологічна стратегія в частині, пов'язаній з факторами зміни профільної технології виробництва [3].

Таким чином, управління персоналом підприємства є комплексом взаємопов'язаних економічних, організаційних і соціально-психологічних методів, які забезпечують ефективність ведення трудової діяльності та

конкурентоспроможність підприємства. Цей комплекс можна розглядати з двох позицій: як процес (послідовність дій) і як систему (сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих один з одним і з зовнішнім середовищем елементів). Ступінь і спрямованість впливу на потенціал працівників у значній мірі визначає вектор економічного розвитку підприємства, а реалізація концепції економічного розвитку можлива лише за умови адекватного нарощування матеріально-технічного та трудового потенціалу підприємства.

1. Вєтрова В.Д. Вплив персоналу на формування внутрішнього середовища та конкурентоспроможності підприємства сфери послуг / В.Д. Вєтрова // Економіка та право. – 2014. – №4. – С. 30-36.
2. Шабурова А.В. Конкурентоспроможність працівників інноваційно-активного підприємства / А.В. Шабурова. – Н.: СПА, 2005. – С. 67.
3. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади / В.Г. Воронкова. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.

Анрусик І.О.
Науковий керівник: Дзямулич М.І.
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Процес пошуку конструктивних способів вирішення конфліктів та управління ними на підприємстві є актуальною проблемою для сучасності, оскільки сам конфлікт та його ефективне управління, веде до підвищення рівня продуктивності та, зокрема, збільшення прибутку підприємства. Проте питання управління конфліктами та здатність підтримувати "нормальний морально-психологічний клімат" у організаціях все ще важливі, оскільки швидкість життя зростає швидше, що, у свою чергу, підвищує напруженість співробітників в організаціях і створює конфлікти.

Всі менеджери та керівники стикаються кожного дня з конфліктами та протиріччями в управлінні організацією. Не існує однозначної думки про роль конфлікту в організації. Є різнобічні думки: з одного боку, вчені стверджують, що конфлікт негативно впливає на функціонування організації, дестабілізує її, веде до стресу у співробітників. Інші фахівці вважають, що є конфлікти які чинять позитивний вплив на діяльність організації, так як конфлікт дозволяє організації розвиватись, переходити на нові ринкові межі, що дозволяє працівникам професійно та духовно збагачуватись. Повністю правильно відзначити, що конфлікти в організації мають подвійну дію: конфлікт може, як знищити організацію так і об’єднати її. Отже, сучасний менеджер повинен мати навички по контролю та керуванню конфліктами.

Конфлікт – це зіткнення протилежних інтересів, несумісних один з одним поглядів, норм і форм поведінки [1].

Причини конфлікту – це події, явища, факти, ситуації, що провокують конфлікт.

Можна виділити такі групи факторів, що розвивають конфлікт: об'єктивні, організаційно-управлінські,соціально-психологічні та особистісні. Перші два носять об'єктивний характер, тобто це ті фактори, які не залежать від самої людини: менталітет, політична ситуація суспільства, спосіб життя громадян, зіткнення інтересів. Два наступні носять суб'єктивний характер, який виникає у перетворені передконфліктної ситуації безпосередньо в конфлікт, тобто це інтелектуальні, емоційні та соціальні якості людини (особистісно-психологічні причини).

Розрізняють такі типи конфліктів, як: реалістичний конфлікт (є способом досягнення поставленої цілі) та нереалістичний конфлікт (конфлікт заради конфлікту, він носить деструктивний характер).

Як правило, кожен керівник намагається будь-яким чином уникнути конфліктних ситуацій в колективі. І це зрозуміло, оскільки в свідомості працівників конфлікт призводить до погіршення взаємостосунків, втрати взаєморозуміння та довіри, зниження працездатності і т.д. [2].

Слід пам'ятати, що управління конфліктами передбачає не тільки регулювання конфлікту, який вже стався, але також створення умов для його запобігання, що є більш важливим.

Профілактика конфлікту – вид управлінської діяльності, що полягає в завчасному усуненні або ослабленні конфліктних факторів і обмеженні таким чином можливості їх виникнення чи деструктивного розв'язання в майбутньому. Це така організація життєдіяльності суб'єктів соціальної взаємодії, що виключає чи зводить до мінімуму ймовірність виникнення конфліктів між ними [3].

Можна виділити наступні підходи у сфері запобігання конфліктам:

1. Співробітництво – створення клімату довіри між співробітниками, взаємодопомоги та взаємної підтримка.

2. Організаційні методи попередження конфліктів: комплексне навчання персоналу, регулярний рух персоналу, підтримка їх кар'єрних цілей.

3. Конкуренція - метод взаємодії людини (система утримання та противаги).

Управління конфліктом — це здатність керівника побачити конфліктну ситуацію, осмислити її та здійснити попереджувальні дії щодо її вирішення [4].

Управління передбачає не тільки знаходження та аналіз причин виникнення конфліктів в організації, а також зниження конфліктного настрою працівників. Тобто, керівники за допомогою управлінських важелів повинні запобігати виникненню конфліктів у колективі, шляхом впливу на процес спільної діяльності, для того, щоб наявні сперечання не переходили у відкрите протиборство.

Однією з найвідоміших є класифікація підходів до управління конфліктом, розроблена К. Муром, яка складається із шести стратегій [5]:

1. Стратегія стримування – орієнтована на те, що сторони самі можуть оволодіти конфліктом.

2. Стратегія супроводу процесів – орієнтована на роботу з уже усталеним сприйняттям, відносинами, способами взаємодії між сторонами, що конфліктують.

3. Соціо-терапевтичний супровід – орієнтований на роботу на індивідуальному рівні.

4. Стратегія посередництва – застосовується у разі, коли сторони вже не можуть спільно працювати над вирішенням конфлікту.

5. Третейський суд – «арбітр» пропонує сторонам вже готове рішення.

6. Силове втручання – тут воля учасників вже ніяк не враховується, проте застосування владних повноважень, як правило, обмежується сферою розбіжностей.

Також науковці виділяють такі стратегії з управління конфліктами, як усунення, дозвіл та вирішення конфлікту. Усунення конфлікту означає, що учасники перестають конфліктувати за рахунок змін в навколишньому середовищі. Під дозволом розуміють зміни у поведінці учасників, за яких вони більше не конфліктують. Вирішення конфлікту ставить перед одним із учасників вибір, де він може вийти з конфліктної ситуації, або ж змінити свою поведінку.

Управління конфліктами, так, як і управління персоналом в цілому повинно проводитись з огляду на складність робочих відносин. Суперечності неминучі, у випадках коли люди висловлюють різні думки. Лідер, який вміє правильно поводитися у конфліктній ситуації та вжити заходів для його усунення, завжди користується повагою.

Для розв'язання конфліктних ситуацій найчастіше використовують: посередництво та переговори. Під посередництвом розуміється участь третьої незацікавленої сторони. Переговори – це налагодження діяльності між сторонами, які потрапили у конфлікт в сторону його розв'язання.

Завдяки своєчасному вирішенню (або краще запобіганню) конфліктних ситуацій будь-яке підприємство може легко досягти запланованих фінансових та економічних цілей за рахунок спільної роботи.

Діагностика та управління організаційними конфліктами повинна бути запорукою успішного функціонування організації шляхом створення злагодженої атмосфери в команді, де кожен буде щасливий і працювати для досягнення максимальних результатів.

Для успішного вирішення конфліктних ситуацій в організації, керівникові необхідно володіти інформацією, щодо причини виникнення конфлікту. Управлінець повинен обрати доцільний тип поведінки та ефективний спосіб спілкування при вирішені такої ситуації. Одним із головних інструментів є контроль за конфліктом, що допоможе вирішити існуючу проблему.

1. Осовська Г.В., Копитова І.В. Основи менеджменту. Практикум: навчальний посібник / Г.В. Осовська, І.В. Копитова. – К.: Кондор, 2010.

2. Криворучко, О. Аналіз конфлікту в колективі / О. Криворучко // Персонал. – 2003. – № 4 – 5. – С. 101 – 103.

3. Конфликтология: учебник для вузов/ В.П. Ратников, В.Ф. Голубь, Г.С. Лукашова и др.; под ред. проф. В.П. Ратникова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.

4. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – Львів, 2002.– 108 с.

5. Голобородько Г.П. Формування навичок діяльності з попередження та вирішення конфліктів у процесі професійної освіти майбутніх менеджерів / Г.П. Голобородько, О.Г. Щербак. – Режим доступу: http:// www.confcontact. com/Okt/32_Golob.htm.

Артишук Ю.С., ст. гр. ЕКс-21
Науковий керівник: Шубалий О.М. д.е.н., доц.
Луцький національний технічний університет

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Важливу роль в ефективній діяльності організації відіграє ступінь розвитку її персоналу. За сучасних умов ринку та впровадженні технологій дуже швидко старіють теоретичні знання та уміння, практичні навички працівників, тому можливість організації підвищувати фаховий і кваліфікаційний рівень працівників є одним із найбільш важливих факторів забезпечення її конкурентоспроможності на ринку, зростання обсягів виробництва і надання послуг, масштабів її діяльності.

У сучасних організаціях та підприємствах не достатньо впроваджуються ефективні напрямки розвитку персоналу, що пояснюється нерозумінням управлінцями важливості цієї проблеми, відсутністю коштів на впровадження заходів для розвитку персоналу.

Результати досліджень впливу рівня розвитку персоналу на ефективність діяльності організації та її конкурентоспроможність Викладено у працях багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених, а саме Грішнової О.А., Співака Й.М., Мельника О.Г., Задорожнього Г., Яковенка Л.,Савченка В. та інших. Усі зазначені вчені стверджують що розвиток персоналу є умовою ефективного функціонування будь-якого підприємства чи організації в сучасних умовах ринкової економіки.

Сучасний рівень інформаційних технологій і пов’язане з ним технологічне і технічне переоснащення підвищують вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня найманих працівників. Низький кваліфікаційний рівень найманих працівників є однією з основних причин слабкої конкурентоспроможності підприємства, що впливає на прибутки підприємства і обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації та розвитку персоналу [1, с. 58]. У зв’язку з цим, метою розвитку персоналу на підприємстві стає підготовка найманого працівника, що зацікавлений і докладає зусиль для підвищення якості продукції, в умовах економії ресурсів і зниження собівартості продукції.

Розвиток персоналу – це система навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямовано на вирішення поточних і стратегічних завдань організації завдяки забезпеченню більшої індивідуальної та організаційної ефективності.

Розвиток персоналу забезпечується заходами, пов’язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, плануванням трудової кар’єри робітників і фахівців, стимулюванням розвитку персоналу тощо.

Основна мета розвитку персоналу – збільшення «віддачі» кожного працівника, структурного підрозділу та організації загалом. Система розвитку персоналу передбачає: професійне навчання; планування та розвиток кар'єри; створення та

ведення кадрового резерву; розкриття потенціалу працівників, найефективніше використання їхніх здібностей, знань і навичок.

Однією з причин недостатньої уваги до розвитку персоналу є те, що підготовка кадрів в межах підприємства потребує власних засобів, яких не вистачає у підприємства. Ще однією причиною недостатнього розвитку підготовки кадрів на підприємстві є небажання управлінців витрачати кошти на навчання персоналу через можливу зміну роботи останніми. Умовами розвитку персоналу мають бути:

− оцінювання персоналу (визначення здібностей і можливостей працівника);

− визначення мінімальної кваліфікації працівника у нинішній момент та в майбутньому.

− задоволення своєю роботою, можливість просування по службі; відповідальність, покращення свого становища на ринку праці, надійне робоче місце і достатній заробіток;

− визначення стратегічних цілей підприємства щодо потреб у персоналі, просування складу резерву керівників, підвищення кваліфікації, оплата праці згідно виконаної роботи.

Одним з основних напрямів розвитку персоналу підприємств є організація взаємопов'язаних процесів розвитку конкурентоспроможних і особистісних здібностей найманого працівника. Розвиток персоналу сприяє зростанню умінь, навичок, знань працівника, підвищує його інтелектуальний, духовний, професійний рівень, усе це у свою чергу підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці [2, с. 29].

Рівень конкурентоспроможності організації визначається позицією його порівняно з іншими за такими показниками: знання і практичний досвід персоналу; технології що застосовує підприємство, система управління і комунікації, властивості та якість обладнання та ін.. Але звісно ж одним з найважливіших показників є рівень кваліфікаційно-професійного розвитку персоналу. В сучасних умовах ринку організації потрібно працювати за новою методикою, ураховувати нові вимоги ринку, новий тип економічної поведінки, адаптуватись до всіх нових видів діяльності на ринку.

Кожен працівник впливає на кінцевий результат діяльності фірми, тому потрібно мотивувати працівників до ефективної роботи, приділяти важливу увагу професійному розвитку працівників.

Професійний розвиток персоналу — це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей [3].

Завданням керівника є забезпечити ефективний професійний розвиток працівників, мотивувати їх до праці, створення нових ідей. Проте на багатьох підприємствах система стимулювання працівників не на достатньо високому рівні. Негативними аспектами в системі стимулювання є: відсутність механізму

кар'єрного зростання, в деяких випадках використання погодинної оплати парці призводить до зниження продуктивності праці, система соціально-економічних пільг і виплат є не достатньо розвиненою, соціально-психологічні методи мотивації не користуються популярністю, при прийнятті рішень не враховується думка працівників, а тільки керівництва, низький рівень підвищення кваліфікації

Лише за допомогою аналізу впливу факторів усіх чинників можливо визначити наявні проблеми та передумови розвитку персоналу, сформувати систему показників, за допомогою яких можна описати цей процес і надати достовірну інформацію для оцінки рівня розвитку працівників підприємства.

Отже, розвиток персоналу є одним із найважливіших факторів ефективності рівня діяльності організації та її конкурентоспроможності на ринку. Застосування новітніх методик та способів розвитку кваліфікаційного рівня персоналу дозволить забезпечити ефективну роботу працівників, розвиток їх трудового потенціалу, високу вмотивованість роботи, створення та генерацію нових ідей, що в свою чергу позитивно вплине на діяльність фірми.

Розвиток персоналу повинен бути неперервним. Здатність організації навчатись та розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його економічних, соціальних, стратегічних переваг.

1. Власова, А. Еволюція концепції управління людськими ресурсами [Текст] / А. Власова, Ж. Левицькі // Києво-Могилянська Бізнес Студія. – 2004. – № 7. – С. 57–61.

2. Потапов, Д. Организационная культура и стратегическая устойчивость бизнеса: пути капитализации «человеческого потенциала» [Электронный ресурс] / Д. Потапов // Управление компанией. – 2006. – №1.

3. Гаврилюк І. В.Розвиток персоналу як фактор конкурентоспроможності працівників та організації / І.В. Гаврилюк. // Економіка. Управління. Інновації. - 2009. - № 2. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2009_2_10

Артишук Ю.С.
Науковий керівник: Дзямулич М.І. к.е.н., доц.
Луцький національний технічний університет

РОЛЬ КЕРІВНИКА В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ

Однією з важливих рис організаційного процесу є конфліктна взаємодія, від якої значною мірою залежать особливості «мікроклімату» та розвитку будь-якого колективу. Конфлікт є складною багаторівневою системою взаємодій, яка базується на певних суперечностях індивідів чи груп, що здійснюють різні рольові функції [1].

Конфлікти як частина життя виникають у суспільстві між індивідами, організованими групами, інтереси яких протилежні. Уява про те, що конфліктів потрібно уникати, не повинна бути властива керівнику. Такий погляд на проблему конфліктів тільки заважає займати правильну позицію при управлінні організацією.

Сучасний підхід до суті конфлікту розглядає його як неминучий, і навіть в деяких випадках необхідний елемент діяльності організації. Нерідко конфлікт має

негативний характер. Іноді він може заважати задоволенню потреб окремої особи і досягненню цілей організації в цілому. Але в багатьох ситуаціях конфлікт допомагає виявити різноманітність точок зору, дає додаткову інформацію, допомагає виявити більше число альтернатив або проблем.

Розгляд проблеми, пов'язаної з управлінням конфліктами та недопущенням негативних наслідків їх впливу досліджується у працях Л. М. Герасіної, Н. В. Грішиної, Т. В. Дуткевич, Л. М. Ємельяненко, М. І. Панова, М. В. Примуш та інших науковців, які визначають різні аспекти конфліктів та конфліктних ситуацій.

Кожна людина є індивідом і має свої власні інтереси, цілі, різні сфери життєдіяльності. Кожен досягає мети по-своєму та прагне зробити щось індивідуальне. Проте часто люди, які виконують спільну діяльність стикаються в своїх інтересах, в результаті чого виникає конфлікт, який дезорганізує працівників, призводить до стану, в якому діями керують емоції, а не розум. Теорія і практика вирішення конфліктів це необхідна складова психологічний і соціальної культури професійної діяльності, в суспільстві, в особистих стосунках.

Сучасним управлінцям і спеціалістам різного профілю необхідні знання в галузі управління та профілактики конфліктів, тому важливо в наш час вивчати основи управління конфліктами.

В улагоджуванні конфліктів, управлінні поведінкою персоналу в конфліктних ситуаціях винятковою, вирішальною вважається роль керівника. Це зумовлено тим, що керівник будь-якого рангу й рівня є особою, яка з погляду свого службового становища зацікавлена як у підтриманні конфліктів функціонально-позитивної спрямованості, що йдуть на користь загальній справі, так і в запобіганні, найшвидшому подоланні деструктивних конфліктів, що завдають своїми негативними наслідками шкоди спільній роботі.

Сучасна точка зору полягає в тому, що навіть в організаціях з ефективним управлінням деякі конфлікти не тільки можливі, але навіть можуть бути й бажані. Це так звані конструктивні конфлікти, в основі яких лежать розбіжності щодо вирішення принципових проблем організації, які можуть попереджувати застій та стимулюють розвиток колективу до нових цілей; як правило вони сприяють формуванню нових форм і цінностей [2, с. 483].

Визначають два напрями подолання конфліктів: позитивний та негативний. При позитивному, передбачається усунути причини, які заважають нормальній узгодженій діяльності людей. При негативному − усунути одну з конфліктуючих сторін. Важливо зазначити, що для вирішення конфлікту необхідні такі чинники: 1) інституційний – існування у суспільстві механізмів для вирішення трудових суперечок у межах законодавчої, судової та виконавчої влади; 2) консенсуальний – наявність бажання дійти до згоди між конфліктуючими сторонами; 3) чинник кумулятивності – чим меншим є конфлікт, тим вища імовірність його мирного врегулювання; 4) чинник історичного досвіду, наявність у практиці прикладів умілого вирішення подібних конфліктів, розробленої стратегії й тактики вирішення конфліктів; 5) чинник рівноваги сил (якщо можливості і сили конфліктуючих сторін приблизно рівні, для них буде вигідне мирне вирішення конфлікту); 6) психологічний – наявність певних особистісних характеристик у осіб, що

представляють конфліктуючі сторони і проводять примирливі переговори, які мають сприяти мирному вирішенню конфлікту.

Мистецтво управління полягає в тому, щоб і в конфліктній ситуації не випустити з уваги основні орієнтири; діяти з розумом, обачно, але завжди послідовно і наполегливо. Конфлікт потрібно вирішувати спільно, за неодмінної участі протиборчих сторін, активної мобілізації та координації їх власних можливостей. Саме тому в заповідях керівника, який опинився в ролі посередника, цілком доречні такі прості правила:

• сприймати конфлікти як природний прояв людського спілкування, нормальний спосіб соціальної взаємодії і відносин людей, зайнятих спільною діяльністю;

• вміти аналізувати конфліктні ситуації, визначати справжні причини конфліктів, що виникають, цілі та особливості поведінки сторін, які конфліктують між собою;

• володіти механізмом управління конфліктами, набором відповідних прийомів і процедур, навичками конструктивного впливу на персонал в конфліктних умовах; направляти конфлікти по можливості в функціонально-позитивне русло і зводити до мінімуму їх негативні наслідки;

• всебічно оцінювати підсумковий результат конфлікту, його значимість і вплив на окремих осіб, групи працівників, колектив в цілому

Профілактика конфлікту – вид управлінської діяльності, що полягає в завчасному усуненні або ослабленні конфліктних факторів і обмеженні таким чином можливості їх виникнення чи деструктивного розв’язання в майбутньому. Це така організація життєдіяльності суб’єктів соціальної взаємодії, що виключає чи зводить до мінімуму ймовірність виникнення конфліктів між ними [3, с. 331].

Передумовами успішної діяльності щодо попередження конфлікту є: знання загальної теорії управління (адже конфлікт – різновид управлінської діяльності); знання теорії конфлікту; глибокий аналіз конкретної конфліктної ситуації, кожна з якої унікальна.

У наш час все частіше доводиться удаватися до переговорів. Переговори – це засіб вирішення конфлікту, коли за наявності у сторін суперечливих інтересів існує їхня певна взаємозалежність, що дозволяє сторонам виробити взаємоприйнятні рішення. Переговори містять у собі як момент боротьби, так і співробітництво сторін. Основними стратегіями, що застосовуються в переговорах, є: традиційна – позиційної боротьби та стратегія колаборативних (принципових) переговорів [4].

Прихильники традиційної стратегії борються за максимальне задоволення висунутих ними вимог. Ті, хто сповідує цінності принципових переговорів, бачать свою мету в досягненні спільної (колаборативної) перемоги, за якої максимально задовольняються як сьогоденні інтереси всіх сторін, так і майбутні, а також досягається психологічне задоволення від процесу переговорів [5].

Важливо зауважити, що ефективним є метод переговорів, який призначений для досягнення спільними зусиллями ефективного результату. Цей метод названий принциповими переговорами чи переговорами по суті. Він полягає в тому, щоб вирішувати проблеми на основі їх якісних характеристик, тобто виходячи від суті

справи, а не сперечатися з приводу того, на що може зважити або ні один зі сторін. Цей метод передбачає прагнення до пошуку взаємної вигоди, або досягнення результату, що був би обґрунтованим. Метод принципових переговорів означає жорсткий підхід до розгляду суті справи, але передбачає м'який підхід до відносин між учасниками переговорів. Зазначений метод дає можливість бути справедливим, одночасно оберігаючи від тих, хто міг би скористатися відкритістю іншої сторони.

Для вирішення конфлікту керівник повинен вміти: 1) об'єктивно оцінити ситуацію, що склалася, і якщо він дійсно існує, визнати наявність конфлікту. Визнання наявності конфлікту одразу знімає багато негативних моментів – недомовленість, недомовки між працівниками, закулісні дії, наблизить його до вирішення; 2) відрізнити привід конфлікту від його предмета – безпосередньої причини, яка часто об'єктивно або суб'єктивно маскується; 3) визначити вид конфлікту, його стадію, виявити предмет конфлікту, мету та цілі основних учасників конфлікту; 4) встановити, якою мірою предмет розбіжностей стосується організації виробництва, праці та управління, а також особливостей ділових і особистісних відносин конфліктуючих сторін; 5) з'ясувати суб'єктивні мотиви вступу людей у конфлікт.

Успішне вирішення конфліктних ситуацій в організації, їх профілактика потребує усвідомлення природи конфлікту з боку керівників, знання й оволодіння ефективними способами спілкування, вміння обирати доцільний спосіб поведінки в конфліктній ситуації, що виникають при довготривалих взаєминах. Контроль за конфліктною ситуацією є тим інструментом, оволодіти яким може кожен, а це допоможе вирішити практично будь-яку проблему.

Отже, роль керівника є дуже важливою, так як саме від нього залежить мир і злагода в колективі, його розвиток, успішність та ефективність діяльності організації.

1. Древаль Ю. Д. Механізми управління конфліктами у сфері публічних відносин [Електронний ресурс] / Ю. Д. Древаль // Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління. - 2016. - Вип. 1. - С. 51-58. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNUCZUDU_2016_1_10

2.Мескон, М.Х. Основы менеджмента: пер. с англ. [Текст] / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Вильямс, 2009. – 692 с.

3.. Конфликтология: учебник для вузов [Текст] / В.П. Ратников, В.Ф. Голубь, Г.С. Лукашова и др.; под ред. проф. В.П. Ратникова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 512 с.

4.. Ішмуратов А. Т. Конфлікт і згода / А. Т. Ішмуратов. – К. : Наукова думка, 2010. – 192с.

5.. Конфліктологія : навч. посіб. / Л. М. Ємельяненко, В. М. Петюх, Л. В. Торгова, А. М. Гриненко. – К. : КНЕУ, 2003. – 315 с.

Бабчук А. М., студентка 4 курсу спеціальності економіки підприємства
Науковий керівник: Підгірна В.С. к.е.н., асистент
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, Чернівці, Україна.

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ – ЯК СПОСІБ ПІДВИШЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Діяльність будь якого суб'єкта господарювання, організації незалежно від форм власності не можливе без застосування людської праці. Людська праця є унікальним фактором виробництва, який забезпечує збалансовану діяльність та має на меті отримання плати, для задоволення потреб. Саме потреби спонукають людей до праці, а винагорода за працю мотивує працівників до покращення своєї діяльності. Розмір заробітної плати є вагомим фактором підвищення мотивації працівників. Наявність диференціації зарплат повинна бути невід'ємною складовою системи оплати будь якого підприємства. Диференціація заробітної плати має враховувати усі фактори які можна передбачити тарифною системою, а також правових важелів регулювання заробітної плати в Україні.

Існує прямий зв'язок між розміром заробітної плати та рівнем мотивації, саме тому є доцільним підприємцю самостійно встановлювати розмір винагород за працю, і чим більша плата тим більша зацікавленість працівників. На законодавчому рівні встановлюється мінімальний розмір заробітної плати, поріг якої підприємці не мають право знижувати.

На думку Т. Кір'ян невід'ємною складовою подальшого реформування оплати праці в Україні та її диференціація має стати єдина тарифна сітка (ЄТС). Запровадження ЄТС передбачає встановлення тарифних коефіцієнтів, які ґрунтуються на міжкваліфікаційних співвідношеннях оплати праці за всіма галузями бюджетної сфери [1, с.33].

У всіх країнах існує диференціація заробітної плати між працівниками різних професій та різних галузей. У загальному плані вона залежить від співвідношення попиту та пропозиції на конкретних ринках праці. На диференціацію ставок заробітної плати впливають такі особливості використання робочої сили:

1) працівники не є однорідними, тобто відрізняються здатністю до праці, рівнем освіти, підготовки, кваліфікації;
2) конкретні види робіт різняться власною привабливістю, умовами праці, іншими факторами;
3) існують різні обмеження мобільності робочої сили;
4) якість робочої сили відрізняється у зв'язку з інвестиціями в людський капітал [2].

Саме ця відмінність у розмірах зарплат повинна спонукати працівників до кар'єрного зростання, цим самим збільшувати та покращувати якість виконання робіт. Але різниця між професійною працею і працею робітника не є суттєвою, що спричиняє

незацікавленість працівників до подальшого кар'єрного росту тому є необхідним і нагальним питання реформації заробітних плат за коефіцієнтами тарифного розряду.

Міжрозрядне відносне зростання тарифних коефіцієнтів має становити не менше ніж 10%, що забезпечить мінімальний поріг відчутності матеріального стимулювання і прогресивне абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів. Діапазон тарифної сітки покликаний забезпечувати оптимальний розрив між низькооплачуваними і високооплачуваними категоріями працівників, щоб оплата працівників вищих розрядів не перевищувала більше ніж у 3-4 рази середню плату у країні. [3, с.37].

Основною причиною відсутності мотивації праці є незадовільна політика кар'єрного зростання. Для вирішення даного завдання і уникнення можливих негативних наслідків, кожне підприємство повинно мати чітку політику професійного зростання, де доцільно вказувати послідовність посад, які може займати робітник та розмір окладів. На жаль, на багатьох підприємствах у робітників відсутня мотивація щодо здійснення ефективної діяльності саме через відсутність прозорої системи тарифних окладів різних розрядів та не великої різниці диференціації міжрозрядних тарифних коефіцієнтів.

Диференціація зарплат та прозорість її нарахування повинна бути невід'ємною складовою кожного підприємства чи організації незалежно від форм власності, вона повинна забезпечувати справедливий заробіток кожного працівника з урахуванням усіх факторів та мотивувати його до подальшого кар'єрного росту, як одного із основних факторів збільшення доходу та покращення своєї праці.

Мотивація повинна бути постійним пріоритетом та частиною культури підприємства, яка базується на емоційних і внутрішніх потребах працівників, а не керівника. За загальними спостереженнями, середньостатистичний працівник віддає власне роботі не більше половини свого часу. Тому оволодіння майстерністю мотивації здатне подвоїти ваші шанси на успіх та перемогу над середньостатистичним конкурентом.

Отже, мотивація працівників через диференціацію винагород за працю є справедливою, оскільки кожен повинен отримувати гідний заробіток за свої знання та кваліфіковану працю. Доцільним є реформування співвідношення тарифних коефіцієнтів усіх розрядів; перспективним є запровадження ЄТС, яка буде забезпечувати прозорість нарахувань заробітних плат та співвідношення міжрозрядних коефіцієнтів, що дасть поштовхи працівників до удосконалення знань, підвищення професійної майстерності та збільшення матеріальних доходів. Тому повинна бути необхідність мотивації, як комплексу умов і мотивів, що спонукає працівників до свідомої, цілеспрямованої діяльності, відповідає індивідуальним особливостям працівника до сумлінності та наполегливої праці для досягнення необхідних цілей підприємства.

1. Кір'ян Т. Проблемні питання реформування оплати праці в Україні / Т. Кір'ян // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 2, – С. 32-36.

2. Ільєнко Н. Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати –важливий напрям регулювання оплати праці [Електронний ресурс] // Україна :аспекти праці. - 2015. - №1. - Режим доступу: www.irbis-nbuv.gov.ua

3. Матійчук О. Єдина тарифна сітка в системі мотивації праці / О. Матійчук, І.Матійчук // Україна: аспекти праці. – 2017. – №1- 2, – С. 32-37.

Білявський В.М., к.е.н, доц. кафедри менеджменту ЗЕДП
Богач К.В., студентка ННІЕМ
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

КАДРОВА ПОЛІТИКА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТО-СПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах господарювання все більше менеджерів вищого рівня визнають, що конкурентоспроможність підприємств, безпосередньо, залежить від кваліфікації персоналу, тобто капіталізації людського, соціального та інтелектуального капіталів. Оскільки інноваційне обладнання, новітня техніка, сировина високої якості – доступна майже всім учасникам ринку і лише рівень роботи з кадрами на підприємстві може стати вирішальною перевагою у конкурентній боротьбі. Тому постає нагальне питання у проведенні оцінки ефективності управління, яку можна визначити за такими напрямами, як:

- вміння чітко визначати поведінку висококваліфікованого персоналу, який виступає генератором досягнення цілей підприємства;
- вміння, за потреби, застосувати певні важелі впливу для досягнення бажаного ефекту.

Вищезазначені напрями є однаково важливими та одночасно складними у реалізації. Тому для вдосконалення кадрової політики підприємства в роботі були запропоновані такі фактори підвищення конкурентоспроможності, як:

- розширення повноважень виконавців, а також періодичне змінювання або удосконалювання форм контролю;
- створення на підприємстві атмосфери взаємної довіри та взаємодопомоги, тобто приймати управлінські рішення після детального їх обговорення на колективних нарадах або зборах;
- запровадження та подальший розвиток механізмів планування ділової кар'єри для співробітників підприємства;
- формування комплексного бачення вирішення нагальних проблем; вдосконалення корпоративної культури зі зміщенням акцентів у інноваційну складову.

Наразі, у побудові стратегічного плану розвитку підприємства [1] має переважати ефективно розроблена концепція управління персоналом з чітко визначеними компонентами. Метою цієї концепції є створення системи на засадах синергетичного підходу, який базується на економічних стимулах та різних формах соціальних гарантій, що в свою чергу має зблизити інтереси найманих працівників з інтересами власників, відповідно, підвищити ефективність виробництва продукції, а також продуктивність праці персоналу. Існує багато підходів до формування концепції управління персоналом [2], але з поміж них виділяють такі основні методологічні засади, як:

- будь яке підприємство залучає у необхідній кількості людський капітал;

- обов'язковою умовою є проведення добору персоналу, а саме проведення співбесіди з новими співробітниками підприємства, де з ними проводять вступний інструктаж, а також оцінюють їх потенційні навички чи здібності;

- проводиться щорічна атестація персоналу на відповідність займаній посаді;

- на підприємстві повинна бути налагоджена ефективна система матеріальної компенсації праці, а саме бізнес-результат – матеріальна винагорода.

Одну з провідних ролей в роботі працівника посідає фахове навчання, підвищення кваліфікації та постійний саморозвиток [3], оскільки будь які знання з плином часу застарівають, тобто стають неактуальними, а їм на зміну приходять нові знання на навички. Саме тому на провідних підприємствах, не залежно від сфери господарювання, значна увага приділяється розвитку та навчанню персоналу і цей процес є динамічним та неперервним за своєю сутністю. Дана обставина позбавить власників підприємства у необхідності звільняти найманих працівників та витрачати значні кошти на добір, навчання та підготовку нового персоналу. Головним же стимулюючим фактором підвищення кваліфікації співробітників підприємства залишається їхня система мотивації праці. Також дедалі більшого поширення набуває уміння працівників працювати в команді. Ця компетенція вже визнана ефективною, як вітчизняними, так і закордонними фахівцями в сфері управління. Наприклад, підрозділи сучасного підприємства пов'язані між собою настільки тісно, що використання на практиці сукупності різних стилів управління уже не є настільки ефективною. Не менш актуальною для сьогодення залишається багатогранність та різноманітність проблем, які доводиться вирішувати співробітникам підприємства [4]. Тому управлінець, у своїй роботі, має можливість покластись на кваліфікацію працівників різних підрозділів з наявним відповідним досвідом роботи. Саме тому і створюються форми колективного управління, що базуються на перерозподілі відповідальності між спів робітниками підприємства.

Таким чином, узагальнюючи проведений аналіз можна зазначити, що здатність і можливість підприємства розвиватись динамічніше й ефективніше від конкурентів є базовою умовою для розвитку соціальних, стратегічних та економічних конкурентних переваг підприємства.

1. Білявський В.М. Розробка програми розвитку стратегічного потенціалу торговельного підприємства / В.М. Білявський // Ділове та державне адміністрування : матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф. Луганськ – Слов'янськ : Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля., 2011. — С. 31–36.

2. Білявський В.М. Джерела формування кадрового потенціалу торговельного підприємства / В.М. Білявський // Сталий розвиток економіки. — 1'2011. — № 4. — С. 249–254.

3. Білявський В.М. Кадрова політика, як фактор підвищення ефективності роботи організації / В.М. Білявський // Функціонування економічних систем в умовах постіндустріального розвитку : матеріали Всеукр. наук.-практ. інтерн.-конф. — Х. : Укр. інжен.-педаг. акад., 2015. — С. 246–249.

4. Білявський В.М. Людський капітал як інструмент оцінювання конкурентоспроможності організації / В.М. Білявський // Вісник Харків. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна. — 2017. — № 92. — С. 23–31.

Бондарська Ю.М., студентка групи ТР-31
Науковий керівник: Сушик І. В., к. іст. н., доцент
Луцький національний технічний університет

ВПЛИВ ЕМОЦІЙ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ

Управлінський процес складний і багатогранний, адже в ньому зайнята велика кількість людей з різними характерами, досвідом, прагненнями і метою. В процесі управління стикаються найрізноманітніші інтереси і цілі, перетинаються або стають неприйнятними, непримиренними плани, наміри, сподівання. Реальне життя організацій – це складний клубок виробничих, організаційно-управлінських та міжособистісних відносин.

Досить часто будь-яку групу разом працюючих людей називають колективом. Але кооперація праці – це лише початкова ланка його становлення. Перевтілення трудової групи в колектив здійснюється з урахуванням певних факторів, які зумовлюють формування між людьми суспільних відносин, при яких вони взаємопов'язані один з одним і технологічно, і економічно, й ідейно-психологічно.

Створення колективу та формування у ньому сприятливої емоційно-психологічного атмосфери – процес довготривалий. Потрібні організація внутрішнього життя колективу, встановлення загальних еталонів ідейно-моральної консолідації, «притирання» людей один до одного в залежності від характеру, психотипу людини тощо. Одним з найважливіших завдань керівництва тієї чи іншої організації є створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі під яким розуміють емоційний настрій колективу, який відображає стосунки, що склалися між його членами.

Все наше свідоме життя так чи інакше проходить у стосунках з іншими людьми. Давно помічено, що людина у групі поводиться не так, як на самоті. Група впливає на особу в більшості випадків позитивно. Відбувається це тому, що об'єднання людей не є простою сумою індивідуальностей, а психологія групи не є середньоарифметичним індивідуальних свідомостей людей. В умовах групи підвищується витривалість до больових відчуттів, знижується чутливість до шумів приблизно на 30 відсотків. У групі виявляються такі соціально-психологічні явища, як наслідування, навіювання, «психологічне зараження», спільні групові емоції.

Соціально-психологічний клімат групи це стан групової психіки, обумовлений особливостями життєдіяльності даної групи. Це своєрідний сплав емоційного та інтелектуального – установок, відносин, настроїв, почуттів, думок членів групи, всі окремі елементи соціально-психологічного клімату. Головні фактори, що впливають на соціально-психологічний кліамт групи умовно розділяють на фактори макросередовища та мікросередовища. Під макросередовищем мається на увазі великий соціальний простір, в межах якого знаходиться і здійснює свою життєдіяльність та чи інша організація. В якості істотних факторів макросередовища, що впливають на клімат організації, слід відзначити її різноманітні партнерські зв'язки з іншими організаціями та споживачами

продукції. В умовах ринкової економіки вплив споживачів на клімат організації зростає.

Мікросередовище підприємства чи установи – це «поле» повсякденної діяльності людей в організації. Умови повсякденної життєдіяльності формують світовідчуття і умонастрій первинної трудової групи, її соціально-психологічний клімат. Перш за все, це фактори матеріально-речового середовища: характер виконуваних людьми трудових операцій, стан обладнання, якість сировини тощо. Велике значення мають також особливості організації праці – змінність, ритмічність, ступінь взаємозамінності працівників, рівень оперативно-господарської самостійності первинної групи.

Важливою є роль санітарно-гігієнічних умов праці, таких як температура, вологість, освітленість, шум, вібрація. Відомо, що раціональна організація трудового процесу з урахуванням можливостей людського організму, забезпечення нормальних умов роботи та відпочинок людей впливають позитивним чином на психічний стан кожного працівника і групи загалом. І, навпаки, ті чи інші несправності техніки, недосконаліть технологій, організаційні негаразди, неритмічність праці, недостатність свіжого повітря, надмірний шум, ненормальна температура в приміщенні і інші фактори матеріально-речового характеру негативно впливають на емоційний стан колективу.

Іншу, не менш важливу групу факторів мікросередовища, складають впливи, які становлять групові явища і процеси на рівні первинної трудової групи. Це, в першу чергу, міжособистісні зв’язки всередині колективу, психологічна сумісність, емпатійність тощо. Сумісність проявляється у взаєморозумінні, співпереживанні, співчутті, це здатність членів колективу до спільної діяльності. Наявність сумісності членів групи сприяє кращій їх спрацьованості, і як наслідок – підвищенню ефективності праці.

Важливою складовою психологічного здоров’я колективу є емоції, які є відображенням самопочуття, стану здоров’я, темпераменту, як окремих особистостей так і колективу вцілому. Всі виникаючі емоційні переживання є сигналом для людини щодо процесу задоволення потреб. Емоції впливають на мотивацію особистості, на процес праці та навчання. Емоції здатні переповнювати свідомість і змушувати нас діяти ірраціонально.

Мистецтво управління емоціями полягає в умінні направляти їх у потрібне русло, що забезпечує адекватну реакцію людини в складних ситуаціях. Існують різні способи опанування сильними емоціями. Серед них: розрядка емоцій – вивільнення надмірних почуттів безпечним шляхом, що не зачіпає інших, наприклад, у спортивних іграх чи під час пробіжки. Як вважають фахівці, велика частина гніву накопичується у м’язах плечей, у верхній частині рук і в пальцях. Тому деякі розряджають свої емоції, вичавлюючи сухий рушник, ламаючи олівці і подібними способами; можливість поділитися почуттями (іноді потрібно просто виговоритися друзям); розслаблення і самоконцентрація; рятування від емоцій за допомогою проектування та знищення їх тощо.

Емоційна сфера відіграє чи не головну з ролей у ситуації конфлікту. Емоції є сигналом для розуміння інтересів учасників конфлікту, вони можуть перевести

весь організм індивіда на новий рівень функціонування, активуючи всі психічні процеси. Ця функція є важливою, оскільки вона безпосередньо пов'язана з можливістю індивіда творчо підходити до справи, творити й мислити.

Проте неконтрольовані емоції можуть негативно впливати на соціально-психологічний клімат колективу. Особливо яскраво це проявляється в ситуації конфлікту, коли емоції стають більш вагомими, ніж сам предмет конфлікту. Фахівці з врегулювання конфліктів пропонують певні способи і методики управління емоціями в конфлікті. Це сукупність основних технік і методів, спрямованих на доцільну зміну емоцій або зміна їх інтенсивності. До основних способів управління емоціями в конфлікті відноситься рефлексія емоцій, техніка вербалізації і надання підтримки клієнту.

Спосіб рефлексії спонукає до самостійного аналізу емоційних станів учасників конфлікту. Техніка вербалізації допомагає співрозмовникові не тільки усвідомити, але й висловлювати свої емоції, зняти зайве емоційне напруження. Спосіб надання підтримки клієнту передбачає емпатійне слухання, розуміння почуттів клієнта, розповідь про свої почуття з приводу ситуації клієнта, приведення прикладу про себе в схожій ситуації. При володінні певних знань і навичок фахівець може розпізнати почуття і емоції клієнта.

Таким чином, емоції відіграють важливу роль у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу, а вміння управляти емоційними станами сприяє налагодженню безконфліктного спілкуванню як всередині колективу так і поза ним.

1. Альохіна О. Е. Стимулювання розвитку працівників організації / О. Е. Альохіна // Управління персоналом. – 2002. – № 1. – с. 50-52.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. Учебник / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 551с.
3. Ємельяненко Л. М та ін. Конфліктологія / Л. М. Ємельяненко, В. М Петюх., Л.В.Торгова, А.М. Гриненко. Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2003. – 315 с.
4. Пірен М. Основи конфліктології: Навчальний посібник / М. Пірен. – К.: Освіта, 1997. – 210 с.

Брель М. В., студентка 5 курса специальности
«Экономика и организация производства»
Научный руководитель: Пономаренко Е.П.к.э.н., доцент
Гомельский государственный технический университет им. П.О. Сухого,
г. Гомель, Беларусь

МИРОВЫЕ ТРЕНДЫ ПРИМЕНЕНИЯ УСЛУГ АУТСОРСИНГА БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Аутсорсинг в переводе с английского языка означает «использование, применение источника извне». Аутсорсинг – это передача фирмой части своих функций и производственных процессов сторонним фирмам. Так, это

использование ресурсов и техники других компаний для достижения собственных целей [1].

Главной причиной применения услуг аутсорсинга является возможность оптимизации затрат. Рассмотрим основные возможности и риски при применении аутсорсинга в таблице [2].

Таблица 1 – Возможности и риски при использовании услуг аутсорсинга

Возможности	Риски
Снижение затрат на непрофильные виды деятельности за счёт экономии на заработной плате, отчислениях на социальные нужны, амортизации, используемых площадях и др.	Некачественный сервис
Высвобождение внутренних ресурсов, которые перераспределяются на основную деятельность фирмы	Несоблюдение договора
Распределение рисков	Недостаточная квалификация аутсорсера
Привлечение профессионалов	Нечёткое определение целей и задач со стороны заказчика
Отсутствие необходимости в расширении штата фирмы	
Гарантия профессиональной ответственности	

Примечание – Разработано автором на основе источника [2].

Как видно из таблицы, при передаче бизнес-процессов на аутсорсинг существуют определённые риски. Однако при ответственном подходе к выбору аутсорсинговой компании данные риски минимизируются. Вместе с тем при использовании услуг аутсорсинга у предприятия появляются новые возможности, которые позволят оптимизировать затраты.

Об эффективности применения аутсорсинга свидетельствует наличие мировых лидеров в различных отраслях, которые пользуются данными услугами. Рассмотрим некоторые из них.

Показательным примером успешного использования аутсорсинга является компания IKEA. Фирма сосредоточена исключительно на розничных продажах. На данный момент предприятие использует более 2500 сторонних организаций для производства продукции. Служба логистики также вынесена на аутсорсинг.

Ещё один пример – компания NOKIA. Фирма полностью вывела на аутсорсинг техническое обслуживание и пользуется услугами IT-аутсорсинговых компаний. Также Nokia на аутсорсинг вывела услуги call-центра. Это позволило компании значительно снизить затраты, а также сосредоточиться на основном виде деятельности и маркетинге [3].

Впервые аутсорсинг подбора кадров использовала американская компания «First American». Договор об указании услуг аутсорсинга изменялся и дополнялся, однако за пять лет он позволил сэкономить 12,3 млн долларов. Данный вид аутсорсинга получил широкое распространение в Европе, Израиле, США. Там 80-95% субъектов, занятых в среднем и малом предпринимательстве используют такой вид отношений. Лидирующими странами на рынке аутсорсинга персонала

выступают Индия, Индонезия, Эстония, Сингапур, Китай, Болгария, Филиппины, Таиланд, Литва и Малайзия.

В 2002 году компания «Procter & Gamble» занималась поиском компании для оказания аутсорсинга IT-услуг. Ею стала компания «Hewlett-Packard». С организацией был заключен контракт на 10 лет стоимостью 3 млрд долларов. Он состоял из 10 тысяч страниц.

В США и Великобритании государство передаёт компаниям-аутсорсерам даже сбор налогов [4].

Компания NIKE все процессы и функции, включая производство, передала на аутсорсинг и занимается непосредственно разработкой новых моделей. Компания DELL также полностью перешла на аутсорсинг. Все автомобильные мировые бренды тоже эффективно используют аутсорсинговые услуги [1].

Если обратиться к западному опыту, то большинство крупных международных сделок по финансовому аутсорсингу было заключено в период 2000-2010 гг., далее процесс замедлился из-за мирового экономического кризиса. Так, в 2011 году общий объём сделок составил 32 млрд. долл. Услуги аутсорсинга использовали Procter & Gamble, Levi Strauss, Cemex, Microsoft, Norway Post, Barclays, а основными поставщиками услуг являлись IBM, HCL, Xerox, Capgemini, Cognizant, Accenture, Genpact, TCS. Основной целью в данных соглашениях являлось снижение расходов. При этом рутинные процессы, такие как обработка авансовых отчётов, работа с дебиторами и кредиторами отдавалась на аутсорсинг в регионы, где стоимость труда была значительно ниже – на тот период Индия, Филиппины. Эффект фирмы получали за счёт автоматизации и низких заработных плат, но не за счет оптимизации бизнес-процессов и показателей бизнеса в целом. Однако сейчас ценятся компании-аутсорсеры, которые смогут повысить эффективность самого бизнеса [5].

Аутсорсинг подходит любой фирме: как частной, так и государственной; как коммерческой, так и некоммерческой организации.

Так, в Австралии (штат Виктория) на аутсорсинг вынесен расчёт заработной платы и кадрового администрирования (количество госслужащих – 2 тыс. человек) с 1996 года. Экономия составляет 30% бюджетных средств. В Дании (Копенгаген) функция расчёта заработной платы и кадрового администрирования (количество госслужащих – 60 тыс. человек) вынесено на аутсорсинг с 2003 года. За первые пять лет сотрудничества экономия составила 8,5 млн. долл. В Канаде (Министерство труда провинции Британская Колумбия) на услугах аутсорсинга расчёта заработной платы и кадрового администрирования (количество госслужащих – 30 тыс. человек) сэкономила 30% бюджетных средств [5].

Таким образом, услуги аутсорсинга имеют ряд достоинств для фирм, хотя и существуют определённые риски. При этом аутсорсинг функций может использоваться как в коммерческих, так и некоммерческих организациях. Выгодность применения аутсорсинга подтверждается широким его применением мировыми лидерами в различных отраслях. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что необходимо более активное развитие аутсорсинговых компаний

в Беларуси, Украине и Российской Федерации, а соответственно и более активное использование данных услуг. Это позволит вести бизнес более эффективно.

1. Краева А. Аутсорсинг — что это такое простыми словами? Аутсорсинговыми услугами пользуются все самые успешные компании мира / SMARTБЛОГ Алёёны Краевой [Электронный ресурс]: http://alenakraeva.com/new-digital-world/autsorsing-chto-eto-takoe-prostymi-slovami/#i-2. – Дата доступа: 23.11.2017 г.;

2. Захарова К. Разделяй и управляй / Рекламно-информационный еженедельник «Шанс» [Электронный ресурс]: http://gazetashans.ru/articles/2083. – Дата доступа: 23.11.2017 г.;

3. Что такое аутсорсинг и зачем он нужен / Онлайн-журнал «Делать дело» [Электронный ресурс]: http://delatdelo.com/spravochnik/terminy/autsorsing-chto-eto-takoe.html. – Дата доступа: 23.11.2017 г.;

4. Что такое аренда персонала, кадровый лизинг, аутсорсинг и аутстаффинг / PracticumGroup [Электронный ресурс]: https://practicum-group.com/blogs/stati/autsorsing-personala. - Дата доступа: 23.11.2017 г.;

5. Макаренко М. Мировые тренды аутсорсинга бизнес-процессов / Журнал «Генеральный директор» [Электронный ресурс]: http://director.com.ua/upravlenie/mirovye-trendy-autsorsinga-biznes-protsessov. - Дата доступа: 23.11.2017 г.

Важелюк Є. С., студентка 3 курсу спеціальності «Готельно-ресторанна справа»
Горшков М. А., асистент кафедри менеджменту та адміністрування
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, м. Вінниця, Україна

ПРОБЛЕМАТИКА ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ЗАКЛАДАХ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Однією з центральних проблем у здійсненні соціально-економічних і політичних реформ, які допоможуть вивести готельно-ресторанний бізнес України на міжнародну арену, є впорядкування відносин між людьми, що включені у різноманітні ланки системи управління. Все більше управління персоналом визнається як одна з найбільш важливих сфер життєдіяльності організації, здатної підвищити її ефективність і продуктивність функціонування.

Існує безліч теорій управління, однак всіх їх пов′язує одна ідея, яка дає підставу стверджувати, що в центрі всіх сучасних концепцій є людина. Управління персоналом – це специфічна функція управлінської діяльності, головним об′єктом якої є люди, що входять до певних соціальних груп, трудових колективів. Суб′єктами управління є керівники, які виконують функції управління стосовно своїх підлеглих.

Отже, управління персоналом — це і наука, і мистецтво ефективного управління людьми в умовах їх професійної діяльності. Це система принципів, методів і механізмів оптимального комплектування, розвитку й мотивації та раціонального використання персоналу. Управління персоналом повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, закріпленні (стабілізації) і використанні персоналу [1, с. 48-49] .

Сучасні технології управління людськими ресурсами передбачають створення концепції управління персоналом підприємства. Концепція управління персоналом – система теоретично-методологічних поглядів на розуміння та визначення сутності, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, що реалізується через певні механізми в конкретній організації [2].

Готельно-ресторанне господарство характеризується високим ступенем інтенсивності розвитку, йому потрібне постійне оновлення всіх його складових. Це спричинено кон'юнктурою ринку сфери послуг і специфікою галузі. Заклади готельно-ресторанних господарств повинні постійно впроваджувати нові технології, підвищувати якість надання послуг, а це неможливо без сучасного управління персоналом. Тому основним питанням розвитку готельно-ресторанного бізнесу є широке впровадження та постійне оновлення методів управління людськими ресурсами.

Саме тому, проблема, яку необхідно виділити – фахова підготовка, що полягає у формуванні творчої особистості майбутнього фахівця з широким науковим і професійним світоглядом, готового до взаємовідносин із суспільством, в нашій державі ще не досягла достатнього рівня розвитку.

Вищі навчальні заклади, які готують спеціалістів готельно-ресторанної справи, ще не встигли підготуватись до швидкозмінних процесів і нових потреб управлінських кадрів. Внаслідок вищезазначеного для того, щоб отримати компетентних спеціалістів-управлінців, які будуть володіти навиками інноваційного управління, необхідно приділяти належну увагу підготовці і методиці їх навчання.

Так наприклад, підготовку молодих кадрів для туристичної галузі та готельно-ресторанного господарства здійснюють 146 навчальних закладів, з них лише шість (2 в Києві, по одному в – Ялті, Донецьку, Львові, Івано-Франківську) є класичними навчальними закладами туристичного спрямування з повноцінними тренувальними базами практики. Загалом в навчальних закладах на різних формах навчання щорічно готують близько 6500 спеціалістів для сфери туризму та готельного господарства (40% спеціалісти готельного господарства) [3].

Країни, що активно займаються розбудовою готельної інфраструктури (Швейцарія, де знаходиться перша школа готельного менеджменту, Ірландія, Великобританія, США, Канада, Франція, Іспанія, Греція, Швеція, Італія, Австрія, Німеччина, Чехія), розробляють свої системи туристичної освіти, яка б відповідала вимогам сучасності та поєднувала всі три важливі аспекти підготовки фахівців. А саме: фундаментальне навчання (знання), яке відповідає за отримання знань згідно навчального плану спеціальності; технічне навчання (знання як робити), яке відточує майстерність і розробляє навички, необхідні для даної спеціалізації; особисті здібності (знати як бути й як себе поводити), що відображають особисті якості фахівця.

Розглянемо систему підготовки фахівців у готельній сфері в Україні. Термін навчання в університеті становить: на базі повної загальної середньої освіти -

5 років; на базі освітньо-кваліфікаційного рівня "Молодший спеціаліст" з відповідних спеціальностей - 3 роки (за скороченою програмою).

Стажування студентів при готелях відбувається у готелях радянського типу, що призупиняє і відлякує студентів від роботи у готельній сфері. Причиною є недовіра власників готелів до студентів без досвіду та неактивна робота навчальних закладів для створення нових умов для практики [4]. Один із системних шляхів рішення цієї ситуації лежить у новому алгоритмі співробітництва профільних навчальних закладів з готелями. Зокрема, це стосується нових форм в організації стажувань студентів вищих навчальних закладів у готелях. Стажування сьогодні повинно займати більш важливе місце в навчальному процесі протягом усього періоду навчання. Зрозуміло, кожний з партнерів хотів би одержати для себе максимальну користь від цього процесу. Вся світова практика в підготовці кадрів для готельної сфери вимагає, щоб стажер послідовно пройшов всі робочі посади в готелі, відчувши на власному досвіді, що повинні робити покоївки й офіціанти.

Здійснивши огляд систем підготовки фахівців готельного господарства різних країн, можна сказати, що вони пропонують різні програми навчання та дають можливість отримати дипломи бакалавра, магістра та диплом післядипломної освіти, що, в свою чергу, забезпечує принцип неперервності навчання. Значну частину в такій підготовці посідає практика (в закордонних закладах освіти не менше ніж 50% загальної навчальної підготовки відводиться на практичну підготовку), що для української системи підготовки є проблемою [5].

Висновки

Найважливішу роль в процесі підбору кадрів відіграють професійні і моральні якості працівника. Вищий навчальний заклад повинен готувати компетентних фахівців готельно-ресторанного господарства заздалегідь адаптованих до сучасних умов і потреб, які диктують конкурентні умови діяльності закладів готельно-ресторанного господарства в ринкових умовах розвитку.

Сьогодні потрібні нові методи підготовки фахівців до управління розвитком сфери готельно-ресторанного бізнесу, принципи і методи планування і регулювання діяльності з позиції дії закономірностей сучасної економіки і вимог практики господарювання. Наукове забезпечення рішення цих проблем сприятиме створенню ефективно функціонуючої сфери ресторанного господарства.

1. Мурашко М. Менеджмент персоналу : Навчально-практичний посібник/ Мурашко, Микола Іванович. -К.: Знання, 2002. -311 с.

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / Кибанов А. Я. – М. : Инфра-М, 2008. – 365 с.

3. Стан і проблеми розвитку готельного господарства України в контексті підготовки до Євро -2012 [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://niss.lviv.ua/analytics/120.htm

4. Федорченко В.К., Дьорова Т.А. Історія туризму в Україні К.: Вища школа, 2002. - 195 с.

5. Кашинська О.Є. Досвід підготовки фахівців готельного господарства в розвинених країнах світу/О.Є.Кашинська[Електронний ресурс]. – Режим доступу до вид.: file:///C:/Users/2475~1/AppData/Local/Temp/vlup_2013_18(3)__25.pdf

Василевська. І.В. студентка кафедри технології управління ННІ АПО
Національний університет «Львівська політехніка», Україна

ОБҐРУНТУВАННЯ ВАЖЛИВОСТІ РОЗРОБКИ ІННОВАЦІЙНИХ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА ЗАСАДАХ ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ

Мотивація персоналу допомагає підвищувати продуктивність праці. Це ключовий напрямок політики управління персоналом будь-якого підприємства, в тому числі державного. Важливо вміло виявляти та застосовувати такі методи заохочення, які не будуть сильно обтяжувати бюджет організацій, але водночас принесуть максимальний ефект, до того ж, коли мова йде про державний апарат, ефективність роботи якого є основою стабільності держави в цілому.

Для успішної самореалізації держслужбовців у професійній діяльності повинна бути достатня мотивація. У сучасних умовах проблемою мотивації є її недосконаліть у сфері державної служби, урізане фінансування заходів, спрямованих саме на якісне стимулювання росту продуктивності праці

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням мотивації праці персоналу і державних службовців зокрема присвячено досить широке коло праць зарубіжних і вітчизняних авторів, а саме: А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, П. Армстронг, Р. В. Бондар, О. Крушельницька, А. Антонова, В. Грищенко, Н. Гончарук та Н. Артеменко та інші. Проте, проблема мотивації державних службовців України досі залишається малодослідженою, зокрема, недостатньо висвітлені питання мотивації державних службовців в умовах політичної нестабільності та прагнення уряду до євроінтеграції [1,2].

Постановка завдання. Завдання полягає в є розробці критеріїв ефективної інноваційної системи мотивації державних службовців, спираючись на досвід розвинутих країн.

Виклад основного матеріалу дослідження. Мотивація персоналу допомагає підвищувати продуктивність праці – це ключовий напрямок політики управління персоналом будь-якого підприємства, в тому числі державного. Важливо вміло виявляти та застосовувати такі методи заохочення, які не будуть сильно обтяжувати бюджет організацій, але водночас принесуть максимальний ефект, до того ж, коли мова йде про державний апарат, ефективність роботи якого є основою стабільності держави в цілому. Для успішної самореалізації держслужбовців у професійній діяльності повинна бути достатня мотивація.

В Україні кількість держслужбовців на душу населення є доволі високою – на одного чиновника припадає 170 громадян [3]. Разом з цим, в рейтингах якості врядування наша країна займає низькі позиції, для прикладу, 103 місце зі 137 країн за показником «Public-sector performance» в рейтингу Global Competitiveness Index WEF 2017-2018, хоча порівнюючи з рейтингом за попередні роки, Україна піднялась за цим показником на 11 щаблів.[4]

В Україні у сфері управління державною службою відсутнє єдине бачення перспектив її розвитку, що зумовлює невизначеність професійної діяльності держслужбовців.

У 2015 році почались реформи сектору державного управління: Верховна Рада прийняла закон «Про державну службу» та «Стратегію реформування державного управління України на 2016-2020 роки». Остання, чинна редакція Закону України «Про державну службу» прийнята була 11 жовтня 2017 року і в ній вказані плани, що до кінця 2017 року на оплату праці в державному секторі видатки будуть сягати 10,8% ВВП, та попри це, плануються також і якісні зміни: впровадити відкриті конкурси на вакантні посади в державній службі, щоб залучити людей з-поза меж системи, та підвищення винагороди на державній службі та зміни структури оплати праці[5].

Нині діюча загальна система оплати праці працівників публічного сектору на базі тарифної сітки. Заробітна плата поділена на наступні складові: базові, тимчасові та пільгові (табл.1) [6].

Таблиця 1. – Складові заробітної плати держслужбовця України.

№	Складова	Визначення
1.	Базова	Посадовий оклад та постійні надбавки за вислугу років та за ранг державного службовця.
2.	Тимчасова	Премії за результатами діяльності (можлива як місячна, так і квартальна та щорічна премія) та тимчасові надбавки за додаткове навантаження, за інтенсивність праці та особливо важку роботу
3.	Пільгова	Медичне обслуговування та службове житло, з можливістю приватизації., соціальні гарантії (можливість безкоштовно відвідувати відомчі лікувальні заклади та бази відпочинку, довша тривалість оплачуваної відпустки).

Дана система має ряд недоліків, найсуттєвіший – надто велика частка тимчасових компонентів у зарплаті робить службовців нижнього рангу заручником керівника, що в свою чергу призводить до схиляння до корупції та зловживання службовим становищем, і в дещо довшій перспективі проявляється в складі службовців державного сектору: потенційні добропорядні працівники не витримують напруги та тиску і вимушені звільнитись або ж підкорюються внутрішній «системі».

Новий закон збільшив частку посадову ставку з 26% у 2017 році до 34% і надалі різницю планують зменшувати до 2019 року (див. табл. 2) [6]. Тобто з 1 січня 2019 року щоквартальні премії будуть обмежені 30% річної ставки, а розмір преміального фонду не перевищить 20% річного фонду оплати праці. Ця радикальна зміни допоможуть уникнути маніпуляцій з постійно вакантними місцями у відділах задля примноження вільних ресурсів для виплат премій собі чи своїм підлеглим.

Таблиця 2. – Фактична та очікувана структура грошової винагороди за законом, % від загальної виплати

№	Компоненти грошової винагороди	Частка в структурі за 2017 рік	Частка в структурі за 2019 рік,
1	Посадовий оклад	30 %	40-50 %
2	Постійні надбавки	10-20 %	20-30 %
3	Додаткові стимулюючі надбавки	15 %	10-20 %
4	Премії	35-45 %	10 %

Актуальним залишається питання оплати праці молодих спеціалістів та нових фахівців, які приходять на державні посади з інших напрямків. В новому законі не відмінено високі надбавки за вислугу років, саме тому, ситуація, коли службовець середньої ланки може отримувати заробітну плату більше за новопризначеного службовця вищих ланок, з достатнім досвідом роботи та знань, але які не рахуються як стаж для додаткових виплат.

У світовій практиці відомі різні варіації зі складом доплат, які не постійно мотивують працівників до покращення їх якості праці. У 1980-х роках розвинуті країни визначили частину винагороди державних службовців як частку від оцінки результатів роботи працівника. Нині дана практика застосована більшістю держав світу.

Наприклад, Німеччина складові доплат залежно від результату роботи ввела у 1997 році: одноразова річна премія у розмірі заробітної плати початкового рівня, або щомісячну премію до 7% початкового базового окладу.

Деякі країни встановили ліміт на частку премій у загальній виплаті працівнику. У Латвії та Словенії загальний обсяг бонусів не може перевищувати 40% та 55% сукупної оплати відповідно.

Перш ніж застосовувати якісь зміни, вважаємо, доцільно провести аналіз як в Україні для нових та старих чиновників працюють різні нематеріальні чинники: кар'єрні перспективи, умови праці, додавання повноважень та інші.

В Україні оплата праці спеціалістів центральних органів державної влади на 25 % вища, ніж для посад, аналогічних за змістом роботи, в приватному секторі. І водночас, для керівників приватний сектор пропонує заробітну плату на 50% вищу ніж державний [6].

Проаналізувавши ряд проблем мотивації державних службовців, можемо визначити декілька основних моментів, які необхідно врахувати у розробці нової ефективної інноваційної системи мотивації праці. Однозначно, важливим є ведення бази інтегрованого кадрового та зарплатного обліку службовців, додатково при введенні нових диференціацій в оплаті праці варто попередньо оцінити наслідки різних варіантів змін у структурі заробітної плати для працівників різного віку та особистісних відмінностей. Особливо важливим, на наш погляд, також є зміна механізму формування винагороди – необхідно спростити надбавки до зарплати та інші матеріальні стимули, зробити матеріальне стимулювання прозорим, оскільки в Україні бюджетні ресурси обмежені та постійно виникають корупційні ризики. До того ж, справедливим буде зрівняти рівні оплати праці в різних відомствах,

кандидатів на посаду потрібно оцінювати не лише за документами та знаннями законів, а й за лідерськими якостями, навичками комунікації, вмінням працювати в команді, варто звертати увагу на їх особисті цінності та вмотивованість, адже державна служба, в першу чергу, повинна базуватись на патріотизмі та бажанні допомагати людям, а не на бажанні заробити більше грошей та отримати владу.

1. Бондар В. Д. Мотивація трудової діяльності державних службовців: вітчизняний та світовий досвід [Текст] / В. Д. Бондар // Університетські наукові записки. – Хмельницький, 2006. – № 3–4. – С. 158–167.

2. Грищенко В.Ф. Інноваційні підходи до удосконалення системи мотивації персоналу підприємств України у сучасних умовах господарювання / В.Ф. Грищенко, М.С. Чернова // Маркетинг і менеджмент інновацій, 2011. - № 1. – С. 103-112.

3. Укрінформ. Мультимедійна платформа іномовлення України// https://www.ukrinform.ua/rubric-polytics/2153641-v-ukraini-na-odnogo-cinovnika-pripadae-170-gromadan.html

4. Global Competitiveness Index 2017-2018. Competitiveness Rankings// http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/competitiveness-rankings/#series=GCI.A.01.01.04

5. Закон України «Про державну службу»: офіц.текст: за станом на 11 жовтня 2017 р. // http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12

6. Центр економічної стратегії. Реформа про оплати праці державних службовців. http://ces.org.ua/reforma-oplaty-praci-derzhavnyx-sluzhbovciv/

Відливана С. П., студентка 3 курсу
Університет державної фіскальної служби України, Ірпінь, Україна

ОСОБИСТІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

У сучасному світі майбутній стан організації значно залежить від особистих якостей керівника, що мають вирішальний вплив на управлінську діяльність. Досить важливим є вміння менеджера правильно організувати ефективну роботу працівників і прагнення досягти якнайкращих результатів.

За своїм змістом робота керівника полягає у впливі на поведінку та дії людей, спрямовуючи й мотивуючи їх на досягнення спільних цілей організації. За характером така робота являє собою взаємодію та співробітництво між керівником і працівниками. Важливим компонентом роботи керівника є наставництво та виховання персоналу [1].

Якості керівника являють собою стійкі характеристики, які мають вирішальний вплив на управлінську діяльність. У психологічному аспекті вони значною мірою залежать від характеру, структури, спрямованості, досвіду, здібностей особистості та умов праці [2].

Серед особистих рис керівника виділяють: стійкість до стресу, здатність домінувати, прагнення до перемоги, впевненість у собі, креативність, емоційну врівноваженість, відповідальність, заповзятливість, надійність, незалежність, товариськість. Вони є вирішальними у його діяльності [2].

Дії керівника визначаються тим, як він розуміє свої функції та завдання, що значно впливають на характер його рішень. Керівникові доводиться виконувати різні ролі та, відповідно, функції. На думку Г. Мінцберга, роль стосовно управлінської діяльності – це набір певних поведінкових правил, які відповідають конкретній установі або конкретній посаді. Роль керівника є визначальною у діяльності організації, адже він наділений повноваженнями приймати рішення та координувати діяльність персоналу. У діяльності керівника тісно переплітаються функції адміністратора, організатора, спеціаліста, інформаційного центру та вихователя [1].

Враховуючи те, що управління персоналом ґрунтується на взаємовідносинах керівника з підлеглими, то особливо високі вимоги ставляться до його психологічних якостей [1]: атракції; чесності, високої вимогливості до себе й підлеглих, відповідальності; емпатії; толерантності; рішучості; умінні впливати на людей, переконувати їх і добиватися взаєморозуміння.

Серед негативних факторів, які перешкоджають реалізації особистих можливостей керівника та ефективному управлінню персоналом виділяють:

1. Розмиті особисті цінності. Від керівника очікується прийняття рішень, які засновані на його особистих цінностях і принципах. Якщо особисті цінності недостатньо чіткі, керівникові не вистачатиме твердих переконань для рішень, і вони будуть сприйматися як необґрунтовані.

2. Недостатні навички керівництва. Для ефективного управління персоналом керівнику потрібно вдосконалювати навички, які дають змогу розширювати діапазон можливостей керівництва. В протилежному випадку працівники почуваються невдоволеними й працюють нижче своїх можливостей. Усередині підрозділів з такими керівниками функціональні обов'язки співробітників звичайно погано розподілені, організація праці низька й марнотратна, а взаємовідносини напружені.

3. Невміння навчати. Керівник дуже часто у своїй діяльності виступає в ролі наставника. Тому його здатність навчати персонал безпосередньо пов'язана з показниками роботи підлеглих. Те, що у працівників немає дієвого зворотного зв'язку з керівником, його рекомендаційних і оцінних вказівок, зменшує вірогідність досягнення ефективних результатів.

4. Слабкі навички формування колективу. Найчастіше досягнення мети організації залежить від здатності керівника створити кваліфікований і результативний колектив [3].

Отже, якості особистості керівника є складними, багатогранними феноменами, конкретні вияви яких залежать від структури особистості і від дії різних чинників. До факторів, що перешкоджають повній реалізації особистих можливостей керівника та ефективному управлінню персоналом належать розмиті особисті цінності, недостатні навички керівництва, невміння навчати та слабкі навички формування колективу.

1. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: [навчальний посібник] / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.

2. Дороніна М.С. Психологія управління: [навчальний посібник] / М.С. Доронина, А.М. Григоренко. – Х. : ХДЕУ, 2008. – 548 с.

3. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: [навчальний посібник] / М.І. Мурашко. – К. : «Знання», 2008. – 435 с.

Гаранчевська І. А., ст. гр. ЕП-41
Павлюк Л. В., к.е.н. доцент
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Лідерство – один із найважливіших компонентів ефективного управляння підприємством. Поняття «лідер» означає «бути першим» або «що іде попереду» [1]. В сучасному світі існує безліч інтерпретацій даного терміну, вважаємо, що лідер – це особа, яка є авторитетною серед колег, особистість, за якою члени групи визначають право брати на себе найбільш відповідальні рішення, на нього покладені функції управління колективом та організації його діяльності [2]. Лідерство визначимо як тип взаємодії між лідером та працівниками, який спрямований на спонукання людей до досягнення загальних цілей.

Сучасний лідер це:

- ентузіаст (мислить позитивно, бачить перспективи розвитку, спонукає до дій колектив);
- інноватор (використовує цікаві та нові шляхи досягнення цілей на підприємстві);
- мотиватор (спонукає працівників до роботи, шукає шляхи індивідуального підходу);
- відповідальний учасник колективу (не боїться брати на себе відповідальність щодо виконання тих чи інших завдань);
- має повагу від інших (йому довіряють колеги та вірять у його професіоналізм);
- великою силою для нього є інтуїція та емоції;
- відкрита та харизматична особистість.

У контексті лідерства важливо розглянути визначення керівництва. Лідер та керівник – це поняття тотожні, або ж зовсім різні, як це часто трапляється у сучасному суспільстві. Формально, керівник – це особа, котра очолює колектив, має владу над ним, чітко розуміє свої обов’язки та виконує їх. Сучасний керівник це: головний адміністратор підприємства; той, хто контролює роботу працівників; його діяльність спрямована на управлінську сферу установи; його рішення є чіткими і можуть бути не підтримані колективом [1].

Успішний керівник має бути лідером для свого колективу. Його завдання – знайти точки дотику до працівників, бути одним із них, не ставити свої інтереси вище інших, мати достатній рівень освіченості, правильно делегувати повноваження, креативно мислити, бути відкритим до колективу та працювати не лише для себе, а й для розвитку команди, перш за все сталий розвиток та системне бачення, взаємодія і довіра має керувати його діями.

На підприємстві та в будь-якій іншій діяльності можна зустріти різні типажі лідерства:

- «соверен». Лідер, котрий на перший погляд поводить себе дуже суворо, разом з цим є чудовою людиною, яка надає впевненості працівникам у їх діях, допомагає іншим позбутися негативних емоцій;
- «ватажок». Лідер – людина, яка поєднує цінності та інтереси громади, він носій бажань групи;
- «тиран». Така людина викликає у інших почуття страху та покори, лідер вважається сильним та непокорним, це авторитарна особистість. Таку людину бояться, слухають всі його вказівки;
- «організатор». Людина, котра з легкістю об'єднує людей навколо себе, старається задовільнити потреби кожного, він допомагає зняти відчуття провини, розчарування та тривоги. Його поважають у команді та сприймають належне;
- «спокусник». Це людина, яка грає на почуттях людей, він конкретно розуміє слабкість кожного, тим самим підбирає поведінку для себе, в колективі його обожнюють, він може мати багато недоліків, проте їх не помічають, адже він наділений «магічною силою», здатен зняти напругу та розв'язати конфлікт;
- «герой». Він може пожертвувати собою заради колег. Якщо на підприємстві виникає мітинг, він себе гарно проявляє, тому люди орієнтуються на нього, розуміючи його хоробрість та відчуття справедливості.
- «поганий приклад». Він заражає інших безглуздими ідеями, показує поганий приклад роботи, спонукає діяти людей не за їх бажаннями, це джерело заразливої поведінки для особистості, яка є майже безконфліктною [3].

Є випадки, коли група об'єднується щоб боротися з антилідером, проте коли він зникає, розпадається і спільнота, оскільки їм не вистачає загальногрупового стимула. Керівникам на підприємстві слід бути дуже обережними та уважними, виховувати в собі позитивні риси лідерства, адже може трапитися так, що неформальний лідер у колективі не буде розділяти цінності компанії та спонукатиме команду робити необдумані вчинки, тоді його виключення теж може негативно вплинути на поведінку осіб, які за ним рухалися.

Існують три типи керівництва на підприємствах:

- авторитарний стиль. Характеризується зосередженням влади у руках однієї особи – лідера; комунікаційні потоки йдуть переважно зверху; важливий порядок та терміновість дій, це може викликати дискомфорт у працівників, адже дуже стримується індивідуальна ініціатива, тут лідера можуть і боятися;
- демократичний стиль. Характеризується делегуванням повноважень з утриманням ключових позицій у лідера; активною комунікацією між працівниками та керівництвом; підтримкою ініціатив команди; участь працівників в управлінні підприємством, завдяки цьому кожен відчуває власну відповідальність та розуміє свою роль, вважаємо, що для організації, де керівник і лідер – це одна особа, більш прийнятним є саме цей тип керівництва;
- ліберальний стиль. Лідер знімає із себе відповідальність, все відбувається на користь групи; комунікація горизонтальна; лідер дозволяє починати справу без нього, використовуючи цей стиль група може втратити швидкість і напрям руху, тоді негативні наслідки відобразяться на діяльності підприємства [2].

Отже, роль лідерства на підприємстві є значно більшою, ніж того можна було очікувати, обраний правильно стиль керівництва та позиції лідера у ньому дасть можливість підприємству покращити свою роботу та підвищити конкурентоспроможність. Різні типажі лідерства по-різному впливають на працівників та їх роботу. Позитивною практикою є поєднання якостей лідера та керівника особою, яка керує установою, а от виокремлення окремих лідерів серед працівників може призвести до погіршення роботи, особливо коли цінності лідера суперечать цінностям компанії. Сьогодні сучасні підприємства прагнуть максимально реалізувати свій бізнес-потенціал, але ефективно керувати системою, що орієнтована на досягнення високих показників, може тільки керівник-лідер.

1. Бондарчук Л. В. Теоретичне дослідження понять «лідерства» та «керівництва»: сутність та особливості / Бондарчук Л. В., Крамаренко К. В., Рудик Т. О. // Щомісячний науковий журнал «Молодий вчений». – 2016. – №12. – С. 664–667.
2. Козак К. Б. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві / Економіка харчової промисловості. – 2013. – №3. – С. 24–28.
3. Лідерство. Теорії лідерства і типологія лідерів / Психологія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://studme.com.ua/129910105660/psihologiya/liderstvo_teorii_liderstva_tipologiya_liderov.htm

Гойда К.В., магістрант кафедри обліку та оподаткування
Черкаський навчально-науковий інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»
м. Черкаси, Україна

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ АУДИТУ ДІЯЛЬНОСТІ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ

Однією із характерних особливостей сучасного соціально-економічного розвитку України є поглиблення участі її в процесах світової глобалізації. Зміни в економічному житті українського суспільства, в тому числі і в сфері аудиту діяльності національних та європейських страхових компаній, викликали необхідність по-новому подивитися на інтеграційні процеси в Європі, на питання входження нашої країни до європейського економічного простору [1, с. 51]. В умовах зростаючої конкурентної боротьби потенціал зростання страхових компаній все більше визначається дією нематеріальних факторів. Довіра до страховиків є важливою умовою стабільного функціонування ринку страхових послуг, а рівень прибутковості компаній все більше залежить не від технології надання послуг, а від вдалого позиціонування страхової компанії в соціумі, яке будується на соціальній відповідальності та репутації [2, с. 312]. Саме тому питання механізмів та необхідності проведення аудиту діяльності страхових компаній виходять в площину прозорості та довіри, як ключового елемента забезпечення конкурентоспроможності страховиків в умовах мінливості ринку послуг.

В сучасних економічних реаліях для здійснення успішної діяльності на ринку, страхові компанії потребують не тільки злагодженої роботи облікового апарату та конкретності в побудові цілеспрямованого облікового процесу, але й також здійснення ґрунтовного зовнішнього та внутрішнього аудиту діяльності. Потреба вивчення аналізу діяльності страхових організацій зумовлена відсутністю єдиної моделі аудиту страхового бізнесу та низкою проблем пов'язаних із практичними аспектами організації та ведення аналізу діяльності в страховій компанії.

Згідно з Міжнародними стандартами аудиторської діяльності, аудит – це системний процес отримання та оцінки об'єктивних даних про економічні дії і події, які визначають рівень їх відповідності певному критерію і представляють результати зацікавленому користувачеві. Аналіз та контроль страхової діяльності спрямований на виявлення не лише помилок та похибок, а й сфер відповідальності персоналу, визначення більш ефективних видів діяльності та її коригування. Аналіз діяльності можна визначити як сукупність специфічних елементів системи менеджменту страхової діяльності, адже за підсумками контролю та результатів аналізу приймається значна кількість управлінських рішень.

Організація аудиту в страховій організації базується на таких принципах: цілісність контролю об'єкта, всебічність контролю об'єкта, структурна підпорядкованість, відповідність, гнучкість й динамічність передбачень, адаптивність, прямоточність, безперервність, вибірковість контролю, спеціалізації й кооперації, пропорційність [3].

Практика проведення аудиту показує, що процес аудиторської перевірки у страхових компаніях охоплює кілька етапів, зокрема: 1) здійснення тестування перевірки доказів, які підтверджують суми у фінансових звітах та розкриття інформації; 2) оцінку принципів бухгалтерського обліку, що застосовуються під час підготовки фінансових звітів; 3) аналіз попередніх істотних оцінок, здійснених управлінським персоналом під час підготовки фінансових звітів; 4) оцінку загального подання фінансових звітів страховика.

У ході аудиту в страховиків перевіряють як загальні питання, так і специфічні операції, характерні тільки для страхових організацій. До загальних питань відносять перевірку операцій з основними фондами, товарно-матеріальними цінностями й нематеріальними активами, дотримання трудового законодавства й розрахунків з оплати праці, розрахунково-платіжних операцій, розрахунків з дебіторами й кредиторами та ряду інших [4 с. 79].

Необхідність здійснення аналізу діяльності страхового бізнесу зумовлена багатьма факторами, зокрема, масштабами страхових компаній, адже такі суб'єкти як страховики є представниками великого бізнесу і тому є важливими платниками податків, а від їх фінансово-майнового стану залежить благополуччя багатьох людей, насамперед, їх клієнтів. Окрім того, обов'язковість здійснення аудиту страховиків зумовлена складністю організаційної структури, прострового-географічною віддаленістю балансових дирекцій та безбалансових філій, що зумовлює певні невідповідності в прийнятті управлінських рішень, а також суттєвістю страхових виплат у забезпеченні стабільності економіки в цілому [4 с. 79].

Найбільше значення має розуміння фундаментальної основи аудиту, тобто взаємної зацікавленості страхової організації в особі його власників та конкретно аудитора в забезпеченні реальності й достовірності обліку та звітності компанії. Діяльність аудитора в процесі перевірки спрямована, насамперед, на досягнення основної мети – сформувати думку про перевірені факти, довести, що вони відповідають критеріям та стандартам.

Основною методикою здійснення аудиторської перевірки діяльності страхової компанії є програма аудиту, в якій визначено перелік питань аудиторської перевірки. Такі програми складає кожен аудитор перед перевіркою страхової організації. Проте ці програми мають низку недоліків, зокрема не існує чіткого переліку питань аудиторської перевірки страховика, тому відповідно виникає проблема виникнення аудиторських ризиків у разі недосконалої перевірки за рахунок недосконалої методології аудиту страхових компаній.

Окрім того, практика проведення аудиту в страхових компаніях виокремлює додаткові проблеми, які виникають в процесі його здійснення, зокрема: відсутність наукових розробок з практики аудиту та недосконаліть вітчизняних практик аудиту; низька якість аудиторських послуг конкретно страховому бізнесу; брак висококваліфікованих аудиторських кадрів; відсутність типових форм документації з аудиту страховиків; неналежне забезпечення методичними рекомендаціями з питань комп'ютеризації аудиту [5, с. 158].

Отже, підсумовуючи вище сказане, можна зробити висновок, що здійснення аудиторського аналізу діяльності є невід’ємним процесом життєдіяльності страхового бізнесу, який дозволяє в першу чергу підтримувати рівень довіри з боку клієнтів за рахунок підтвердження власної надійності та відкритості, що відповідно підвищує рівень конкурентоспроможності на ринку. Водночас, сучасна практика аудиту наголошує на певному ряду проблем, пов’язаних з відсутністю єдиних методологій аналізу, новітніх розробок та практик аналізу, недостатністю висококваліфікованих кадрів тощо. Ініціатива щодо вирішення даних проблем повинна надходити, насамперед, з боку страхових компаній, які зацікавлені в проведенні належного та достовірного аудиту власної діяльності.

1. Веремчук Д.В. Структурно-декомпозиційний аналіз економічної природи податкової політики держави / Д.В. Веремчук, Л.О. Гаряга // Фінансовий простір. – 2012. – № 1 (5). – С. 48-53. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://fp.cibs.ubs.edu.ua/files/1201/12vdvsad.pdf.

2. Руденко М.В. Аналіз необхідності соціального інвестування в банківській сфері / М.В. Руденко // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки». – 2012. – № 2 (60). – С. 312-314. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/5187/72.pdf.

3. Гарматій Т.О. Облік та аудит в страхових компаніях: навчальний посібник [для студентів вищих навчальних закладів] / Т.О. Гарматій. – Тернопіль: 2004. – 180 с.

4. Лютова Г.М. Внутрішній аудит у страхових компаніях / Г.М. Лютова, О.О. Лаврова // Фінансовий простір. - №1 (25). – 2017. – С. 75-80. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://fp.cibs.ubs.edu.ua/files/1701/17lgmusk.pdf.

5. Бондаренко О.В. Засади здійснення зовнішнього аудиту діяльності страхових компаній / О.В. Бондаренко // Науковий вісник НЛТУ України. - №19. – 2009. – С. 157-165.

Гончарова Г.М. ст. викл. кафедри менеджменту
Бабич Ю.А. ст. гр. БМн-2-15
Київський національний університет технологій та дизайну

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЄЮ КОНКУРЕНЦІЇ МАЙКЛА ПОРТЕРА НА ПІДПРИЄМСТВІ

Результатом функціонування будь-якого підприємства є правильний вибір конкурентної стратегії, розробка системи стратегічного управління конкурентоспроможності, досягнення і реалізації конкурентних переваг.

Об'єктом дослідження є діючі на ринку стратегії конкуренції підприємства. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали фундаментальні положення теорії конкурентних переваг за Майклом Портером [1].

Постановка завдання. Для міжнародного ринку характерний високий рівень конкуренції та підвищення вимог до конкурентоспроможності продукції і послуг. На сьогодні стабільного успіху можуть досягти не всі підприємства, а лише ті, що використовують ефективні конкурентні стратегії.

Метою дослідження є вивчення та аналіз діючих на сучасному ринку стратегій підприємств і організацій та досягнення ними конкурентних переваг високого рівня.

Ж.-Ж. Ламбер [2] виділяє одну конкурентну перевагу – властивість товару або марки, яка поділяє її на зовнішню і внутрішню. Зовнішня – це відмінність продукції даного підприємства від продукції підприємства-конкурента. Внутрішня перевага – дозволяє домогтися меншої собівартості продукції ніж у конкурента.

Слід зауважити, що С.М. Клименко [2] так як і Майкл Портер виділяє три основні види конкурентних переваг: 1) низького рівня (використання дешевої робочої сили), 2) високого рівня (протилежність першому виду - високі витрати на виробництво товарів), 3) найвищого рівня (постійні зміни в модернізації виробництва та видів діяльності, конкурентам складно досягти відповідного рівня)

На думку Майкла Портера для успішного функціонування компанії їй потрібно виділятися серед конкурентів. Для того, щоб впоратись з поставленим завданням, підприємство повинно обрати правильну стратегію, якої буде потім дотримуватися.

Професор М. Портер виділяє три типи стратегії: лідерство за витратами, диференціація та фокусування (табл. 1).

Всіх споживачів можна поділити на чотири групи: 1) економні споживачі (висока чутливість до ціни та якості товару, вибір покупки залежить від її ціни); 2) персоніфіковані споживачі (головне – зовнішній вигляд товару та якість обслуговування, ціна не дуже важлива); 3) етичні споживачі (заради підтримки фірми вони можуть не звертати увагу на якість та асортимент товару); 4) апатичні споживачі (найголовніше – комфорт та зручність, ціна не важлива).

Перш за все підприємству необхідно проаналізувати сегмент ринку, тобто виділення групи потенційних споживачів продукту, для визначення їх типу і обрати правильну стратегію конкуренції. Так як перша група займає 60-65% від загальної

кількості споживачів, то найбільш вигідною буде та стратегія, де ціна товару буде меншою (лідирування за витратами). Для інших груп споживачів підійдуть стратегії фокусування та диференціювання.

Таблиця 1 – Характеристика типів стратегій за М. Портером для промислового підприємства

Назва стратегії	Переваги	Ризики
Лідерство за витратами	- рентабельність підприємства; - низькі витрати на виробництво товарів; - більша свобода дій, ніж у конкурентів; - менший вплив постачальників.	- при створенні нової технології – ризик втратити перевагу; - досягнення конкурентами таких саме показників, внаслідок копіювання та заходів щодо зниження витрат на товари; - «ціна масштабу».
Диференціація	- унікальність продукту; - виготовлення продукції з найкращих матеріалів; - врахування всіх потреб споживачів; - покращений дизайн.	- якщо споживачі дізнаються про ситуацію на ринку, можуть зменшитись потреби у диференціації; - диференціація дорого коштує, тому на неї може бути менший попит; - конкуренти можуть продавати схожий товар дешевше.
Фокусування	- виготовлення продукту тільки для певних споживачів цільового сегменту	- можлива втрата споживачів, за рахунок сегментації ринку в середині певної цільової групи; - більші витрати, ніж у конкурентів

Так наприклад, у підприємства ПСП «Пісківське», яке займається виготовленням харчової продукції (різні види сиру, кефір, ряжанка, молоко, хлібобулочні вироби та солодощі), на даний момент діє стратегія фокусування, де цільовий сегмент – споживачі Чернігівської області.

Вважаємо за доцільне запропонувати замінити стратегію фокусування на стратегію лідерства за витратами, для того щоб збільшити сегмент ринку. Застосування концепції ринкового сегментування дозволяє підприємству досягти максимальної результативності. При дослідженні поведінки споживача на ринку товарів та послуг головним є цінність товарів, сутність якої полягає в задоволенні потреб споживачів. Тому при обранні стратегії - лідерство за витратами, підприємство ПСП «Пісківське» має можливість задовольнить більшість потреб споживачів. Для підприємства ПСП «Пісківське» лідерська позиція означає місце підприємства в галузі, щоб успішно конкурувати на даному ринку. Для лідера зниження витрат і цін є своєрідним закріпленням позицій в боротьбі з конкурентами.

Ключові слова: конкурентоспроможність, конкурентні переваги, конкурентні стратегії, конкуренція, конкуренти.

Отже, будь-яка із розглянутих стратегій конкуренції має особливий підхід до отримання конкурентних переваг, щоб утримати їх протягом певного періоду часу. Перш за все, при виборі стратегії потрібно брати до уваги те, що ставить собі за мету підприємство і який кінцевий результат хоче отримати.

1. Портер М. Конкуренция./ Портер М [Пер.с англ.] – М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. – 608 с.

2. С.М. Клименко, Т.В. Омельяненко, Д.О. Барабась, О.С. Дуброва, А.В.Вакуленко Управління конкурентоспроможністю підприємства: Навч. посіб.– К.: КНЕУ, 2008-520 с.

3. Діхтяренко К.В. Оцінка конкурентних переваг при формуванні стратегії розвитку підприємства / К.В. Діхтяренко // Бізнес- інформ. – 2011.–№12.–С.176-179.

4. Касич А.О. Управління конкурентними перевагами підприємства / Касич А.О., Харькова Ж.В. / / Економічний аналіз. – 2016.- №2, Том 25. – С. 79-85.

5. Касич А.О. Теоретичні та практичні аспекти управління конкурентоспроможність підприємств / Касич А.О., Глущенко Д.О. // Економіка та держава. – 2016. - №11. – С. 65-70.

6. Kyrylko N.M. Features of management of productivity of labor at the regional level / N.M. Kyrylko // Scientific journal «Economics and finance».– Science and practice: innovate approach: Collection of scientife articles. – Les Editions L'Originale, Paris, France, 2017.– p.116-120.

Гордійчук А.І., к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

ЗАРУБІЖНА ПРАКТИКА СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Питання розвитку персоналу не втрачають своєї актуальності й в сучасний складний період економічної нестабільності, коли нерідко підприємства починають економити на цій статті витрат. Але слід розуміти, що навіть у складних економічних умовах, вкладення у розвиток персоналу сприятимуть відновленню стабільності підприємства у найближчій перспективі.

Під час розроблення і подальшого вдосконалення механізму стимулювання роботодавців і найманих працівників з метою посилення їх матеріальної й моральної заінтересованості в професійному навчанні, цілеспрямованому плануванні трудової кар'єри доцільно всебічно враховувати накопичений позитивний досвід у цій сфері країн з розвинутою ринковою економікою.

Узагальнення світового досвіду дає змогу виокремити п'ять основних типів угод між урядом і роботодавцями щодо фінансування професійного навчання персоналу [3]. Основні типи зазначених угод наведені в табл. 1.

Україна належить до того типу держав, де організації практично не мають юридичних зобов'язань щодо підготовки та підвищення кваліфікації персоналу і фінансування його професійного навчання. Через це для держави має практичний інтерес досвід тих країн, в яких для підприємств органи законодавчої влади запроваджують обов'язкові схеми професійного навчання персоналу або надають відчутні економічні стимули роботодавцям для професійного навчання кадрів.

Є позитивний досвід країн, де роботодавці добровільно беруть на себе ініціативу з професійного розвитку персоналу. Це насамперед стосується тих організацій, у яких значну питому вагу становить наукоємна продукція або впроваджуються високі технології. Важливим інструментом фінансування професійного навчання промисловістю в окремих індустріальних країнах з розвинутими ринковими відносинами стали колективні угоди між роботодавцями та представниками найманих працівників (профспілками).

Таблиця 1 – Основні типи угод між урядами країн світу і роботодавцями щодо фінансування професійного навчання персоналу

Країни світу	Типи угод
Великобританія, Канада, Нідерланди, США, Україна, Швеція	Організації не мають юридичних зобов'язань щодо підготовки персоналу та фінансування його навчання
Німеччина, Швейцарія і Японія	Роботодавці добровільно з власної ініціативи беруть на себе зобов'язання щодо професійного навчання персоналу
Бельгія, Данія та Нідерланди	Роботодавці й профспілки за сприяння уряду засновують фонди розвитку професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу, умови витрачання яких регулюються колективними договорами
Франція, Індія, Ірландія, Республіка Корея, Пакистан, Малайзія, Нігерія, Сінгапур та багато латиноамериканських країн	Уряди на основі чинного законодавства запроваджують для організацій обов'язкові схеми професійного навчання персоналу, що в більшості випадків ґрунтуються на податку на навчання працівників
Великобританія, Німеччина, Республіка Корея й Чилі	Уряди стимулюють організації для проведення професійного навчання персоналу, здебільшого надаючи звільнення від різних податків тощо

Примітка. складено на основі [2].

Ці угоди часто містять пункти, що передбачають схеми фінансування навчання персоналу промисловістю й мінімальні рівні асигнування ресурсів. Держава може втрутитися в забезпечення цих пунктів і співфінансувати навчання. У Бельгії, Данії, Нідерландах підприємці й профспілки створюють спільні фонди для фінансування навчання працівників згідно з пунктами у колективних трудових угодах [1].

У багатьох країнах за наявності стабільної тенденції до нарощування роботодавцями обсягів професійного навчання персоналу та посилення конкурентоспроможності ринку освітніх послуг, як правило, реалізують заходи щодо перегляду податкової системи в бік її лібералізації, звільняють організації від різних податків або надають їм різні пільгові позики чи кредити [2].

На основі викладеного можна констатувати, що в Україні в основу механізму стимулювання персоналу і роботодавців з метою посилення їх заінтересованості в безперервному професійному навчанні слід покласти досвід Чилі. У свою чергу, запровадження в організаціях дійової системи професійного навчання персоналу обумовить активізацію роботи служби управління персоналом з виробничої адаптації працівників, планування їх трудової кар'єри та інших напрямів розвитку персоналу.

1. Каленюк І. Деякі проблеми організації та фінансування професійної підготовки кадрів / І. Каленюк // Україна: аспекти праці. – 2001. – №8. – С. 14-17.

2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.

3. Gasskov V. Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators. – Geneva, International Labour Office, 2000.

Грицина О. А., студентка групи ЕКм-51
Науковий керівник: Дзямулич М. І. к.е.н., доцент
Луцький національний технічний університет

ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На сьогоднішньому етапі розвитку ринкових відносин необхідною умовою ефективної роботи на довготривалий термін кожного підприємства є наявність людей, тобто персоналу, який готовий і здатний працювати, а також володіючий високим рівнем професіоналізму. Саме людський фактор відіграє ключову роль на виробництві і тому витрати на навчання являються одними із важливих інвестицій підприємства.

Актуальність дослідження професійної освіти персоналу зумовлена негативними аспектами, що характерні багатьом підприємствам України, а саме: незацікавленість роботодавців забезпечувати необхідну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації своїх працівників; відсутність державної політики та стратегії професійної підготовки кадрів з ураховуючи галузеву специфіку підприємств з метою забезпечення високої конкурентоспроможності національної робочої сили;, а також низький рівень мотивації професійного розвитку.

Під професійним навчанням слід розуміти поняття, яке характеризує процес набуття професійних знань, навичок і вмінь працівниками, які необхідні задля виконання певних робіт, що забезпечить підвищення продуктивності праці та необхідної конкурентоспроможності на даному ринку праці[3].

Основне завдання навчання персоналу – збільшити віддачу кожного працівника, кожного структурного підрозділу та організації загалом[1].

В Україні існує низка проблем, які пов’язані з навчанням, підготовкою, перепідготовкою персоналу, головною проблемою виступає матеріальне забезпечення як з боку держави, так і з боку самих підприємств.

За даними досліджень витрат,що стосується персоналу, які проведені Державною службою статистики України, в останні роки спостерігається досить негативна картина фінансування професійного навчання працівників: відсоток витрат на сплату навчання, який був і так досить низьким, зменшився з 0,3 до 0,1 % (табл. 1) [2].

Таблиця 1 – Середньомісячні витрати на професійне навчання одного працівника в Україні [2]

Показники/ Роки	2001		2006		2011		2016	
	грн	%	грн	%	грн	%	грн	%
Загальна сума витрат на одного працівника	553,68	100	1691,98	100	3754	100	5297	100
у т.ч. витрати на професійне навчання	1,66	0,3	3,38	0,2	7,51	0,2	6	0,1

Пізнання основних проблем в Україні щодо розвитку професійного навчання персоналу дозволило автору виділити найголовніші такі:

1) фінансові державні обмеження розміру виплат на здійснення професійного навчання, які включаються до валових затрат підприємства;

2) недостатня зацікавленість роботодавців вкладати кошти у професійне навчання через відсутність механізму їх повернення у разі звільнення працівника;

3) незацікавленість працівників вкладати кошти у свою професійну підготовку через відсутність достатніх матеріальних стимулів (низький рівень оплати праці);

Тому,враховуючи вищеперераховані проблеми нині вкрай важливо розробити ефективний механізм організації системи професійного навчання кадрів на виробництві[4].

Таким чином, існує ціла низка проблем розвитку системи професійного навчання персоналу на виробництві, для вирішення яких потрібне значне матеріальне забезпечення з боку держави, а також якісної системи підготовки з боку підприємства, забезпечення мотивації робітників до вкладання коштів у власну професійну підготовку шляхом проведення ефективної державної політики у сфері оплати праці, забезпечення реалізації інноваційних методів професійного навчання.

1. Верховна Рада України (2016), Закон України«Про професійний розвиток працівників», режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17
2. Витрати на робочу силу за 2016 р.: статистичний бюлетень, режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібн. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2015. – 300 с.
4. Савченко В.А. Розвиток персоналу. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2015. — 505, [7] с.

Гульчак Ю. М., студентка 5-го курсу факультету економіки та управління
Науковий керівник: Тоцька О. Л., к. е. н., доцент кафедри менеджменту
Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВІ ОСОБИСТІСНОГО ПІДХОДУ

Сфера виробництва є центральною у функціонуванні всієї економічної системи. Виходячи з ідеології формування трудових ресурсів, положення й особливість поведінки особистості відображає реальне ставлення людини до діяльності, що тим, чи іншим способом пов’язана з виробничими процесами. Оскільки оцінюванню трудової діяльності працівників у науковій літературі приділено достатньо уваги, то метою нашого дослідження є визначення параметрів, які не піддаються кількісному вимірюванню, а саме соціально-психологічні аспекти поведінки особистості у професійній діяльності.

Загальні закони виникнення та розвитку виробництва, які складалися історично, пов’язані не лише з економічною наукою, а й соціологією та психологією. Виробнича діяльність передбачає наявність певних специфічних

мотивів і ціннісних установок, кваліфікації, спеціальних навичок і знань, підприємницького мислення та, звичайно, особистісних здібностей.

Очевидно, що в умовах швидких змін у виробництві, взаємозв'язок вказаних процесів вимагає відповідної уваги до соціальної та психологічної характеристики самої особистості. У зв'язку з відміченою обставиною представляється доцільним провести аналіз загальноприйнятого визначення категорії «особистість», що ґрунтується на філософських уявленнях про природу людини та соціально-когнітивній теорії в психологічній науці.

Так, Д. А. Леонтьєв визначає особистість як «сукупність суспільних відносин, що реалізуються в різноманітних діяльностях» [3]. І. С. Кон поняття особистості ототожнює з «індивідом, який інтегрує соціально значущі риси, створені в процесі прямої та непрямої взаємодії з іншими людьми, що робить його суб'єктом праці, пізнання та спілкування» [4]. В. О. Ганзен зазначає: «особистість – суспільний індивід, об'єкт і суб'єкт соціальних відносин та історичного процесу, що виявляє себе у спілкуванні, діяльності, поведінці» [2]. На думку Б. Г. Ананьєва, особистість – це «суб'єкт суспільної поведінки та комунікації» [1]. А. В. Петровський дає таке визначення: «особистість – людина як суспільний індивід, суб'єкт пізнання й об'єктивного перетворення світу, розумна істота, що володіє мовою та здатна до трудової діяльності» [6].

Активну вибіркову позицію особистості, зазвичай, визначає індивідуальний характер економічної діяльності підприємства та його окремих виробничих процесів. У зв'язку з цим, доцільно пов'язати з системою відношень особистості поняття «позиція».

У виробничій сфері ринкових відносин можна виділити три глобальні позиції особистості.

1. Підприємці. Тут особистість виступає суб'єктом певної «справи», що відзначається високим ступенем ризику та слабкою передбачуваністю результатів.

2. Наймані працівники. Це люди, які є власне найманою робочою силою, незалежно від того, чи є вони просто робітниками чи висококваліфікованими спеціалістами.

3. Вільні професіонали. Люди які володіють певним професіоналізмом, але не є жорстко включеними у виробничі процеси.

Кожна позиція характеризується своїм специфічним змістом стратегічних цілей та інтересів особистості, особливостями мотивації та вольових якостей, необхідних для досягнення цих цілей, і ресурсами, що створюють умови й можливості для ефективної діяльності [8].

Розкриття здібностей працівників до праці, повніше використання їх потенціалу, формування ефективної мотиваційної політики з орієнтацією на конкретного працівника, встановлення його особистого внеску в підвищення продуктивності виробництва неможливе без вивчення структури його особистості.

Розгорнуту характеристику структури особистості обґрунтував у своїх працях К. К. Платонов. Свою концепцію він називає «психологічною концепцією динамічної функціональної структури особистості» [7]. Вона складається з опису чотирьох її підструктур:

1) спрямованість особистості (включає світогляд, ідеали, переконання, бажання. прагнення, інтереси);

2) досвід (його складові: вміння, навички, знання, звички);

3) індивідуальні особливості окремих психічних процесів, що стали властивостями особистості (воля, почуття, сприйняття, мислення, відчуття, емоції, пам'ять);

4) біопсихічні властивості (темперамент, статеві, вікові властивості) [7].

Відповідно концепції персоналізації А. В. Петровського, в структурі особистості можна виокремити три основні складові:

1) інтраіндивідуальна система (внутрішні психічні прояви: інтелектуальні, вольові процеси тощо);

2) інтеріндивідуальна система (прояви особистості в системі міжіндивідної взаємодії);

3) надіндивідуальна система (внески особистості в психіку інших людей) [6].

Істотне просування структурно-динамічного підходу до вивчення особистості міститься в концепції Б. Д. Паригіна. Новим у його уявленнях є виділення двох якісно різних моделей структури особистості: статичної та динамічної. Особливу роль у структурі особистості він відводить емоційному фактору [5].

З погляду на вищевикладене, система оцінювання особистісних якостей працівників має стати невід'ємним складником сучасного механізму управління людськими ресурсами. Управління персоналом на основі особистісного підходу дозволить нівелювати недоліки традиційного управління кадрами та успішно трансформувати його в сучасну систему управління людськими ресурсами із проведенням необхідного комплексу радикальних заходів і вдосконаленням самого механізму розвитку кадрів.

На основі аналізу проведених досліджень можна констатувати, що в процесі формування та використання людських ресурсів на сучасному етапі розвитку суспільства складається своя система людської поведінки, яка залежить від тих самих чинників, що й багато психологічних функцій, тобто від вроджених особливостей людини, з одного боку, і соціально-економічного середовища, – з іншого. Така система постійно апробується у досвіді, містить багато засобів і методів впливу, проте не позбавлена прорахунків і серйозних помилок.

Отримані в процесі дослідження результати становлять початковий етап вивчення особистісної ефективності персоналу підприємства в контексті управління людським капіталом. Перспективу вбачаємо в поглибленому аналізі соціально-психологічних впливів на формування конкурентоспроможності персоналу на ринку праці.

1. Ананьєв Б. Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность / Б. Г. Ананьєв. – М. : Директ-Медиа, 2008. – 134 с.

2. Ганзен В. А. Системные описания в психологии : монограф. / В. А. Ганзен. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1984. – 175 с.

3. Леонтьев Д. А. Симбиоз и адаптация или автономия и трансценденция: выбор личности в непредсказуемом мире / Д. А. Леонтьев // Личность в современном мире: от стратегии выживания к стратегии жизнетворчества / под ред. Е. И. Яцуты. – Кемерово : ИПК «Графика», 2002. – С. 3–34.

4. Кон И. С. В поисках себя. Личность и её самосознание / И. С. Кон. – М. : Политиздат, 1984. – 336 с.

5. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории / Б. Д. Парыгин. – СПб: СПбГУП, 1999. – 592 с.

6. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский. – М. : Политиздат, 1982. – 255 с.

7. Платонов К. К. Занимательная психология / К. К. Платонов. – Изд. 5-е, исправл. – СПб. : Питер Пресс, 1997. – 288 с.

8. Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі / Ю. М. Швалб, О. В. Данчева. – К. : Лібра, 1998. – 270 с.

Гура І.С., с. гр. ЕКс-21
Науковий керівник: Шубалий О.М. д.е.н., доц.
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

КОУЧІНГ – НОВИЙ ПІДХІД У ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сучасна ринкова економіка зумовлює 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 і конкурентоспроможність якої забезпечує персонал. Технології, на яких базується система управління персоналом, потребують постійного оновлення та уточнення, оскільки ринкове середовище функціонування національних підприємств постійно змінюється, тому з метою побудови високоефективної системи управління персоналом необхідно дослідити суть та значення принципів формування відповідної системи в нових умовах ринку [1].

Ефективне досягнення цілей перед організацією залежить від правильного управління персоналом, як підприємства в цілому, так і окремою групою працівників, зокрема.. Тому застосовують різні технології, які б спонукали працівників до ефективної роботи. Однією із таких технологій є коучинг, який набирає все більшої актуальності та значущості[2].

Коучинг - це розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення ефективності її праці [3, с.19].

Останнім часом коучинг все частіше використовується в організаціях як унікальний системний підхід до формування корпоративної культури, технології розвитку працівників, побудови і реалізації стратегій підприємства.

Крім цього, компанії, які застосовують коучинг як метод управління персоналом, здатні набагато простіше і ефективніше втримати своїх працівників від звільнення і тим самим запобігти плинності кадрів.

Коучинг – нова форма консультаційної підтримки, засіб сприяння, допомоги в пошуку вирішень або подолання будь-якої складної ситуації. Завдання коуча не дати знання або навички, а допомогти людині самостійно знайти їх і закріпити на практиці [1].

При цьому всі визначення поєднує партнерство, розкриття потенціалу та результативність. Процес коучингу проходить ряд етапів [4]:

- визначення мети та завдань проведення коучингу ;
- виявлення потенційних можливостей співробітників (індивідуальна і колективна діагностика, сильні і слабкі сторони);
- розроблення стратегії управління для досягнення ьконкретної цілі і поставленого завдання;
- коуч-менеджер активізує генерацію ідей щодо можливостей, шляхів рішення задач, досягнення цілей;
- створення бізнес-плану.

Використання коучингу дозволяє значно підвищити продуктивність роботи співробітників, якнайповніше використовувати їх потенціал на користь справи, підвищити їх мотивацію. Коучинг полегшує делегування повноважень та істотно економить робочий час. Крім того, співробітники, з якими проводиться коучинг, готові брати на себе відповідальність, тому у менеджера з'являється час на виконання більш складних функцій, яким раніше не приділялося достатньої уваги. Людина засвоює новий алгоритм розв'язання проблем, до яких вона тепер буде підходити не як до проблем, а як до завдань, які мають цілком конкретне розв'язання. Такий підхід сам по собі значно підвищує ефективність роботи працівника в будь-якій сфері діяльності. Це забезпечує довготривалий стійкий ефект від роботи з коучем.

Необхідною умовою успішного коучингу є створення атмосфери безпеки та довіри співробітників до керівництва, що приводить до наступних результатів[5]:

- створення мотивуючої і об'єднуючої лінії поведінки, яка стимулює високу ініціативність співробітників;
- ефективне використання потенціалу працівників;
- підвищення продуктивності праці і, як наслідок, зростання конкурентоспроможності;
- усвідомлення співробітниками того, що цілі компанії це їх особисті цілі.

Перевагою коучингу є доведення того, що цілі, які людина ставить перед собою сама, досяжні. Так як в цьому випадку існує внутрішня мотивація до досягнення і початку діяльності. Цілі, поставлені перед людиною іншими, можуть входити в конфлікт з внутрішніми цінностями і прагненнями, що призводить до появи внутрішнього підсвідомого небажання діяти. Це, у свою чергу, знижує ефективність роботи. У процесі коучинга людина ставить цілі і вибирає шляхи їх досягнення сама.

Недоліків у коучингу за визначенням бути не може. Він орієнтований на людину, на її світ, цінності і на її цілі. Тому з точки зору досягнення даною конкретною людиною успіху, коучинг ідеальний інструмент. Якщо ж розглядати його в системі координат інших цілей, то проблеми можуть виникнути. У процесі праці може з'ясуватися, що цілі і цінності працівника не збігаються з цілями та цінностями компанії. Коуч, за своїм покликанням, повинен допомогти клієнту усвідомити його справжні цілі та допомогти знайти шляхи їх реалізації. І тут виникає дилема. Адже замовлення на коучинг може бути дане керівництвом фірми

з метою адаптувати співробітника і допомогти йому бути ефективним на своєму робочому місці при досягненні компанії своїх стратегічних і тактичних цілей [6].

Управління персоналом в стилі коучинг визначається ступенем розвитку та компетентністю керівника, який повинен бути:

- кваліфікованим професіоналом, здійснювати свій внесок в роботу, через активне використання спеціальних можливостей, отриманих знань, досвіду і технологій ефективної роботи;

- вміти працювати в колективі, досягати не лише власного результату, а й колективного;

- керівник – це «компетентний менеджер».

Ця компетентність опирається на авторитет посади і по відношенню до підлеглих виявляється в ефективному та правильному використанню керівником тих особистих повноважень, якими наділила його організація. Він не тільки має право, але й повиненрегулярно мотивувати і стимулювати роботу підлеглих: ставити перед ними завдання і віддавати розпорядження; проводити наради, збори; контролювати; критикувати за необхідності і коректувати дії; оцінювати роботу і заохочувати.

Прийняття коучингу як способу управління персоналом є дуже важливим і в перспективі матиме широке практичне застосування в багатьох українських компаніях, у тому числі, так як керівник, який володіє коуч-менеджментом, може генерувати ідеї, підказувати рішення і підтримувати їх втілення у такий спосіб, який невідомий нікому на підприємстві; коуч-менеджмент підвищує відповідальність співробітників за результат, «включає» усвідомленість, підсилює самомотивацію.

Це дозволяє співробітникам організації використовувати в повному обсязі свій потенціал і працювати з максимальною віддачею; коучинг може значно впливати на формування внутрішньої зацікавленості робітників, підвищуючи їх лояльність по відношенню до організації, а також сприяти формуванню корпоративної культури та мінімізації стресових ситуацій,які часто супроводжують трудовий процес, особливо в роздрібній аптечній мережі [7].

Отже, коучинг дає змогу не тільки адекватно вирішувати завдання мотивації персоналу, але й взаємодіє зі всіма сферами життєдіяльності людини. Коучинг допомагає по-новому підійти до організації управлінської діяльності, побудови і розвитку бізнес-систем, провести аналіз необхідних умов для їх реалізації та визначити соціально-психологічні аспекти управління.

Для того, щоб коучинг став справді поширеним інструментом управління він повинен виступати як засіб покращення професійних і управлінських досягнень, свідомого та відповідального вибору, лідерства та служити каталізатором розвитку професіоналізму активних громадян.

Жорстка конкуренція потребує постійної уваги до персоналу, як потужного фактора ефективного бізнесу. Тому коучинг є важливим інструментом впливу на результати діяльності окремих людей і організації в цілому та створить майбутнє ефективного та прогресивного управління персоналом, який незабаром займе головну позицію у стратегіях підприємств.

1. Дашко І. М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання / І. М. Дашко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. - 2016. - Вип. 9. - С. 37-41. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_9_10

2. Коучинг – ефективний метод управління персоналом/Економічні наукові інтернет-конференції-Режим доступу: http://www.economy-confer.com.ua/full-article/2028/

3. Мелия М. Как усилить свою силу? Коучинг. / Марина Мелия. -М.: Альпина Бизнес Букс, 2008 − 298 с.

4. Любохинець Л. С. Коучинг як інноваційний стиль управління персоналом у сучасному глобалізованому суспільстві [Текст] / Л. С. Любохинець // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць / Держ. вищ. навч. закл. "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. – К. : Вид-во КНЕУ, 2012. – Т. 2. – С. 94-102.

5. Любохинець Л. С. Коучинг як інноваційний стиль управління персоналом в сучасному глобалізованому суспільстві / Л. С. Любохинець // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. / Держ. вищ. навч. закл. "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. – К. : Вид-во КНЕУ, 2012. – Т. 2. – С. 94-102.

6. Борова Т. Коучинг як механізм спрямованої самоорганізації // Теорія та методика управління освітою. – 2010. – № 3. – с.1-11

7. Малий В. В. Коучинг як стиль менеджменту та управління персоналом фармацевтичної організації / В. В. Малий // Український біофармацевтичний журнал. - 2014. - № 6. - С. 4-10. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ubfj_2014_6_3

Гура О.С., с. гр. ЕКс-21
Науковий керівник: Шубалий О.М., д.е.н., доц.
Луцький національний технічний університет

СПОСОБИ ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОБОЧИМ ЧАСОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Управління робочим часом є одним з найважливіших напрямків діяльності організації, який може сприяти ефективності багатьох працівників. Від того, як здійснюється система управління часом залежить успіх, для цього необхідно постійно підвищувати ефективність використання свого часу та часу своїх підлеглих. Раціональне використання часу є результатом наукової організації праці, режиму робочого часу і відпочинку, вміння визначити пріоритетні завдання, поваги до іншої людини в процесі ділового спілкування.

В управлінні часом можна виділити наступні процеси: аналіз; моделювання стратегій з урахуванням проведеного аналізу; цілепокладання (постановка мети або визначення ключового напряму розвитку); визначення та формулювання мети (цілей); планування і розстановка пріоритетів; реалізація − конкретні кроки і дії відповідно до наміченого плану і порядком досягнення мети; контроль досягнення мети, виконання планів, підбиття підсумків за результатами [1].

У разі, якщо особа або група осіб, які практикують управління часом, планують і надалі здійснювати проекти, то доцільно вести хронометраж і фіксувати

результати аналізу хронометражу у вигляді «карток проекту» (запис за параметрами різного характеру показників витрат часу на окремі завдання) для їх подальшого застосування в процесі будь-яких проектів або програм [2].

Управління робочим часом працівників має високий вплив на продуктивність роботи усього підприємства шляхом покращення або погіршення його діяльності. Визначення продуктивності як співвідношення між продукцією конкретної системи на протязі визначеного відрізку часу та витратами системи на протязі цього ж відрізку має узагальнююче, універсальне використання [1].

Основними причинами, що змушують нас витрачати час даремно, визнані [3]:

1. Телефонні дзвінки по праву займають почесне перше місце, зриваючи робочий настрій і не даючи зосередитися на справах. З широким розповсюдженням мобільних телефонів проблема набула глобальних масштабів.
2. Відвідувачі, які приходять в офіс, відволікають більше телефонів, тому що їх неможливо проігнорувати або виконувати паралельно іншу роботу.
3. Погано організований обмін інформацією між підрозділами.
4. Проблеми з комп'ютерним обладнанням та офісною технікою.
5. Зміна черговості робіт, нав'язується колегами.
6. Недолік організаційного планування. Необхідно вміти чітко відповідати планам.

Для подолання негативних чинників, що впливають на управління часом, необхідно обрати ефективні способи управління часом. Д.М. Гранін виділяє такі шляхи та способи розв'язання проблеми управління часом [4]:

1. Не звинувачуй себе в недостатній силі волі. Трапляються дуже сильні люди, проте сила волі не рятує від неорганізованості або надмірної втоми. Необхідно знайти можливість повноцінно відпочити й відновитися.

2. Урахування своїх біоритмів. Необхідно визначити протягом кількох днів, у який проміжок часу вдається зробити більше і чому. Скоротити кількість перешкод у найбільш продуктивний період дня.

3. «Хочеш зробити добре – зроби це сам». Це гасло знищило чимало керівників. Делегування – наука тонка, чим швидше та успішніше її засвоїти, тим кращі перспективи. Необхідно навчитись делегувати повноваження.

4. Уміння відмовляти. Багато людей у деяких ситуаціях просто не можуть відмовити. Коли людина навчилася відмовляти, починає економити час. Бажано збагатити свій арсенал відмов новими способами, наприклад, відмовляти без пояснення причин, з поясненням причин і т. д.

5. Право на відпочинок. Учені встановили, що приблизно через 40 хвилин одноманітної роботи концентрація уваги падає. Якщо ви в цей час використаєте невелику 10-хвилинну перерву, в результаті зробите більше, ніж працюючи безперервно.

6. «Не пиліть тирсу». Перфекціонізм – тяга до недосяжної досконалості, як і монета, має дві сторони. З одного боку, чим вище поставлена планка, тим кращий результат. З іншого боку, у більшості випадків після деякого «порогу» відбувається не подальше поліпшення, а просто втрата часу. Досконаліть усе одно недосяжна, значно ефективніше в кожному разі чітко встановлювати критерії (технічне

завдання) й домагатися їх виконання. Це дасть змогу рівномірно розподіляти свої сили.

7. Слово «завтра». Усе, що можливо зробити сьогодні, дасть у найближчий час, можливо, ту необхідну фору, яка рятує від авралу. Необхідно помічати, як зароджуються справи, звідки вони “ падають”. Потрібно виробляти звичку не відкладати справи.

Отже, для управління своїм часом необхідно визначити головні причини втрати часу та необхідні шляхи для їх подолання. Для вирішення проблеми управління часом у цілому можна застосувати ряд цікавих і практичних підходів [5]:

- сортування: позбутися всього непотрібного;
- дотримуватися порядку: визначити для кожної речі своє місце;
- утримувати робоче місце в чистоті;
- стандартизувати процедури підтримки чистоти й порядку;
- вдосконалювати порядок, стимулювати його підтримку.

Проблема нестачі часу подолати її можна, дотримуючись наступних правил [6]:

1. Об’єднання програм. Більшість програм можуть бути об’єднані в одну. Наприклад, програми управління якістю, стратегічний підхід, навчання діалогу і груповим рішенням, кадрова політика тощо.
2. Виділяти час для роздумів.
3. Довірте людям самостійно розпоряджатися особистим часом. Якщо людям дати можливість жити по своїм графікам, оцінюючи їх діяльність по результатам, то можна досягти більш значимих успіхів.
4. Перерва – цінна частина робочого часу. Послаблюючи часовий натиск, можна отримати куди більш продуктивну якісну роботу.
5. Потрібно навчити людей позбуватись непотрібної робити. Необхідно провести аналіз і видалити більшість не потрібних функцій.
6. Відмова від політиканства. Очистка компанії від політиканства та бюрократичного сміття звільняє до 20% часового ресурсу.
7. Потрібно вміти відкидати незначні вимоги навіть якщо вони виникають від вищого керівництва.

Таким чином, управління часом пов'язане з плануванням власного та робочого часу, ніж його економії. Працівники повинні прагнути до правильного розподілу часу відповідно до особистих інтересів та інтересів роботи. Час необхідно використовувати так, щоб забезпечити виконання максимальної кількості завдань, що призведе до реалізації основної мети діяльності. Свої власні плани працівник повинен погоджувати з планами колег і безпосереднього керівника, щоб досягти максимального ефекту. Окрім того, успішне втілення в роботі принципів ефективного використання часу залежить насамперед від самої людини і від її бажання працювати раціонально. Щоб ефективно управляти робочим часом, необхідно дотримуватись звичайних речей, а саме позбутися робочий стіл від всього непотрібного, дотримуватися порядку, вміти делегувати повноваження, не відкладати справи на потім та враховувати власні біоритми. Тому, управління

власним робочим часом допоможе досягнути, як гармонії в особистому житті, так і покращення ефективності роботи всього підприємства.

1. Жданов В.В. Управління робочим часом працівників /В.В. Жданов, В.В. Салейчук // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю факультету міжнародного туризму та управління персоналом Запорізького національного технічного університету, м.Запоріжжя, 30–31 березня 2017 р.: в 2т. Запорізький національний технічний університет. – Запоріжжя: «Просвіта», 2017. Т.2. – 604 с.

2. Смірнова А. Тайм-менеджмент як спосіб ефективної організації робочого часу [Електронний ресурс] / А.Смірнова, Н. М. Попович. – Режим доступу: http://conf-cv.at.ua/forum/96-962-1.

3. Калініченко Л.Л. Особливості впровадження тайм-менеджменту на підприємстві/Л.Л. Калініченко, А.О.Гаврилова// Науковий журнал "Молодий вчений". - 2017.- № 4.4.(44.4).-С. 60-63.

4. Гранин Д. М. Тайм-менеджмент. 110 статей / Гранин Д. М. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2004. – 712 с.

5. Євтушенко Г. І. Аналіз стану управління робочим часом та шляхи підвищення ефективності застосування "Тайм-менеджменту" в організації / Г. І. Євтушенко, В. М. Дерев'янко // Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. - 2014. - № 1. - С. 88-96. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnudps_2014_1_12

6. Архангельский Г.А. Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы / Архангельский Г.А. – М.: АиСТ-М, 2013. – 190 с.

Гура І.С.
Науковий керівник: Гордійчук А. І.
Луцький національний технічний університет

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ

На сьогодні гендерна нерівність є одним з проявів соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює різні можливості самореалізації жінок та чоловіків у суспільстві.

Гендер – це категорія, яка відображає соціальну стать, соціально обумовлену конструкцію, що ґрунтується на біологічних відмінностях між чоловіками й жінками. Вона відображає відмінності в соціальних ролях, поведінці, ментальних характеристиках між чоловіками і жінками [1].

Гендерна нерівність - це ступінь, в якій жінки і чоловіки мають різними правами, ресурсами та владою [2]. Ця нерівність нині притаманна всім суспільствам, незалежно від політичного устрою та рівня соціально-економічного розвитку, і проявляється в нерівних можливостях жінок і чоловіків щодо структур влади, сфери освіти та зайнятості, доходу та власності[1].

Гендерна соціально-економічна нерівність – це соціальні, а не біологічні причини відмінностей у можливостях людей залежно від статі[1].

Можна виділити три взаємопов’язані причини, які призводять до існуючої гендерної нерівності в людському розвитку[1]:

1) гендерні ролі розподілені таким чином, що у всьому світі розподіл часу між різними видами діяльності у чоловіків і жінок неоднаковий. Жінки значно більше

часу приділяють неоплачуваним видам діяльності, пов'язаним з домашнім господарством, чоловіки – оплачуваній діяльності в суспільному виробництві;

2) в середньому у світі для жінок характерні менші вкладення в людський капітал (в першу чергу в освіту), що часто призводить до їх гірших позицій на ринку праці порівняно з чоловіками і, як наслідок, до менших заробітків та можливостей доступу до економічних ресурсів;

3) в багатьох країнах існує проблема гендерної дискримінації в різних сферах соціально-економічного та політичного життя суспільства, в тому числі в трудовій діяльності. Це призводить до того, що навіть у випадку рівних здібностей та однакової професійної підготовки праця жінок оцінюється нижче, ніж праця чоловіків.

Досить розповсюдженими є гендерні стереотипи в економічній сфері, з якими стикається майже кожна жінка.

До найбільш розповсюджених стереотипів належать наступні[3]:

- чоловік повинен забезпечувати родину, тому він повинен отримувати більшу заробітну плату, ніж жінка, за однакову роботу;
- жінки за природою менш орієнтовані на професійну діяльність, більше орієнтовані на сім'ю, дітей;
- чоловік за своєю природою є значно кращим керівником/лідером, ніж жінка;
- жінки менш активні у пошуку роботи тощо.

Саме ці стереотипи суспільної свідомості і створюють підґрунтя для існування гендерної нерівності в Україні [3].

На ринку праці України проблеми гендерної нерівності визначаються дисбалансом щодо можливостей доступу жінок і чоловіків до гідної праці, оскільки часто жінки з високим освітньо-професійним рівнем змушені реалізувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що потребують нижчої кваліфікації, менш оплачуються та дають обмежені можливості кар'єрного просування.

Державна політика щодо жінок має бути спрямованою на створення таких умов життя, за яких вони могли б своєю працею та силами забезпечити оптимальні можливості для реалізації власного потенціалу і розвитку особистості.

На становище жінок на ринку праці впливає декілька чинників [4]:

- набагато вищі витрати часу на ведення домашнього господарства, догляд за дітьми;
- прискоренні темпи вивільнення жінок з виробництва; ускладнення процесу працевлаштування;
- обмежені можливості кар'єрного зростання;
- збереження високої частки жінок, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

Поліпшення становища жінок на ринку праці є важливою загальнодержавною проблемою, яка потребує формування і реалізації активної соціальної політики в цій сфері, вдосконалення правових і нормативних засад у різних сферах суспільного життя, що повною мірою враховували б значення жінки в суспільстві, розвитку системи ефективного соціального обслуговування сім'ї та жінки.

Жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати – сфері соціального забезпечення, освіті, охорони здоров'я, побутовому обслуговуванні та культурі, в яких жінки становлять переважну частку працівників. За даними МОП, серед працівників дошкільних закладів в Україні – 98,6% жінок, у середніх школах – 84,5%. Водночас, «чоловічими» видами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості та транспорту. Тому середня заробітна плата жінок протягом останніх років не перевищувала 70% середньої заробітної плати чоловіків. Жінки концентруються на посадах нижчого рівня в усіх без винятку секторах економіки і внаслідок цього мають нижчі рівні заробітної плати [4].

Щоб вирішити проблему гендерної нерівності необхідно намітити перспективи розвитку соціальної держави в контексті зміцнення гендерної демократії, що забезпечує проведення соціально відповідальної політики і розкриття цивільного потенціалу особистості. Для цього треба[4]:

- підвищити рівень загальної і політичної культури українського суспільства, показниками якого є можливість самореалізації громадян і забезпечення рівності статей у всіх сферах життєдіяльності;
- спрямувати діяльність державних інститутів на формування і реалізацію державної політики щодо забезпечення гендерної рівності в суспільстві, адаптацію законодавства України до законодавства ЄС у сфері гендерної рівності;
- звернути увагу на необхідність розробки і виконання державних цільових програм щодо забезпечення гендерної рівності;
- розробити механізм захисту інтересів працюючих жінок шляхом забезпечення їх пропорційного представництва у керівних органах;
- запровадити кваліфікаційні тестові програми для визнання професіоналізму та потенціалу жінок у сфері зайнятості;
- організувати наукові та експертні дослідження з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Таким чином, в Україні продовжує існувати гендерна нерівність на ринку праці, яка виражається в тому, що жінки в цілому посідають менш престижні та оплачувані робочі місця, заробляють в середньому менше, рідше посідають керівні посади, хоча між тим мають вищий рівень освіти. Крім того, продовжує існувати "подвійна зайнятість" на роботі й вдома. Ця ситуація, скоріше, вважається нормальною більшістю громадян , хоча за фактом ситуація є несправедливою і робить внесок в обмеження можливостей розвитку суспільства..

1. Ткачук В.О. Людський розвиток: конспект лекцій. – Житомир, 2014. – 101 с.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2866-15.
3. Жінка і працевлаштування, або кому на ринку праці жити добре? [Електронний ресурс] – Режим доступу:http://www.dcz.gov.ua/ode/control/uk/publish/article?art_id=16866.
4. Іванова Л. В. Гендерна нерівність у розвитку і використанні людського потенціалу / Л. В. Іванова // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр. / голов. ред. М. І. Звєряков; Одеський держ. екон. ун-т. – Одеса, 2011. – Вип.№3(43). – С. 156–161.

Гура І.С.
Науковий керівник: Дзямулич . М. І.
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

КОНФЛІКТИ В КРЕАТИВНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

На сьогоднішній день суттєвою проблемою є виникнення ситуації в колективах, коли співробітники є, а команди немає. Як правило, відсутність команди пов’язано з наявністю конфліктів між людьми.

Конфлікт (від лат. conflictus – зіткнення) – це реальні або ілюзорні, об'єктивні або суб’єктивні, по-різному усвідомлені протиріччя між людьми, зі спробами їх емоційного вирішення [1, с. 8].

Конфлікт включає в себе як момент “зіткнення” так і момент “протиборства”. “Зіткнення” є у будь-якому конфлікті, але не кожне “зіткнення” можна назвати конфліктом. Н. Коломийського зазначив, що “зіткнення” є недостатнім атрибутом конфліктної ситуації як передумови конфлікту [2].

Конфлікти завдають значної шкоди ефективної взаємодії у групах, стають причиною втрат виробничих ресурсів і часу. Управління конфліктом представляє собою систему своєчасного виявлення конфліктної ситуації, виявлення причин та комплекс методів вирішення конфлікту та не допущення його в майбутньому. Процес управління конфліктом має такі стадії: прийняття конфлікту та первинна оцінка ситуації; дослідження конфлікту та визначення його причин; пошук шляхів вирішення конфлікту, здійснення організаційних заходів, спрямованих на подолання конфлікту.

Для вибору адекватного методу впливу та управління відповідним конфліктом доцільно провести класифікацію залежно від основних ознак: спосіб вирішення; сфери прояву; спрямованості впливу; ступінь виразності; кількість учасників; порушених потреб (табл. 1) [3].

Таблиця 1 – Класифікація конфліктів

Ознака класифікації	**Види конфліктів**
1. Спосіб вирішення	- насильницькі; - ненасильницькі
2. Сфера прояву	- політичні; - соціальні; - економічні; - організаційні
3. Спрямованість впливу	- вертикальні; - горизонтальні
4. Ступінь виразності	- відкриті; - приховані
5. Кількість учасників	- внутрішньоособистісні; - міжособистісні; - міжгрупові
6. Потреби	- когнітивні; - конфлікти інтересів

Управління конфліктами в команді полягає не в уникненні розбіжностей, а в пошуку шляхів їх більш ефективного використання для досягнення спільної мети. Природно, що члени управлінської команди, зв'язані спільною метою, розходяться в думках з приводу можливостей зростання і розвитку фірми, сперечаються про те, як зробити більш ефективним виробництво. Таким чином, конфлікт є невід'ємною частиною взаємозалежного існування членів команди. Єдиного плану регулювання всіх конфліктних ситуацій не існує, тому виділено кілька концептуальних підходів підвищення продуктивності конфліктів, які наведені нижче.

Перший концептуальний підхід – «Я зберігаю авторитет» (стиль конкуренції). Менеджер, який використовує цю концепцію, вважає за краще йти до розв'язання конфлікту своїм власним шляхом. Він не дуже зацікавлений у співпраці з командою, але здатний на вольові рішення. Така дилема виникає тоді, коли підлеглі зберігають свою, відмінну від лідера, точку зору і не виконують даним їм розпоряджень. При цьому менеджер нерідко дає вказівки буквально по кожній операції або стадії роботи, вважаючи, що тим самим він знімає вірогідність нерозуміння або помилки. Якщо у керівника такого типу виникають розбіжності з тими, хто рівний йому за статусом, то він розв'язує конфлікт шляхом доведення їх помилок, намагаючись переконати опонентів відступити. Головне в цій ситуації вийти переможцем, а симпатії оточуючих – справа другорядна, приниження колег, завданий моральний збиток до уваги не беруться.

Отже, менеджерам такого типу треба змінювати підхід до розв'язання конфліктних ситуацій. Якщо дуже часто спостерігаються розбіжності у поглядах, а це призводить до серйозних проблем, гострих конфліктів, то необхідно переглянути своє ставлення до конфлікту.

Другий концептуальний підхід – «Я уникаю конфліктних ситуацій» (стиль пристосування).У цьому випадку конфлікти не схвалюються, оскільки негативно впливають на психологічний клімат команди. Негативне ставлення лідера до конфлікту пояснюється тим, що йому важко знайти «золоту середину» у суперечностях ідей як команди, так і власних. Лідер вважає більш зручним для себе дотримуватися «поміркованої лінії», уникаючи займати безкомпромісну позицію.

Третій концептуальний підхід – «Якщо конфлікт виникає, то я намагаюся зайняти таку позицію, яка влаштовує всіх інших» (стиль ухилення). Цей підхід реалізується тоді, коли керівник не відстоює свої права, не веде співпрацю з кимось для вироблення рішення, або просто ухиляється від розв'язання конфлікту. Неприємні факти фіксуються, але ігноруються, і часто конфлікти розв'язуються самі по собі. Проте, час від часу в команді виникають потенційні конфліктні ситуації, і з ними доводиться так чи інакше боротися. В плані запобігання конфліктам такий менеджер використовує тактику «відходу на задній план» або видачу розпоряджень і повідомлень.

Четвертий концептуальний підхід – «При виникненні конфліктної ситуації я намагаюсь її розв'язати» (стиль компромісу). У цьому випадку одна сторона поступається в своїх інтересах, щоб задовольнити їх частково, і опонент робить те ж саме. Такий менеджер, вибираючи між інтересами фірми і команди, шукає компроміс, мета якого – пожертвувати частково інтересами фірми, щоб поліпшити

становище команди. Головна ідея, якою керується такий менеджер, полягає в тому, що крайнощі породжують конфлікти, і їх слід уникати.

П’ятий концептуальний підхід – «При виникненні конфлікту я намагаюся визначити причини, що породили його, і усунути джерело конфлікту» (стиль співпраці). Згідно з цією концепцією, менеджер бере активну участь у розв’язанні конфлікту і відстоює свої інтереси, але прагне при цьому до співпраці з іншими. Цей стиль вимагає більш тривалої роботи порівняно з іншими підходами, оскільки спочатку необхідно визначити потреби, турботи й інтереси обох сторін, а потім обговорити їх. Проте, якщо є час і розв’язання проблеми має досить важливе значення, то це ефективний спосіб пошуку взаємовигідного результату і задоволення всіх сторін [4].

Отже, будь-який конфлікт виникає не миттєво, його причини накопичуються і зріють іноді протягом досить довгого часу. Розвиток особи неможливий без подолання внутрішніх суперечностей, розв'язання психологічних конфліктів.

Процес пошуку нових ідей і підходів у сфері управління персоналом, має враховувати не тільки саму процедуру постановки і розв’язання конкретної ситуації, але і різноманітні аспекти, пов’язані з організацією пошукових груп, управління їх діяльністю, розвиток творчих здібностей кожного конкретного виконавця.

Таким чином, конфлікт виявляє недоліки в організації функціонування трудового колективу в цілому і, зокрема, в організації управління ним. Успішне розв’язання конфліктних ситуацій в команді, їх профілактика потребує усвідомлення природи конфлікту з боку керівників, знання й оволодіння ефективними способами спілкування, вміння обирати доцільний спосіб поведінки в конфліктній ситуації, що виникають при довготривалих взаєминах. Для вирішення конфлікту важливо мати у своєму розпорядженні різні підходи, уміти гнучко користатися ними, виходити за межі звичних схем і чуйно реагувати на можливості і надходити і мислити по-новому. У той же час можна використовувати конфлікт як джерело життєвого досвіду, самовиховання і самонавчання.

1. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб : Питер, 2000. – 177 с.
2. Елькін, Марк. Шляхи вирішення конфліктів у педагогічному колективі / М. Елькін. - С.176-178. - Бібліогр.: 5 назв.
3. Башук Т. О. *Управління різними типами конфліктів* у *креативному колективі*/*Т. О. Башук*, *М.О. Хижняк* // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2012. - № 3 ttp://dn.khnu.km.ua/dn/k_default.aspx?M=k0298&T=08_2&lng=1&st=0

Гура О.С.
Науковий керівник: Дзямулич М. І.
Луцький національний технічний університет

ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТІВ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ТА ВПЛИВ КЕРІВНИКА НА ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Конфлікти в організаціях є невід'ємною частиною людських відносин і можливість їх появи відбувається у всіх сферах. Особливу увагу потрібно звернути такому питанню, як конфлікт у трудовому колективі, з яким рано чи пізно стикається кожен керівник.

Проблема існування конфліктів у трудовому колективі потребує негайного вирішення, яке поліпшить відносини між керівником та колективом, а також забезпечить швидке досягнення спільної мети.

Можливість конструктивного і ефективного розв'язання конфлікту полягає в тому, щоб розглянути конфлікт, як завдання, яке потребує вирішення, а саме, визначити причину конфліктів, а потім застосувати належні методи вирішення конфліктних ситуацій.

Трудові конфлікти виступають на підприємствах, як складне явище, що характеризується багатьма особливостями і рисами. Таким чином, для ефективного управління трудовими конфліктами та здійснення подальшої роботи з оптимізації соціально-психологічного клімату колективів, керівнику слід вказати причини виникнення конфліктів і зосередити увагу на джерелі напруги. Трудові конфлікти виникають з різних причин, часто співрозмовники провокують один одного на конфлікт. Так, на конфлікт провокують: критика, «приклеювання ярликів», постановлення діагнозу, коли людина зображує із себе психолога, що дратує оточуючих; маніпулювання похвалою; накази, розпорядження; погрози [1]. Ще одними з причин є:

1. Незадовільна основна мета діяльності. Тобто всі учасники колективу незадоволенні ключовою метою. Відмінності у думках щодо мети діяльності колективу по суті паралізує його. Цей конфлікт частіше відбувається підчас організації колективу або при переорієнтуванні його діяльності.
2. Несправедлива громадська оцінка діяльності колективу. Як наслідок, існує конфлікт не у середині колективу, а з адміністрацією або іншим колективом.
3. Поведінка, що суперечить загальноприйнятим нормам у колективі. Це трапляється коли працівник або група Таке відбувається при порушенні одним членом колективу або цілою групою порушуються встановлені норми поведінки. Це часто трапляється при появі групи нових людей,, які не знають традицій колективу або не сприймають їх.
4. Несумісність культурних рівнів членів колективу. Коли існують суттєва різниця в культурному рівні всіх членів колективу часто бувають взаємні непорозуміння, які можуть призвести до конфлікту. Тут відіграють роль не лише освіченість людей, але, головним чином, їх виховання, етична поведінка.

5. Психологічної несумісності. Коли в колективі є люди різні, навіть протилежні характерами і темпераментами [2].

Часто більшість керівників не враховує деякі з причин, що призводить до негативних наслідків. Тому для узгодженої командної роботи, керівник повинен розуміти, що його формування не повинно бути випадковим. Персонал повинен бути ретельно підібраний не тільки професійно, а й враховувати рівень освіти, психологічного стану, тощо.

При управлінні поведінкою персоналу, у вирішені конфліктних ситуацій вирішальною є роль керівника. Керівник наділений повноваженнями, має владу і має можливість впливати на своїх підлеглих, на їхню поведінку в конкретному конфлікті. Це вимагає від нього вивчення характеру підлеглих, вміння вибрати способи впливу на людину залежно від рис характеру, специфіки діяльності, соціальних характеристик [3].

Процес врегулювання включає в себе вибір способу вирішення конфлікту, уточнення інформації та прийнятих рішень, зняття після конфліктної напруги у стосунках опонентів, аналіз досвіду врегулювання конфлікту. Керівник одержує інформацію про конфлікт із різних каналів. Якщо отримана інформація вказує на небезпечний розвиток конфлікту, то керівник припиняє протиборство опонентів чи обмежує їхню взаємодію [1].

Аналізуючи позиції учасників конфлікту, необхідно визначити мету й інтереси сторін, які не відповідають їх потребам і таким чином, генерують конфліктну поведінку. Важливо оцінити спроможність опонентів щодо заволодіння об'єктом конфлікту. Іноді одному з опонентів швидше за все відмовитися від намірів, тому що об'єкт для нього недосяжний. Необхідно з'ясувати також, де конфліктні відносини опонентів і їх актуальний стан, оцінити, хто підтримує кожну зі сторін, та проаналізувати ставлення інших людей до конфлікту. Потрібно уточнити соціально-демографічні дані, індивідуально-психологічні особливості опонентів, їхній формальний і неформальний статус у колективі. Паралельно з аналізом конфліктної ситуації керівник проводить її оцінювання. Оцінюється ступінь правоти опонентів, можливі результати конфлікту та його наслідки за різних варіантів розвитку. Керівник оцінює свої можливості щодо врегулювання конфлікту [4].

На ефективність врегулювання конфлікту позначається вибір керівником способу його рішення. За згодою опонентів керівник може висунути проблему на збори персоналу чи на нараду експертів, залучити до посередництва неформальних лідерів або друзів опонентів. Після конфліктна стадія характеризується переживаннями учасників, осмисленням ними своєї позиції. Керівникові з ціллю зняття після конфліктної напруги варто допомогти опонентам провести самокритичний аналіз того, що мало місце, щоб не дозволити виникнення негативних випадків у стосунках, необ'єктивності. Теж, важливо контролювати поводження опонентів і коригувати їхні вчинки з метою нормалізації відносин. Аналіз отриманої практики дозволяє керівникові осмислити свої дії в конфлікті, оптимізувати алгоритм діяльності з урегулювання конфліктів серед підлеглих [1].

Наслідки конфлікту визначаються ефективністю управління конфліктами. Зазвичай, управління конфліктом спрямоване на його вирішення, врегулювання чи усунення. Вирішення конфлікту полягає у тому, щоб усунути суперечності, викликані конфліктом, і встановлення нормальних відносин між опонентами. Воно передбачає усунення джерела конфлікту, а його врегулювання означає припинення конфліктних дій і ворожості, зниження значущості джерела, причин конфлікту [2].

Зважаючи на все вищезазначене, можна сказати, що при наявності певного досвіду у керівника щодо дій у конфліктних ситуаціях, можна запобігти чи вирішити їх взагалі, і навіть застосувати, як спосіб покращення відносин у трудовому колективі. При цьому основне завдання керівника полягає в тому, щоб вдало врегулювати - визначити і спробувати вирішити конфлікт на початковій стадії. Зазначимо, що вирішення конфлікту сприяє стабілізації громадської системи, тому що при цьому усуваються джерела невдоволення. До того ж, вирішення конфліктних ситуацій може запобігти виникненню більш серйозних конфліктів, що могли б утворитися, якби не було цього. Після завершення конфліктів удосконалюється якість особистої діяльності керівників та працівників. А тому будь-який керівник трудового колективу, маючи бажання, може самостійно виробити сприятливу та надійну модель вирішення конфліктної ситуації та домагатися досягнення своїх цілей у конкретному випадку.

1. Бевзюк О. Проблема конфліктів у колективі: причини виникнення та роль керівника у їх вирішені. / О.Бевзюк // Всеукраїнська студенська інтернет-конференція.- м. Чернівці.- 2013.
2. Блохіна І.С. Вирішення конфліктів в трудовому колективі - обов'язок керівника / І.С.Блохіна, Н.Ю.Ляшок // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону. - 2010.
3. Сергієнко Т.І. Конфлікти в колективі і роль керівника у їх вирішенні / Т.І. Сергієнко // Гуманітарний вісник ЗДІА № 48.- 2012.- С. 246-242.
4. Скібіцька Л. І. Менеджмент : навч. посібник / Л. І. Скібіцька, О. М. Скібіцький. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – С. 416.

Жолудь Д.Р.
Науковий керівник: Супрун С.Д., к.е.н., доцент кафедри економіки та міжнародних відносин
Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Завдяки розвитку ринкових відносин різко зросла конкуренція на споживчому ринку, підвищився рівень витрат обігу, торговельні підприємства почали орієнтуватися на платоспроможний попит споживачів. Саме це зумовило необхідність активізувати трудові ресурси відповідно до підвищення якості їх управління та розвитку у порівнянні зі зростаючими змінами зовнішнього

середовища. Зважаючи на це використання трудових ресурсів в торговельному підприємстві дає змогу підвищити його потенціал.

В економічні літературі існують багато досліджень щодо управління персоналом торговельних підприємств, серед них є роботи А. А. Мазаракі, Н. М. Ушакової, Т. А. Костишиної, Л. О. Лігоненко, А. А. Садекова, Н. О. Власової та ін.. Незважаючи на значну кількість робіт за даної теми, необхідно визначити ефективність управління трудовими ресурсами, а це є персонал, яке б дозволило всебічно оцінювати результат діяльності торговельного підприємства.

Під трудовими ресурсами підприємства розуміють персонал, що є сукупністю осіб, які працюють на підприємстві торгівлі та вкладають свою працю, фізичні та розумові здібності, знання та навички в проведення господарсько-фінансової діяльності підприємства, реалізацію його статутних завдань (закупівлю та реалізацію товару) [2, с. 301] .

Термін «трудові ресурси» використовується з метою характеристики працівників підприємства як одного з елементів його ресурсного потенціалу. Як елемент загального ресурсного потенціалу трудові ресурси вступають у взаємодію з іншими видами ресурсів (матеріальними, фінансовими); мають певну ціну формування, яку підприємство має за мету мінімізувати; виконують певні функції, які вимірюються певною системою показників кількісного та якісного виміру [2, с. 301].

Для того щоб ефективно управляти персоналом, треба визначити їх продуктивність. Це обсяг товарів, що реалізується працівником за одиницю робочого часу або кількість робочого часу, що витрачається на реалізацію однієї одиниці товарообігу.

Продуктивність праці розраховують в цілому по підприємству, по окремих структурних підрозділах, окремих товарних групах, окремих категоріях працівників.

Ефективність праці є більш широким поняттям, яке враховує не лише кількісні результати діяльності торговельного підприємства, а й якісні досягнення – якість торговельних послуг, ступінь задоволення споживчого попиту, витрати часу та коштів населення на придбання товарів, імідж підприємства, раціональність використання робочого часу та організації торгово-технологічного процесу [1, с. 120].

Зростання продуктивності праці може бути забезпечено при виконанні наступних умов [3]:

1) зростання результатів праці при зниженні витрат праці;
2) зростання результатів праці при стабільних витратах праці;
3) постійність результатів при зниженні витрат праці;
4) темп росту результатів випереджають темпи росту витрат праці;
5) темп зниження результатів нижчий, ніж темп зниження витрат.

Також ефективність використання трудових ресурсів підприємства залежить певною мірою від існуючої системи матеріального стимулювання праці. Стимулювання праці передбачає створення умов, при яких активна трудова діяльність дає певні, раніше зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою

умовою задоволення значних і соціально обумовлених потреб працівника, формування у нього мотивів до праці.

Формування мотиваційного механізму спрямоване на:

- збереження зайнятості персоналу;
- справедливий розподіл доходів і ефекту зростання преміальної частини оплати праці;
- створення умов для професійного та кар'єрного росту зв'язку.

Важливе значення у створенні ефективного механізму винагород має чіткий опис трудових функцій працівника. Керівництво повинно розуміти, чого воно хоче від того чи іншого працівника.

Таким чином, побудова ефективної системи управління персоналом підприємств торговельної сфери є одним з найвагоміших інструментів підвищення потенціалу організацій. Трудові ресурси це частина працюючих – спеціалістів та висококваліфікованих працівників підприємства, які постійно працюють на певному підприємстві, які вкладають свою працю, фізичні та розумові здібності, знання та навички в проведення господарської діяльності торговельного підприємства. Необхідно розробляти стратегії управління персоналом, створювати нові системи навчання і розвитку персоналу підприємства. Інвестування у розвиток людського капіталу дає можливість досягти не тільки короткострокового економічного успіху, а й закласти основу для формування позитивних довгострокових тенденцій у розвитку національної економіки і кожного підприємства зокрема.

1. Безпарточний М. Г. Формування механізмів управління персоналом торговельних підприємств / М. Г. Безпарточний // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2011. - № 4 (49). – С. 120-124.

2. Мазаракі А. А. Економіка торговельного підприємства: Підруч. Для вузів / За ред.. проф.. Н. М. Ушакової. – К.: Хрещатик, 1999. – 800 с.

3. Марцин В. С. Економіка торгівлі [Електронний ресурс]: підручник / В. С. Марцин – К., 2008. – 603 с.

Казакова К.О., ст. гр. ЕКс-21
Науковий керівник: Шубалий О.М., д.е.н., доц.
Луцький національний технічний університет

КЕРІВНИЦТВО ТА ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІНСЬКІЙ СФЕРІ

В сучасних реаліях розвиток і ефективне функціонування підприємств неможливі без ефективної управлінської діяльності і застосування знань з лідерства. Метою керівництва та лідерства є досягнення загальної мети даної організації.

На даний час в організаціях далеко не завжди використовуються сучасні принципи керівництва і лідерства, що є негативним фактором в їх роботи. Процес трудової діяльності може бути значно ефективнішим, якщо розуміти сутність цих понять, користуватись цими знаннями та, в ідеалі, об'єднати ці два поняття в одній

людині, яка зробить діяльність підпорядкованих їй осіб ефективнішою. Таке поєднання буде найефективніше з погляду діяльності і найбільш грамотним з точки зору людських стосунків.

Інтерес до цих понять виник досить давно. На початку ХХ сторіччя розпочалось активне вивчення і вже в 30-50-х роках було зроблено цілий ряд досліджень на системній основі. Починаючи з 70-х років інтерес до цих понять продовжував рости. Вивченням займались такі дослідники, як Дж. МакГрегора, Дж. Бернса, Р.Такера, Б.Келлермана, Дж. Пейджа, У. Д. Дункан, Р. Блейк та Д. Моутон, М. Виноградський, В. Гладунський, А. Гончаров, М. Вебер, К. Левін, В. Терещенко.

Варто чітко розуміти сутність понять «лідерство» і «керівництво». Адже в Україні, на відміну від, для прикладу, Америки кожен керівник не є апріорі лідером, хоча й повинен до цього прагнути.

Лідерство – це здатність завдяки особистим якостям впливати на поведінку окремих осіб та груп працівників з метою зосередження їхніх зусиль на досягнення цілей організації [1].

Керівництво – це вид управлінської діяльності, який на засадах влади забезпечує виконання функцій менеджменту, формування методів менеджменту та їх трансформацію в управлінські рішення шляхом використання комунікацій [1].

Протягом останніх 50 років проблематика співвідношення лідерства з проблемою ефективноті управління стала одною із ключових. Керівники, в ході своєї роботи та в стосунках з своїми підлеглими покладаються на владу та джерела що її живлять. Лідерство ж базується більше на процесі взаємодії людей у групах, це є значно складнішим, оскільки далеко не кожному під силу впливати на поведінку людей, не маючи формальної влади а лише тоді, коли він зміг довести свою власну компетентність, обізнаність, цінність для групи і втримати цей авторитет.

Лідерство дає змогу особливо підсилити керівні дії менеджера у таких сферах, як постановка цілей; координація зусиль підлеглих; оцінка результатів їхньої роботи; мотивування діяльності (через власний приклад, рішучість, впевненість, вміння вести за собою тощо); забезпечення групової синергії; відстоювання інтересів групи за її межами; визначення перспектив її розвитку [2].

Якщо поглянути детальніше на керівництво і лідерство то можна виділити такі основні відмінності (табл. 1).

Дослідження проблематики керівництва та лідерства, будучи надзвичайно актуальними в сучасних умовах здійснення процесу управління, виступає передумовою таких процесів:

– по-перше, розуміння складності та вагомості управлінської праці;

– по-друге, визнання пріоритетної ролі керівника як організатора або командної роботи колективу однодумців, або успішної діяльності не лише організації, а й члена колективу;

– по-третє, усвідомлення необхідних особистісно-ділових характеристик керівника.

Крім цього актуальність цієї проблематики обумовлюється сучасними тенденціями розвитку управління у світі. Основними серед них є:

– посилення соціальної орієнтації систем управління на співробітника, споживача;

– посилення уваги до технології управлінської праці, як основи її оптимізації й удосконалення;

– професіоналізація управлінської праці;

– перехід від безпосереднього впливу на людину до формування мікросередовища, у якому люди-співробітники реалізують себе як особистості (розвиток організаційної культури);

– посилення усвідомлення соціальної значимості управлінської праці, розширення на практиці "сервісного управління" — інтелектуального обслуговування апаратом управління колективної праці, життєдіяльності трудових організацій;

– інтернаціоналізація теорії та передової практики управління [3].

Таблиця 1 – Основні відмінності керівника та лідера

Керівник	Лідер
Управляє на основі прийнятих рішень а також контролює їх виконання	Дає право приймати рішення кожному працівнику і приділяє увагу погодженню протилежно направлених інтересів
Призначають	Виникає стихійно
Формальна влада	Неформальна влада
Стабільне явище	Залежить від настроїв групи
Займає посаду в результаті формалізації відносин	Визнаний завдяки особистій харизмі, авторитету та творчим здібностям
Представляє групу в зовнішній сфері відносин	Переважно обмежений відносинами в самій групі
Несе відповідальність перед законом	Не несе жодної юридичної відповідальності

Очевидно, що дослідження ролі керівництва та лідерства в сфері управління потребує постійної уваги, а суміщення цих двох понять забезпечить ефективну управлінську діяльність. Варто виховувати в керівниках лідерів а також лідерів призначати керівниками і тоді діяльність осіб, на яких поширюється їх вплив, буде ефективною.

1. О.Є. Кузьмін, Н.Т. Мала, О.Г. Мельник, І.С. Процик. Керівництво організацією: Навч. посібник. Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка». 2008. С.50.

2. Саврук О.Ю. Стилі керівництва: сутність та характерні риси. Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2009. С.393

3. Словіцька Т.В. Сутність феноменів керівництва та лідерства. // Університетські наукові записки. 2009. № 3. С. 306-312.

Камінська Г. Я., магістрант гр. ЕКмз-61
Науковий керівник: Рудь Н.Т., професор
Луцький НТУ, м. Луцьк, Україна

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ЯК ОДИН ІЗ КОМПОНЕНТІВ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Соціально-економічні перетворення, які відбуваються в Україні, спрямовані на формування соціально орієнтованої ринкової економіки. У зв'язку із змінами як в економічній сфері в цілому, так і на ринку праці зокрема, особливого значення набувають дослідження та ініціативи у сфері трудових відносин. У числі пріоритетних завдань в цій області можна назвати забезпечення права людини на гідну працю, підвищення якості життя працівників та їх сімей на основі зростання ефективності національної економіки.

Концепція гідної праці, що є однією з останніх ініціатив Міжнародної Організації Праці (МОП), розробляється з 90-х років XX століття. Генеральний директор МОП на 87-й сесії вперше ввів поняття гідної праці: «Гідна праця – це праця, при якій права робітників захищені, яка приносить адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність».

Також гідна праця передбачає достатню працю в тому сенсі, що кожен індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти і отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, при яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами робітників і соціальними стандартами» [1].

До критеріїв гідної праці можна віднести такі [2]:

1) трудовий дохід – включає в себе не тільки заробітну плату, але і різні надбавки, бонуси, негрошові пільги, соціальний пакет. Одним з найважливіших індикаторів гідного трудового доходу може служити добре продумана і сформована система стимулювання трудової діяльності, і як результат вона може виступати елементом концепції гідної праці;

2) умови праці – мова йде не тільки про характеристики робочого місця, а й про рівень напруженості, взаємовідносин з колегами та керівництвом, внутрішнього психологічного клімату всередині колективу;

3) кар'єрний і професійний ріст – торкається всього, що пов'язано з розвитком людини в усіх напрямках. Крім того, він є досить важливим чинником залучення молодих кадрів;

4) відсутність гендерної нерівності – права чоловіків і жінок максимально рівні, особливо в рамках виплат заробітної плати;

5) гідний соціальний захист – наявність необхідного зв'язку між продуктивною зайнятістю і гарантіями для тих, хто з якоїсь причини не має роботи; захист від втрати або зниження доходів через безробіття, травми, материнства, батьківства чи старості; справедливу суспільну участь у вирішенні соціальних питань.

Зупинимось детальніше на такому критерії Гідної праці, як трудовий дохід. Система стимулювання є одним із показників гідного трудового доходу працівників і одним із елементів концепції гідної праці.

Стимулювання трудової діяльності – це система заходів економічного, організаційного і морально-психологічного впливу на працівників, тобто це один із методів управління персоналом.

Розглянемо класифікацію форм стимулювання, яка органічно вписується в систему методів управління персоналом (рис. 1).

При всій різноманітності форм стимулювання трудової діяльності винагорода займає в цьому комплексі особливе місце. Під винагородою розуміють сукупність різного роду матеріальних і нематеріальних (соціальних, моральних та ін.), прямих і непрямих благ (стимулів), які персонал отримує за індивідуальний чи груповий внесок в результати діяльності організації під дією професійної праці, творчої активності та належної трудової поведінки.

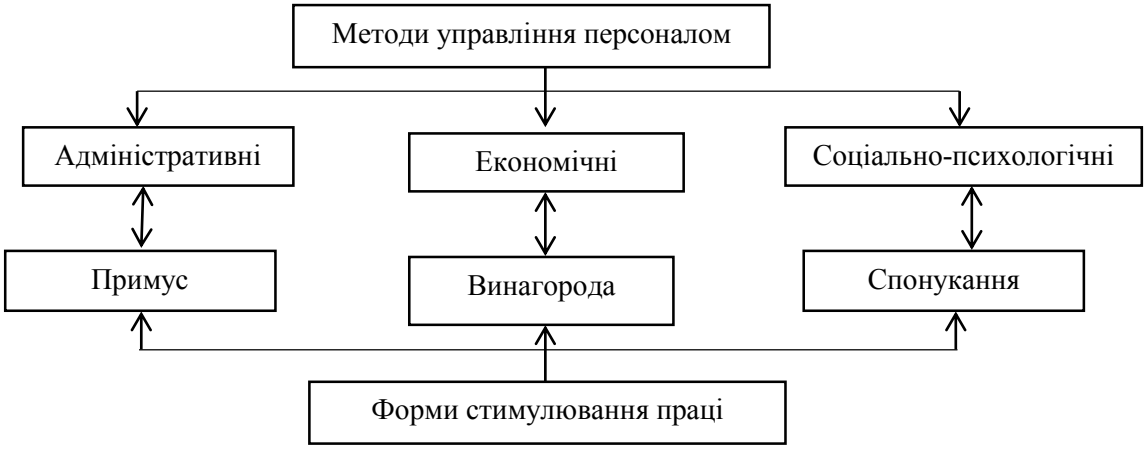


Рис. 1. Форми стимулювання праці

Політика винагороди за працю організовується так, щоб свідома ініціатива працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, вдосконалення своєї кваліфікації, надавала працівнику можливість збільшувати працею свій дохід.

Особливе місце слід відвести матеріальній винагороді або матеріальному стимулюванню, так як вона вимагає від організації великих фінансових витрат. В структуру матеріальної винагороди включаються всі види грошових виплат, які застосовуються в організації - заробітна плата, надбавки і доплати, премії, бонуси, участь в прибутках, відстрочені платежі, участь в акціонерному капіталі, а також всі форми матеріальної негрошової винагороди, перш за все, соціальні виплати і пільги (соціальний пакет).

При дослідженні матеріального стимулювання праці встановлено, що переважаючим елементом матеріального стимулювання праці є заробітна плата, яка формує базову частину матеріальної винагороди, і є найважливішою системою стимулювання трудової діяльності.

Заробітну плату доцільно також розглядати як форму економічної реалізації права власності на ресурс праці, носієм якого виступає робітник. Виступаючи в ролі форми доходу найманих працівників, заробітна плата є носієм значного

стимулюючого потенціалу. Спроби людини поліпшити свій добробут, задовольнити різноманітні потреби, стимулюють його до активної трудової діяльності, до поліпшення якості та результативності праці та більш повної реалізації свого трудового потенціалу. При таких умовах заробітна плата має бути основною ланкою стимулювання високоефективної, гідної праці, а також встановлення взаємозалежності між оплатою і якістю праці кожного працівника, його трудового внеску.

Проаналізуємо середньомісячну номінальну заробітну плату штатних працівників різних секторів економіки Волинської області за 2010, 2015 і 2016 роки (табл. 1).

Таблиця 1. – Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності

Галузь економіки	2010	2015	2016	2016/2015,%
Всього	1692	3291	4047	123,0
Сільське, лісове та рибне	972	3340	4444	133,1
Промисловість	1947	4334	5532	127,6
Фінансова та страхова діяльність	3720	5281	6561	124,2
Освіта	1715	2931	3406	116,2
Охорона здоров'я	1505	2621	3072	117,2
Довідково:				
Україна	**2250**	**4195**	**5183**	**123,5**
Житомирська	1785	3271	4000	122,3
Львівська	1941	3647	4558	125,0
Рівненська	1960	3573	4364	122,1
Тернопільська	1659	2994	3695	123,4
Хмельницька	1786	3370	4043	119,9

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника області збільшилась в порівнянні з 2015р. на 23,0% і становила 4047 грн (в Україні відповідно – на 23,5% і 5183 грн), що в 2,5 рази перевищує законодавчо встановлені мінімальну заробітну плату та прожитковий мінімум для працездатних осіб (1600 грн). За рівнем заробітної плати Волинь випередила Житомирську, Тернопільську та Хмельницьку області.

Крім заробітної плати працівники можуть отримувати доплати і надбавки, які встановлюються відповідно до тарифної частини заробітної плати і являють собою розробки тарифних умов оплати праці. Їх використання обумовлено необхідністю врахування додаткових витрат праці персоналу, що мають постійний характер, і дуже тісно пов’язаних зі специфікою окремих сфер праці. У зв’язку з цим доплати і надбавки спрямовані на створення і підтримку зацікавленості працівників у підвищенні додаткових трудових витрат і компенсацію цих витрат роботодавцем.

В структуру матеріального стимулювання включаються не лише різні види грошових виплат, про які йшлося вище, а також всі форми матеріального негрошового стимулювання, перш за все, соціальні виплати і пільги (соціальний пакет).

Надаючи соціальні пільги, організація дає своїм співробітникам зрозуміти, що враховує і намагається вирішити їх конкретні проблеми, побічно збільшує рівень

їх доходу. Крім того, надання соціального пакету – це спосіб організації конкурувати в питаннях утримання найбільш цінних співробітників: коли розмір грошової винагороди приблизно відповідає середньоринковому, конкуренція здійснюється саме за рахунок додаткових пільг. Соціальні пільги є особливою формою участі співробітника в економічному успіху організації. У сучасній економіці умовою успіху організації є не тільки максимізація прибутку, а й соціальне забезпечення співробітника, розвиток його особистості.

Поряд із стимулами заохочення і підтримки певної діяльності, виділяють стимули, які блокують її – примуси. До примусів відносять зауваження, догани, позбавлення премії, пониження в посаді, перенесення відпустки, різні форми колективного впливу, звільнення.

Таким чином, можемо сказати, що на сьогоднішній день одним із головних стандартів у виробничій сфері є трудовий дохід, а саме його складові частини – зарплата та її стимулюючі елементи.

В системі матеріального стимулювання важливо забезпечити залежність оплати праці від результатів роботи і тим самим створити реальні переваги тим, хто краще працює. На цій основі можливим буде підвищення зацікавленості працівників у високих кінцевих результатах, що відповідають інтересам компанії.

Матеріальне стимулювання діяльності персоналу спрямоване на задоволення потреб працівників в одержанні більш високої заробітної плати шляхом підвищення рівня індивідуальної професійної майстерності, зайняття внаслідок професійно-кваліфікаційного просування більш відповідальної і високооплачуваної посади.

До організації стимулювання працівників на підприємстві потрібно залучати всіх членів трудового колективу. Такий підхід буде сприяти розширенню інформованості, відкритості у стосунках і створювати передумови для соціальної справедливості у виробничих відносинах.

Розвиток концепції гідної праці і удосконалення системи стимулювання, як одного з її складових елементів, є значним кроком для досягнення економічних і соціальних цілей у розвитку економіки країни.

1. Назарова Г. В. Стимулирование трудовой деятельности как составной элемент концепции Достойного труда / Г. В. Назарова, *Э. Р. Степанова* // Бізнес Інформ. - 2013. - № 6. - С. 221-225.

2. Режим доступу: http://www.ktr.su/content/articles/detail.php?ID=210

3. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.*А*. Башен, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева*; под ред.* А.Я. Кибанова. – М.*:* ИНФРА. - 2012. - 524 *с.*

4. Статистичний збірник «Праця Волині у 2016 році» За редакцією Грабаровської В. О.

Ковальчук К.М., Ст.гр. ЕКм-51,
Наук.керівник: Потьомкіна О.В., к.е.н., доц.. кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

НЕМАТЕРІАЛЬНІ ЗАХОДИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРЮВАННЯ

На сьогоднішній день питання підвищення мотивації персоналу до праці стоїть дуже гостро, особливо у вітчизняному бізнес-секторі. Адже на відміну від закордонних підприємств, де мотивації персоналу приділяють багато уваги в науці та практиці, українські підприємства, в більшості, обмежуються лише формальною оплатою, надбавками, суто матеріальною нагородою за виконану працю. Проте, саме нематеріальні інструменти мотивації – це вагомий важіль впливу на особистість, моральні якості працівників та продуктивність їхньої праці. Таку думку розділяють такі автори, Гольда та Орбан-Лембрик, яківважають, що «в Україні, мотиваційні механізми праці базуються на прагненні задовольнити первинні потреби працівників винятково за допомогою економічних методів» [1], а також Орбан-Лембрик наголошує на тому, що риси системи мотивації працівників на сьогоднішній день нагадують «риси, притаманні попередній адміністративно-командній системі господарювання» [2, с. 213].

Нематеріальна мотивація важлива в даний час тим, що умови ведення бізнесу є досить жорсткими і підприємства балансують фінансами і не допускають витрат, що є ризиковими, чи можуть не дати бажаний ефект, тому, в умовах такої жорсткої економії працівникам служби кадрів персоналу потрібно шукати шляхи мотивувати працівників через нематеріальну мотивацію. Основна риса, що відрізняє нематеріальну мотивацію від матеріальної те, що вона не вимагає прямого підвищення заробітної плати, хоча, звичайно і вимагає певних грошових інвестицій. Крім того, нематеріальна мотивація в першу чергу покликана забезпечити відданість працівників підприємству, сформувати сприятливі внутрішньо-організаційні відносини [3, с 165].

Досвід Японії щодо методів нематеріального стимулювання включає активне залучення працівників до виробничих зібрань та об’єднань. Зазначимо, що головне завдання таких заходів – регулярні збори членів колективу на добровільних засадах з метою налагодження клімату в колективі, поєднання працівників за групами інтересів, а також виявлення основних проблем виробництва та організації трудової діяльності. Вважають, що у неформальній ситуації люди себе проявляють з іншого боку, що дає змогу ідентифікувати окремі аспекти незадоволеності працею. Ще однією важливою компонентою нематеріального стимулювання вважаються «міжособистісні відносини». Керівництво японських компаній найчастіше притримується неформального ділового спілкування з персоналом, що формується на основі повсякденного спілкування, обміні привітаннями між керівником та підлеглими [4].

Варто зазначити, що дуже важливим саме в нематеріальній мотивації, на відміну від матеріальної, є особистісний підхід до винагороди кожного з

працівників, або хоча б груп працівників, за спільними ознаками, категоріями. Виходячи з того, що об'єктом мотивування є працівники різних (вищого, середнього та нижчого) рівнів управління, доцільно брати до уваги відмінність їх мотивації до виробничо-управлінської діяльності [5, с. 37]. Головним поясненням до застосування цього підходу є те, що для людей різних соціальних груп, існують різні цінності, різна почерговість задоволення потреб. Тобто не можна мотивувати абонементом у фітнес-центри людей із фізичними вадами, хворобами, або ж старшого віку. Навіть, якщо б це було їм на користь, не буде віддачі у результатах роботи. Або ж, не підійде для працівника без сім'ї та дітей, мотивація заробити путівку у дитячий табір.

Сучасний світ потрохи змінює орієнтири, відходячи від минулих стандартів, це доводить тенденція популярності серед молодих працівників таких мотивуючих факторів, як самореалізація і саморозвиток. Тобто молоді фахівці зацікавлені не у матеріальному збагаченні, як капітал, а в капіталі інтелектуальному, вони розуміють, що певні люди та певні компанії можуть дати для них більше, ніж гроші – знання. І дуже добре, що це помітно не лише за кордоном, але і на вітчизняних сучасних підприємствах.

До того ж, Волевач А.І. виділяє такий компонент мотивації, як внутрішнє задоволення працівника своїм робочим місцем. Що включає в себе: справедливу винагороду, як матеріальну, так і нематеріальну; постійний зворотній зв'язок керівництва з працівником, тобто реакцію на його роботу, успіхи, та навіть тимчасові складнощі; можливість прийняття самостійних рішень, необхідних для виконання ним завдань; його внесок повинен оцінюватись як важливий співробітниками та керівництвом; має приносити результат, як особисто тому, хто виконує роботу, так і в загальному для підприємства [6].

Способи нематеріальної мотивації можуть бути якими завгодно, на що спроможна фантазія працівників із служби кадрів та керівництва, адже унікальність збільшує цінність, головне, щоб вони таким чином задовольняли потребу у поштовху до зростання продуктивності праці конкретного працівника. І, як згадувалося вище, на сьогоднішній день, не можна залишати осторонь такі форми нематеріальної мотивації як: просування службовими сходами, професійне навчання (тренінги, курси з освоєння нових технік, технологій праці і т.п.), похвала, зворотній звязок із керівником, сприятлива атмосфера між співробітниками, згуртованість, належність до однієї справи, спільної мети діяльності. Можливо, одним з основних, що повинно бути на кожному підприємстві – це донесення до кожного з працівників мети діяльності: для чого усе робиться, що для них це дасть, що вони з цього отримають, чому для них слід це робити якісно, швидко, добре.

1. Гольда А. В. Зарубіжний досвід мотивації праці трудового потенціалу в умовах ринкової економіки / А. В. Гольда // Формування ринкових відносин в Україні: збірник наук. праць. – Вип. 2 (33). – 2008. – С. 94–97.

2. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління / Л. Е. Орбан- Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с. 5. Харазашвілі М. Л. Зарубіжний досвід мотивації праці працівників / М. Л. Харазашвілі, Л. В. Шостак // Науково-дослідна робота молодих учених: стан, проблеми, перспективи. – № 11. – 2012. – С. 46–51.

3. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. — К.: КНЕУ, 2004. — 398 с.

4. Андрійчук Ю. А. Зарубіжний досвід мотивації персоналу в розрізі японської моделі / Ю. А. Андрійчук // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Логістика. - 2016. - № 846. - С. 11-15. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/**VNULPL**_2016_846_4.

5. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Економічний простір. — 2010. — № 5. — С. 53—58.

6. Павлова І. І. Нематеріальна мотивація як чинник економічної безпеки підприємства / І. І. Павлова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . - 2013. - № 2. - С. 197-202. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/**stvttp**_2013_2_32.

Ковальчук К.М., ст. гр. ЕКм-51
Науковий керівник: Дзямулич М.І., доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇЇ МІСЦЕ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Підвищення популярності гуманістичної парадигми в сучасній економіці, спричинило зростання ролі персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. Таким чином зросла кількість та якість ефективних інвестицій у персонал та почався інтенсивний розвиток концепції людського капіталу в економіці.

Як сам термін «конкурентоспроможність персоналу» почав застосовуватись в обіг у зарубіжній науковій літературі на кінці XX ст. До цього часу він використовувався переважно до товарів, підприємств, галузей, продукцію і т. д.

Широкий аналіз даного поняття провів Л. А. Майстер, який у результаті, вивів загальне тлумачення, у якому йдеться, що більшість дослідників пов’язують «конкурентоспроможність персоналу» із: сукупністю особистих та професійних характеристик, здатністю реалізації конкурентних переваг, перевага порівняно із іншим працівником, ступінь розвитку трудового потенціалу, задоволення ринкової потреби. І, виходячи з цього сформульовано думку про те, що в контексті визначення даного поняття основним об’єктом є сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників [1].

Дослідники сходяться на думці, що поняття конкурентоспроможності персоналу має дуалістичний характер.

Дуалістичність персоналу водночас як суб’єкта та об’єкта управління проявляє себе в тому, що персонал одночасно виступає і як певний унікальний ресурс в діяльності підприємства, що робить його об’єктом цілеспрямованого управлінського впливу, і як суб’єкт управління, оскільки саме персонал забезпечує спільне гармонійне використання ресурсів інших видів. Це дозволяє зробити висновок, що персоналові властиві певні якості та характеристики, які стосовно діяльності підприємства одночасно мають і причинний, і наслідковий характер, що дозволяє розглядати такі якості порівняно із аналогічними якостями персоналу

інших учасників ринку з позицій створення певних конкурентних переваг, тобто дозволяє обґрунтувати наявність конкурентоспроможності персоналу підприємства [2].

Конкурентоспроможність працівників на ринку праці напряму залежить від рівня заходів з розвитку персоналу, які проводяться в організаціях. Працівники, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність через засвоєння нових знань, умінь і навичок, одержують додаткові можливості для планування трудової кар'єри як в організації, так і за її межами. Навіть у випадку безробіття внаслідок вивільнення з підприємства навчена особистість швидше знайде собі нову роботу, легше зможе організувати власну справу, а отже, й забезпечити працевлаштування інших громадян.

Проте, є і визначальні позитивні фактори, що впливають на конкурентність організації на ринку, порівняно із іншими, якщо дана організація відповідально підходить до розвитку персоналу, підвищення його конкурентоспроможності та конкурентоздатності.

Як зазначає у своїх працях Г. Грошелева, вплив конкурентоспроможності персоналу на конкурентоспроможність підприємства є суттєвим, проте, єдиного визначення в сьогоденній економічній думці це поняття не отримало й досі. Питання, які пов'язані із конкурентоспроможністю товару та підприємства, у сучасній економічній науці досліджені в достатній мірі, питання конкурентоспроможності країни досліджено досить мало, а конкурентоспроможність персоналу підприємства залишається майже недослідженою. З урахуванням сучасних тенденцій, відповідно до яких персонал розглядається як важливий ресурс в діяльності підприємства, що поряд із технікою, технологією забезпечує підприємству стабільний стан на ринку, дослідження людського фактору дозволяє виявити додаткові джерела підвищення ефективності діяльності підприємства [3].

Особливістю персоналу як ресурсу, є його унікальність, тобто на кожному підприємстві він різниться за своєю суттю, кількісним та якісним складом. Крім того персонал є ключовим фактором у формуванні внутрішньо-організаційної культури на підприємстві, що не виступає вагомим фактором з економічної точки зору. Але можна чітко прослідкувати зв'язок між сприятливим психоемоційним кліматом та здоровою конкуренцією між працівниками та конкурентоспроможністю підприємства на ринку, ефективністю діяльності організації.

Основні чинники, в яких полягає суть створення ефективного механізму підтримки персоналу керівництвом – це:

- сприяє покращенню якості діяльності;
- підвищує працездатність;
- заохочує працівників організації для більшого розкриття власного потенціалу.

Ці фактори в майбутньому сприяють підвищенню іміджу організації, та, відповідно і її конкурентоспроможності.

На відміну від закордонного досвіду, для якого властиве активне сприяння освітньо-професійному розвитку персоналу з боку фірм і корпорацій, в Україні спостерігаються зовсім інші тенденції:

– лише кожне сьоме українське підприємство має безпосереднє відношення до інноваційного процесу та має свій власний інтерес у творчому та професійному розвитку фахівців;

– творчість, винахідництво, прагнення до підвищення кваліфікації на більшості підприємств практично не заохочується;

– досить загрозливих масштабів набуло старіння кадрів, які не дають дорогу молодим і перспективним фахівцям, які мають відношення до заводської науки;

– критичної межі досягла зношеність науково-технічного обладнання;

– менеджери підприємств, як правило, рідко відшкодовують витрати працівників на отримання освіти;

– зростання конкурентоспроможності кожного окремого працівника на підприємстві, як правило, залишається його особистою справою [4].

Отже, переглядаючи наведені Семикіною, основні проблеми конкурентоспроможності персоналу на підприємствах України, можна зробити висновок, що узагальненою, глобальною проблемою є незацікавленість роботодавців у розвитку працівників в даному напрямі. Скоріше за все, керівники організацій не бачать вигоди для свого бізнесу, не зацікавленні у підвищенні рівня своїх підлеглих, порівняно із іншими кадрами на ринку праці. Можливо, це зумовлено дефіцитом висококваліфікованих кадрів із досвідом, а відповідно, роботодавців лякає ризик втратити розумного працівника, який захоче відповідний рівень заробітної плати своїм знанням та навичкам.

На прикладі закордонних корпорацій доведено, що ті організації, які ставляться до розвитку персоналу, як до одної із головних запорук успішності власного бізнесу – процвітають. Проте, і вимагають, від таких кадрів відповідної віддачі. Такі робочі місця рідко коли бувають незайнятими, оскільки високі вимоги компенсуються високим рівне соціальних гарантій та заробітної плати.

1. Майстер Л. А. Поняття конкурентоспроможності персоналу та фактори його формування / Л. А. Майстер // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 4. – С. 222-229. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2012_4_50.

2. Цвєткова І.І. Конкурентоспроможність персоналу: сутність та місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства / І.І. Цвєткова // Культура народов Причерноморья. – 2006. – № 88. – С. 119-125.

3. Грошелева О.Г. Врахування впливу людського фактору при оцінці інвестиційної привабливості підприємства // «Методологія та практика менеджменту на порозі XXI століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти» Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції. – Полтава: ПУСКУ, 2006. – С. 74-75.

4. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання : монографія / М. В. Семикіна, О. О. Смірнов ; за ред. М. В. Семикіної. – Кировоград : КОД, 2008. – С. 93–94.

Копера К.
Науковий керівник: Дзямулич М.І.
Луцький національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Конфлікт є реальним і об'єктивним проявом протиріч, постійно існуючих в житті людей, так як без них неможливі розвиток ні окремої людини, ні груп людей, ні суспільства в цілому. Конфлікт є гострою фазою ймовірного дозволу протиріч через реальні дії людей. Керівники цей спосіб поведінки практикують більш часто в порівнянні з більшістю членів колективу, так як при управлінні і керівництві колективом керівники змушені використовувати владні функції в процесі своєї професійної діяльності.

Трудові конфлікти являють собою вид соціального конфлікту, об'єктом якого є трудові відносини і умови їх забезпечення.

Формами трудових конфліктів виступають: збори, мітинги, демонстрації, страйки [1].

Багато авторів зводять термін «трудовий конфлікт» до більш загального поняття конфлікту або соціального конфлікту, що призводить до втрати специфіки власне трудових конфліктів по відношенню до інших конфліктів, в тому числі за участю трудових колективів.

Конфлікт як соціальне явище вперше розглянуто в роботі А. Сміта «Дослідження про природу і причини багатства народів». На думку вченого, в основі конфлікту лежить розподіл суспільства на класи і економічне суперництво між ними. [2].

Трудовий конфлікт – це конфлікт у сфері трудових відносин із приводу засобів працезабезпечення, рівня заробітної плати, використання професійного й інтелектуального потенціалу, різних елементів та чинників трудового процесу (організації, змісту, умов праці тощо), рівня цін на різні блага, реального доступу до цих благ та інших ресурсів, викликаний протилежністю інтересів. “Стосовно трудових відносин, конфлікт виявляється в різних поглядах роботодавця і працівника щодо встановлення та застосування умов праці”[3].

У Законі України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" визначається, що колективна трудова суперечка (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, стосовно: встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладання чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди чи їх окремих положень; невиконання вимог чинного законодавства України про працю [4].

Сторонами колективного трудового конфлікту є:

– на виробничому рівні – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурні підрозділи або профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та

власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи представник;

– на галузевому, територіальному рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або кількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи чи представники;

– на національному рівні – наймані працівники однієї або кількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України, передбачених ч. 2 Ст. 133 Конституції України [4].

Причинами виникнення конфліктів у сфері трудових відносин можуть стати найрізноманітніші ситуації. Вони можуть виникнути в результаті неефективного менеджменту, можуть носити психологічний відтінок у відношеннях між працівниками і роботодавцем. Причиною спорів можуть бути і деякі об’єктивні фактори, які обумовлюються політичними, економічними, а іноді і невдалими правовими рішеннями, прийнятими як на рівні держави, так і на рівні його суб’єктів, органів місцевого самоврядування. Трудові конфлікти між сторонами трудових правовідносин, якими є роботодавець і працівник, можуть виникати за самими різними приводами і на будь-якому етапі розвитку трудових відносин. Вони можуть передувати цим відношенням або приходити їм на зміну [5].

Іноді працівники виявляються у такому стані, коли крім вимог загального особистого характеру, вони усвідомлюють, що мають право на отримання від своїх роботодавців більших результатів від своєї праці, що в оцінці їх праці припускається несправедливість. Виникають незадоволення існуючим положенням і, як наслідок, розбіжності між інтересами працівника та роботодавця.

Якщо трудовий конфлікт не вирішується його учасниками і виникає необхідність притягнення до його вирішення спеціальних уповноважених на це органів, то він переростає в трудовий спір [5].

Отже, конфлікт - це зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок та поглядів декількох людей, це невід'ємна частина людських взаємовідносин і якщо навчитися керувати ним, хоча це і не найкраща форма взаємодії, він сприяє збереженню життєздатності і стійкості колективу, з цього випливає, що конфлікт - явище закономірне і нормальне .

Вирішення конфлікту багато в чому залежить від рівня професійної компетенції керівника, його вміння взаємодіяти з працівниками, що не в останню чергу визначається його загальною культурою. Щоб досягти хороших взаємин керівництва з персоналом необхідно врахувати наступні аспекти: спілкування з персоналом, стимулювання, вирішення проблем працівників та усунення конфліктів в колективі. Конфлікт також ставить службовців перед необхідністю постійно спілкуватися один з одним і знати один про одного трохи більше. Члени колективу починають краще розуміти своїх колег, стають більш чутливими до проблем інших людей.

Таким чином, трудові конфлікти, що протікають в сучасних організаціях, визначаються безліччю взаємозалежних факторів.

Відбувається зміна цінностей і цілей в організаціях, зміна механізмів поведінки працівників і схем поведінки керівників, як наслідок, змінюються і форми протікання конфліктів в організаціях та механізми їх рішення.

Конфлікт в організаціях може призвести як до поліпшення функціонування організації в цілому (її відділів зокрема), так і до розпаду організаційної структури, припинення діяльності організації (відповідно до її цілей і завдань). Враховуючи що механізм зародження і протікання конфліктних ситуацій в організаціях досить добре вивчений, можна припустити, що керівництво організації може впливати на механізм протікання конфліктної ситуації в організації і керувати ним.

1. Панина Е. С. Трудовые конфликты на предприятиях // Основы ЭУП. – 2012. – №6.
2. Методичні рекомендації з курсу соціології /Укл.: Ю.М.Бровендер.-Лисичанськ: ДонДТУ. – 2015. – 92с.
3. Коваленко Л. В. Соціально-трудові конфлікти та напрями роботи щодо їх запобігання. / Л. В. Коваленко // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Сер. : Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. – 2013. – Вип. 181(6). – С. 135–141.
4. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” // ВВР України. – 1998. – № 34.
5. Іншин М. І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів / М. І. Іншин // Форум права. – 2006. – № 2. – С. 71–75.

Копера К.
Науковий керівник: Шубалий О.М.
Луцький національний технічний університет

КОУЧИНГ ЯК НОВА МОДЕЛЬ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Останнім часом керівники організацій все частіше застосовують коучинг. У нашій країні це новий напрямок в навчанні персоналу, яке все більше знаходить своє застосування в організаціях. У широкому сенсі коучинг – це бізнес-консультування, бізнес-тренінг, бізнес-експерт, іміджмейкерство, психотерапія - все разом покликані вести людину або організацію до успіху [1].

Коучинг є не дуже поширеним інструментом управління персоналом на вітчизняних підприємствах підприємствах. Однією із причин цього явища є відсутність ясного розуміння змісту здійснення коучингової діяльності. Переважно коучинг трактується як тренування та консультування працівників підприємства з метою максимальної реалізації їхнього потенціалу. Варто також виокремити такі позиції стосовно розуміння коучингу як метод психології, управлінське консультування, супровід, тренування та інструмент розвитку потенціалу. Застосування коучингу забезпечує високі стандарти щодо виконання завдань,

створює таку атмосферу, яка стимулює креативність управлінських рішень та генерацію нових ідей. Він сприяє до успішної інтегрованості працівників на підприємстві, так проявляється через підтримку, співпрацю і партнерство, допомагає персоналу підприємства набути нових конкурентних переваг.

На сьогоднішній день у більшості передових компаній світу, коучинг є надзвичайно важливою і дієвою складовою концепції успішного управління управління людськими ресурсами підприємства, оскільки застосовується при плануванні, відборі, адаптації, мотивації, навчанні та розвитку персоналу підприємства, його атестації та ефективній оцінці. Обов'язковим учасником процесу коучингу є коуч, який неодмінно є фахівцем, має відповідні навички, знання та досвід з різних аспектів управління підприємством. Коуч забезпечує такі умови діяльності кадрів підприємства, при яких співпадають цілі, ефективність, розвиток та відчуття необхідності, належності працівника підприємству [2].

«Коучінг» (з англ. coaching – репетиторство, інструктування) це своєрідний вид навчання, в якому коуч (з англ. coach – тренер, інструктор) допомагає клієнту або так званому «коучі» (coachee) досягти поставленої мети. Коуч є провідником цього процесу, він, наприклад, задаючи питання клієнтові, допомагає йому знайти власні відповіді та методи вирішення поставленого завдання, які будуть основані на власних цінностях, перевагах, можливостях та досвіді клієнта [3].

Визначення понять коучінгу різними вченими наведено в табл. 1.

На основі вивчення трактувань коучінгу різними авторами ми можемо визначити коучінг як своєрідний стиль управління персоналом підприємства, який дозволяє виявляти та максимально використовувати потенціал працівників, що підвищує продуктивність праці, збільшує мотивацію та задоволеність працею, зменшує кадрові ризики підприємства.

Система навчання кадрів підприємства, підвищення їх кваліфікації та ефективне використання потенціалу на підприємстві повинна відповідати наступним принципам [2]:

- відповідність цілей і завдань навчання персоналу підприємства цілям підприємства його стратегії;
- зростання кадрового потенціалу підприємства;
- визначення та формування навчальних груп за подібними інтересами, здібностями та можливостями персоналу;
- зацікавленість керівництва підприємства, матеріальна та моральна зацікавленість персоналу підприємства;
- практична значущість методів та програм, що застосовуються під час навчання;
- результативність навчання.

Таблиця 1 – Визначення коучінгу різними вченими

Автор	Визначення
Джон Уітмор	стиль менеджменту та управління організацією, який сприяє розкриттю потенціалу особистості для максимізації особистої продуктивності та ефективності.
Е. Грант	форма інтервенції на виробництві, направлена на підтримку або поліпшення здатності діяти, яка складається з комбінації різних способів подолання проблем і індивідуальних консультацій щодо широкого спектру професійних і особистих питань.
Гурієвська В. М.	це технологія, яка базується на демократичному стилі керівництва, сформованому системному мисленні та певним чином організованій техніці запитань, що в кінцевому підсумку орієнтована на перспективу позитивних змін та оптимізацію виробничих відносин, на основі співробітництва і налагодження зворотного зв'язку. З іншого боку, коучінг – це компетенція менеджменту та стиль лідерства, що допомагає управлінцям реалізовувати цілі та розвиватися через взаємодію
Міжнародна федерація коучінгу (ICF)	це партнерство з клієнтом у творчому та стимулюючому мислення процесі, який надихає до максимального розкриття особистого та професійного потенціалу клієнта

Джерело: складено автором.

Ґрунтуючись на різних наукових підходах до визначення сутності коучингу як категоріального поняття, варто підкреслити, що у практиці управління він застосовується переважно в таких аспектах, як [4]:

- прикладний інструментарій та окремий вид консультування для управлінців, метою якого є допомога їм у поліпшенні професійної діяльності, досягненні цілей та вирішенні управлінських завдань;
- технологія, що передбачає використання демократичного стилю керівництва та сформоване системне мислення, що базується певним чином на організованій техніці запитань на основі співробітництва і налагодження зворотного зв'язку;
- компетенція менеджменту та певний тип лідерства, що зумовлює особистісний розвиток через взаємодію з командою.

За дослідженнями М. Нагари, коучинг виконує такі основні функції на підприємстві [5]:

- розвитку (забезпечує розвиток трудового потенціалу та компетенції працівників, кар'єрний рух);
- креативну (дає змогу працівникам максимально виявляти ініціативу, генерувати нові ідеї, приймати креативні рішення);
- комплексного консультування (використовується в усіх сферах та усіма підрозділами, на будь-якій стадії їх організаційного розвитку);
- мотивуючу (дає змогу працівникам забезпечувати досягнення як особистісних цілей, так загальноорганізаційних);
- адаптаційну (навчає працівників швидко пристосовуватись до мінливих умов навколишнього середовища).

Коучинг принципово відрізняється від тренінгу, професійного консультування, наставництва й психоаналізу. На відміну від них коучинг – це прямий вплив з негайним поліпшенням ефективності й одержанням результату. Наставництво, різні тренінги та консультування завжди здійснюється у формі порад, директивних інструкцій [6].

Отже, коучинг є важливим інструментом впливу на результати діяльності окремих людей і організації в цілому. Сучасне управління в стилі коучингу – це погляд на співробітників як на величезний додатковий ресурс підприємства, де кожен співробітник є унікальною творчою особистістю, здатною самостійно вирішувати багато завдань, проявляти ініціативу, робити вибір, брати на себе відповідальність і приймати рішення.

Прийняття коучингу як способу управління персоналом є дуже важливим і в перспективі матиме широке практичне застосування в багатьох українських компаніях, у тому числі фармацевтичного профілю, так як керівник, який володіє коуч-менеджментом, може генерувати ідеї, підказувати рішення і підтримувати їх втілення у такий спосіб, який невідомий нікому на підприємстві; коуч-менеджмент підвищує відповідальність співробітників за результат, «включає» усвідомленість, підсилює самомотивацію. Це дозволяє співробітникам організації використовувати в повному обсязі свій потенціал і працювати з максимальною віддачею; коучинг може значно впливати на формування внутрішньої зацікавленості робітників, підвищуючи їх лояльність по відношенню до організації, а також сприяти формуванню корпоративної культури та мінімізації стресових ситуацій, які часто супроводжують трудовий процес.

1. Рарок О. В. Коучинг в управлінні персоналом підприємства / О.В. Рарок // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. – 2016. – Вип. 11. – С. 245–249.
2. Яценко К. О. Бізнес-коучинг як інструмент формування стратегічних компетенцій персоналу підприємства / К.О. Яценко, Д. С. Фастівець // Економічний форум. – 2016. – № 3. – С. 371–378.
3. Максимюк Г. М. Коучінг як стиль управління персоналом підприємства / Г. М. Максимюк // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. – 2015. – Вип. 10. – С. 303–308. –
4. Миколайчук І. Коучинг у системі управління персоналом / І. Миколайчук // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2015. – № 4. – С. 50–67.
5. Nagara M. B. Rol' kouchyngu v zabezpechenni konkurentospromozhnosti personalu / M. B. Nagara // Visnyk Donec'. nac. un-tu ekonomiky i torgivli im. M. Tugan-Baranovs'kogo : zb. nauk. pr. – 2009. — № 4 (44). – S. 96–101.
6. Іванович О. С. Коучинг як нова модель навчання персоналу підприємства / О. С. Іванович // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2011. –Вип. 3. – С. 258–263.

Кулибаба О., ст. гр. ЕКс-21
Науковий керівник: Шуболий О.М. д.е.н., доц.
Луцький національний технічний університет

ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Система управління в державі потребує кардинальних змін. З кожним роком зростає потреба у висококваліфікованих управлінських кадрах, які володіють усіма необхідними для ефективного управління якостями, а також схильні до постійного вдосконалення своїх вмінь та знань. Як правило, не завжди оволодіння основами мистецтва управління забезпечує ефективність діяльності керівника. В такому випадку велике значення має індивідуальна схильність людини до виконання управлінської роботи. Для здійснення ефективного управління та отримання організацією позитивних економічних результатів необхідне раціональне поєднання професійної компетентності з особистими якостями керівника.

Доцільно зазначити, що особистість керівника має велике значення у системі управління, оскільки саме його індивідуальні якості дають змогу визначити як будуть вирішені завдання, що ставляться перед ним, чи виявить він себе ініціативним, самостійним, відповідальним працівником, чи зможе вийти із непередбачуваних складних ситуацій, чи всіх зусиль докладатиме для досягнення результату, чи зможе зацікавити та організувати підлеглих.

У зв'язку із цим виникає необхідність вдосконалення та розвитку у керівників відповідних до професії особистих якостей. Ефективна діяльність керівника не обмежується лише знаннями з економіки, маркетингу, менеджменту та інших наук, а вимагає наявності соціально-психологічної компетентності.

Серед авторів, котрі зробили вагомий внесок у дослідження ефективного управління персоналом слід відмітити роботи: Закаблук Г., Жилінська Л., Скрипник М., Кайлюк Є., Чернявської Т., Виноградського М., Скібіцької Л., Богуславської О., Власова О., Подляшанник В., та інші.

Керівник – це посадова особа, яка здійснює управління організацією та наділена повноваженнями приймати управлінські рішення щодо розпорядження наявними фінансовими, матеріальними та трудовими ресурсами.[1] Для здійснення успішного управління керівнику необхідно грамотно виконувати службові обов'язки, бути компетентним у питаннях професійної діяльності, володіти необхідними особистими якостями. Для того щоб запобігти виникненню проблем в процесі управління, пов'язаних з індивідуальними особливостями керівника, необхідно визначити найважливіші особисті якості, якими повинна володіти особа для того щоб кваліфіковано здійснювати функції управління.

Характерними рисами діяльності ефективного керівника є: формулювання принципів діяльності для своїх підлеглих і для всієї організації; делегування значної частини відповідальності іншим; врахування вимог конкретної ситуації; надання підлеглим можливості для самовираження; заохочення підлеглих до постановки перед собою високих цілей; раціональне використання робочого часу;

потяг до самовдосконалення; використання конструктивної критики щодо діяльності організації; розумний ризик і відповідальність.[2]

У взаємовідносинах керівника з працівниками вирішальне значення має його авторитет. Авторитет керівника - це загальновизнаний неформальний вплив його на підлеглих, що базується на знаннях, моральних якостях, досвіді; це форма здійснення влади. Джерелами авторитету керівника є посадовий статус і завойований престиж.[3]

Доповнюючи один одного, вони створюють передумови для нормального функціонування організації. Посадовий авторитет визначається системою субординації в структурах управління, наданими повноваженнями щодо прийняття управлінських рішень і виконання їх підлеглими, в тому числі і з застосуванням методів примусу. Реальною умовою створення авторитету є правильний стиль спілкування з підлеглими і колегами, який викликає доброзичливу реакцію підлеглих на атрибути соціального статусу, а саме: необхідність виконання функціональних обов'язків знаходить розуміння, методи діяльності - схвалення, а особистісні якості – повагу.

В цьому випадку можна говорити, що керівник є одночасно лідером колективу, або формальним лідером.

Лідер – це людина, здатна справляти вплив на окремих людей або групи, спрямовуючи їх зусилля на досягнення цілей організації. Керівник-лідер користується службовим і особистим авторитетом. Для цього він повинен володіти високо розвинутими діловими та особистісними якостями, здібністю до спілкування та встановлення контактів з персоналом.

Управління людьми пов'язане з забезпеченням співробітництва між всіма членами організації, кадровою політикою, навчанням, інформуванням, мотивацією працівників. З точки зору діяльності організації управління людьми означає намагання досягти максимальних результатів у їхній роботі. Разом з тим метою управління персоналом є досягнення людьми їхніх цілей, в першу чергу тих, що відповідають інтересам організації.

Результативність діяльності керівника залежить від таких факторів, як особистісні якості, досвід роботи на керівній посаді; освіта в галузі управління і бажання працювати керівником. Для досягнення успіхів в управлінні персоналом керівникові потрібні відповідні здібності як вроджені, так і набуті.

Обов'язковими здібностями є:

- технічні (здатність професійно, кваліфіковано виконувати свої обов'язки);
- аналітичні (здатність ідентифікувати ключові фактори ситуації, їх взаємодію та визначати ті, які заслуговують найбільшої уваги);
- діагностичні (здатність визначати проблеми організації та причини їх виникнення);
- концептуальні (здатність усвідомлювати причинно-наслідкові зв'язки, можливості координації діяльності з метою досягнення поставлених цілей найбільш ефективними способами);
- комунікативні (здатність сприймати і оцінювати людей, входити з ними в контакт, впливати на них та приваблювати до себе) [4].

Отже, керівник грає ключову роль управлінні персоналом, він спрямовує і координує роботу виконавців, які мають йому коритися й виконувати всі вимоги. Його завдання - належним чином організувати діяльність підлеглих і обов'язково домогтися від людей ефективних результатів. У цілому нині результат керівництва залежить від: керівника, підлеглого та ситуації. Управляти людьми найважче, оскільки вони найважчий об'єкт при цьому. Для успіху у цій справі необхідно зрозуміти, чим викликана та чи інша поведінка підлеглих.

Особливість сучасного погляду керівника у тому, що він сприймається як носій інноваційної організаційної культури, як основний ініціатор послідовних змін - у організації. Найважливіші риси сучасного керівника: професіоналізм, здатність вести за собою колектив, прагнення створювати й підтримувати хороший психологічний клімат.

Тобто для ефективного управління персоналом керівник повинен підтримувати у підлеглих почуття самоповаги, впевненості в собі. Коли люди відчувають себе впевнено, підвищується ефективність їх роботи. У відносинах керівника з підлеглими головну роль грає сам керівник. Він повинен вміти створювати сприятливу обстановку, що розташовує до взаєморозуміння.

1. Жилінська, Л. О. Оцінка рівня соціально відповідального управління персоналом промислових підприємств / Л.О. Жилінська, Г. В. Перепадченко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2015. – № 1. – С. 88–91.

2. Закаблук, Г. О. Економічна ефективність удосконалення системи управління персоналом підприємства / Г.О. Закаблук // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2015. – № 2. – С. 33–41.

3. .Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. за ред.. Посилкіної О.В. Х: НФаУ, 2014. – 548 с.

4. Шмиголь, Н. М. Сучасні напрями управління персоналом на підприємствах страхування / Н. М. Шмиголь, А.А. Антонюк // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2015. – № 2. – С. 59–63.

Кулибаба О.О.
Науковий керівник: Дзямулич М.І. к.е.н., доц.
Луцький національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Конфлікти, що відбуваються на підприємстві, призводять до зміни результативності підприємства та впливають на його внутрішнє середовище, які, як відомо, можуть сприяти підвищенню конкурентоспроможності. Ефективне управління конфліктами допомагатиме забезпечувати необхідний рівень результативності та підсилюватиме слабкі та сильні сторони підприємства.

У сучасних умовах конфлікт на підприємстві вже не асоціюється тільки із негативними явищами та процесами, однак його ідеалізації також непомітно. Підхід до формування ролі та місця конфлікту є більш прагматичним: конфлікт –

безумовно невід'ємна частина будь-якої організації, конфліктом варто управляти. Конфлікт, будучи і процесом, і конкретним станом, в якому перебуває організація чи структурний елемент, має свої причини та джерела зародження. Управління конфліктами повинно було б усувати причини конфліктів чи принаймні зменшувати можливість виникнення конфліктів із виявлених джерел.[1]

Це питання досліджували як вітчизняні так і зарубіжні вчені, серед яких Л.М. Ємельянко, В.М. Петлюх, Л.В. Торгова, А.М. Гріненко, О.В. Винославська, Т.В. Калінкіна, Л.Е. Орбан-Лембрик, Н.В. Гришина, Г. Прокопенко, С. Ентоні, М. Джонсон, Дж. Синфілд, Е. Олтман, Криса О.Й.

Виявлення причин конфлікту є одним із перших завдань при побудові схеми управління конфліктами загалом чи окремим конфліктом зокрема. Зрозуміло, що причин конфліктів існує безліч. Однак якщо сконцентруватись на деяких причинах, а саме: взаємозалежність завдань; суперечливі завдання; неправильний розподіл ресурсів; неефективна система мотивування; недосяжні цілі тощо, – то можна зробити один дуже важливий висновок: усі ці причини прямо чи опосередковано пов'язані із керуючою системою організації, яка за умов існування цих причин не змогла віднайти ефективні методи управління підприємством. Адже власне керівники здійснюють управління організацією і реалізовують процеси планування, організування, мотивування, контролювання та регулювання. Безумовно, конфлікти, що породжуються цими причинами, та й саме існування цих причин послаблюють внутрішнє середовище підприємства, а відтак, послаблюють його конкурентоспроможність.

Однією із найважливіших ознак ефективності управління конфліктом варто називати подолання причин конфлікту, однак цілі управління конфліктами на підприємствах можуть різнитись. Для одних ціллю управління конфліктами є просте його закінчення, тобто усунення очевидних, видимих ознак конфлікту, для інших важливою ціллю є збереження чи відновлення перед конфліктного стану підприємства та усіх взаємозв'язків, інші керуються принципом - "тільки б не зашкодив" тощо. Однак поруч з цими, безумовно важливими цілями, треба пам'ятати, що конфлікт не є поодиноким явищем, і він знову може виникати, причому з тієї самої причини, тому подолання причин, чи принаймні зменшення їхнього значення щодо виникнення конфліктів, треба ставити як важливішу, хоча й не найважливішу, ціль.

У разі опитування керівників стосовно ознак завершення конфлікту варто відзначити такий розподіл думок: 13 % респондентів схильні вважати конфлікт таким, що закінчився, в тому випадку, коли подолані зовнішні його прояви; 30 % опитаних вважатимуть конфлікт завершеним, коли відновлений початковий перед конфліктний стан; 57 % респондентів все ж таки віддають перевагу подоланню причин конфлікту, як ознаці закінчення конфлікту. З одного боку, втішає доволі велика кількість останніх, однак 43 % інших опитаних, враховуючи свої погляди стосовно завершення конфлікту, очевидно користуватимуться іншими принципами управління конфліктами, які навряд чи можна назвати найефективнішими.[2]

Іноді керівництво підприємств недооцінює наслідки конфліктів, що виникають між працівниками, а іноді ігнорує їх, що неприпустимо, оскільки може

привести до помилкових дій в управлінні. Необхідність управління конфліктами в кризових ситуаціях ставить перед керівниками підприємств питання щодо налагодження діалогу в колективі. Якщо не знайти ефективного способу управління конфліктом, можуть утворитися умови, які заважають досягненню цілей: незадоволення, зростання плинності кадрів і зниження продуктивності праці.

Таким чином, зниження продуктивності праці є дисфункціональним наслідком конфліктів на підприємстві, а тому особливої актуальності набуває проблема мінімізації конфліктів у фінансово-економічних взаємодіях на підприємствах. Для цього необхідно вдосконалення системи управління конфліктами на підприємствах, тобто розробка такої організаційної структури управління, за якої всілякі конфлікти були б зведені до мінімуму.[3]

Сучасна конфліктологія виділяє два основні типи вирішення конфлікту в організаціях.

1. Авторитарний тип, коли вирішення конфлікту здійснюється шляхом застосування владних повноважень. При цьому типі вирішення конфлікту використовуються такі методи: – переконання і навіювання, що практично невід'ємні, а керівник намагається використовувати свої права, посадове положення, авторитет і через диктат впливати на конфліктуючі сторони силою логіки, фактів, особистого прикладу; – силове погодження непримиримих інтересів, спрямованих на зближення конфліктуючих сторін, що дає змогу домогтися зняття напруженості у взаєминах; – перетягування на свій бік певних структур, а саме авторитетних співробітників, профспілок тощо. час його використання економиться час, а його головний недолік зводиться до того, що конфлікт при цьому не вирішується повністю, причини його не усуваються, а також можливе його повернення.

2. Партнерський тип вирішення конфлікту, за якого застосовуються конструктивні способи. Він використовується тоді, коли має місце конструктивна взаємодія керівника з конфліктуючими сторонами, він має до себе довіру, дотримується етики та коректності у спілкуванні; існує готовність до компромісу, здійснюється взаємний пошук рішень і вироблення взаємоприйнятних альтернатив. Партнерський тип конфлікту має свої переваги. Він ближче до реального вирішення проблем, дає змогу знайти об'єднувальні чинники, тобто задовольнити (можливо, не завжди повністю) інтереси сторін.[4]

Отже, в кожній організації дуже важливо прагнути до швидкого і повного вирішення конфліктів, інакше вони можуть стати перманентними (постійними). Велике значення при цьому має створення сприятливої атмосфери співпраці, доброзичливих міжособистісних відносин членів колективу в процесі трудової діяльності, вміння відрізняти причини від приводів, обирати найбільш результативні способи вирішення конфліктів. Це одне з найперших завдань керівника організації. Адже ефективно управляти – це вміння створювати таку атмосферу, в якій з мінімальними втратами реалізовувалися б поставлені перед організацією завдання. Науковці пропонують запроваджувати стратегію ефективного втручання, здійснюваного менеджером з конфліктів (зазвичай цю роль виконує менеджер по персоналу або психолог-конфліктолог).

Стратегічне втручання визначається декількома постулатами, тобто основними умовами врегулювання конфлікту. Назвемо основні з них: 1) завоювання авторитету в

сторін; 2) визначення структури взаємовідносин сторін; 3) підтримка рівноваги сторін; 4) підтримка «оптимального» рівня інтенсивності конфлікту; 5) диференціація втручань за видами конфлікту; 6) деталізація конфлікту, конфронтація, синтез; 7) визначення процедур досягнення компромісу для кожної сторони, сприяння постійному прогресу; 8) якість виконання консультантом такої функції управління, як контроль за процедурою просування до вирішення конфлікту. [5]

Запропонований підхід вирішення конфліктів в кризовому режимі розглядає напрями формування такої найважливішої властивості організації в умовах ринку як виживання. Водночас менеджеру пропонується розширений диференційований арсенал втручань у неминучі конфлікти між організаційними одиницями.

Фінансова безпека підприємства виступає важливим чинником його успішного функціонування. На жаль, однією з найбільш поширених причин виникнення його нестабільної діяльності є наявність негативних наслідків впливу на фінансову безпеку як зовнішніх, так і внутрішніх чинників. Нині наслідки рецесійних тенденцій в українській економіці не лише виявляються в зменшенні частки прибуткових підприємств, але й мають яскраво виражений соціальний характер: скорочення чисельності, доходів і споживчої спроможності персоналу, що працює на підприємствах. Вказані негативні тенденції роблять несприятливий вплив на діяльність підприємства, внаслідок чого відбуваються конфлікти між різними рівнями управління, функціями управління, посадами тощо. Це пояснюється тим, що в непростих умовах фінансово-економічного реформування в Україні не всім підприємствам вдалося об’єднати виробничий і науковий потенціал, зберегти кваліфіковані кадри, наростити обсяги виробництва й оволодіти всіма тонкощами сучасного менеджменту. У таких умовах особливо яскраво виявляються недоліки системи управління, зростає рівень незадоволення персоналу результатами праці і політикою керівництва, що при- зводить до підвищення конфліктогенного рівня на підприємствах.

Отже, для підвищення конкурентоспроможності підприємства необхідна мінімізація конфліктів, пов’язаних з неузгодженістю в управлінні, а для цього необхідний пошук нових форм управління. Таким чином, виникає потреба в розробці нових підходів до управління фінансово-економічними взаємодіями на підприємствах в умовах кризових ситуацій. Підвищення фінансової безпеки підприємства має бути орієнтоване на мінімізацію конфліктних ситуацій, оскільки всю увагу та сили керівництва і персоналу підприємств доцільно спрямувати на підтримку конкурентних позицій на ринку, а не на вирішення внутрішніх суперечностей у колективі, що зумовлює актуальність дослідження.

1. Жаворонкова Г. В., Скібіцький О. М., Сівашенко Т. В.., Туз О. І. Управління конфліктами [Текст] : текст лекцій : навч. посібник. – К. : Кондор, 2011. – 170, [1] с.
2. Гришина Н. В. Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2005. – 464 с.
3. Іонін Є. Аналітичне підґрунтя забезпечення фінансової безпеки суб’єктів господарювання / Є. Іонін, А. Беспалова // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». – 2014. – Вип. 27. – С. 126–131.
4. Підхомний О. Класифікація чинників фінансової безпеки України: теоретичний і практичний аспекти / О. Підхомний // Бізнес Інформ. – 2015. – № 1. – С. 284–290.
5. Kenneth W. Thomas, Ph.D.. Making Conflict Management a Strategic Advantage. Available from : <http://www.cpp.com>

Курячей А.А. студентка ІІ курсу економічного факультету,
Кифяк В.І., к.е.н., кафедри економіки підприємства та управління персоналом,
Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича, м. Чернівці, Україна

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Проблема створення нової концепції соціально-трудових відносин для України має об'єктивні та суб'єктивні причини, які в реальному житті тісно пов'язані. Об'єктивною базою для розробки положень про соціальне партнерство і співробітництво є трансформація нашого суспільно-економічного життя на ринкових засадах, поява нових суб'єктів соціально-трудових відносин, а також негативні наслідки тривалої економічної кризи. Суб'єктивні причини поширення цієї концепції - прагнення соціальної злагоди в суспільстві, європейський вибір нашої країни, міжнародні стандарти.

Соціально-трудові відносини - це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств.

Ці відносини охоплюють широке коло питань - від соціально-економічних аспектів до системи організаційно-економічних і правових інститутів, пов'язаних з колективними та індивідуальними переговорами, укладанням договорів і угод, визначенням умов праці, розмірів її оплати, вирішенням трудових конфліктів, участю працівників в управлінні виробництвом [1].

Регулювання соціально-трудових відносин - одна з головних проблем сьогодення, що пов’язано з їх суспільним характером та постійною трансформацією економічної системи суспільства. Природа та економічна сутність соціально-трудових відносин проявляється через їх головну мету, що полягає у безконфліктному збалансуванні інтересів роботодавців і найманих працівників (за участю держави) і забезпеченні ефективності праці та високого рівня якості життя людини, колективу і суспільства в цілому [2, с. 41]. Сутність регулювання соціально-трудових відносин полягає в максимально можливому подоланні відчуження праці на основі створення умов для продуктивної творчої діяльності на рівні «працівник - процес праці» і привласнення її результатів з метою задоволення потреб і реалізації інтересів суб’єктів соціально-трудових відносин. Формування системи регулювання соціально-трудових відносин - складний процес, який відбувається під впливом багатьох чинників, серед яких можна виділити історичні, культурні, політичні фактори на кожній фазі історичного розвитку, відносини економічної власності, ступінь реалізації інтересів кожного із суб’єктів аналізованих відносин, ступінь запозичення передового зарубіжного досвіду та адаптованості його в рамках національної соціальної політики. Але безперечним є те, що регулювання соціально-трудових відносин сучасності має ґрунтуватися на

основі відповідальності суб'єктів таких відносин, оскільки саме така поведінка сприяє узгодженню їх інтересів на різних рівнях функціонування економічної системи [2].

Незважаючи на те, що Україна згідно з Конституцією має статус соціальної держави, сьогодні в суспільстві можна помітити гострі суперечності, які проявляються в неефективному використанні трудового потенціалу, низьких соціальних стандартах, слабкому соціальному захисті, дисбалансі на ринку праці, посиленій трудовій еміграції робочої сили за кордон.

Розвиток держави характеризується не лише розвитком економіки, але й соціальною політикою, яка забезпечує гідний рівень життя для населення. Соціальні та економічні відносини повинні розвиватися рівномірно: у разі нерозвиненої економіки не можливий повноцінний розвиток соціально-трудових відносин, що викликано недостатнім фінансуванням, а у разі відставання соціальної сфери від економічної відбувається гальмування економіки країни через недостатню кількість та якість трудових ресурсів, відсутність мотивації у населення, посилення еміграції [3, с. 58].

Соціально-трудові відносини в Україні, як складові соціальної політики, не є розвиненими та ефективними у сучасних економічних та демографічних умовах. Основною мотивацією праці в Україні є заробітна плата, розміру якої недостатньо для забезпечення гідного рівня життя працівників та їх сімей. Спостерігаються незадовільні умови праці, недотримання режимів праці та відпочинку на підприємствах. Багато працівників не працевлаштовані офіційно, що призводить до невиконання роботодавцем їх законних прав та неможливості їх захисту [3].

Серйозною перепоною на шляху становлення досконалих, прозорих соціально-трудових відносин в Україні є значні масштаби тіньового сектора економіки.

Зокрема, практика уникнення від оподаткування, ведення "подвійної бухгалтерії" поширилась за малим винятком майже на всі сфери діяльності. Наслідком цього є не лише спотворення економічних показників, масові ненадходження до бюджетів різних рівнів, а й більш суттєве – деформація психіки і свідомості людей, що впливає на якісні характеристики соціально-трудових відносин [4, с. 265].

На формування нової моделі соціально-трудових відносин в Україні негативний вплив справляє дія цілої низки чинників, серед яких виділимо такі:

- нова модель соціально-трудових відносин формується здебільшого стихійно, без належного регулювального впливу з боку держави;

- набула значних масштабів диференціація заробітної плати як наслідок монопольного стану тих чи інших підприємств і цілих галузей, низької дієвості чинного організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці;

- поширюється "непрозорість" у соціально-трудових відносинах, що пов'язано з масштабністю тіньової економіки, недосконалістю діючого трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням на різних рівнях управління;

- знижується рівень соціальної захищеності найманих працівників, що є наслідком, з одного боку, перегляду державних соціальних гарантій не на користь працюючих, а з іншого, – масових порушень діючого законодавства з боку роботодавців;

- залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального партнерства в сучасних умовах.

Цілями реформування трудового законодавства мають бути правове забезпечення принципів і норм регулювання праці та соціально-трудових відносин, створення умов працівникам для виявлення ними своїх здібностей до праці й піднесення рівня їхньої творчої активності, посилення ступеня захищеності працівників в усіх сферах життєдіяльності. Нове трудове законодавство має, з одного боку, відповідати реаліям та вимогам ринкової економіки, а, з іншого – нейтралізувати негативний вплив ринку (відсутність гарантій надання робочого місця, гострота конкуренції, надмірна диференціація доходів) [4].

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — 5-те вид., оновлене. Затверджено МОН / Грішнова О.А. — К., 2011. — 390 с.
2. Фоміна О. О. Теоретичні основи формування системи регулювання соціально-трудових відносин на засадах відповідальності: Журнал – БІЗНЕСІНФОРМ № 3 ’2017 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://oaji.net/articles/2017/727-1496917500.pdf
3. Богиня Д.П. Управління потенціалом підприємства. – К.: КНЕУ, 2012. – 258 с.
4. Савельєв Є.В. Міжнародна економіка: теорія міжнародної торгівлі і фінансів. – Підручник для магістрантів з міжнародної економіки. – Тернопіль: Економічна думка, 2010. – 450 с.

Левчук О.М.
Кощій О.В., д.е.н., професор
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Одним з головних завдань сучасного підприємства є формування якісної системи менеджменту, в реалізації якого величезну роль відіграє налагоджений механізм управління персоналом. Важливою умовою даного процесу є розробка та впровадження дієвих інструментів та побудови ефективної системи мотивації. Тому аналіз її складових, пошук шляхів розвитку та застосування мотиваційних інновацій залишаються актуальними та важливими проблемами, що потребують подальшого дослідження, розвитку та впровадження, для досягнення конкурентних переваг українських компаній, за сучасних умов розвитку економіки.

Актуальність проблеми створення ефективної системи мотивації персоналу не викликає сумнівів. Мотивація персоналу - найважливіший фактор підвищення продуктивності праці працівників. На жаль, доводиться констатувати, що на сьогоднішній момент небагато організацій в нашій країні можуть похвалитися ефективною системою мотивації праці персоналу.

Мотивація персоналу є однією з важливих складових забезпечення ефективної діяльності організації, тому цим питанням цікавили вчених протягом усієї історії розвитку людства.

Питаннями мотивації та стимулювання персоналу займалися як закордонні, так і вітчизняні автори, зокрема: П. Армстронг, І. Баткаєва, Ф. Герцберг, А. Кібанов, М. Ловчева, Д. Мак-Клелланд, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, О. Мітрофанова, Б. Моснер, Б. Снідерман та інші.

Мотивація персоналу - це процес використання внутрішніх і зовнішніх стимули, за допомогою яких працівників спонукають до активної діяльності, щоб досягнути тих чи інших власних та організаційних цілей [2, с. 45].

Успішність господарської діяльності підприємства прямо залежить від поведінки її співробітників, в основі якої лежать їх внутрішні цінності та потреби. Тому для кожного підприємства дуже важливо визначити основні мотиви, які примушують працювати її персонал ефективно та з повною віддачею для досягнення поставлених цілей.

Ефективність управління персоналом багато в чому залежить від обраної системи управління персоналом організації. Система управління - це упорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, які відрізняються функціональними цілями, діють автономно, але орієнтовані на досягнення спільної мети [1, с. 5].

Добре спланована система мотивація дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати обсяги продажів, покращувати виробничий процес та обслуговування клієнтів, без особливо великих матеріальних витрат з боку компанії. Адже, коли працівник виконує свої посадові обов'язки з повною самовіддачею і його цілі саморозвитку включають розвиток підприємства загалом, тоді коефіцієнт корисної дії зростає в декілька разів.

Особлива роль мотивації в системі управління персоналом обумовлена тим, що використання найсучасніших розробок, залучення новітніх технологій принесуть нульовий результат, якщо співробітники організації не будуть прагнути своєю працею сприяти досягненню цілей організації і виконання нею своєї місії. Готовність і бажання людини якісно виконувати свою роботу відносяться до основних факторів успіху функціонування організації [3, с. 178].

Основна функція мотивації полягає в тому, що вона має прямий вплив на поведінку співробітників організації і формує у них спонукальні мотиви до ефективної і високопродуктивної праці. Продумана мотивація активізує трудову діяльність працівників, підвищує ефективність всієї системи управління персоналом.

Необхідність мотивувати працівників з метою отримання максимального рівня продуктивності праці була усвідомлена людським суспільством дуже давно. Протягом тривалого часу вважалося, що домінуючим стимулом високопродуктивної праці є матеріальна винагорода.

Стимулювання праці — це, насамперед, зовнішнє спонукання, елемент трудової ситуації, що впливає на поведінку людини у сфері праці, матеріальна оболонка мотивації персоналу [4, с. 131]. Одночасно воно несе в собі і нематеріальне навантаження, що надає співробітнику можливості реалізувати себе як особистість і як працівника одночасно.

Стимули поділяються на матеріальні та нематеріальні. До першої групи належать грошові (заробітна плата, премії та ін.) і не грошові (путівки, безкоштовне лікування, транспортні витрати та ін.) стимули. До другої групи можна віднести соціальні (престижність праці, можливість професійного і службового зростання), моральні (повага з боку оточуючих, нагороди) і творчі (можливість самовдосконалення і самореалізація) стимули.

Раціональне поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів, єдність і взаємодія їх з виховними впливами утворюють єдину систему стимулювання Тому необхідно розумно поєднувати ці види стимулів з урахуванням їх цілеспрямованої дії на кожного працівника.

Система мотивації створюється для того, щоб у працівника з'явилося прагнення результативно працювати. Якщо управлінському персоналу вдається сформувати у співробітників високий рівень внутрішньої мотивації до праці, це призводить до того, що людина задоволена своєю працею, отримує від неї задоволення, праця стає для неї способом самореалізації і засобом самовираження.

Для ефективного управління мотивацією персоналу необхідно: чітко усвідомити модель основного процесу мотивації; знати фактори, що впливають на мотивацію; орієнтуватися в наборі потреб, які ініціюють рух до здійснення мети і умови, при яких потреби можуть бути задоволені. В загальному вигляді управління мотивацією здійснюється на основі економічних методів, цільового методу, методу розширення і збагачення робіт і методу співучасті.

Аналіз функціонування господарчих суб'єктів показує, що мотивація праці та професійного зростання є важливим фактором успішного розвитку. Сучасна модель управління підприємством має включати механізм ефективної трудової мотивації, який дав би змогу поєднувати стратегічну ціль підприємства з потребами й інтересами робітників, узгоджуючи різні форми стимулювання зі складністю, результативністю праці, об'єктивно оцінюючи працездатність, знання, досвід, можливості працівників, створюючи умови реалізації та розвитку трудового потенціалу.

Таким чином, шлях до побудови ефективної системи управління персоналом полягає у постійному вдосконаленні системи мотивації працівників, формуванні у них стійкої зацікавленості в результатах праці, використанні як матеріальних, так і нематеріальних компонентів з домінуванням позитивної мотивації персоналу організації. Знаючи те, які мотиви лежать в основі дій працівників, можна розробити ефективну систему управління трудовими процесами. Для цього необхідно знати, як виникають ті чи інші мотиви людей, і за допомогою яких методів вони можуть бути реалізовані на практиці.

1. Мокрик Г. Оцінка ефективності підбору персоналу в організації / Г. Мокрик // Управління персоналом. – 2016. – №11. – С. 5-8.

2. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / С. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 6. – С. 45-51.

3. Співак В. В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств / В. В. Співак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – №6. – Т.2. – С. 178-181.

4. Петренко Н. О. Формування ефективної системи мотивації праці в організації / Н. О. Петренко // Економіка та управління. – 2008. - №2. – С. 129-134.

Легомінова С.В., к.е.н., доцент, професор кафедри економіки підприємств та соціальних технологій
Державний університет телекомунікацій, м. Київ, Україна

КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ ІТ-ГАЛУЗІ

Розглядаючи ІТ-галузь, яка динамічно розвивається на рівні глобальному та національному, необхідно приділити особливу увагу забезпеченню високого рівня фахівців. Колосальна швидкість появи нових сучасних технологій формує дві проблеми, які мають швидко вирішуватись, а саме: впровадження нових технологій на рівні підприємства й відповідно певний рівень фахової підготовки персоналу, який безпосередньо може опанувати та втілити технологію в виробничий процес. Здатність фірм результативно і швидко використовувати нові технології у своїй діяльності істотно впливає на процес глобалізації, оскільки ІТ-галузь є однією з найбільш продуктивних в світі, особливо в розвинених країнах [1]. Динамічність середовища обумовлює інтенсивність пошуку певних механізмів знаходження, підтримки та утримання необхідного персоналу й врахування адаптаційних заходів до визначених умов діяльності.

Управління талантами включає в себе декілька складових: створення найкращих умов з застосування цільових інвестицій в розвиток та розкриття потенціалу.

Залучення потенціалу може слугувати підґрунтям для формування мультістратегій підприємства, оскільки охоплює більші можливості й кардинально нетрадиційне сприйняття дійсності та проактивне бачення.

Талант можна трактувати як суму людських здібностей, властивих обдарувань, навичок, знань, досвіду, розумових здібностей, суджень, характеру і напористості, здатності до навчання і росту [2], здатність до лідерства, здатність відстояти власне бачення, сформувати ключові компетенції для себе та своєї команди, які мають стратегічну мету.

Конкурентоздатні компанії світу застосовують варіативне управління талановитим персоналом, за ґрунтовними дослідженнями Дж. Шулера [3] фірми досягають конкурентного переваги, якщо розвивають три головні направлення управління талановитими співробітниками: залучення, розвиток та втримання талантів.

Результати застосування практик управління талановитими співробітниками на рівні індивідуальних досягнень співробітника включають можливості кар'єрного росту і саморозвитку, більш високий рівень задоволеності і можливість впливати на те, що відбувається в компанії. На рівні організації відображаються глобальні проблеми управління талановитими співробітниками, пов'язані з їх залученням і утриманням. Це - ефективний обмін знаннями, співпраця і взаємодія з іншими організаціями, створення кадрового резерву, гнучкість, брендинг. Нарешті, наслідки на рівні країни - це економічне зростання, збільшення конкурентоспроможності, поява нових робочих місць, підвищення якості освіти, загальна стабільність і стійкість [3].

Сучасний світ визначив, що основним джерелом появи конкурентної переваги фірми, підприємства, організації є людський капітал, його формування і розвиток впливають на подальші тенденції економічного розвитку, технологічних проривів, побудови нових основ для інновацій. Наріжним каменням постає проблема навчання персоналу, розвиток лідерських, ключових компетенцій, нових акцентів щодо ведення бізнесу, культури організації, де враховується психологічний клімат та створюються умови для творчості, креативності, стимулюється діяльність за рахунок формування системи мотивацій як матеріального характеру, так й нематеріального.

Підхід до відбору персоналу повинен набути ознаки прозорої системи в відповідності з вимогами підприємства та якісними характеристиками претендента з послідуючою системою мотивування. Ініціативність, як головний критерій відбору, гіпотетично відкриває шлях до просування ідей.

Відповідно до думки Чапке [4], в області IT-індустрії основні практики управління талановитими співробітниками - це створення комфортного і безпечного робочого місця, інтенсивний обмін знаннями, використання різних систем заохочення (наприклад, бонуси, нагороди, церемонії) і прозорих механізмів зворотного зв'язку, оцінки персоналу (наприклад, метод оцінки 360 градусів). Галузь, яка стрімко розвивається і висококонкурентна стає одним з основних глобальних джерел для економічного зростання країн і зайнятості населення, стимулюючи ефективне використання кваліфікованої робочої сили в досягненні сталого економічного зростання [1].

Враховуючи комплекс проблем матеріального та нематеріального характеру, підприємства IT-галузі повинні застосовувати творчій підхід щодо мотивації персоналу, впроваджуючи менш традиційні гнучкі практики по залученню, розвитку та утриманню найбільш значущих співробітників, що в довгостроковій перспективі дозволить досягнути стратегічних цілей підприємства. Високий пріоритет розвитку талантів IT-галузі передбачає формування корпоративних центрів щодо зростання кар'єрного росту, навичок та ключових компетенцій. Безперечною вимогою до фахівців є знання англійської мови, що обумовлено наявністю технічної документації: специфікацій, документацій, інструкцій, опанування якими обмежено часом й не передбачає залучення перекладачів.

1. Economy Watch. IT Industry, Information Technology Industry. 2010. Available at: http://www.economywatch.com/business-and-economy/information-technology-industry.html

2. Michaels E., Handfield-Jones H., Axelrod B. The War for Talent. Boston, MA, Harvard Business Press, 2001.

3. Schuler R. S. The 5-C Framework for Managing Talent. Organizational Dynamics, 2015, vol. 44, no. 1, pp. 47–56.

4. Chapke S. G. HR Practices in IT Companies. Indian Streams Research Journal, 2011, vol. 1, no. X. November, pp. 1–4.

Мельничук Д.П., д.е.н., доцент, професор кафедри теоретичної та прикладної економіки
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», м. Київ, Україна

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК НАУКОВА КАТЕГОРІЯ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ФЕНОМЕН

Ускладнення технологічних операцій у середині минулого століття підвищило актуальність аналізу якісних характеристик працездатного населення та призвело до появи й широкого використання у науковому вжитку поняття «трудовий потенціал». Його виникнення ознаменувало той період «…70-х років, коли усе більше уваги стало приділятися питанням всебічного розвитку особистості. Категорія «трудовий потенціал» дала змогу висвітити з економічних позицій «…не лише загальну чисельність носіїв здатності до праці, але й їхні освітньо-кваліфікаційні характеристики» [3, с. 12]. Можна погодитись з вченими, які наполягають на тому, що термін «трудовий потенціал» з'явився у понятійному апараті економічної науки з причин обмеженості категорії «трудові ресурси», котра вкрай однобоко характеризувала ресурс праці виключно у площині чисельності працездатного населення.

Разом з тим, з часом науковці почали ігнорувати першопричини появи досліджуваної категорії, через що термін «трудовий потенціал» фактично уподібнився терміну «трудові ресурси». Не будучи наслідувачем подібних переконань, автор цілком погоджується із висновком О. Грішнової щодо неправомірності трактування трудового потенціалу, яке свого часу було наведене в «Основних напрямах розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року». У цьому документі міститься визначення, згідно якого трудовим потенціалом є «…сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність». Це – модифіковане і неповне визначення трудових ресурсів, а не трудового потенціалу, – обурюється українська вчена, – оскільки останній «…включає не лише громадян працездатного віку і трактується не лише як кількісна категорія» [1, с. 11]. Єдиною перевагою подібного тлумачення трудового потенціалу необхідно вважати те, що у ньому йдеться про громадян, які не лише здатні до трудової діяльності, а й мають відповідний намір.

Загалом, можна диференціювати такі площини, у контексті яких формуються уявлення про потенціал та трудовий потенціал:

- потенціал як набір прихованих, невиявлених можливостей: «…трактування даного терміну означає наявність у кого-небудь (окремої людини, трудового колективу, суспільства у цілому) прихованих, ще невиявлених можливостей та спроможностей» [7, с. 60];
- потенціал як сукупність різноманітних ресурсів, необхідних для функціонування та розвитку системи. Прибічники цього підходу визначають

потенціал з кількісної точки зору. Відповідно, трудовим потенціалом визнається сукупність джерел, засобів та ресурсів праці, які можуть бути використані для розв'язання деякого завдання, досягнення певної цілі [4, с. 445];

- потенціал як система матеріальних та трудових факторів, які забезпечують реалізацію цілей виробництва. Тут потенціал визначається опосередковано: «…не через прямий підрахунок ресурсів, як це пропонується прибічниками простого (ресурсного – авт.) підходу, а через фактори, які на ці ресурси впливають». Наприклад, трудовий потенціал трактують як потенціал робочого часу людини, яка володіє сукупністю загальноосвітніх та професійно-кваліфікаційних характеристик, котрі з урахуванням історичних, демографічних, національних та інших особливостей можуть бути використані у тій чи іншій сфері суспільного виробництва [4, с. 445];

- потенціал як ознака спроможності об'єкта забезпечувати досягнення намічених цілей. Тут потенціалом є не самі ресурси, не фактори їх використання, а деякі характеристики. Відповідно, трудовий потенціал – це «…цілісний вираз сукупної спроможності персоналу (індивіда, суспільства) виконувати ті чи інші завдання». Важливо, що прибічники цього підходу зосереджують увагу на тому синергетичному ефекті, який виникає за певних умов: «…чим вдаліше склалася структура об'єкта, чим у більшій відповідності будуть знаходитися його структурні та функціональні елементи, тим вище його потенціал та ефективність» [7, с. 61].

На думку автора, саме останній з наведених підходів під найбільш вірним кутом зору розкриває зміст економічної категорії «потенціал», визначаючи її з позицій деякої ознаки, яка відображає ступінь розвитку та структурної цілісності об'єкта, а також – міру відповідності його параметрів складності поставлених задач й широкому спектру умов зовнішнього середовища. Зокрема, у [6] цілком правомірно зазначається, що наразі «…варто перейти від статичної моделі розгляду трудового потенціалу як сукупності ресурсів і резервів живої праці до динамічної, тобто як здатності та можливості досягнення ним поставлених цілей. Останнє зумовлює необхідність приділяти увагу не лише відтворенню окремих складових трудового потенціалу, а й рівню їх внутрішньої системної взаємодії, а також взаємодії зі своїм мікро- та макросередовищем для одержання результатів функціонування» [6, с. 105]. Тож, найбільш правомірною площиною дискусії про сутність трудового потенціалу є та, що уособлює трактування останнього з позицій деякої узагальненої характеристики.

З урахуванням переваг та недоліків проаналізованих вище підходів, автор пропонує такий механізм сполучення «якісного» та «кількісного» аспектів в межах економічної категорії «трудовий потенціал». Так, при оцінюванні трудового потенціалу людини, кількісні ознаки, зрозуміло, не відіграють ніякої ролі. Тут під трудовим потенціалом пропонується розуміти інтегральну характеристику, яка стосуватиметься рівня розвитку професійних знань, умінь та трудових навичок, міри їх взаємної відповідності, а також відповідності специфіці конкретного завдання та умовам зовнішнього середовища. При цьому, як і у наступних випадках, вихідною умовою наявності трудового потенціалу є сам факт працездатності людини. За необхідності ж оцінювання індивіда, як члена трудового

колективу, доцільним може виявитися застосування коефіцієнта готовності до сумісної праці, вага якого визначатиметься особливостями того чи іншого типу сумісної діяльності.

При цьому, не викликає заперечень позиція авторів [7], які, уточнюючи структуру трудового потенціалу, важливу роль відводять психофізіологічній складовій [7, с. 62]. Саме розвиток психофізіологічної компоненти, яка є відображенням здатності організму людини генерувати силу, що отримала назву «робочої», є вихідним пунктом формування трудового потенціалу. І лише у тому випадку, коли проблему працездатності розв'язано успішно, суспільство може замислитись про наявність трудового потенціалу у повній мірі, що означатиме замислитись над здатністю розв'язувати господарські завдання на тому чи іншому рівні економічної системи. Відповідно, трудовий потенціал є узагальненою характеристикою суспільства, трудового колективу, окремої людини, що виражає спроможність останніх розв'язувати широкий спектр економічних завдань за умови наявності необхідних технологій, а також матеріальних та фінансових ресурсів. У складі проблематики трудового потенціалу наступні запитання:

- чи є достатньо розвиненими складові людського інтелекту (знання, уміння, навички) та наскільки узгодженими вони є між собою;
- чи відповідають подібні складові ситуації, пріоритетам та цілям трудової діяльності;
- чи бажають люди брати активну участь в процесі трудової діяльності;
- чи відповідає чисельність мотивованого, психологічно згуртованого та працездатного населення (персоналу) складності та масштабам намічених для реалізації цілей?

Позитивні відповіді у таких розрізах дадуть змогу стверджувати про наявність трудового потенціалу – передумову ефективного розв'язання широкого спектру господарських завдань. Розгорнутому ж аналізу трудового потенціалу може сприяти наступна декомпозиція його складових:

- психофізіологічний потенціал, що характеризує стан здоров'я людини (працівників, населення), її працездатність, тип нервової системи, витривалість;
- кваліфікаційний потенціал, який характеризує об'єм, глибину та різносторонність загальних та спеціальних знань, трудових навичок і умінь, які визначають здатність людини до праці певного змісту та складності;
- мотиваційний потенціал, який є характеристикою соціально-психологічної готовності до трудової діяльності. У масштабах суспільства мотиваційний потенціал формується під впливом громадянської свідомості та визначається рівнем соціальної зрілості, виникає на основі співставлення специфіки завдання та очікуваних результатів із системою цінностей, моральних норм та переконань, що властиві людині та виступають своєрідним фільтром, спричиняючи активізацію або, навпаки, гальмування трудової активності.

Узагальнюючи викладене вище, відмітимо, що правомірність багатьох підходів щодо трактування категорії «трудовий потенціал» можна піддати сумніву – насамперед тих, які ототожнюють її зміст із сутністю терміну «трудові ресурси». Позиція автора полягає у тому, що під трудовим потенціалом людини необхідно

розуміти характеристику працездатності, рівня інтелектуального та професійного розвитку, ознаку відповідності знань та трудових навичок складності завдання та вимогам зовнішнього середовища [2]. При цьому, до факторів зовнішнього середовища, що спричиняють вплив на формування трудового потенціалу, необхідно віднести різноманітну палітру політичних, соціальних, економічних та культурних чинників, під дією яких відбувається зародження, функціонування та розвиток певної соціотехнічної системи. Тож, серйозною методологічною проблемою є те, що переважна більшість із поширених нині підходів ігнорує той факт, що розвиненість трудового потенціалу чи то людини, чи то суспільства, визначається не тільки і не стільки переліком окремих компонент, скільки раціональністю їх сполучення та мірою відповідності вимогам зовнішнього середовища. Натомість, роль наукової категорії «трудовий потенціал» повинна полягати у характеристиці того, наскільки те чи інше поєднання продуктивних спроможностей людини є корисним у ракурсі конкретних завдань і пріоритетів за певних зовнішніх умов та обставин. Іншими словами, «…дослідження та оцінювання трудового потенціалу потребують врахування стану й особливостей економіки, в межах якої він формується та розвивається» [5, с. 121]. При цьому, трудовий потенціал характеризуватиме й те, чи матиме окрема конфігурація вмінь, знань та практичних навичок потенційну здатність до принесення прибутку, а отже й набуття ознак людського капіталу – найважливішого економічного активу доби постіндустріальної економіки.

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : [монографія] / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», 2001. – 254 с.
2. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : [монографія] / Д.П. Мельничук. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.idss.org.ua/monografii/2015_Melnichuk.pdf.
3. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах : [монографія] / Л.І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
4. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда : [учебник] : в 2 т. – Т. 1 / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина. – М.: Издательство «Альфа-прес», 2007. – 760 с.
5. Стец І. Відтворення трудового потенціалу в економіці / І. Стец // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2008. – Вип. 13. – С. 118–122.
6. Шило К.М. Сутність та економічна природа категорії «трудовий потенціал» / К.М. Шило // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 2(10). – С. 101–106.
7. Экономика труда : [учебник] / под ред. проф. Ю.И. Кокина, проф. И.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.

Мидловець О. О., студентка VI курсу факультету міжнародних відносин
Науковий керівник: Тоцька О. Л., к. е. н., доцент кафедри менеджменту
СНУ ім. Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

СЕРТИФІКАЦІЯ БУХГАЛТЕРІВ В УКРАЇНІ (РІЗНІ ТОЧКИ ЗОРУ)

Сучасному етапу функціонування національних облікових систем передувало використання кожною країною або їх об'єднаннями власних, найбільш пристосованих під свої економічні особливості, а також особливості основних інститутів діяльності (формальних, регулятивних, неформальних) механізмів регулювання бухгалтерської професії, проте, не дивлячись на подібну систему пристосування країн, існують міжнародні стандарти фінансової звітності. Так, країни Європейського Союзу вирішили, що міжнародні стандарти фінансової звітності є обов'язковим стандартом бухгалтерського обліку, а також прийняли резолюцію, відповідно до якої всі компанії Європейського союзу починаючи з 2005 р. зобов'язані дотримуватися міжнародних стандартів фінансової звітності.

Україна, у свою чергу, в 2007 р. прийняла стратегію переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності. Тим самим була створена певного роду передумова реформації бухгалтерського обліку. Проте, наразі ми можемо констатувати той факт, що в Україні сертифікація бухгалтерів неоднозначно сприймається як науковцями, так і практиками, що обумовлює доцільність подальших досліджень цієї проблематики. Незважаючи на те, що сприйняття сертифікації в Україні є досить неоднозначним фактом, і попри те, що існує дві зовсім протилежні точки зору на запровадження та функціонування цього процесу, можна спостерігати, що сертифікація бухгалтерів все ж таки знаходить своє відображення в нашій країні.

З кожним роком сертифікація бухгалтерів набуває все більшого поширення в Україні. Проте здійснюється цей процес більше з волі Федерації професійних бухгалтерів і аудиторів України та Методологічної ради з бухгалтерського обліку й представників різноманітних міжнародних проектів і грантів. Саме вони стверджують про доцільність запровадження обов'язкової сертифікації бухгалтерів в Україні. Наразі мова не йде про загальну сертифікацію бухгалтерів, а лише про сертифікацію головних бухгалтерів тих підприємств, які, відповідно до ст. 14 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», повинні оприлюднювати фінансову звітність [3, с. 114].

Досліджуючи ситуацію, яка має місце в Україні, можна зазначити, що першими обов'язкову сертифікацію, швидше за все, пройдуть бухгалтери відкритих акціонерних товариств. Оскільки, згідно з рішенням Державної комісії з цінних паперів і фондового ринку, з 2004 р. відкриті акціонерні товариства, акції яких допущені до лістингу на фондових біржах, подають фінансову звітність відповідно до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (МСБУ) [4, с. 161].

Також, необхідно зазначити, що підтвердженням необхідності запровадження сертифікації бухгалтерів в Україні, як обов'язкової умови здійсненням ними своєї діяльності, є те, що велика кількість компаній (особливо з іноземними інвестиціями

або іноземним капіталом) здійснює пошук саме сертифікованих працівників-бухгалтерів, тим самим надаючи підтримку Міжнародним стандартам фінансової звітності та запровадженню їх, якщо не в країні й обліковій системі загалом, то у себе на підприємстві. Надаючи перевагу сертифікованим працівникам, роботодавці вказують на те, що кваліфікований працівник – це той, який поєднує в собі як теоретичні аспекти цієї діяльності, так і практичні вміння, що підтверджуються складеним іспитом на отримання сертифікату. Сертифікат – це єдиний документ, що забезпечує відповіді на всі основні питання, які виникають у роботодавця при підборі бухгалтера-професіонала. Економія часу, економія власних зусиль і зусиль свого персоналу плюс впевненість у вірності вибору – переваги використання професійної сертифікації при пошуку та перевірці кваліфікації кадрів [4, с. 158].

З іншого боку, виникає питання, що стосується освіти бухгалтерів. Деякі дослідники вказують на той факт, що отримання бухгалтером повної вищої освіти повною мірою гарантує підтвердження його знань і вмінь, дозволяє нормально здійснювати бухгалтерську діяльність і без отримання сертифікату. Проте, ми погоджуємося з твердженням, що навчання бухгалтера повинно виглядати таким чином: диплом вищого навчального закладу – практичний досвід – сертифікат професійного бухгалтера – регулярне підвищення кваліфікації [1]. На нашу думку, сам факт отримання диплому вищого навчального закладу підтверджує наявність знань цієї специфіки у бухгалтера, проте вміння, навички бухгалтер здобуває лише при здійсненні практичної діяльності, а отже за результатами своєрідного поєднання теоретичних і практичних знань, умінь та навичок існує можливість проведення сертифікації бухгалтерів і, як результат, певного роду підтвердження можливості повною мірою здійснювати бухгалтерську діяльність у вигляді сертифікату. Проте, супротивники ідеї сертифікації бухгалтерів зауважують, що передбачувана її обов'язковість перетворитися на додаткову бюрократичну процедуру під егідою чиновників і сертифікат, як і диплом, не буде гарантувати високу теоретичну та практичну підготовку їхніх власників [2].

Також існують точки зору, що сертифікація бухгалтерів – це ніщо інше, як загроза незалежності бухгалтерів, так зване «викачування» додаткових коштів.

А деякі противники сертифікації зазначають, що почастішання випадків фальсифікації фінансової звітності в США свідчить про те, що наявність сертифікованих бухгалтерів і аудиторів не гарантує захисту прав інвесторів [4, с. 161].

Зважаючи на вищезазначене, можна стверджувати, що не дивлячись на те, що існують різні точки зору щодо сертифікації бухгалтерів в Україні, одна з яких пропонує запровадити обов'язковість сертифікації та вказує на недосконаліть законодавства в цій сфері, інша ж стверджує, що такий процес – це ніщо інше, як загроза незалежності бухгалтерів, так зване «викачування» додаткових коштів, практика свідчить про те, що з кожним роком сертифікація бухгалтерів набирає все більшого поширення.

На нашу думку, сертифікація бухгалтерів – це складова частина реформування бухгалтерського обліку в Україні, певного роду імплементації норм Європейського законодавства, адже вона сприяє:

– підвищенню кваліфікації бухгалтерів, що в свою чергу може зробити цю професію більш престижною;

– зменшенню ризиків для учасників фінансових інститутів, фондового ринку;

– відповідності української системи професійної підготовки бухгалтерів міжнародним стандартам;

– міжнародному визнанню кваліфікації українських бухгалтерів;

– підвищенню ефективності системи корпоративного управління;

– посиленню контролю за дотриманням норм професійної етики бухгалтерів і аудиторів.

1. Голов С. Сертифікація бухгалтерів: аргументи і факти [Електронний ресурс] / С. Голов // Дебет-кредит. – 2012. − № 49. – Режим доступу : https://dtkt.com.ua/show/1cid01684.html
2. Головай Н. М. Аналіз сучасного стану впровадження професійної сертифікації бухгалтерів в Україні [Електронний ресурс] / Н. М. Головай, Н. В. Гордополова, В. І. Волинець. – Режим доступу : http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/5186/1/
3. Жук В. М. Сертифікація бухгалтерів: організаційно методологічні підходи / В. М. Жук // Облік і фінанси АПК. – 2007. – № 1. – С. 114–116.
4. Коваленко Т. В. Сертифікація бухгалтерів в Україні / Т. В. Коваленко, А. П. Бегун. // Дебет-кредит. − 2011. – №2. – С. 157–162.

Мирончук Н. Ю., студентка групи ЕКм-51
Науковий керівник: Дзямулич М.І.
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективність функціонування будь-якої організації, за сучасних ринкових умов, безумовно залежить від рівня розвитку персоналу даного підприємства. Для організації, незалежно від сфери, у якій воно функціонує, напрям розвитку персоналу є актуальним, оскільки сучасна ринкова економіка веде за собою чисельну конкуренцію, організаціям на чолі з відділом управління потрібно не лише мати у своєму арсеналі персонал, який буде конкурентоспроможним, знаходитиме нестандартні рішення для виходу із певних кризових ситуацій, а й визначитись із стратегічною орієнтацією керівництва, яка зможе якнайкраще розкрити людський потенціал. Для цього необхідно дати відповідь на такі питання, як: “Якою є мета підприємства?”, “Якими якостями та здібностями має володіти персонал, щоб досягти головної мети підприємства?”, ”Яким чином найефективніше можна використати головні якості та здібності персоналу?”. Таким чином, удосконалення розвитоку персоналу є невід’ємним елементом цілісної системи управління організації.

Проте, на нашу думку, найбільш змістомним визначенням поняття розвитку персоналу належить А. Я. Кібанову який визначає розвиток персоналу як

сукупність організа- ційно−економічних заходів служби управління організації у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації.

Таким чином, розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників організації, який забезпечує їх підготовку до виконання нових виробничих, організаційних, управлінських та ін. функцій з метою професійно - кваліфікаційного просування в організації, результатом якого є підвищення рівня конкурентоспроможності, що забезпечує досягнення основних цілей підприємства.

Управління розвитком персоналу забезпечує підвищення рівня конкурентної спроможності персоналу на ринку праці. Це зумовлено тим, що в умовах розвитку, у процесі підвищення кваліфікації, перекваліфікації чи під час здобуття нової освіти, людина накопичує нові знання, вміння та навички, які не лише дають їй змогу розширити її особистісний кругозір, але й сприяють її професійному розвитку, що допомагає отримати додаткові можливості для планування професійної кар'єри, як в межах організації, так і поза ними.

Основними із напрямків щодо вдосконалення системи розвитку персоналу підприємства, на нашу думку, є:

− стимулювання персоналу до створення та розвитку інновацій та інноваційних рішень, які здатні забезпечити конкурентні переваги для підприємства;

− застосування прогресивних, інноваційних форм організації навчання;

− забезпечення системи безперервної професійної освіти на підприємстві;

− підготовка кадрів, яка включає в себе навчання безпосередньо на виробництві;

− створення належних умов для професійного та кар'єрного росту працівників;

− підвищення внутрішньої конкуренції між працівниками певного рівня(в певних межах, не створюючи внутрішніх конфліктів в організації);

− забезпечення стабільності кадрового складу, а також його ефективне оновлення;

− системне проведення аналізу персоналу, тобто оцінки потенціалу працівників, а також раціонального застосування їхніх особистісних, професійних, інтелектуальних та творчих можливостей [1].

Отже, удосконалення системи розвитку персоналу є невід'ємним елементом цілісної системи управління підприємством, що дозволяє функціонувати йому, як єдиний повноцінний механізм. Перш за все, система розвитку персоналу на підприємстві має бути гнучкою, щоб мати можливість пристосовуватись до змін ринкового середовища, а також до виробничих потреб. Ми визначили поняття розвитку персоналу, як системно організований процес безперервного професійного навчання працівників організації, який забезпечує їх підготовку до виконання нових виробничих, організаційних, управлінських та ін. функцій з метою професійно - кваліфікаційного просування в організації, результатом якого є підвищення рівня конкурентоспроможності, що забезпечує досягнення основних

цілей підприємства. Основними із напрямків щодо вдосконалення системи розвитку персоналу підприємства мають бути: стимулювання персоналу до створення інновацій, застосування прогресивних, інноваційних форм організації навчання, забезпечення системи безперервної професійної освіти, створення належних умов для професійного та кар'єрного росту працівників, забезпечення стабільності кадрового складу, а також його ефективне оновлення, системне проведення аналізу персоналу та оцінки потенціалу працівників.

1. Штутман П.Л. Професійний розвиток персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємств/ П.Л. Штутман// Збірник наукових праць КНТУ. – 2010.− №17.−С.153−158.

Мороз Л.І., к.е.н., с.н.с., доцент, доцент кафедри менеджменту персоналу та адміністрування
Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, Україна

РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах крайньої необхідності перебудови та інноваційного підходу до розвитку існуючих підприємств треба створити відповідний трудовий потенціал працівників, основою якого має бути принцип збереження досвідчених провідних фахівців і залучення нового персоналу у відповідності до інноваційних вимог їх професійного й особистого рівня.

Підприємство повинне розглядати свій промислово-виробничий персонал як капітал, який воно отримало в ході конкурентної боротьби, а витрати на нього – як дострокові інвестиції в інноваційну діяльність. Необхідно орієнтуватися на встановлення з кожним працівником, що здійснює інноваційну діяльність, тривалих трудових відносин, заснованих на принципах соціального партнерства і дотримання вимог трудового законодавства щодо інноваційної діяльності [1].

Сьогодні реалізація принципів маркетингу та переосмислення інноваційної діяльності підприємств вимагає підготовки сучасних фахівців, здатних займатися цими питаннями.

На шляху пошуку продуктивної інноваційної ідеї існує безліч загальних, специфічних та індивідуальних проблем, яки доцільно розглядати та оцінювати з різних точок зору. Основними складовими такої оцінки доцільно вважати:

- компетентність, досвід та управлінські здібності персоналу;
- наявність споживачів та знання їх потреб;
- наявність відповідної технології для матеріальної реалізації ідеї.

Основним джерелом надходження нових ідей виступають існуючі і потенційні клієнти, фахівці сфери науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт, патентознавці, винахідники.

Ключовою ланкою будь-якої організації завжди є керівник, який виконує основні завдання на підставі основних функцій керівника і принципів керівництва, основна мета діяльності якої полягає в скеруванні поведінки та дії підлеглих на досягнення мети підприємства [2]. Незважаючи на необхідність досягнення поставленої перед колективом мети, керівник повинен:

- розробляти загальний план інноваційних дій;
- координувати всі підрозділи управління;
- впливати на нижчі рівні управління і їх керівників;
- підбирати відповідні кадри;
- розкривати потенціал кожного працівника-інноватора.

Там, де створені належні умови праці, збільшується продуктивність праці робітників, знижуються втрати робочого часу, покращується внутрішній мікроклімат у колективі. Ці фактори, в свою чергу, допомагають знизити вартість ресурсів. Але інвесторів при цьому цікавить, у першу чергу, високий дохід при мінімальному ризику, тому принципово нові вироби можуть бути для них перешкодою до здійснення інвестицій, а ризик вимагає відповідної компенсації та оцінки.

Виробники також можуть чинити опір впровадженню нововведень, що пояснюється відсутністю точних вартісних оцінок, наприклад, собівартості виготовлення нових виробів, для визначення якої необхідне проведення робіт з технічної підготовки виробництва.

На сьогодні технологія є тим фактором, який чинить найбільший вплив на продуктивність праці, так як прогресивна технологія веде до її зростання, але щоб технологія сприяла цьому зростанню, керівництво повинне збалансувати вимоги технології з потребами людей, що її застосовують. Фахівці-технологи вивчають прийнятні засоби та методи виробництва нового виробу і приступають до оформлення інформації, необхідної для подачі заявки на патент, досліджують проблеми якості і розробляють заходи для її забезпечення в новому виробі.

Саме персонал підприємства зі своїми знаннями і досвідом визначає можливості досягнення високої продуктивності праці, тому продуктивність доцільно розглядати у взаємозв’язку з управлінським персоналом, від роботи якого залежить зростання та ефективність його діяльності.

Прагнення керівника створити стійкий інтерес до технічних інновацій і продемонструвати свою професійну перевагу може привести його дії до конфлікту з максимально можливим прибутком. Так, прагнення до досягнення технологічного лідерства і передових позицій в розробці інноваційних технологій характерно для керівників з технічною освітою, оскільки це дає їм можливість задовольняти власний інтерес, а також підвищувати кваліфікацію з метою просування та отримання вищої заробітної плати. Якщо керівник підприємства має свободу переслідувати власні цілі, то чи буде він дбати лише про свої особисті цілі в довгостроковому періоді. Практика показує, що ринок управлінських ресурсів знижує внутрішньовиробничі конфлікти між керівництвом і підлеглими. Коли ж конфлікти призводять до падіння рівня керівництва, тоді виникає ймовірність зміни

контролю над підприємством, що є основним способом позбавлення підприємства від незручних керівників.

Основна мета діяльності керівників-лідерів полягає в напрямку спрямування поведінки і дії підлеглих на досягнення інноваційної мети підприємства, де для цього повинні бути задіяні не тільки традиційні методи керівництва і накази, а також оволодіння знаннями і факторами корпоративної та організаційної культури інноваційного розвитку підприємств.

Сьогодні найважливішими цінностями лідера є: сумлінність, енергія, високий інтелект, упевненість в собі, готовність до сприйняття нового досвіду, професійна компетентність, емоційна стійкість, повага до людей, комунікабельність.

Загальні вимоги до сучасного керівника підприємства (лідера) визначаються широким спектром його професійних функцій (директор, начальник, керівник, організатор, вихователь, вчитель, наставник), які передбачають певні професійні інтереси, цінності та ідеали, і визначаються його поглядами, переконаннями і вірою в соціальну значимість цих ідеалів [2].

В рамках соціально-психологічної функції управління керівник виступає як неформальний лідер і реалізує функцію управління через взаємини людей в колективі, де серед його соціально-психологічних здібностей доцільно виділити:

- комунікативність як дар спілкування з підлеглими;
- динамізм як готовність і здатність удосконалювати себе;
- емоційну стійкість як здатність утримувати свій настрій на робочому діловому рівні при впливі негативних і позитивних подразників, несприятливих умов, стресових ситуацій;
- оптимістичне прогнозування як здатність передбачати позитивні зрушення в характеристиках і діяльності підлеглих.

Ці здібності фактично є передумовою загальної професійної характеристики керівників, в діяльності яких повинні поєднуватися організаційно-економічні, виробничо-технічні та соціально-психологічні аспекти, які повинні бути присутні як в інноваційній, так і в будь-якій діяльності підприємства [3, 4].

Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності керівника підприємства включають закономірності його поведінки і діяльності підлеглих в умовах їх включення в соціальні групи, в систему міжособистісних взаємодій і спільну роботу [3-5]. Лідеру також важливо враховувати ряд соціально-психологічних чинників: конформності, навіювання, емпатії, сумісності людей, соціально-психологічної атмосфери. Не менш важливе значення для керівника-лідера в реальних умовах будь-якої діяльності підприємства має знання закономірностей сприйняття людини людиною, врахування громадського настрою, смаків і переваг потенційних споживачів продукції, вміння долати напругу і конфлікти в міжособистісних стосунках працівників.

Соціально-психологічні якості і методи управління є основою соціальної складової механізму управління персоналом підприємства, а базою для їх застосування виступають результати соціального аналізу розвитку виробничого колективу. Головною вимогою при цьому є їх відповідність політичним і

соціальним завданням, які завжди відбиваються як на підприємстві, так і на його персоналі.

Зараз доцільним при здійсненні як виробничої, так і інноваційної діяльності підприємств є перехід від індивідуальних до колективних (групових) форм організації праці, які на практиці можуть бути різними, а саме:

- спільне рішення окремих завдань;
- здійснення виробничого процесу в комплексі (автономні і напівавтономні бригади);
- виконання «наскрізних» робіт в діяльності підприємства.

Цільові організовані робочі групи, які здійснюють виробничу та інноваційну діяльність, дозволяють:

- акумулювати великий обсяг знань;
- забезпечувати краще сприйняття і розуміння інноваційних проблем;
- виявити альтернативні підходи в процесі підготовки і прийняття рішень;
- досягти необхідну узгодженість трудових функцій, ефективну взаємодію і колективну відповідальність всіх працівників підприємства.

Саме в робочих бригадах, автономних і напівавтономних робочих групах досягається необхідна узгодженість трудових функцій, ефективна взаємодія і колективна відповідальність персоналу за результати його діяльності. Тому кадрову політику підприємства у відносинах з працівниками слід здійснювати на наступних принципах:

- єдина система мотивації праці для всіх співробітників;
- створення атмосфери, яка заснована на відкритості, взаємоповазі та сприянні розкриттю здібностей кожного працівника зокрема, і колективу в цілому;
- прозорість і об'єктивність системи оплати і мотивації праці;
- періодичне підвищення заробітної плати у зв'язку з підвищенням продуктивності праці;
- використання гнучких систем преміювання з метою врахування індивідуального інноваційного вкладу працівника;
- створення безпеки і комфорту на робочому місці [6].

В умовах інноваційної діяльності підприємствам необхідно орієнтуватися як на молодих, так і високоосвічених і досвідчених фахівців, їх кар'єрне зростання і самореалізацію, а працевлаштування здійснювати за такими вихідними даними, як: комунікабельність, ініціативність, вміння працювати в команді на основі взаємодії складових корпоративної та організаційної культури управління персоналом.

Таким чином, інноваційна діяльність на підприємстві буде мати шанси на успіх при умові взаємодії великої кількості маркетингових, науково-технічних, виробничих рішень, які очолює й об’єднує людський фактор.

1. Мороз Л.І. Концептуальні стратегії та фактори формування й управління інноваційним розвитком підприємства / Л.І.Мороз. [Розділ 2.3. – С. 67-84] // Коллективная монография «Инновационный подход к развитию предприятий, отраслей, комплексов. В 2-х книгах. Книга 1/ под. общ. ред.. С.В.Куприенко; SWorld. – Одесса: Куприенко С.В., 2012. – 145 с.

2. Мороз Л.І. Теоретичні та практичні аспекти удосконалення кадрової політики українських підприємств / Л.І.Мороз // Науковий Вісник Волинського національного університету ім. Л.Українки. Економічні науки. - Луцьк: РВВ «Вежа». – 2010. – № 4. - С. 36-41.

3, Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика. Навчальний посібник / В.С. Лозниця. – К.: ТОВ «УВПК «ЕкеОб»», 2001. – 512 с.

4. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва: Навчальний посібник / Ю.Ф.Пачковський. – К.: Каравела, 2006. – 408 с.

5. Мороз Л.І. Соціально-психологічні якості керівника як складові управлінської культури підприємства / Л.І.Мороз // Збірник тез науково-практичної конференції «Культура управління в системі розвитку економіки України» (м. Львів, Львівський національний університет ім. Івана Франка, 05 березня 2013 р.). – Львів: СПОЛОМ, 2013. – С. 97-99.

6. Мороз Л.І. Корпоративна культура як складова формування інноваційної інфраструктури підприємства / Л.І. Мороз // Тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури» (м.Львів, 19-21 травня 2011 р.). - Львів: Вид-во НУ ЛП. – 2011. – С. 317-319.

Омельченко О., студентка 4 курсу фак-ту менеджменту
Маніца Л.В., аспірант економічного фак-ту
Запорізький національний університет, м. Запоріжжя, Україна

СТРАТЕГІЧНЕ ЛІДЕРСТВО І ПОДОЛАННЯ ОПОРУ ЗМІНАМ

Лідерство є організаційним імперативом при управлінні змінами, а лідери, які надихають на зміну культури у своїх співробітників, мають найбільший успіх в управлінні змінами.

Було виявлено, що майже дві третини опитаних співробітників вважали, що керівник відповідає за управління змінами, і майже половина вважає, що провідні керівники повинні відповідати за зміни. Хороша новина полягає в тому, що було стільки ж людей, які відчували, що зміни також є і їхньою відповідальністю.

Погана новина полягає в тому, що лише 14% несуть відповідальність за те, що управління змінами падає на їх плечі. Сувора реальність полягає в тому, що ефективні зміни визначаються наявністю корпоративної культури, яка сприяє зміні. Саме тут натхненне лідерство в плоских ієрархічних структурах є, мабуть, найбільш потужним.[1]

Постійні зміни є невід'ємною частиною кожної організації, але співробітники швидко стали першими противниками змін. Існує кілька різних причин, чому співробітники навчились протистояти змінам, однак головною причиною є погане управління змінами на робочому місці.

Виділяють декілька стратегій для виробітки стійкості до змін на робочому місці. По-перше необхідно створити команду, щоб максимізувати свій потенціал та надати членам команди відповідні ролі та обов'язки, які забезпечують потенціал для особистого та командного розвитку, регулювати та контролювати комунікативні збої. Заохочуйте відкритість і чесність і створюйте умови взаємної довіри та поваги.

По-друге доцільно залучіть працівників до змін, бути енергійним лідером, зосереджуватися на можливостях. Давати можливості для зворотного зв'язку,

залишатися гнучкими, коли змінюється курс на досягнення цілей. Потрібно заохочувати людей бути творчими, знаходити шляхи розв'язання проблем і стати частиною процесу змін. Цей процес важкий для всіх, кого це стосується, але саме тоді працівники будуть більше цікавитися управлінськими рішеннями, а не чекати диктування з боку керівництва.

Спільна тема, яку висловлюють багато керівників, - це фрустрація, яку вони відчувають, коли намагаються здійснити зміни серед членів своєї команди. . Існує часто стійкість до нових ідей, цілей і прагнень - в кінцевому підсумку, стійкість до змін.

Люди знаходять незручності, навіть якщо зміна є постійною в особистому житті, а також в професійних умовах. Їм потрібна підтримка позитивного лідера, який надихає на свободу думки, чесного спілкування та творчість, оскільки заохочується розвиток особистості та команди.

Співробітники очікують, що лідери керуватимуть змінами. Натхненні лідери створюють культуру, де зміна стає обов'язком усіх. Працівники протистоять змінам з різних причин, починаючи від простого інтелектуального розбіжностей над фактами до глибинних психологічних забобонів.

1. Стратегічне управління в умовах стратегічних змін [Електронний ресурс]– Режим доступу :http://knowledge.allbest.ru/economy1.html

Палубис Е.В.
Полесский государственный университет, г. Пинск, Беларусь

КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА В КОНТЕКСТЕ НАКОПЛЕНИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Человеческий капитал в современной экономической системе является главным фактором экономического роста, он обеспечивает повышение производительности труда, эффективность общественного производства в целом, а его совершенствование является главной целью концепции устойчивого развития, он также является самостоятельным экономическим ресурсом-фундаментом роста ВВП в сочетании с НТП в современных условиях.

Конкурентоспособность человеческого капитала представлена сложной, многоаспектной экономической категорией, а также формой функционирования субъектов рыночных отношений в условиях глобализации экономики. Одним из главных критериев оценки конкурентоспособности человеческого капитала является индекс развития человеческого потенциала или индекс человеческого развития, характеризующий развитие человека в странах и регионах мира, который составляется и используется в рамках специальной серии докладов Организации Объединённых Наций (ООН) о развитии человека [1].

В 2016 году рейтинг охватывал 188 государств и территорий. В состав стран с очень высоким уровнем индекса человеческого развития входят такие страны, как: Норвегия, Япония, Польша, Литва, Латвия. Беларусь находится в разделе стран с высоким уровнем индекса человеческого развития (0,798) вместе в Россией и идет на увеличение (таблица 1).

Таблица 1 – Индекс человеческого развития стран мира в 2016 году, проценты

Страны с очень высоким уровнем индекса человеческого развития					Страны с высоким уровнем индекса человеческого развития	
Норвегия (1)	Япония (20)	Польша (36)	Литва (37)	Латвия (46)	Беларусь (50)	Россия (50)
0,994	0,891	0,843	0,839	0,819	0,798	0,798

Примечание – Источник: собственная разработка [4]

ИЧР рассчитывается на основании трех основных направлений, для которых, в свою очередь, рассчитываются частные индексы:

1. Индекс ожидаемой продолжительности жизни: здоровье и долголетие, измеряемые показателем средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении.
2. Индекс образования: доступ к образованию, измеряемый средней ожидаемой продолжительностью обучения детей школьного возраста и средней продолжительностью обучения взрослого населения.
3. Индекс валового национального дохода: достойный уровень жизни, измеряемый величиной валового национального дохода (ВНД) на душу населения в долларах США по паритету покупательной способности (ППС).

Рассмотрим подробнее влияние каждого индекса.

Из данных таблицы 2 видно, что странами- лидерами по уровню продолжительности жизни являются Гонконг и Япония, также выше по списку от Беларуси находятся Польша и Казахстан, Россия в этом рейтинге находится на 116 месте.

Таблица 2 – Уровень продолжительности жизни в странах мира в 2016 году, годы

Гонконг (1)	Япония (2)	Польша (43)	Казахстан (123)	Беларусь (108)	Россия (116)
84.0	83.5	77.4	69.4	71.3	70.1

Примечание – Источник: собственная разработка [1]

Исходя из данных таблицы 3, страной с самой эффективной системой здравоохранения является Гонконг, набравший 88,9 балла, доля расходов на здравоохранение здесь составляет — 5,4% от ВВП. С небольшим отрывом идет Япония, Беларусь находится в составе 10-ти стран с низким уровнем эффективности систем здравоохранения, последнее место в этом списке занимает Россия.

Таблица 3 – Рейтинг стран мира по эффективности систем здравоохранения в 2016 году, баллы

Гонконг (1)	Япония (5)	Польша (18)	Казахстан (45)	Беларусь (48)	Россия (55)
88,9	68,2	54,6	39,1	35,2	24,3

Примечание – Источник: собственная разработка [1]

Анализируя демографическое положение Республики Беларусь, следует отметить, что за последние десять лет численность населения сократилась на 1,4%. Современная демографическая ситуация в стране оценивается как кризисная - число смертей превышает число родившихся. В последние годы в стране наблюдается естественная убыль населения (таблица 4). Основными причинами снижения продолжительности жизни являются: высокая смертность от болезней системы кровообращения, несчастных случаев, убийств и самоубийств в трудоспособном возрасте, особенно среди мужской половины населения.

Таблица 4 – Естественный прирост населения в Республике Беларусь за 2005-2016 гг.

	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Естественный прирост, убыль (-) населения, тыс. чел	-51,4	-25,8	-29,1	-25,9	-10,6	-7,3	-3,0	-1,0	-1,6

Примечание – Источник: собственная разработка [2]

На показатель ИРЧ в Республике Беларусь большое влияние оказывают расходы консолидированного бюджета (таблица 5).

Таблица 5 – Расходы консолидированного бюджета за 2012 – 2016 гг., в процентах к ВВП

Показатель	2012	2013	2014	2015	2016	$T_{2016/2012,}$ (%)
Образование	4,9	2,8	3,1	3,3	3,6	73,47
Здравоохранение и социальные услуги	3,8	3,9	3,7	3,9	4,2	110,53

Примечание – Источник: собственная разработка [2]

Рис. 3 - Валовой национальный доход на 01.01.2010 – 01.01.2017, млрд. долл.
Примечание – Источник: собственная разработка [3]

Третьим можно выделить показатель валового национального дохода (ВНД) на душу населения, необходимого для подсчета ИРЧ. ВНД на душу населения является одним из базовых в международной статистике. Этот показатель часто понимается как индекс уровня жизни или благосостояния в государстве или регионе. Что касается Республики Беларусь, то за период 2008 – 2016 гг. ВНД на душу населения он увеличился на 24,9% и составил 171,7 млрд. долл. по ППС (рисунок 3).

Ситуация в Республике Беларусь не так однозначна как в развитых или других развивающихся странах. По показателям доли человеческого капитала в структуре национального богатства Беларусь входят в число лидеров по готовности к экономике знаний. С другой стороны, недостаточное развитие технологической инфраструктуры и низкая наукоемкость являются сдерживающими факторами, которые необходимо нивелировать на всех уровнях управления [5].

Органам власти всех уровней и обществу необходимо обратить внимание на население, находящееся в условиях крайней бедности; учитывать интересы общества в процессе создания различных программ и стратегий развития страны; увеличивать инвестиции в человеческий потенциал: а именно в благоустройство территорий, развитие инфраструктуры, сферу здравоохранения и образования.

1. Гуманитарные технологии [Электронный ресурс]/ Индекс развития человеческого потенциала. – Режим доступа: http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info. – Дата доступа: 10.10.2017.
2. Беларусь в цифрах: Статистический справочник / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск. - 2017. – 72 с.
3. The World Bank [Электронный ресурс]/ GDP, PPP (current international $), Belarus. - Режим доступа: https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.PP.CD?locations=BY. Дата доступа: 19.10.2017.
4. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]/ Численность населения по областям и г. Минску. - Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/demografiya_2/g/chislennost-naseleniya-po-oblastyam-i-g-minsku/. Дата доступа: 19.10.2017.
5. А. М. Баранов. Зарубежный опыт интеграции системы образования и экономики знаний: выводы для России и Белоруссии. / А. М. Баранов // Санкт- Петербургский образовательный вестник. - 2017. - N 1 (5). - С. 21-28. Санкт- Петербургский образовательный вестник.

Пилюк П. М., ст. гр. ЕП-41
Рудь Н. Т., д.е.н., професор
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ КЛАСТЕРНИХ СТРУКТУР В АГРОПРОМИСЛОВОМУ КОМПЛЕКСІ

Нинішня ситуація, коли ініціаторами створення кластерів виступають дрібні товаровиробники, не є перспективною. Важливо розвивати територіальне бізнес-середовище на основі державно-приватного партнерства, яке базувалося б на використанні бізнесом сприятливих природно-кліматичних та територіально-економічних умов регіону з активною державною підтримкою ініціатив товаровиробників щодо розвитку соціальної та виробничої інфраструктури. Тому, Україні слід залучати світовий досвід розвитку кластерів і підтримувати кластерні ініціативи, у т.ч. в аграрній сфері.

Кластеризація аграрної економіки - це системний інноваційний процес територіально-галузево-мережевого об’єднання взаємопов’язаних спільними інтересами підприємств і організацій у конкретній діяльності, для забезпечення

раціонального використання їх ресурсного потенціалу, збільшення обсягів виробництва кінцевої продукції і підвищення її конкурентності на ринку та сприяння сталому розвитку агропромислового виробництва і сільських територій.

Переваги кластерів щодо інших корпоративних структур пояснюється тим, що вони:

1) об'єднують підприємства однієї галузі, що не є прямими конкурентами, але здатні забезпечити одне одного матеріалами, ресурсами, робочою силою, технологіями для досягнення підвищених результатів діяльності за рахунок ефекту синергії;

2) географічно близько розташовані, завдяки чому обмін матеріальними та нематеріальними ресурсами не потребує значних затрат часу;

3) дозволяють підприємствам-учасникам обирати спеціалізацію та сконцентрувати сили на одному виді діяльності, що значно економить загальні витрати часу на виробничий цикл;

4) мають зв'язок з науково-дослідними інститутами та вищими навчальними закладами, що в свою чергу забезпечують кластерам кваліфіковану підготовку необхідних спеціалістів, що відразу після закінчення навчання готові приступати до роботи в кластері [5, с. 54].

Щодо визначення економічного терміну «агропромисловий кластер» або «агрокластер», то в сучасній науковій літературі немає однозначного його трактування. Так, агропромисловий кластер визначається: — як інноваційно-спрямована, територіально локалізована інтегрована структура з елементами мережевої організації, організована на основі сільськогосподарського виробництва, яка включає різні сфери АПК, що входять у технологічний ланцюг створення доданої вартості [5];

– як територіальне сполучення організацій, пов'язаних виробничо-збутовою діяльністю з метою підвищення конкурентоспроможності продукції і активізації інвестиційної діяльності [5, с.75];

– по відношенню до продуктового галузевого підкомплексу – як об'єднання організацій різних сфер діяльності в єдиному відтворювальному циклі від виробництва сировини до реалізації готової продукції з включенням всіх стадій виробництва, результатом якого повинно бути отримання синергетичного ефекту [6, с.75].

Отже, кажучи про кластерну організацію агропромислового виробництва, маємо на увазі створення довгострокової інноваційної програми, де чітко прописана координація зусиль виробничих формувань, інфраструктурних складових соціально-побутового й культурного обслуговування мешканців сільських територій, регіонального і державного управління, аграрної науки та освіти органів місцевого самоврядування, спрямування їх складених коштів на досягнення визначених для кожного агропромислового й соціально- економічного кластера напрямів і пріоритетів.

В ході реалізації данної інноваційної програми можна досягти наступних переваг:

– підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку продукції;

– зростання експортного потенціалу;
– формування та реалізація конкурентних переваг регіону;
– забезпечення ефекту масштабу та синергії;
– вищий рівень доступності до сировинної бази та фінансових ресурсів — сприяння механізму підвищення регіональної конкурентоспроможності й інноваційної привабливості;
– розвиток сільських територій;
– підвищення рівня зайнятості сільського населення;
– поліпшення якості життя населення;
– забезпечення продовольчої безпеки держави. Треба вважати, що перебування в кластерних структурах стимулює дух підприємництва, полегшує налагодження взаємозв'язків для здійснення тих чи інших проектів. Кластерні підприємства відзначаються високою конкурентоспроможністю.

Отже, в основу вітчизняної промислової політики має бути покладена інноваційна концепція розвитку кластерів. У багатьох розвинених країнах активно створюються кластери як запорука розвитку регіональної та державної економік. Таким чином, регіони, в яких функціонують кластери, досягають більш високих показників у динаміці розвитку. Україна має дуже серйозний потенціал кластеризації як у високих технологіях, так і традиційних напрямах. У державі здійснюється процес формування системи взаємозв'язків між окремими учасниками кластеру, яке неможливе без налагодження ефективних каналів комунікації. Кластер розглядається як мережева організація територіально взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих підприємств (у т.ч. спеціалізованих постачальників послуг, а також виробників і споживачів), об'єднаних біля науково-дослідного центру, яка пов'язана вертикальними зв'язками з 22 місцевими закладами й органами влади з метою збільшення конкурентоздатності підприємств, регіонів і національної економіки.

1. Головня Ю. І. Господарське управління в системі регіонального агропромислового комплексу: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. екон. наук: / Ю. І. Головня; Черніг. держ. технологічний ун-т. - Чернігів, – 2010. – 20 с.
2. Дацій О.І. Фінансове забезпечення інновацій в агропромисловому комплексі України / О.І. Дацій // Проблеми інвестиційно-інноваційного розвитку. – 2011. – № 1. – С. 65–76.
3. Porter, Michael E. Location, competition, and economic development: local clusters in a global economy. Economic Development Quarterly, Feb2016, Vol. 14
4. Портер М. Кластеры и конкуренция. Новыепрограммы для компаний, урядов и организаций / Майкл Портер // Местное самоуправление. – 2015. – № 2 (март-апрель). – С. 104-119
5. Соколенко С.І. Розвиток територіальної громади на основі кластерної моделі виробництва [Електронний ресурс] / С.І. Соколенко // Режим доступу: http://ucluster.org/sokolenko/2009/02/rozvytok-terytorialnoj-gromady-naosnovi-klasternoj-modeli-vyrobnyctva/
6. Грядов С.И. Агропромышленный кластер : проблемы и перспективы развития / С.И. Грядов, И.В. Ковалева // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2014. – № 4 (54). – С. 74–79.

Поліщук Т.А., студентка групи ЕК$_c$-11,
Науковий керівник: Шубалий О.М., д.е.н., доцент
Луцький національний технічний університет

ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В ОБЛІКУ ТА ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ АМОРТИЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Зростання капітальних інвестицій означає оновлення основних засобів, проте криза значно знизила їх обсяг. Процес оновлення основних засобів не припиняється, але рівень зношеності основних засобів у 2014 р. склав 83,4%, що перевищує допустимі норми ефективності використання [3, с.17]. Однак деякі підприємства можуть впливати на цей показник зношеності за допомогою облікової політики. Зважаючи на це, методологія й організація обліку та внутрішнього контролю амортизаційних відрахувань потребує вдосконалення.

Застосування комп'ютерних програм «1С:Підприємство», «Галактика» та інші значно полегшило ведення бухгалтерського обліку, в тому числі і обліку активів.

Це і обумовило актуальність теми дослідження обліку основних засобів в інформаційних системах, що забезпечило інтерес таких вчених-економістів, як С.В. Іваненкова, О.В. Шипунова, Т.А. Писаревська, Ф.Ф. Бутинець, А.М. Береза, Н.Г Виговська, Л.О. Р.І. Іванова, Терещенко, О.В. Клименко та інші. Проте в сфері інформаційних систем і технологій в обліку це питання, на мій погляд, не є достатньо допрацьованим.

Виділяють такі завдання бухгалтерського обліку нарахування амортизації:

1) об'єктивне нарахування амортизації основних засобів;

2) правильне документальне оформлення та своєчасне відображення в обліку сум нарахованої амортизації;

3) точне визначення результатів від нарахування амортизації [4, с.328].

Застосування норм і методів амортизації основних засобів, передбачених податковим законодавством, жодним чином не дозволяє прирівнювати дані бухгалтерського обліку до даних податкового обліку основних засобів. Відмінності можуть виникати як в зв'язку з різницею в визначенні строку початку нарахування амортизації, так і при проведенні переоцінки, безоплатному отриманні та поліпшенні основних засобів [1, с.132].

У діяльності підприємств виникає проблема пов'язана з нарахуванням амортизації основних засобів, а саме визначення строку корисного використання. Дослідження процесу нарахування амортизації в інших країнах свідчить, що прогресивним підходом є законодавчий поділ основних засобів на групи із встановленням строків корисного використання.

Традиційним і найбільш методично розробленим способом оцінки в національній обліковій практиці є відображення основних засобів за первісною вартістю, яка складається з фактичних витрат на їх виробництво і придбання. Проте при оцінці основних засобів в умовах інфляційних процесів застосування первісної вартості може привести до негативних наслідків. Основні засоби, які придбані в

різний час і мають однакові характеристики, матимуть різну вартість. А проведення постійних переоцінок збільшує витрати підприємства, що в кінцевому результаті впливає на його фінансовий результат.

До основних проблем, що виникають в процесі оцінки за справедливою вартістю основних засобів, можна віднести: відсутність в Законі України „Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні" методичних положень обґрунтованого визначення вихідної оцінки основних засобів, що є досить важливим, використання поняття „справедлива вартість" в П(С)БО 7, оскільки ринкові ціни не можна назвати справедливими, так як вони не можуть бути одночасно справедливими і для продавця, і для покупця, врахування при виборі об'єктивного методу оцінки основних засобів того, що не існує такої оцінки, яка б задовольняла вимоги всіх без винятку користувачів фінансової звітності [2, с.32-36].

Бухгалтерський облік основних засобів потребує удосконалення в методико-організаційних аспектах, а також узгодженості законодавчо-нормативних документів.

Слід зазначити, що з прийняттям Податкового кодексу облік амортизації став більш довготривалим та трудозатратним. Саме застосування автоматизованих систем для формування дієвої амортизаційної політики дозволить значно підвищити і чітко визначити напрями інформаційного забезпечення та окреслити коло питань, що розкриваються по даних напрямах. Тому застосування комплексного обліково-інформаційного забезпечення обліку амортизаційних відрахувань, а також операцій використання й оновлення основних засобів дасть змогу контролювати рівень витрат підприємства через документальне відображення нарахування зносу основних засобів, ефективно управляти процесом оновлення матеріально-технічної бази підприємства [5, с.20]. Отож, використання сучасних інформаційних систем з метою впровадження автоматизації обліку амортизації дасть змогу не тільки значно заощадити час роботи бухгалтера, але й запобігти помилкам в звітності.

1. Борщ Н. Амортизація: податковий та бухгалтерський облік. 3-е видання, перероблене і доповнене.– Х.: «Фактор», 2003 р.- 132с.

2. Власюк Г.В., Шляхи вдосконалення обліку основних засобів / Г.В. Власюк, О.І. Зиміна // Держава та регіони. – 2008. – №4. – С. 32-36.

3. Губанов С. Конкурентоспособность экономики – функция системы воспроизводства / С. Губанов // Экономист. – 2003. – № 4. – С. 17;

4. Круш П.В. Капітал, основні та оборотні засоби підприємства: Навч. посібник. / П.В. Круш, О.В. Клименко. – К.: Центр учбової літератури, 2008 р.– 328 с

5. Щирська О.В. Облік і внутрішній контроль амортизації основних засобів: теорія і методологія: автореф. дисер. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук./ О.В. Щирська.– Київ, 2013 р.-20 с.

Polous O.V.
Ph.D., Associate Professor of the Department of Economics
National Aviation University, Kyiv, Ukraine

FEATURES OF THE USAGE OF SCIENTOLOGY PRINCIPLES FOR THE STUDY OF ECONOMIC FACTORS IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL

Hubbard Management System was written by L. Ron Hubbard not as a product for distribution. Initially these were internal instructions for the work of the Church of Scientology. They were written solely because in the 1950s, when the church began its activities, there was no ready-made administrative technology at all, which would allow any group to be successfully managed in any country, given the difference in mentality, economic situation and educational level in different regions. Therefore, Hubbard, who after the creation of Dianetics was no longer the first to apply methods of scientific analysis to humanitarian fields, included in the research plan the discovery of the laws that underlie the subject of group management.

All the organization management instructions written by Hubbard were created solely on the basis of experience. When Ron discovered a principle, he applied it in practice and only after the principle turned out to be working, he became an instruction. That's how all 2500 instructions on administrative technology were created (and hundreds of lectures written on tape were read). The collection of these instructions compiles an encyclopedia in 12 volumes, which is the most extensive, detailed and elaborated administration technology ever created by man. This work took Hubbard 36 years of life [1].

By the 1970s, many administration data created by Hubbard had accumulated, and the Church of Scientology had developed so rapidly that the business world was greatly interested in the materials created by Ron. Businessmen flooded the Church of Scientology with requests to consult them or teach these technologies, as their effectiveness was obvious. As a result, in order not to turn the church into a business college, Hubbard founded the association of businessmen WISE [2].

The task of WISE was and is to provide businessmen with such interesting administrative technology, not confusing it with religious activities. Another task of WISE is to create a reasonable and ethical business community in which gifted have the opportunity to flourish, there is the opportunity to resolve issues honestly, not through corruption or blat. When a person becomes a member of WISE, then he gets different advantages. A member of WISE undertakes to conduct business ethically and not to interfere with the activities of the churches of Scientology, as spelled out in the WISE Membership Code. A member of WISE does not have to be a participant in the activities of the Church of Scientology or its parishioner. However, using technologies born in the Church of Scientology, he subscribes to the fact that he will be at least loyal to the activities of this organization and agrees not to cause harm to it, which is quite logical.

There is a list of some well-known companies officially acknowledging that they use the Hubbard Management System in their work. The list is taken from open lists

posted on the stand at the L. Ron Hubbard Museum in Los Angeles: DuPont, Chanel, Ford, General Electric, General Motors, Nissan, Motorola, Bank of Switzerland, Toyota, Tissot, Visa, American Express, Folswagen, Warner Brothers, Wella, Carl Zeiss, AT & T, Avis, Bosh, Cartier, Carrier.

Since Scientology is just a knowledge of how to know, it would be logical to apply it in the sphere of the economy, which will allow each entity entering into any economic relations to know what is happening in the country and how to develop its human capital under such conditions.

In this case it is very reasonable to use statistics. It is official data, not materials of researchers on this subject, who express their subjective opinion or advertising data.

As can be seen from the first chart of the USD NBU rate (Fig. 1.), the indicators are growing, but one should think about what exactly is increasing.

Fig. 1. Dynamics of USD exchange rate changes for 2017 by months, UAH for 100 USD
Source: Ministry of Finance [3]

The dollar is growing relative to the hryvnia. This means that the hryvnia falls. That is, from the point of view of the hryvnia the graph will look somewhat differently (Fig. 2.).

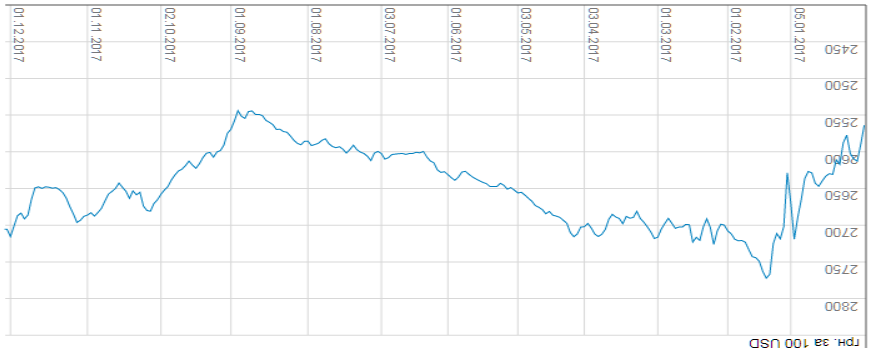


Fig. 2. Modernization of the chart of USD exchange rate dynamics for 2017 by months with the application of the foundations of Scientology

That is, we have the same schedule, just inverted. We can assume that if the hryvnia becomes cheaper, then soon the prices for goods will begin to grow, which will affect the ability to reproduce the human capital of individual workers. Let's take, for example, smartphones. They are not produced in Ukraine, but are bought abroad for dollars, and in Ukraine they are sold for hryvnia. Consequently, this hryvnia, which we pay with the purchase of a smartphone, is exchanged for dollars and by they are bought new smartphones. And as the dollar becomes more expensive, more hryvnia is required to purchase the same smartphone.

The second direction, which is interesting for studying from the standpoint of the possible development of human capital, is the growth or fall of the country's stock market. For Ukraine, traditionally used two popular indexes, which reflect the above trends: the PFTS index and the UX index (Fig. 3.).

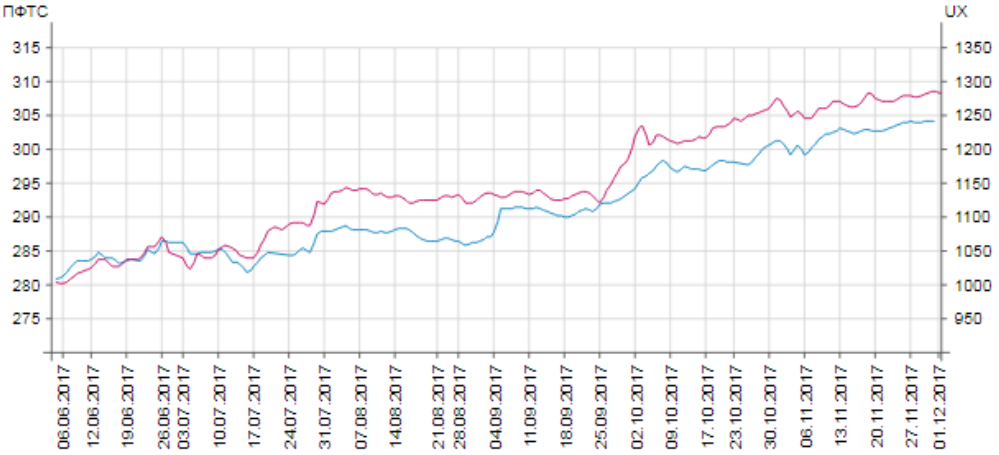


Fig. 3. Dynamics of changes in the PFTS index and UX index for 2017 by months
Source: Ministry of Finance [3]

The graph in Fig. 3 suggests that the indexes of our enterprises are becoming more expensive, as their products. Obviously, this will positively affect the development of human capital of workers, since it should lead to wages, higher purchasing power of the population, lower unemployment and so on. But, it should be noted that half a year is quite a short period in the economy of the whole state. We should continue to monitor these indicators and draw the appropriate conclusions.

The third chart, which is also important for consideration, reflects the growth or fall in oil prices (Fig. 4.). To simplify trading operations, reference, or marker, grades of oil are used. This is due to heterogeneity in the composition of the oil (sulfur content, alkane group content, presence of impurities, etc.) depending on the deposit. The standard for world prices is WTI oil brands (also known as Texas Light Sweet), and Brent. WTI is used primarily for the western hemisphere (and as a reference point for other types of oil in general), and Brent - mainly for the markets of Europe and the OPEC countries.

Since Ukraine is an importer of oil and oil products, the dynamics depicted in Fig. 4, is negative for our country. The usage of gasoline, as you know, significantly increases the cost of logistical operations of any enterprise, and, as a result, leads to a reduction in other production costs, including employee salaries. A correct step in solving this problem can be a smooth transition to clean fuel, as is currently happening in European countries.

According to the given data, it can be concluded that at a particular moment both for the country and for each individual citizen, as a representative of the human capital unit, certain negative phenomena are observed. But we should not rely entirely on such a momentous trend, since we have fairly dynamic changes in these indicators. It should continue to pay attention to the conduct of similar Scientology studies to form an integral picture and to gain the opportunity to create a more effective system for managing the development of human capital.

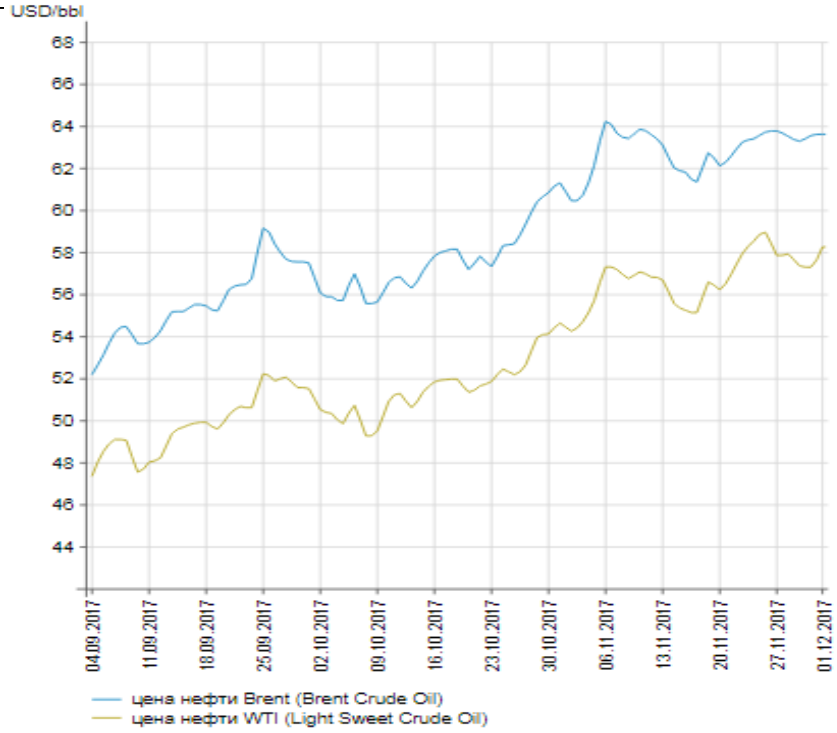


Fig. 4. Dynamics of changes in oil prices for 2017 by months, USD
Source: Ministry of Finance [3]

1. Л. Рон Хаббард — автор Hubbard Management System [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://consulter.org/wise/l_ron_hubbard/

2. Международная ассоциация предпринимателей (WISE). Официальный сайт. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://wise.ru

3. МинФин [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://index.minfin.com.ua

Пустовіт Ю. Г., ст. гр. ЕП-41
Павлюк Л. В., к.е.н. доцент
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

HR-БРЕНДИНГ ЯК ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах зростаючої конкуренції підприємства відчувають потребу в працівниках, які володіють рідкісними знаннями, винятковими компетенціями, інноваційними технологіями, здатних нестандартно вирішувати існуючі проблеми, приймати ефективні рішення, продуктивно працювати в умовах невизначеності і ризику. Такі працівники мають достатньо можливостей для вибору місця роботи, де вони зможуть реалізувати свій потенціал і отримати гідну компенсацію відповідно до своїх потреб та інтересів. Все більше кандидатів, особливо кваліфікованих і компетентних, звертають увагу на репутацію підприємства як роботодавця поряд з такими чинниками, як наявність умов для самореалізації, професійного і кар'єрного зростання, умови і режими праці, взаємини в колективі.

Сьогодні одним з основних завдань багатьох підприємств є будівництво «сильного» HR-бренду.

Термін HR-бренд (HR-branding) або бренд роботодавця (employer branding) увійшов в практику управління персоналом порівняно недавно.

Перші дослідження в області бренду роботодавця з'явилися в середині 1990-х рр. у Великобританії. Даним питанням займалися відомі вчені, такі як: М. К. Армстронг, Л. І. Іванкіна, Н. М. Абрамов, А. А. Бежовець, Д. Лобанов, А. Я. Кибанова, Р. Е. Мансуров, К. Купцова, Л. Маргвард, Н. Освальд, Б. Шраванті, Е. Балашова, О. Бруковська, Д.Г. Кучерова.

Застосування принципів брендингу до управління людськими ресурсами називається «брендинг роботодавця». Він допомагає підприємству ідентифікувати себе на ринку праці як кращого роботодавця для сучасних співробітників, як потенційного роботодавця для кандидатів і як постачальника або партнера для клієнтів. Брендинг роботодавця є відносно новою концепцією. Термін «брендинг роботодавця» передбачає диференціацію характеристик компанії як роботодавця серед конкурентів. Бренд роботодавця підкреслює унікальні аспекти зайнятості в компанії і цінності для існуючих і потенційних працівників. [1, с. 277]

HR-бренд – це;

–по-перше, створений образ компанії як хорошого місця роботи в очах всіх зацікавлених осіб (нинішні і колишні співробітники, кандидати, клієнти, акціонери та інші);

–по-друге, набір економічних, професійних і психологічних вигод, які отримує працівник, приєднуючись до компанії;

–по-третє, спосіб, яким компанія формує ідентичність свого бізнесу, починаючи з базових основ і цінностей, і як вона доносить її до всіх зацікавлених осіб [1, с. 94].

Якщо у випадку зі звичайним брендингом, вартість бренду - це та надбавка, яку ми як споживачі готові платити за етикетку, то для HR - брендингу цей коефіцієнт є тією сумою, на яку співробітники готові зменшити свої вимоги щодо компенсацій заради роботи в брендовій компанії [2, с. 4].

Згідно з дослідженням Асоціації Great Place to Work, укладача рейтингу 100 найкращих роботодавців журналу «Fortune», компанії з сильним HR-брендом отримують 7 важливих конкурентних переваг [3, с. 230]:

1. Більш висока продуктивність праці та рентабельність.
2. Стійкість під час економічних спадів.
3. Більше відгуків від кваліфікованих кандидатів.
4. Зниження плинності персоналу.
5. Скорочення негативного впливу стресу на співробітників.
6. Підвищення рівня задоволеності і лояльності клієнтів.
7. Більше ініціативи, творчості та інновацій з боку співробітників.

Рис. 1. Формування ставлення співробітників до своєї компанії

Імідж компанії як привабливого роботодавця складається з того, що говорять про неї на ринку і що думають про неї власні співробітники.

Як видно на рисунку 1 ставлення співробітників до компанії може орієнтуватися і на більш універсальні критерії: висока заробітна плата, стабільність, можливість впливати на розвиток компанії, страхування, мотивація в досягненні результатів, успішність на ринку і т.д. Головне завдання керівництва компанії - визначити правильну стратегію HR-брендингу та поставити правильні цілі. Тут важливо враховувати всі особливості цільової аудиторії і "точки дотику" з нею.

В основі побудови ефективного HR-бренду лежать людські ресурси, а саме те як працівники сприймають своє місце роботи. Тому в сучасних умовах розвитку ринку праці актуальним є використання новітніх технологій і методів залучення студентів і випускників в компанії. До таких технологій і методів відносять:

1. Програми набору випускників (Graduate Recruitment Programs) - спосіб відбору «кращих з кращих» з наявної вибірки, при цьому коефіцієнт при відборі може досягати декількох сотень осіб на одне місце. Від кандидатів, як правило, не вимагають специфічної освіти і досвіду роботи, компанія аналізує особистісні та ділові якості випускників, визначає їх потенціал.

2. Стажування - придбання досвіду роботи протягом певного випробувального терміну для визначення можливості зарахування на штатну посаду. Також це хороший спосіб познайомитися ближче з майбутнім роботодавцем, який для себе може відзначити ваш потенціал і цілеспрямованість.

3. Рекрутинг (Recruiting) - розміщення оголошень про вакансії в вузах. Здобувач відсилає резюме в відділ по роботі з персоналом, де його переглядають і поміщають в базу даних. Для випускників це не найрезультативніший спосіб потрапити в брендову компанію, так як через недостатній стаж (або взагалі відсутність) роботи складно конкурувати з досвідченими фахівцями.

4. Event-рекрутинг - комплекс заходів для залучення кандидатів за допомогою методів PR та реклами. Даний метод дуже популярний і діє, в основному, для найму випускників вузів і молодих фахівців. Ключова особливість event-рекрутингу полягає в живому виступі, роботодавець представляє себе численній аудиторії (ярмарки вакансій, виставки роботодавців, презентації та семінари) [2, с. 55].

За допомогою HR-брендування вирішується ряд основних проблем, таких як:

1. Проблема рекрутингу - проявляється в можливості залучення більшого числа кандидатів, а, отже, і можливість вибору більш кваліфікованого, цілеспрямованого співробітника, який буде мати схожі з компанією цінності і мотиватори якого будуть задоволені.
2. Проблема утримання персоналу - HR-брендинг спрямований не тільки на пошук потенційних співробітників, але і, перш за все займається просуванням образу компанії в свідомості вже працюючого персоналу.

Для створення внутрішнього HR-бренду характерно використання таких засобів: інтернет, внутрішня газета, загальні щотижневі збори, дошки новин і т.д. На сьогодні ж найзатребуванішим способом є внутрішня соціальна мережа. За допомогою неї можна оперативно і з цікавими деталями інформувати всіх про новини компанії та отримувати зворотний зв'язок.

3. Задоволення амбіцій HR-менеджера і керівника, так як позитивний імідж роботодавця - це реальна можливість збільшення вартості ділової репутації компанії, яка має цілком певну матеріальну вираженість [3, с. 147].

На сьогодні HR-брендинг зосереджує в собі всі аспекти роботи в компанії, всі процеси і практики, які належним чином формують сприйняття співробітників і кандидатів. За допомогою реклами і PR неможливо домогтися того іміджу, який надають компанії її співробітники, тому їхня турбота, цінність і повага - це пріоритет перед будь-якої компанії. Звичайно, інструменти зовнішнього впливу можуть забезпечити приплив кандидатів, але зуміти втримати, а тим більше перетворити їх на лояльних, ефективних, що цінують свою компанію співробітників вони не зможуть.

HR-брендинг перш за все спрямований на формування реального робочого середовища, а не просто уявлень про неї. Тим самим підтримується як залучення талантів, необхідних організації для досягнення своїх цілей, так і подальше ефективне залучення і утримання співробітників.

1. Сардак, О.В. Особливості управління HR-брендом підприємства в умовах ринкової економіки ☯Електронний ресурс☸/ Сардак О.В.// Наук. вісн. НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21(15) – С. 276–282.
2. Добчинська Ю. Г. Вплив HR-бренду на скорочення плинності персоналу / Ю.Г. Добчинська // Управління розвитком. – 2013. – №14(154). – С. 3–4.
3. Караваєва А. А. Модель побудови бренду работодавця / А. А. Караваева, А. А. Ушкова // Молодий вчений. – 2012. – №5. – С. 229–232.

Рудницкая Д.Р., студентка факультета экономики и управления
Бойкова И.П., к.э.н., преподаватель кафедры мировой и национальной экономики
УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации»,
г. Гомель, Республика Беларусь

АНАЛИЗ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ КАК ФАКТОРА БЛАГОСОСТОЯНИЯ ОБЩЕСТВА

Наука является одним из важнейших национальных ресурсов, эффективное управление которым способствует экономическому развитию, росту благосостояния общества, укреплению социально-экономической безопасности страны. Перед Республикой Беларусь в том числе стоит задача наращивания национального научного потенциала, под которым понимается совокупность ресурсов и условий осуществления научных исследований. Актуальность рассматриваемой темы заключается в том, что стремление государства занять место в мировом сообществе двигает прогрессом внутри страны, что особенно важно современных условиях для инновационного и высокотехнологического развития. Соответственно целью представленных материалов является изучение сильных и слабых сторон научного потенциала Республики Беларусь для разработки направлений совершенствования и определения точек последующего роста.

О важности науки для человечества говорить не приходится, об этом знают все. Существует множество подтверждений этому - бесчисленные достижения в различных областях деятельности человека. В этих достижениях мы видим развитие человека, развитие общества в целом. Мигдал А.Б., советский физик-теоретик, говорил следующее: «В качестве показателя национального богатства выступают не запасы сырья или цифры производства, а количество способных к научному творчеству людей» [2]. И эти слова оправдывают многие факты, например, научные достижения обуславливают развитие в обществе Если рассмотреть лидирующие страны мира, то выясняется следующее: все развитые страны выделяют большие деньги на развитие науки, деятели науки являются уважаемыми людьми и их работы вознаграждаются должным образом. К примеру, такие страны-гиганты современной экономики, как США, Китай, Япония, Германия и Республика Корея, являются лидерами по объёмам инвестиций в НИОКР в абсолютном выражении (расходы на НИОКР). Если рассмотреть рейтинг, который составлен по данным о расходах на НИОКР в процентном отношении к ВВП, то лидерами становятся Республика Корея, Израиль, Япония, Финляндия и Швеция [3]. Некоторые регионы устанавливают собственные плановые нормы расходов. К таким регионам относят Европейский Союз. Его целью является - увеличение общего объёма инвестиций в НИОКР до 3% ВВП к 2020 году. Если представить данные проценты в денежном эквиваленте, то получаются внушительные цифры. На 2016 г. ВВП США составил примерно 18 трлн. дол. США, ВВП Китая – 11 трлн. дол. США, Японии – 4 трлн. дол. США. В

то время как ВВП Республики Беларуси на 2016 г. составил 47,43 млрд. долл. США. Т.е. Беларусь не способна, при большом желании, выделять суммы наравне с мировыми лидерами [5]. Затраты на научные исследования и разработки в 2015 г. в Японии составили 166,9 млрд. долл. США, в Китая - 368,7 млрд. долл. США, США - 457 млрд. долл. США [3]. На научные исследования в Российской Федерации расходуется 1,2% от ВВП, Казахстана находится на уровне 0,2%. А вот Беларусь по данным на 2016 г. выделяет около 0,5%. На рисунке 1 представлена динамика расходов на НИОКР к ВВП страны в период за 2010 - 2016 гг. в процентах. С каждым годом данный процент уменьшается, что является отрицательным явлением.

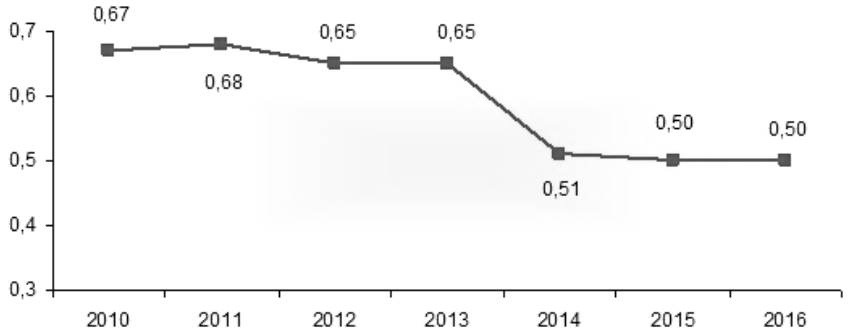


Рис. 1 –Затраты на научные исследования и разработки в Республике Беларусь, в % от ВВП

Примечание: составлено автором на основании [5]

В Республике Беларусь внутренние затраты на научные исследования и разработки в 2015 г. составили 449,5 тыс. р. или 224 тыс. долл. США, что составляет 0,5 % к ВВП. Это не так много для того, чтобы Беларусь могла конкурировать своими научными продуктами на мировом рынке. Национальной академией наук Республики Беларусь разработана стратегия «Наука и технологии: 2018-2040 годы», которая предполагает увеличение инвестиций в исследования и разработки опережающими темпами по сравнению с динамикой ВВП, в том числе через планомерное наращивание наукоёмкости ВВП; обеспечение ее величины на уровне 0,66% в 2018 г., 1,5% - в 2020 г., 2,5% - в 2030 г.; 3% - в 2040 г. Таким образом, Беларусь планирует достигнуть 3% результата расходов от ВВП в науку к 2040 г. Научными исследованиями и разработками в Беларуси занимаются около 26 тысяч человек. По состоянию на октябрь 2017 г. аккредитованы 222 научные организации, в том числе: 76 организаций НАН Беларуси, 36 -Минобразования, 25 - Минздрава, 13 - Минпрома, 9 - Госкомвоенпрома, 63 организации другой ведомственной подчиненности. Доля занятых научными исследованиями и разработками составляет примерно 0,6% от занятых в экономике. Число исследователей в расчете на 1 млн жителей в 2016 г. составило 1776 человек, что в 1,4 раза ниже, чем в России (2523 чел.) и почти в 2 раза - чем в развитых странах [4]. По мнению составителей стратегии «Наука и технологии: 2018-2040 гг.», кадровый состав и возрастная структура ученых не являются оптимальными.

Вместе с тем, Беларусь имеет прекрасную основу и выпускает в свет квалифицированные кадры, молодых ученых стремящихся создавать и преумножать, вложить свои знания в дело. В Беларуси сложились авторитетные научные школы, имеющие результаты мирового уровня. Значительные успехи достигнуты учеными по широкому спектру фундаментальных исследований, включая оптику, квантовую электронику и фотонику, математику, теплофизику и энергетику, материаловедение, машиностроение, геологию, генетику и цитологию, биоорганическую химию, общественные науки. Активизировались работы в области авиакосмической техники и технологий. Однако, Республика Беларусь на данный момент теряет своих «детей». Невозможность станы обеспечить ученых должным образом, приводит к «утечке мозгов». Оптимизация кадрового состава необходима для науки в Беларуси. Однако, по нашему мнению, оптимизация в полной мере сможет осуществиться за счет привлечения молодых ученых, обеспечения повышения осведомленности, приращения знаний в новых перспективных областях и увеличения влияния науки на экономический рост. Возможности действующих научных организаций по технологической модернизации отечественного производства недостаточно велики. Используя 6 тыс. технологий, которые обуславливают развитие страны, самостоятельно производит всего 400 передовых производственных технологий в год. В настоящее время технология морально устаревает за 5-7 лет, а в области электроники – за 2-3 года, при этом отечественные технологии - не менее 15 лет, что является недопустимым для современного этапа ускоренного развития научно-технического программа. Так же технологии Беларуси отличаются невысоким уровнем ноу-хау, что не соответствует задачам кардинального уровня конкурентоспособности национальной экономики [1]. Из вышеперечисленных фактов следует, что Беларусь в состоянии создавать научные прорывы, институты образования делают для этого все возможное, но нехватка финансирования ведет за собой последствия, а именно: утечка кадров за границу, прекращение деятельности в области наук, медленное создание ноу-хау и невозможность выхода создаваемых продуктов на мировой рынок.

Чтобы исправить положение науки, улучшить выпускаемые продукты, создать рабочие места для ученых, необходимо привлечение иностранного капитала. Сотрудничество со странами, которые во много раз успешнее в области создания и выпуска ноу-хау, поможет продвинуться на новый уровень отечественных производителей инноваций. Ускорение создания ноу-хау самым наилучшим образом повлияет на состояние науки в Республике Беларусь. Чтобы решить проблему с кадрами, можно создавать больше программ, конкурсов, смотров, где могут проявить себя начинающие ученые, изобретатели, мыслители. Создание площадки для свободного выражения своих мыслей поможет найти идеи, людей и финансы для осуществления лучших. Благодаря этому стремление к инновациям усилиться. Учитывая то, что в перспективном будущем правительство ориентировано на повышение расходов в области науки, можно сказать, что Беларусь выйдет на оптимальный уровень, который приемлем для мирового сообщества.

1. Анализ инновационного потенциала экономики Беларуси [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://era-oikonomos.org/analiz-innovatsionnogo-potentsiala-ekonomiki-belarusi/ – Дата доступа: 20.11.2017.

2. Лекционные материалы для подготовки к экзаменам [Электронный ресурс] – Режим доступа : http://lects.ru/istandphil/node58.php . – Дата доступа: 21.11.2017.

3. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/ – Дата доступа: 22.11.2017.

4. Проект. Стратегия «Наука и технологии: 2018-2040» [Электронный ресурс] – Режим доступа : http://nasb.gov.by/congress2/strategy_2018-2040.pdf . – Дата доступа: 22.11.2017.

5.The Worldbank [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=BE – Дата доступа: 22.11.2017.

Рудь Н.Т., д.е.н., професор, професор кафедри економіки
Луцький національний університет. М. Луцьк, Україна

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В УКРАЇНІ

При формуванні нової моделі національної інноваційної системи, одну з ключових ролей відіграє інноваційна інфраструктура, яка забезпечує горизонтальні і вертикальні зв'язки між суб'єктами інноваційної діяльності. Зокрема, основними елементами інфраструктури є: інноваційні і технологічні центри, бізнес-інкубатори, технопарки, наукові парки і технополіси, інноваційні та венчурні фонди, центри трансферу технологій, інформаційні платформи та інші. Досвід розвинених країн свідчить, що такі інноваційні структури створюють сприятливі умови для ефективної діяльності та розвитку малих інноваційних підприємств, що реалізують оригінальні науково-технічні ідеї, через надання їм у тимчасове користування виробничих площ, матеріально-технічної бази, інформаційних мереж, забезпечення дослідними приладами і устаткуванням та надання консультативної допомоги з широкого кола науково-технологічних, економічних і правових питань.

Освоєння інновацій завжди пов'язане з підвищеним рівнем ризику. Більшість виробників, підприємців та інвесторів досить скептично відносяться до наукових ідей чи інноваційних пропозицій, які ще не випробувані на практиці. Тому виникає необхідність доведення наукових ідей, пропозицій, новітніх технічних розробок до виду інноваційного проекту, переконливого у своїй рентабельності та зрозумілого для інвесторів і підприємців [1, с. 134]. Таку роботу виконує інноваційна інфраструктура.

Важливе місце в інноваційній інфраструктурі займають бізнес-інкубатори, які розглядаються, перш за все, як частина інфраструктури підтримки малого підприємництва, але одночасно вони є інструментом економічної, соціальної, структурної і інноваційної політики. Бізнес-інкубатори можуть бути як самостійними господарськими організаціями з правами юридичної особи, які створюються, як правило, для підтримки нетехнологічного малого

підприємництва, або діяти у складі технопарку та бути орієнтованими на роботу в областях високих технологій, тобто підтримку малого інноваційного підприємництва в науково-технічній сфері.

Технопарк – це форма співробітництва університетів, великих наукових центрів, місцевих органів управління, великих наукових центрів, промислових організацій, банківських і комерційних структур, зацікавлених у соціально-економічному і технологічному розвитку того чи іншого регіону.

Вищою формою інноваційних структур є технополіси – це спеціальне міське утворення, призначене для розміщення і діяльності потужного та високоорганізованого кластеру підприємств наукової індустрії, наукових організацій, комплексу обслуговуючих структур, а також для проживання і відпочинку їх працівників. В технополісі, як всебічно підготовленому до інновацій середовищі, безперервно і спонтанно створюються і реалізуються нові ідеї у вигляді наукомісткої продукції та високих технологій, що конкурентні в умовах глобалізації. Технополіси – надійний двигун регіонального процвітання. В Україні технополіси можуть бути створені на базі великих науково-промислових центрів (Київ, Харків, Дніпро, Одеса, Львів).

Слід зазначити, що формування інфраструктури інноваційного ринку є складною та довгостроковою справою. Так, наприклад, як свідчить досвід Росії період становлення і досягнення апогею діяльності технопарку складає 8–10 років. Проте це перспективний напрям розвитку економіки нашої держави, оскільки вектор його орієнтації спрямований у технології XXI століття.

В Україні ще не сформована інноваційна інфраструктура, а лише діють окремі її елементи. Технопарки України є на сьогодні практично єдиними ефективно діючими механізмами, які забезпечують зв’язок науки з виробництвом і надають комплекс інфраструктурних послуг за рахунок спеціального режиму виконання інноваційних проектів, проте їх кількість не відповідає умовам інноваційної стратегії розвитку економіки.

Аналіз інноваційної інфраструктури показує, що в умовах незбалансованого розвитку ринкової інфраструктури і відсутності відповідної нормативно-правової бази, основні учасники інноваційного процесу, наукові і промислові підприємства та організації, змушені брати на себе виконання функцій інноваційної інфраструктури, пов'язаних з позиціонуванням і просуванням інноваційного продукту на ринок, дослідженням попиту на інноваційний продукт, фінансуванням з власних джерел та ін. Такий підхід, як правило, не є економічно виправданим.

Інфраструктурне забезпечення інноваційних процесів – це синхронна взаємодія складових інфраструктури, це інтеграційний вектор реалізації інноваційних процесів на регіональному рівні. Створення і розвиток інноваційної інфраструктури на рівні регіону вимагає створення інтегруючої структури у вигляді координуючого органу.

Механізм державної підтримки інноваційної інфраструктури:

1) розвиток системи підготовки і перекваліфікації кадрів у сфері інноваційного бізнесу;

2) збереження науково-технологічного потенціалу;

3) сприяння розширенню попиту на інновації;

4) створення сприятливих умов;

5) координація дій центральних і регіональних органів;

6) зниження підприємницьких інноваційних ризиків.

Вказана система напрямків має сприяти зростанню інноваційної готовності (сприйнятливості) підприємств до розробки і реалізації програми інноваційних перетворень та освоєння інновацій.

Слід відмітити, що об'єкти інноваційної інфраструктури не використовуються за своїм прямим призначенням, не забезпечують підтримку конкретних бізнес-моделей, не задовольняють потреби інноваційних підприємств на ранніх стадіях розвитку, не забезпечують трансферу технологій, не створюють зв'язків між гравцями на ринку інновацій. Створення даних об'єктів може бути пояснено скоріше всього не об'єктивною потребою ринку, а нав'язуванням зверху. Так, створення об'єктів інноваційної інфраструктури при вузах в більшості випадків відмічено в документах, а реального функціонування вони не виконують.

Таким чином, основною проблемою інноваційної інфраструктури в Україні є необхідність переходу від номінального існування об'єктів інфраструктури до їх реального використання. Нерідко причиною вказаної проблеми є відсутність стимулів у таких об'єктів до ефективної роботи, оскільки обсяг наданого бюджетного фінансування не завжди корелює з показниками роботи у вигляді кількості реалізованих проектів.

У звіті «Модель розвитку економіки за рахунок інновацій» [2] викладені аргументи на користь інвестування в інноваційну інфраструктуру, яка підтримує дослідників і інноваційні компанії В даному дослідженні використовується термін «брокер інновацій» – організація, яка виступає в ролі посередника в любому аспекті інноваційного процесу, налагоджує зв'язки, регулює попит, знаходить можливості задоволення потреб учасників інноваційного процесу. Такі організації доцільно створювати в Україні.

Нерозвиненість інноваційної інфраструктури та низька її якість зумовлюють високі трансакційні витрати, пов'язані з пошуком інформації про інноваційні розробки та партнерів у сфері комерціалізації технологій і винаходів, захистом прав інтелектуальної власності.

Аналіз законодавства з питань регулювання діяльності суб'єктів інноваційної інфраструктури свідчить про його недосконаліть, фрагментарність, що стримує успішне становлення і розвиток вітчизняної інноваційної інфраструктури. Крім того, не сформований механізм стимулювання створення інноваційної інфраструктури. Значною мірою ефективність державної політики з формування та розвитку інноваційної інфраструктури знижується внаслідок її безсистемності, неналежної обґрунтованості, відсутності чіткого розмежування завдань між центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, координованості їх діяльності, міжгалузевих та міжрегіональних зв'язків.

З метою підтримки інноваційної діяльності в Україні, а зокрема формування дієвої й ефективної інноваційної інфраструктури була розроблена та схвалена

Концепція Державної цільової економічної програми «Створення в Україні інноваційної інфраструктури на 2008–2012 роки», якою окреслено коло проблем та запропоновано ряд заходів щодо створення інноваційної інфраструктури. На створення інноваційної інфраструктури з метою сприяння інноваційному розвитку економіки країни була спрямована «Концепція розвитку національної інноваційної системи» та Державна цільова економічна програма «Створення в Україні інноваційної інфраструктури» на 2009–2013 роки [3].

У листопаді 2015 року розроблено проект Державної цільової економічної програми розвитку інноваційної інфраструктури на 2017–2021 роки, що має на меті створення умов для розвитку інноваційної інфраструктури, яка сприятиме формуванню інноваційної моделі розвитку національної економіки [4].

Попередня програма не принесла значних результатів, оскільки не була профінансована. Проблеми, які стримували розвиток інноваційної інфраструктури та практично сприяли зменшенню попиту на неї, залишилися без змін. Так, зовсім відсутнє спрощення процедури створення технологічних парків та запровадження сприятливих економічних умов їх діяльності.

Постала необхідність розробки і прийняття законодавчих актів «Про інноваційну інфраструктуру», «Про основні заходи формування і регулювання ринку венчурного капіталу в Україні», «Про страхування ризику інвестицій в інноваційні проекти», «Про стимулювання участі комерційних банків в інвестування інноваційної діяльності» і ін., тобто створення комплексу взаємозалежних законів (інноваційний кодекс) для забезпечення механізму функціонування національної (регіональної) інноваційної системи.

Таким чином, для розвитку інноваційної інфраструктури в Україні необхідно насамперед:

1) створення нормативно-правової та науково-методичної бази для підтримки і розвитку організацій інноваційної інфраструктури;

2) розроблення механізму міжгалузевої та регіональної координації і державної підтримки розвитку інноваційної інфраструктури;

3) визначення пріоритетним напрямом діяльності суб'єктів інноваційної інфраструктури стимулювання розвитку малого наукомісткого бізнесу;

4) формування державної інформаційної інфраструктури шляхом створення загальної інформаційної мережі, що містить відомості стосовно суб'єктів інноваційної інфраструктури, напрямів їх діяльності, розробок та можливостей їх впровадження у виробництво, розширення доступу до інформаційних мереж та банків даних;

5) формування та розвиток мережі регіональних інноваційних структур (інноваційних центрів, інноваційних бізнес-інкубаторів і центрів трансферу технологій); наукових парків на базі провідних вищих навчальних закладів; комунальних спеціалізованих небанківських інноваційних фінансових установ; формування інноваційно-активних територій.

1. Князевич А.О. Ринок інновацій у складі інноваційної інфраструктури країни / А.О. Князевич // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2015. –№3. – 129–139.].

2. Rosca–Sadurschi L. The Creation and Development Innovative Infrastructure in the Danube Countries /

L. Rosca–Sadurschi // Journal of Danubian Studies and Research. – 2014. – Vol.4. – No1. – P. 69–81.

3. Постанова КМУ №447 від 14.05.2008р. «Про затвердження Державної цільової економічної програми «Створення в Україні інноваційної інфраструктури на 2009 – 2013 роки».

4. Проект Концепції Державної цільової економічної програми розвитку інноваційної інфраструктури на 2017–2021 роки. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://cg.gov.ua/web_docs/1/2015/10/docs/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%20%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86.%D1%96%D0%B7%20%D0%B7%D0%B0%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%B6.%D0%A6%D0%9E%D0%92%D0%92.doc

Савицкая Е.С., студентка 5 курса специальности
«Экономика и организация производства»
Научный руководитель: Пономаренко Е.П., к.э.н., доцент
Гомельский государственный технический университет
им. П.О. Сухого, г. Гомель, Беларусь

МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ БЕЗРАБОТИЦЫ И ЕЕ ДИНАМИКА

Проблема занятости населения является актуальной уже много времени. Рынок труда занимает одно из наиболее значимых мест в современной экономике. Он представляет собой механизм согласования интересов работодателей с одной стороны и наемной рабочей силы с другой. Как следствие он оказывает влияние на различные параметры экономики.

В мировом масштабе удельный вес населения трудоспособного возраста, которое имеет работу, в период с 1991 по 2015 год уменьшился с 62% до 60%. Причем самый значительный спад приходился на период мирового экономического кризиса в 2008-2009 годах [1].

В докладе Международной организации труда (МОТ) «Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции 2017» особое внимание уделено таким показателям, как безработица, уровень безработицы за 2016-2018 гг. Они представлены в таблице 1.1.

Таблица 1. – Безработица, уровень безработицы 2016-2018 гг.

Показатели	Численность безработных, млн.чел			Уровень безработицы, %		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
В МИРЕ	197,7	200,1	203,8	5,7	5,8	5,8
Развитые страны	38,6	37,9	38	6,3	6,2	6,2
Страны с формирующимся рынком	143,4	147	149,2	5,6	5,5	5,5
Развивающиеся страны	15,7	16,1	16,6	5,6	5,5	5,5

Примечание – Разработано автором на основе источника[2].

Анализируя таблицу 1.1 можно отметить, что на 2016 год численность безработных в мире составляет 197,7 миллионов человек. По прогнозам Международной организации труда в 2017-2018 гг. этот показатель будет

составлять 200,1 и 203,8 миллионов человек соответственно. Увеличение показателя может произойти за счет роста числа безработных в странах с формирующимся рынком и в развивающихся странах. Это обусловлено тем, что темпы изменения численности рабочей силы превышают темпы создания новых рабочих мест. Соответственно и уровень безработицы в мире будет увеличиваться и достигнет в 2017-2018 гг. значения 5,8%.

Наибольшее число безработных наблюдается в странах с формирующимся рынком. Это обусловлено достаточно высоким уровнем замедления экономического роста в этих странах. Численность безработных в странах с формирующимся рынком имеет тенденцию увеличения и составляет в 2016-2018 гг. 143,4; 147; 149,2 миллионов человек. В развитых странах число безработных постепенно, но уменьшается. Это можно связать с тем, что люди вынуждены соглашаться на работу, оплата которой не соответствует их реальным возможностям. По прогнозам МОТ на 2018 год число безработных в развитых странах будет составлять 38 миллионов человек.

Уровень безработицы в странах с формирующимся рынком и в развивающихся странах снижается на 1% и составляет 5,5%. А уровень безработицы в развитых странах на 2018 год оценивается в 5,8%.

Далее рассмотрим такие показатели, как доля незащищенной занятости и доля работающих бедных за 2016-2018 гг. в таблице 1.2.

Таблица 2. – Доля незащищенной занятости и доля работающих бедных в 2016-2018 гг.

Показатели	Доля незащищенной занятости, %			Доля работающих бедных, %		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
В МИРЕ	42,9	42,8	42,7	29,4	28,7	28,1
Развитые страны	10,1	10,1	10	-	-	-
Страны с формирующимся рынком	46,8	46,5	46,2	25	24,3	23,7
Развивающиеся страны	78,9	78,7	78,5	69	67,9	66,7

Примечание – Разработано автором на основе источника [2].

Доля незащищенной занятости в 2016 году составляет 42,9%. По прогнозам МОТ в 2017-2018 гг. доля незащищенной занятости будет иметь тенденцию снижения и составит: в развитых странах – 10; странах с формирующимся рынком – 46,2; развивающихся странах – 78,5%. Доля незащищенной занятости в мире сохранит высокое значение равное 42,7% в 2018 году.

Доля работающих бедных определяется как удельный вес работающего населения, живущего в условиях бедности и нищеты, то есть с доходом или потреблением менее 3,10$ США на человека в день. МОТ отмечает, что этот показатель имеет тенденцию спада и на 2018 год доля работающих бедных в мире будет составлять 28,1%. Наибольший удельный вес работающих бедных приходится на развивающиеся страны и в 2018 году планируется на уровне 66,7%.

Доля работающих бедных в странах с формирующимся рынком на 2018 год оценивается в 23,7%.

Одной из важных проблем в современном мире является также безработица среди молодежи. Об этом сказано в ежегодном докладе МОТ «Мировая занятость и социальные перспективы 2016: тенденции для молодежи». На 2017 год число неработающих молодых людей оценивается в 70,9 миллионов человек. То есть доля молодого населения в общей численности безработного населения занимает около 35%. Однако этот показатель значительно ниже показателя в пик кризиса 2009 года. В 2018 году прогнозируется, что произойдет увеличение численности неработающей молодежи на 200 тысяч человек, и она составит 71,1 миллионов человек. Уровень безработицы молодежи на 2016 год выровнялся и составил 13%, а в 2017 году прогнозируется, что данный показатель достигнет значения в 13,1%. За последние 10 лет соотношение таких показателей как безработица среди молодежи и безработица среди взрослого населения почти не меняется [3].

На протяжении 2010-2016 гг. наибольший видимый рост безработицы среди молодого населения наблюдался в Северной Африке, Латинской Америке и странах Карибского бассейна. Однако в положительную сторону сложилась ситуация на рынках труда молодежи в Европе, Северной Америке.

Таким образом, безработица и занятость являются одними из главных составляющих рынка труда страны. Увеличение безработицы, а также неполная занятость людей отрицательно сказывается на экономике страны. Молодёжная безработица показывает не только отсутствие рабочих мест, но и отражает проблемы с обеспечением молодежи качественной и достойной работой.

1. Цели развития тысячелетия: доклад за 2015 год. [Электронный ресурс]: http://www.un.org/ru/millenniumgoals/mdgreport2015.pdf. - Дата доступа: 30.11.2017 г.

2. МОТ: в 2017 году ожидается рост безработицы в мире на 3.4 млн человек / Международная организация труда [Электронный ресурс]: http://embargo.ilo.org/moscow/news/WCMS_541482/lang--ru/index.htm. - Дата доступа: 30.11.2017 г.

3. Рынки труда молодежи восстанавливаются слабо, нужны масштабные действия/ Международная организация труда [Электронный ресурс]: http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_600703/lang--ru/index.htm. - Дата доступа: 30.11.2017 г.

Самолюк С.М., студентка 3 курсу напряму 6.030507 «Маркетинг»
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

Сьогодні перед Україною постало пріоритетне завдання, яке полягає у переході до новітнього економічного розвитку і вдосконаленні соціальної держави, що в свою чергу призведе до нагромадження трудового потенціалу країни. Трудовий потенціал – це прогнозована інтегральна здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення, країни, регіону до продуктивної трудової професіональної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні

цінності [1]. Основними інститутами відтворення трудового потенціалу є сім'я як окрема ланка суспільства і, власне, суспільство загалом. Основою формування трудового потенціалу будь-якої країни є населення, що проживає на території даної країни, міста або села. Проте, розвиток трудового потенціалу в нашій країні зараз відбувається менш динамічними темпами, оскільки існує низка проблем, що заважають розвиватися людському капіталу.

Основною проблемою, яка наразі стоїть перед Україною, є збереження і розвиток уже існуючого трудового потенціалу в умовах загальної нестабільності в системі економіки. Таке становище особливо загострилося через ситуацію, що склалася на сході нашої країни, а саме військові дії на території Луганської і Донецької областей, тимчасову окупацію Автономної Республіки Крим, що спричинило розрив співпраці з підприємствами, котрі знаходяться на цих територіях. З цієї ж причини відбувається зниження здатності до адаптації і відсутність високих показників продуктивності населення, яке, залишивши свої місця роботи, було змушене виїхати в інші населені пункти і там шукати роботу. Хоча дані з Державної служби зайнятості доводять, що працевлаштування переміщених осіб відбувається дуже повільно і багато з них й досі є безробітними [2], незважаючи на високу якість свого трудового потенціалу і відповідний кваліфікаційний рівень.

Ще однією проблемою у розвитку людського капіталу є недоліки в сфері освіти. Існує невідповідність між отриманою освітою і ринком праці, що пояснюється дисбалансом вищої і професійної освіти. В нашій державі в системі освіти переважають вищі навчальні заклади, що в свою чергу готують фахівців з певних спеціальностей, які в подальшому не зможуть знайти роботи за фахом, в той час як скорочується кількість професійно-технічних установ і відповідно зменшується кількість випускників даних закладів, які в подальшому мали б зайняти своє місце на одній з виробничих посад.

Особливістю сучасного стану трудового потенціалу є поглиблення негативних тенденцій, зокрема слід відмітити, що продовжує звужуватись демографічна база відтворення трудового потенціалу через зниження народжуваності, підвищення смертності, скорочення середньої тривалості життя, погіршення статево-вікової структури, загального старіння населення. За умов економічної, екологічної й демографічної кризи, руйнування природної основи трудового потенціалу в Україні відбулося кількісно-якісне скорочення населення, а особливо зменшення питомої ваги молодших вікових груп як резерву трудового потенціалу, скорочення загальної чисельності працездатного населення [3].

Також проблемою можна вважати низький рівень інноваційної активності в державі, оскільки підприємств, які в своїй діяльності впроваджують технологічні інновації, дуже мало і в цьому українська економіка помітно поступається не тільки провідним індустріальним країнам (Німеччина – 70%; Канада – 65%; Бельгія – 60%; Ірландія, Данія і Фінляндія – 55–57%), але і більшості держав Центральної і Східної Європи, де цей показник знаходиться в інтервалі 20–40% [4]. Потрібно не просто впроваджувати новітні технології в теорії, а й застосовувати у виробничому процесі і якомога частіше. Лише так можна конкурувати з іноземними підприємствами і

тим самим показати свій професіоналізм і відкритість до нової інформації, нових впроваджень і нових можливостей.

Причиною відсутності відповідного рівня розвитку трудового потенціалу можна вважати недостатній рівень зацікавленості вітчизняних роботодавців у розвитку і вдосконаленні персоналу своїх підприємств. Це зумовлено тим, що підприємців цікавить лише збільшення прибутків і зменшення витрат на працівників, що породжує низьку конкурентоспроможність українського виробництва на світових ринках.

До проблем розвитку трудового потенціалу слід віднести і міграцію населення в межах даної країни або закордон. Відповідно, якщо розглядати міграцію в межах держави, то існують такі регіони, які приваблюють до себе мігрантів, адже мають сприятливу ситуацію на ринку праці в межах певного регіону. Щодо міграції за кордон, статистика погіршується з кожним роком, адже все більше і більше українців хочуть виїхати за межі країни на роботу або постійне проживання, і, до речі, така тенденція спостерігається переважно в молодих людей, які хочуть отримувати більшу заробітну плату за свою роботу і тим самим покращити своє матеріальне становище. В Україні ж здійснити задумане не дозволяє низький рівень життя, що в свою чергу зменшує кількість працездатного населення.

Таким чином, для розвитку трудового потенціалу в нашій країні потрібно вирішити ті проблеми, які є сьогодні, і цим ліквідувати дисбаланс між ринком праці і попитом на робочу силу. Також держава має модернізувати діюче трудове законодавство, надати можливість підвищувати кваліфікацію під час робочого процесу, вдосконалювати якість підготовки кадрів вищими і професійно-технічними навчальними закладами, узгодити заходи міграційної політики з політикою ринку праці. Взагалі розвиток процесу становлення трудового потенціалу є результативним і перспективним, адже від працездатного населення відповідного кваліфікаційного рівня залежить розвиток економіки України.

1.Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Навч. посіб. - К.: Центр учбової літератури, 2012. - 328 с.

2.http://www.ukrstat.gov.ua/

3.Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О. О. Бендасюк // Регіональна економіка. - 2010. - №1. - С. 172-177.

4.Лавриненко Л.М. Інноваційний розвиток трудового потенціалу в сучасних умовах / Л. М. Лавриненко // Сталий розвиток в економіці - 2014. - № 1. - С. 18-25.

5.Шаульська Л.В. Проблеми і перспективи формування нової якості трудового потенціалу / Л. В. Шаульська, О. М. Лаушкін // Економіка і організація управління. - 2014. - Вип. 1-2. - С. 13-18.

Скопюк В. П., ст. гр. БАМмз-61
Климчук А. С., ст. гр. МОм (МО і А) - 61
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

СУЧАСНІ HR – ТЕХНОЛОГІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ У ВІТЧИЗНЯНИХ КОМПАНІЯХ

«Кадри вирішують усе» - добре відома фраза з радянського минулого. На сьогодні вона звучить у новій інтерпретації «Конкурують не товари, а способи їх виробництва». Дійсно, лише «здорова» організація спроможна найефективніше (краще, швидше, оригінальніше, дешевше) задовольнити своїх споживачів. Але, якщо розібратися глибше, той чи інший спосіб виробництва вигадує, розробляє, впроваджує та здійснює людина – винахідних, підприємець, менеджер чи робітник. Отже, конкурують не товари, а HR – технології, які спрямовані на те, що б людина чи група людей (незалежно від статусу) спромоглися розробити, виготовити та реалізувати на ринку товар чи послугу з найвищою споживчою цінністю. Досвід провідник компаній світу (Googl, Facebook, Aple та інших) свідчить, що ера експлуататорського ставлення до працівників у минулому. Експлуататорський підхід з диктатом та пригніченням творчої компоненти однозначно на сучасному етапі приречений на провал, адже, від сучасного працівника очікується не просте механічне виконання функцій, а творчий, ініціативний підхід, пошук разом з керівниками інноваційних товарів, інноваційних технологій. Розкриття у повній мірі здібностей, закладених у працівнику можливе за умов гармонійної атмосфери і належної мотивації.

Крім того, у питаннях управління персоналом мають у повній мірі застосовуватися усі сучасні інформаційні технології, напрацювання у сфері психології та соціології. Вони дозволяють підвищувати продуктивність праці, підтримувати цю продуктивність на високому рівні тривалий час.

В умовах високого динамізму ринкових процесів, зокрема, змінного попиту, виникає значна необхідність у мобільності персоналу. Вона забезпечується лізингом, аутсорсингом та аутстафінгом персоналу.

Значна частина персонал-технологій має мати чітку клієтоорієтовану спрямованість - внутрішній маркетинг та технологія «таємних покупців».

Внутрішньому, духовному розвитку сприяють тренінги та коучинг, а на розвиток професійних якостей та, особливо, пошук інноваційних прийомів роботи спрямований реінжиніринг бізнес-процесів компанії.

Отже, для того, що б бути конкурентоспроможним, будь-яке вітчизняне підприємство має у повній мірі застосовувати такі персонал-технології [1, с. 392-394]:

1. Персонал-технології позикової праці: лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг.
2. Навчальні персонал-технології: коучинг, тренінги
3. Персонал-технології підбору та найму персоналу: «плетіння мереж» та прямий пошук.

4. Персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу: реінжиніринг.
5. Персонал-технології стимулювання персоналу: внутрішній маркетинг.
6. Персонал-технології контролю праці персоналу: таємний покупець.
7. Інформаційні персонал-технології: АРМ працівника, автоматизована інформаційна система управління персоналом.

1. Третяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О. П. Третяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – № 24 (4). – С. 389–396.

Смачило В.В., к.е.н., доцент, професор кафедри економіки
Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків, Україна

ОЦІНЮВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ МЕТОДУ РАДАРУ

Аналіз підходів та методів оцінювання кадрового потенціалу підприємства (КПП) [1] дозволив встановити велику різноманітність, серед яких найбільшою популярністю користується інтегральний підхід [1]. Частина методів, що виникають останні часом, досить важко співвіднести з визначеним підходом в повній мірі, в той же час, формування методики оцінювання передбачає використання їх певної сукупності.

Для оцінки потенціалу малого підприємства [2], адаптаційного [3] та маркетингового [4], а також трудових ресурсів [5] та управлінського персоналу [6] пропонується використовувати одну із варіацій інтегрального підходу, яка дозволяє представити й графічну візуалізацію, - метод радару (радарний метод), який полягає в розрахунку відносної площі радару, що будується всередині оціночного кола за визначеним показниками (критеріями). При цьому, показники та їх оцінка здійснюється експертами (фахівцями), а зведення до інтегрального значення відбувається за формулою площі. Порівняння з еталонним (максимальним) рівнем дозволяє виявити сильні та слабкі складові, визначити рівень конкурентоспроможності окремих працівників, графічно оцінити прогалини. Також, цей метод можна використовувати для оцінки як окремих працівників (наприклад, при прийомі на роботу за завчасно розробленими критеріями), так і в цілому рівня кадрового потенціалу підприємства.

В основу методики оцінювання КПП, за базис якої прийнято радарний метод оцінки, покладено дуальну мету – оцінювання індивідуального кадрового потенціалу ($\hat{E}\ddot{I}_{r}$) та КПП підприємства в цілому. Передбачається виконання декількох етапів, наповненість яких представлено нижче.

На першому, підготовчому, етапі слід виконати такі дії:

- проводиться підбір експертів для оцінювання кадрового потенціалу підприємства та формується відповідна група (рекомендована кількість експертів не менше 10 осіб). До оцінювання залучаються як внутрішні спеціалісти, так і зовнішні (представники рекрутингових компаній, тощо);

- обґрунтування складових (k) оцінки КПП експертами на основі бінарної матриці як це рекомендовано в роботі [7]. Перелік можливих складових, які подаються на відбір експертам, за кількісними та якісними характеристиками представлено в роботі [8].

- за кожною визначеною складовою проводиться обґрунтування показників($\grave{A}_{ki}$) та їх критеріїв (позитивний напрям: зростання чи зменшення, нормативна величина);

- так як показники мають якісне або кількісне походження, то, відповідно, доцільно їх вимір уніфікувати за допомогою бального методу, що передбачає обґрунтування бальної шкали оцінки:1 – min - найгірше значення; 10 – max – найкраще значення.

Таким чином, провівши всі дії на першому етапі, отримуємо показники, складові, критерії та шкалу оцінки, а також групу фахівців-експертів, які будуть здійснювати процедуру оцінювання. Це дозволяє перейти безпосередньо до аналітичного етапу та здійснити розрахунки для визначення еталонного значення КПП, індивідуальних КПП та в цілому по підприємству.

Аналітичний етап включає такі складові:

- визначення еталонної величини кадрового потенціалу працівника ($\hat{E}\ddot{I}_r$) та підприємства $\hat{E}\ddot{I}\ddot{I}$ за формулою [6]

$$S = \frac{1}{2} R^2 n \times \sin(360/n), \qquad (1)$$

де S – площа оціночного багатокутника (максимальне, еталонне значення величини КПП);

R – радіус описаної окружності багатокутника (максимальне значення оціночного показника);

n – число осей радара (число оціночних показників $\grave{A}_{ki}$);

- визначення значень показників (A_i) кожної складової (k) кожного працівника (r) та їх оцінювання за бальною шкалою;

- визначення індивідуального ($\hat{E}\ddot{I}_r$)та загального ($\hat{E}\ddot{I}\ddot{I}$) кадрового потенціалу методом радару за формулою[6]

$$S_i = \sin(360/n) \times \frac{(\grave{A}_1 \times \grave{A}_2 + \grave{A}_{21} \times \grave{A}_3 + ... + \grave{A}_n \times \grave{A}_1)}{2}, \qquad (2)$$

де Si – площа і-го оціночного радару ($\hat{E}\ddot{I}_r, \hat{E}\ddot{I}\ddot{I}$);

n – число осей радара (число оціночних показників $\grave{A}_{ki}$);

A_1... A_n – координати показників на відповідних осях.

Загальна величина $\hat{E}\ddot{I}\ddot{I}$ обраховується на основі усереднених значень кожного показника за середньоарифметичною формулою

- розрахунок порівняльного коефіцієнту за формулою [6]:

$$\hat{E} = \frac{S_i}{S}, \quad (3)$$

що дозволяє порівняти розрахунковий рівень кадрового потенціалу кожного працівника з еталонним та вибудувати рейтинг працівників, а також порівняти загальну величину кадрового потенціалу підприємства з еталонною або в динаміці за ряд років.

Проведені аналітично-розрахункові дії дають право оцінити кадровий потенціал як кожного працівника ($\hat{E}\ddot{I}_r$), виявити його слабкі та сильні сторони, так і загального $\hat{E}\ddot{I}\ddot{I}$ та перейти до управлінського етапу, який передбачає: прийняття управлінських рішень щодо кожного працівника, розвитку його потенціалу в тому чи іншому напрямку за рахунок реалізації тих чи інших заходів. Узагальнення результатів даного етапу є базисом для формування стратегії управління кадровим потенціалом підприємства, його розвитку, тощо.

1)Смачило В.В., Халіна В.Ю., Мірошниченко О.В. Аналіз методичного інструментарію оцінювання кадрового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2017. - №19. Режим доступу: http://global-national.in.ua/issue-19-2017/27-vipusk-19-zhovten-2017-r/3419-smachilo-v-v-khalina-v-yu-miroshnichenko-o-v-analiz-metodichnogo-instrumentariyu-otsinyuvannya-kadrovogo-potentsialu-pidpriemstva

2)Крисак А.О. Методи оцінки потенціалу малих підприємств // Електронний журнал «Ефективна економіка». - №2. – 2010. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=118

3)Гросул В.А., Круглова О.А., Рачкован О.Д. Комплексне оцінювання адаптаційного потенціалу в системі адаптивного управління підприємств торгівлі // Маркетинг і менеджмент інновацій, 2017, No1. – с. 213 – 222.

4)Яхкінд В.П. Планування маркетингового потенціалу підприємства автореф. дис. . канд. екон. наук : 08.00.04 / В. П. Яхкінд ; Харк. нац. екон. ун-т. — Х., 2010. — 20 с. — укр.

5)Крикуненко Д.О. Радарний метод оцінки потенціалу трудових ресурсів підприємства / Д.О. Крикуненко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2012. –No 1 (17). –С.117–121.

6)Макринова Е.И., Мухина М.Г. Методика комплексной оценки управленческого персонала в организациях потребительской кооперации // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 3 (часть 3) – С. 696-701

7)Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства [Текст] / Білорус Т. В. // Монографія. – Ірпінь: НАДПСУ, 2007. – 174с.

8)Смачило В.В.Теоретичні засади структуризації кадрового потенціалу підприємства Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць. – Київ : КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2017. Вип. 2 (14). – С. 215-225.

Терех К.А., Пытель В.В., студентки группы 15Ф-2
Володько О.В.. к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и организации производства
Полесский государственный университет

ДЕНЕЖНЫЕ ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Уровень доходов населения является важнейшим показателем благосостояния общества. Доходы – непосредственный источник удовлетворения потребностей каждого человека, которые оказывают влияние на формирование текущего и будущего спроса [1, с. 263].

Номинальные денежные доходы населения Республики Беларусь в 2012 году составили 32 157,1 млн. рублей. Этот же показатель в 2016 году составил 58 705,4 млн. рублей. По сравнению с 2012 годом увеличились на 82,6 % (таблица).

Таблица – Денежные доходы населения за 2012-2016 гг.

	2012	2013	2014	2015	2016
Номинальные денежные доходы млн. руб.	32 157,1	44 228,6	52 627,6	56 289,1	58 705,4
Номинальные денежные доходы в % к предыдущему году	194,1	137,5	119,0	107,0	104,3
Реальные денежные доходы в % к предыдущему году	121,5	116,3	100,8	94,2	93,1
Денежные доходы в расчете на душу населения, руб. в месяц	283,1	389,4	462,9	494,3	514,9

Примечание – Источник: собственная разработка на основании [2]

Наименьший размер денежных доходов в расчете на душу населения наблюдается в 2012 году и составляет 283,1 руб. в месяц, а наибольший – в 2016 году (514,9 руб. в месяц), что можно увидеть в таблице. Этот показатель в 2016 году по сравнению с 2012 годом увеличился на 81,9 %.

Приоритетным источником формирования денежных доходов населения в 2012-2016 гг. выступает оплата труда (порядка 62 %). Значительна доля социальных выплат (трансфертов) – около 22 %. Предпринимательство и прочая экономическая деятельность дает 10 % общих доходов. Собственность, облигации, акции, депозиты, лотереи приносят 4-7 % доходов (рисунок).

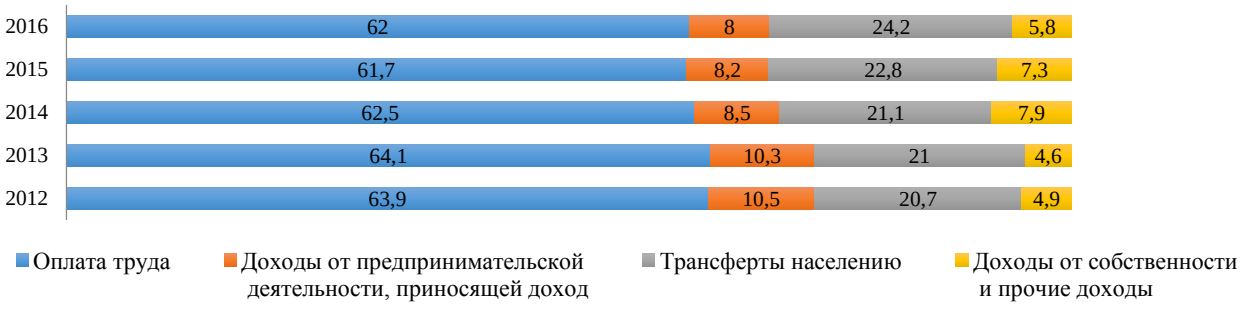


Рис. Структура денежных доходов населения в 2012-2016 гг., %
Примечание – Источник: собственная разработка на основании [2]

Однако за анализируемый период оплата труда незначительно уменьшается. Так же этой тенденции подвержены доходы от предпринимательской и другой деятельности. Трансферты населению и доходы от собственности наоборот имеют тенденцию к повышению (рисунок).

Уровень денежных доходов населения – величина переменная. Происходит ежегодный номинальный рост доходов, однако он не всегда сопровождается реальным ростом. При недостаточном уровне доходов, население тратит все ресурсы на потребление, тем самым не защищая себя от непредвиденных расходов в будущем, но при увеличении уровня доходов у населения появляется возможность сберегать ресурсы для будущего потребления [1, с. 264].

Согласно программе социально-экономического развития на 2016-2020 гг. повысить уровень реальных денежных доходов населения можно путем реализации следующего комплекса мер:

- снижение разрыва между оплатой труда работников бюджетных организаций и средней заработной платой в экономике;
- упрощение существующей системы оплаты труда и расширение прав руководителей государственных органов и бюджетных организаций в части стимулирования работников за результативный труд;
- обеспечение роста реальной заработной платы, взаимосвязанного с ростом производительности труда;
- ежегодное установление размера минимальной заработной платы на уровне минимального потребительского бюджета;
- постепенного повышения требований по возрасту и стажу для назначения пенсии, стимулирования длительной легальной трудовой деятельности с уплатой обязательных страховых взносов [3].

1. Зенютич, М.Н. Анализ динамики денежных доходов и сбережений населения Республики Беларусь, пути их повышения / М.Н. Зенютич // Научный потенциал молодежи – будущему Беларуси: материалы X международной молодежной научно–практической конференции, УО "Полесский государственный университет", г. Пинск, 15 апреля 2016 г. Ч.1 / Министерство образования Республики Беларусь [и др.]; редкол.: К.К. Шебеко [и др.]. – Пинск: ПолесГУ, 2016. – С. 263-265.

2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://belstat.gov.by/. Дата доступа: 06.11.2017.

3. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016 – 2020 годы // Совет Министров Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: http://www.government.by/upload/docs/program_ek2016-2020.pdf. – Дата доступа: 06.11.2017.

Тернова І.А., к.е.н., доцент кафедри економіки та менеджменту
Юшкова М.М., студентка Економічного факультету
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

СУТНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ

Прийняття управлінських рішень – це один із найважливіших процесів в управлінській діяльності, оскільки він формує основні напрямки діяльності організації та її окремих працівників.

Результати аналізу наукових джерел, дозволили зробити висновок, що наразі у світі існують різні підходи до визначення поняття «управлінське рішення». Тлумачення деяких з них наведено у табл. 1.

Таблиця 1 - Основні підходи до визначення поняття «управлінське рішення»

Автор	*Визначення поняття «управлінське рішення»*
Д. Дерлоу	пункт, у якому вибір робиться між альтернативними й, як правило, можливостями, що конкурують [3].
А. Дехтяр	результат розумової діяльності людини, що приводить до якого-небудь висновку або до необхідних дій, наприклад повна бездіяльність, розроблення якої-небудь дії або вибір дії з набору альтернатив і його реалізація [4].
Пітер Ф. Друкер	систематичний процес з чітко вираженими елементами та певною послідовністю кроків [5].
В.М. Колпаков	соціальний акт, підготовлений на основі варіантного аналізу й прийнятої в установленому порядку оцінки, що має директивне значення, містить постановку цілей і обґрунтування засобів їх здійснення, організовує практичну діяльність суб’єктів і об’єктів управління, спрямовану на досягнення зазначеної мети [6].
Р.А. Фатхутдінов	результат аналізу, прогнозування, оптимізації, економічного обґрунтування й вибору альтернативи з безлічі досягнення конкретної мети системи [7].
Д.Б. Юдін	творчий акт суб’єкта управління, що визначає програму діяльності колективу з ефективного вирішення назрілої проблеми на основі знання об’єктивних законів функціонування керованої системи й аналізу інформації про її стан [8].

Проаналізувавши різні підходи до визначення поняття управлінського рішення, можна зробити висновок, що більшість вчених розглядає прийняття рішення як деякий процес, результатом якого є вибір одного найбільш ефективного варіанту з багатьох доступних.

Оцінка ефективності прийняття управлінських рішень відіграє важливу роль в діяльності всього підприємства в цілому. Від ефективності прийнятих управлінських рішень на рівні суб'єкта підприємницької діяльності багато в чому залежить якість і затребуваність продукції, обсяги продажів і прибутку, можливості інноваційного розвитку, відтворення людського капіталу та ефективність управління в цілому. Тому, ефективність системи управління організацією, полягає в здатності суб'єктів підприємницької діяльності існувати і досягати поставлених

цілей з найбільш оптимальним співвідношенням отриманих результатів і витрат.

Ефективність прийняття і реалізації управлінських рішень і, відповідно, підвищення якості управління організацією досягається переважно за рахунок використання наукового підходу, моделей і методів прийняття рішень. На рис. 1 наведено графічну інтерпретацію моделі оцінки ефективності управління.

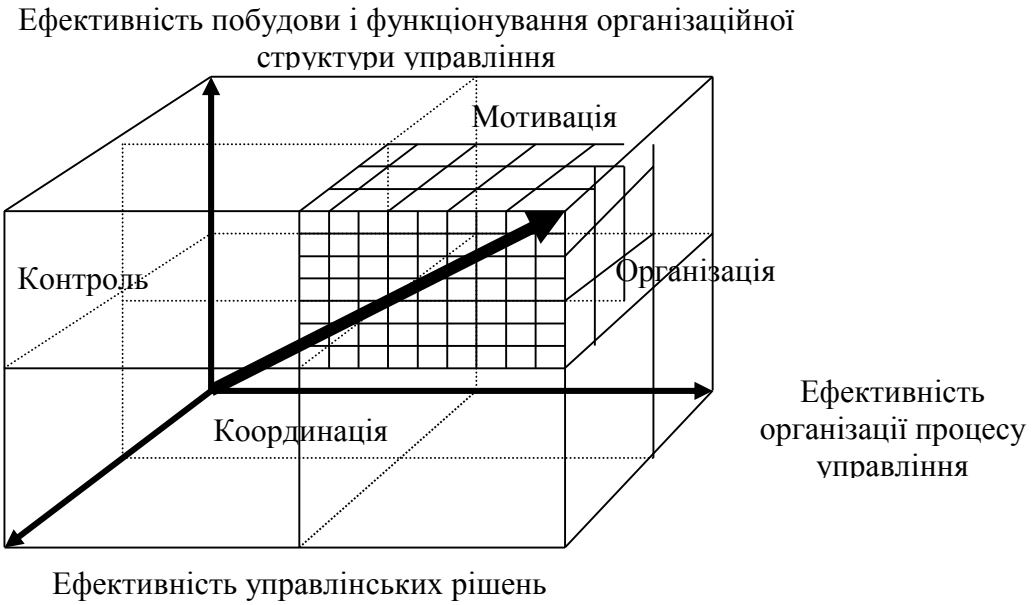


Рис. 1 - Графічна інтерпретація моделі оцінки ефективності управління

Аналіз категорії ефективності управління та факторів, що її визначають дозволяє зробити висновок, що найбільш змістовними формами прояву ефективності є групи показників, що можуть інтерпретуватися в якості критерію ефективності в залежності від призначення суб'єктів підприємницької діяльності та умов їх функціонування.

Оцінка ефективності управління стосовно до суб'єкта управління може характеризуватися зацікавленими сторонами та критеріями оцінювання. Основні критерії оцінювання ефективності управління організацією різними зацікавленими сторонами представлені у табл. 2.

Таблиця 2 - Основні критерії оцінювання ефективності управління організацією різними зацікавленими сторонами [1]

Зацікавлена сторона	*Критерії оцінювання*
Власники	Фінансові результати
Споживачі	Якість та ціна продукції
Суспільство	Сприяння соціальному і економічному розвиткові держави, екологічній безпеці
Працівники	Умови, праці, рівень оплати праці, соціальний захист
Постачальники	Сприятливість умов співробітництва
Кредитори	Платоспроможність
Органи державної влади	Дотримання законодавчих вимог
Топ-менеджери	Рівень задоволення зацікавлених осіб

Сучасні керівники часто стикаються з економічними проблемами, які залежать від різних зовнішніх і внутрішніх факторів, які можуть різносторонньо впливати на економічну ефективність функціонування суб'єктів підприємницької діяльності і швидко змінюватися в часі. Фахівці провідних компаній світу визнали, що управлінський персонал спроможний зробити вирішальний внесок у досягнення організаціями успіху, незалежно від форм власності та видів діяльності, через прийняття ефективних управлінських рішень [2, с.117].

Таким чином, прийняття управлінських рішень передбачає досить високий рівень відповідальності, оскільки для реалізації прийнятих рішень, необхідно забезпечити ефективну та злагоджену роботу всього організаційного механізму суб'єктів підприємницької діяльності.

1. Менеджмент: навчальний посібник / Г. О. Дорошенко, А. О. Семенець,О. В. Богоявленський, О. О. Тертичний, Т. М. Куценко, Л. Г Макарова, М. О. Кальніцька / за заг. ред. Г. О. Дорошенко. – Харків, VSV-Print, 2015. – 300 с. - [Электронный ресурс]. - Режим доступу: http://pidruchniki.com/85120/menedzhment/efektivnist_upravlinnya#91

2. Тернова І.А., Костюченко Г.В. Підвищення ефективності та якості управлінських рішень за методологією Іцхака Адізеса / І.А Тернова., Г.В. Костюченко // Сучасні управлінські процеси в національній економіці: збірка матеріалів науково-практичної Інтернет-конференції (21 жовтня 2016 року) - С. 117 -121.

3. Дерлоу Д. Ключові управлінські рішення: технологія прийняття рішень / Д. Дерлоу. – К. : Всеувито ; Наук. думка, 2001. – 242 с

4. Дехтяр А. Системний підхід до прийняття державно-управлінських рішень / А. Дехтяр // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – 2002. – Вип. 20. – С. 192-196.

5. Друкер Питер. Эффективный управляющий. Перевод на рус. язык: А. Мкервали. М.: 2004. - [Электронный ресурс]. - Режим доступу: http://gtmarket.ru/laboratory/basis/4976

6. Колпаков В. М. Теория и практика принятия управленческих решений : учеб. пособие / В. М. Колпаков. – К. : МАУП, 2000. – 256 с

7. Фатхутдинов Р. А. Разработка управленческого решения : учебник для вузов. – 3-е изд., доп. / Р. А. Фатхутдинов. – М. : ЗАО “Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 1999. – 240 с.

8. Юдин Д. Б. Вычислительные системы теории принятия решений / Д. Б. Юдин. – М. : Наука, 1989. – 320 с.

Тоцька О. Л., к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

ЯК СТАТИ ІДЕАЛЬНИМ ПІДЛЕГЛИМ ІЗ ПОГЛЯДУ ХРИСТИЯНСТВА

Якщо поділити усіх працівників на дві групи – керівників і підлеглих, то друга буде набагато численніша. І, мабуть, кожен представник цієї групи бажає мати такого начальника, якому був би притаманний демократичний чи ліберальний стиль керівництва і який би дбав про нього, як про рідну дитину. Але особи, які перебувають на управлінських посадах, теж хочуть мати якщо не ідеальних, то хоча б наближених до ідеалу підлеглих, які б трудилися для них, як для рідних батьків. Задля реалізації такого завдання вони можуть розробляти свою кадрову політику, відповідно до якої проводити набір персоналу, його оцінювання, розстановку та навчання.

Але чи реально стати ідеальним підлеглим? Здійснити таке завдання може допомогти християнське вчення, викладене в Біблії [1] й ін. книгах. Підлеглому, відповідно до нього, потрібно проявляти до свого начальника низку чеснот.

1. Любов. Треба намагатися полюбити керівника таким, яким він є (доброго чи злого), незважаючи на його вік, стать, освіту, стиль управління тощо. Святитель Миколай Сербський закликає: «Не дозволяй сонцю бути благороднішим за тебе, бо якщо воно гріє і злих, і добрих, чому ти не можеш зігрівати добром і добрих, і злих? Не дозволяй воді бути кориснішою за тебе, бо якщо вона поїть і чистих, і нечистих, чом би й тобі не радіти, коли до тебе звертаються за допомогою і ті, й інші?» [2, 36].

Подиву гідний приклад любові до свого начальника знаходимо у Старому Завіті: коли Давид захотів пити, троє його хоробрих воїнів, ризикувавши своїм життям, пробилися крізь филистимський стан для того, щоб зачерпнути води з Вифліємського колодязя та принести йому (2 Цар. 23:15–16). Наражаючи себе таким чином на неймовірну небезпеку, вони підтвердили величину свого почуття, адже «немає більше від тієї любови, як хто душу свою покладе за друзів своїх» (Ін. 15:13).

2. Вірність. Мабуть, ця чеснота найяскравіше проявляється тоді, коли начальник перебуває у скрутному становищі. Зокрема, коли Давид утікав від свого сина Авессалома і був змушений покинути Єрусалим, то за ним пішов навіть чужоземець Еффей, який говорив: «...де б не був господар мій цар, чи в житті, а чи у смерті, там буде і раб твій» (2 Цар. 15:21).

3. Повагу (шану). Монах Агапій (Ландос) у своїй книзі «Грішників спасіння» пише, що четверта заповідь – «Шануй батька твого і матір твою, [щоб тобі було добре і] щоб продовжилися дні твої на землі, яку Господь, Бог твій, дає тобі» (Вих. 20:12) велить не тільки, щоб діти шанували батьків і піклувалися про них, але щоб і батьки шанували дітей, слуги – господарів, а хазяї – слуг, начальники –

підлеглих, а вони – начальників, чоловіки – дружин, а дружини – чоловіків, і вся родина – одне одного. Підлеглий повинен подумати, чи радував він начальника, чи не осуджував, чи не слухав, чи не лаяв його. А начальники, у свою чергу, повинні турбуватися про тілесні й душевні потреби підлеглих, лікувати у хворобах, разом навіть ходити до Сповіді й святого Причастя.

Так, Давид, якого переслідував цар Саул, декілька разів мав можливість його умертвити, але не скористався цим, кажучи своїм людям: «...нехай не попустить мені Господь зробити це господареві моєму, помазанику Господньому, щоб накласти руку мою на нього...» (1 Цар. 24:7).

4. Покірність (послух). Щодо потреби вияву підлеглими такої чесноти до своїх керівників солідарні між собою первоверховні апостоли Петро та Павло. Зокрема, у своїх посланнях вони пишуть:

а) «Отже, будьте покірні всякому людському начальству заради Господа: чи цареві, як верховній владі, чи правителям, як від Нього посланим для покарання злочинців і для похвали тим, хто робить добро...» (1 Пет. 2:13–14);

б) «Слуги, коріться з усяким страхом господарям, не тільки добрим і лагідним, але й суворим, бо те угодне Богові, коли хто, думаючи про Бога, терпить скорботи, страждаючи несправедливо» (1 Пет. 2:18–19);

в) «Усяка душа нехай підкоряється вищій владі, бо немає влади не від Бога; існуючі ж власті поставлені Богом. Тому той, хто противиться владі, противиться Божому повелінню. А ті, що противляться, самі викличуть на себе осуд. Бо начальники страшні не для добрих діл, а для злих. Чи хочеш не боятися влади? Роби добро і одержиш похвалу від неї» (Рим. 13:1–3);

г) «Раби, слухайтеся господарів своїх у плоті зі страхом і трепетом, у простоті серця вашого, як Христа, не з показною тільки прислужливістю, як чоловікоугодники, а як раби Христові, виконуючи волю Божу від душі. Служіть щиро, як Господу, а не як людям, знаючи, що кожен одержить від Господа в міру добра, яке він зробив, чи раб, чи вільний» (Еф. 6:5–8);

г) «Раби, слухайте в усьому господарів ваших за плоттю, не для очей тільки прислуговуючи їм, як чоловікоугодники, але в простоті серця, боячись Бога» (Кол. 3:22).

5. Терпіння. А цю чесноту доцільно проявляти тоді, коли начальник далекий від досконалості. Так, Миколай Сербський закликає: «Не дозволяй, щоб земля була терплячішою за тебе, коли оре її селянин або вирівнює той, хто будує дорогу. Будь терплячим, як вона, бо тобі призначена велика винагорода» [2, 36].

І, звичайно, потрібно *молитися* за своїх керівників: «Отже, передусім благаю чинити молитви, моління, прохання, подяки за всіх людей, за царів і за всіх, які начальствують, щоб провадити нам життя тихе й безтурботне, у всякому благочесті і чистоті, бо це добре і угодне Спасителеві нашому Богу, Який хоче, щоб усі люди спаслися і досягли пізнання істини» (1 Тим. 2:1–4). Для цього можна скористатися Молитовником, де, поміж іншими, є й такі молитвослів'я:

серед ранішніх – «Владу нашу миром оточи і від усякого ворога й супротивника охорони. Вклади в серце їм усяку добру і спокійну думку про Церкву Твою Святу і про всіх людей Твоїх, щоб і ми в спокої тихе й безтурботне життя провадили в істинній вірі, у всякому благочесті та чистоті *(поклін)*... Мерзенну, безбожну, богохульну владу скорени, а правовірну утверди, силу християнську піднеси і милості Твої багаті нам пошли *(поклін)*»;

серед вечірніх – «...Продовжи милість Твою на людей Твоїх; війни відвертай, мир утверджуй, країни заспокой, голодних насити, володарів наших учини грізними для інших країн, начальників умудри...».

А соборна молитва за владу звучить під час Літургії:

на великій єктенії – «За Богом бережену Україну нашу, за владу і військо її Господу помолимось»;

на потрійній єктенії – «Ще молимось за Богом бережену Україну нашу, за владу і військо її, щоб ми тихе і мирне життя прожили у всякому благочесті і чистоті»;

на великому вході – «Преосвященних митрополитів, архієпископів і єпископів православних, священство, дияконство і весь чернечий чин, Богом бережену Україну нашу, владу і військо її, парафіян святого храму цього, вас і всіх православних християн нехай пом’яне Господь Бог у Царстві Своїм завжди, нині, і повсякчас, і навіки-віків».

Отже, ідеальний підлеглий повинен любити свого керівника, бути йому вірним, шанувати та слухати його, проявляти терпіння і молитися за нього.

1. Біблія. Книги священного писання Старого та Нового Завіту. – К. : Вид-во «Преса України», 2009. – 1416 с.

2. Святитель Миколай Сербський. Думки про добро і зло / М. Сербський. – Л. : Вид. Бадікова Н. О., 2015. – 40 с.

Червінська Л.П., д. е. н., професор
Київський національний економічний університет ім..В.Гетьмана, м. Київ,Україна

ПРОБЛЕМИ БОМІНГУ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Певна увага в управлінні персоналом приділяється використанню мобінгу (формі психологічного натиску у вигляді непрямого або прямого цькування співробітника в колективі, як правило з метою його звільнення). Мобінг передбачає постійну негативну увагу або критику, ізоляцію особи від суспільних контактів, поширення неправдивої інформації [1, с. 2]. Мобінг у системі соціально-трудових відносин має або вертикальну, або горизонтальну спрямованість. Перший характеризується утисками з боку колег по роботі, а другий – цькуванням підлеглих з боку керівництва. Іноді буває, що людина стає жертвою одночасно двох видів психологічного терору.

За оцінками фахівців, найбільш суттєвою характеристикою мобінгу є те, що він визначається тільки тоді, коли має не одноразові, а систематичні, регулярно повторювані вияви в поведінці й ставленні, які виходять за межі доброзичливих чи соціально допустимих норм. Проблема мобінгу викликає особливий науковий інтерес і потребує осмислення як самого явища в його сутнісних характеристиках, так і можливих адекватних шляхів подолання.

Можна припустити, що мобінг у різних формах існує ще з часів, відколи люди почали об'єднуватись в общини. Але вивчення явища відбувалось лише описово в контексті колективу. Феномен мобінгу властивий для будь-якої держави, включаючи й Україну, і має місце як в державних, так і в приватних установах та організаціях.

З кожним роком мобінг стає все більш поширеним. Зарубіжні психологи це пов'язують з підвищенням рівня агресії у людей. Наслідками мобінгу є зниження ефективності та продуктивності праці (відсутність мотивації), виникнення депресивного стану, ризик емоційного та професійного вигорання, погіршення здоров'я працівника. Наслідки мобінгу у сфері спілкування включають порушення комунікативних здібностей (крайнім випадком є розлади мовлення), страх спілкування з людьми, крайню недовіру до людей, відсторонення від спілкування з колективом. Німецька дослідниця мобінгу Б. Мешкустат відзначає, що у двох третин тероризованих працівників знижується мотивація праці, у половини спостерігається блокада творчого мислення, частіше пропускають роботу з причини різноманітних захворювань. Як наслідок, третина працівників змінює роботу в межах свого підприємства, 20% звільняються самі, 5% понижують у посаді, 15% звільняють [2]. Типовою характеристикою моберів (ті, хто провокують виникнення конфлікту) є те, що вони періодично можуть змінювати об'єкти мобінгу, однак у них завжди актуальною залишається потреба мати жертву. Серед прихованих причин можуть бути невпевненість у собі або наявність інших комплексів.

Допомога працівникам у боротьбі з психологічним насиллям та активне протистояння мобінгу стали метою діяльності багатьох організацій, однією з таких

є МОП. У доповіді, озвученій у червні 2006 р. в Женеві, зазначалося, що в Німеччині з 2002 року жертвами групового приниження, знущань, дискримінації стали 800 тисяч працівників, в Англії та Уельсі за період із 2002 по 2003 роки сталося 849 тисяч випадків. Жертвами мобінгу стають представники різних видів діяльності. Так, у Франції найбільше актів агресії, де мав місце й мобінг, відбувається стосовно працівників транспорту, в тому числі таксистів. І їх кількість зростає. Як виявили дослідження, жертвами мобінгу частіше стають представники расових, етнічних, релігійних меншин, особи, які мають фізичні та психологічні відхилення [3]. За деякими даними мобінгу постійно піддаються в країнах ЄС близько 12 млн. працівників. Цькуванню на роботі може піддаватись як новачок, так і давно працююча людина. Часто жертвою стають розумні і талановиті співробітники проти яких об'єднується група менш успішних в професійному плані людей або людей, які просто відрізняються стилем мислення, поведінкою, зовнішністю.

Деякі європейські країни прийняли ряд законів, що спрямовані на попередження і появу мобінга. Також в Європі створені організації по наданню допомоги жертвам моберів, а їх дії розглядаються як злочинні. В українській практиці «людський чинник», підкріплений відсутністю правових норм, регулюючих подібні стосунки, провокує «винахідливість» в методах виживання неугодного колеги, підлеглого і навіть начальника. А все тому, що мобінг дуже важко навіть довести. Більшість жертв кидають всі сили на боротьбу і намагаються довести правоту, хтось звільняється або знову потрапляє в подібну ситуацію на новому робочому місці, або ж постійно випробовує морально-психологічний дискомфорт на роботі. Сучасне законодавство України на наявність такого явища як мобінг не реагує, навіть навпроти, ускладнюючи процедуру звільнення співробітника, деколи підштовхує керівника до більш «вишуканих» способів позбавлення від нього – психологічного пресингу. Проблема мобінгу є недостатньо дослідженою в нашій країні, але психологічний терор стає актуальним на робочих місцях, в закладах освіти і в групах людей

За кордоном із цькуванням в трудових колективах борються на законодавчому рівні. Приміром, у статті 94 Кодексу праці Республіки Польща закріплений обов'язок роботодавця протидіяти мобінгу як негативному явищу в трудових та службово-трудових відносинах. У Франції та Німеччині вже давно існують закони, які захищають від мобінгу, зокрема моральних і сексуальних переслідувань на робочих місцях [3, с. 135]. У Європі проблемі мобінгу в службових колективах надають дуже великого значення. У Німеччині мобінг обмовляється в трудових договорах, і в разі, якщо він дійсно мав місце, роботодавець платить об'єкту психологічного терору чимале матеріальне відшкодування. Цією проблемою займаються психологи, існують клініки, що спеціалізуються на лікуванні жертв мобінгу, консультаційні центри, в яких людям допомагають виходити з кризових станів. У країнах з високим рівнем безробіття психотерору на робочому місці піддається до 17% населення. Також встановлено, що чим престижніше робоче місце займає співробітник, тим більша ймовірність, що він піддається психотерору. У 2006 р. було підписано Угоду «європейських соціальних партнерів» - ЕКП і

обєднань працедавців ЄС – про спільні заходи по попередженню і ліквідації мобінга. У Норвегії при Міністерстві праці в 2005 р. встановлений «телефон трудового життя» спеціально для прийому скарг трудящих на прояви мобінга на підприємствах. Відповідно до закону Євросоюзу, європейський працедавець, який не може забезпечити захист від психологічної дії і жорсткого поводження, ризикує отримати штраф у розмірі від 3000 до 20000 Євро, а жертва психологічного насильства може отримати у вигляді компенсації до 50000 Євро.

Міжнародне законодавство також унеможливлює дискримінацію працівників. Так, Директива Європейського союзу №2000/78/ЄС прямо встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, принижуючої гідність людини або образливої обстановки як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав. Хартія Європейського союзу про основні права закріплює недоторканність людської гідності та гарантує людині право на власну фізичну та психічну цілісність (ст. 1). А Європейська соціальна хартія (ст. 26) визначає обов'язок держави сприяти припиненню агресивних і принижуючих дій проти працівників на робочих місцях та вживати необхідних заходів щодо їх захисту від дискримінаційних дій з боку роботодавця [4]. Подібні підходи доцільно використовувати і в інших країнах, що певним чином може сприяти поліпшенню системи трудових відносин . Досвід європейських країн щодо профілактики утисків на робочому місці необхідно досліджувати та застосовувати в Україні з метою створення комфортної психологічної атмосфери та захисту гідності працівника.

Нажаль у сучасному законодавстві пострадянських держав категорії «мобінг» і «булінг» відсутні, хоча феномен мобінгу (булінгу) опосередковано розглядається в дослідженнях, присвячених аналізу проблем дискримінації працівників роботодавцем, психологічного пресингу в трудовому колективі тощо. Зокрема існують інші терміни для визначення бомінгу, наприклад, психологічний терор, психологічний тиск, утиски на робочому місці. Конституцією України передбачено, що найвищою соціальною цінністю є: людина, її честь та гідність. А стаття 2 Кодексу законів про працю визначає право на здорові і безпечні умови праці. Можна зробити висновок, що законодавча база нашої держави зовсім не визначає механізм захисту від мобінгу [5]. Лише останнім часом окреслився певний поступ у правовому регулюванні прав працівників. Наприклад, у ст. 2 Трудового кодексу Російської Федерації до переліку основних принципів правового регулювання трудових відносин віднесено принцип захисту працівниками власної гідності під час роботи [6]. Водночас зазначимо, що законодавець легально не закріпив заборони на мобінг (булінг) та не розтлумачив змісту цього принципу, обмежившись виключно його нормативним закріпленням (декларуванням).

Резюмуючи, зазначимо, що стан нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні не можна визнавати задовільним, адже вітчизняний законодавець ігнорує наявність негативного явища мобінгу як різновиду насилля. Зважаючи на соціальну значущість проблеми протидії будь-яким проявам дискримінації суб'єктів трудових відносин об'єктивно назріла потреба вжиття заходів з метою викорінення та унеможливлення мобінгу: створення комплексної

довгострокової державної програми щодо визначення форм, методів і напрямів його протидії в трудовому колективі (із залученням юристів, фахівців у галузі менеджменту, психології тощо); закріплення у вітчизняному трудовому законодавстві відповідальності керівників (роботодавців) за допущення або сприяння мобінгу; ініціювання дослідження ситуації з мобінгом інституціями громадянського суспільства (профспілками, правозахисними організаціями, фундаціями). Слід звернути увагу на необхідність нормативного закріплення принципу індивідуалізації права на трудову честь і ділову репутацію, оскільки це право має розглядатися не лише з точки зору його охорони, але й як право вимоги від інших не принижувати трудову гідність працівника. Можливо, варто також законодавчо наділити працівника правами: призупиняти роботу у випадку, коли є розумні підстави стверджувати, що існує неминуча небезпека для нього; направляти скарги на моральний тиск (переслідування) до громадських утворень на підприємстві його існування, а тягар доведення покласти на роботодавця. Треба також вичерпно сформулювати поняття мобінгу в трудових відносинах, на роботодавця покласти обов'язок активної протидії цьому явищу, надати працівникові можливість у судовому порядку вимагати від роботодавця відшкодування за погіршення здоров'я внаслідок застосування мобінгу, якщо це підтверджено висновком лікаря і т.п..

1. Конрад Лоренц. Для чего нужна агрессия? / Конрад Лоренц. – 112 с.

2. Белых-Силаев Д.В. Проблема моббинга в работах зарубежных исследователей / Д.В. Белых-Силаев // Юридическая психология. – 2008. – № 1. – С. 46–48. Актуальні проблеми філософії та соціології 61

3. Ваниорек Л. Моббинг: когда работа становится адом / Л. Ваниорек, А. Ваниорек ; пер. с нем. – М. : Интерэксперт, 1996. – 166 с.

4. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 3 трав. 1996 р. ETS № 163 // Відомості Верховної Ради України. - 2007. - № 51.

5. Кодекс законів про працю України : за станом на 1 лип. 2008 р. - Х. : Одіссей, 2008. - 156 с. - (Серія «Закони України»).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации : принят Государственной Думой Федерального собрания РФ 21 дек. 2001 г. // Законодательство РФ. - 2002. - № 1. - Ч. 1. - Ст. 3.

Черкас Я.В., студент 4 курсу
Харківський національний університет міського господарства ім. О.М. Бекетова, м. Харків, Україна

ТРУДОВИЙ МЕНТАЛІТЕТ: СУТНІСТЬ, ОЦІНКА І ФАКТОРИ ВПЛИВУ

Аналізуючи проблему трудового менталітету, постає завдання ґрунтовного визначення чинників формування національної трудової свідомості, що має стати важливою передумовою розуміння джерел прояву тих чи інших особливостей трудового менталітету, реальної оцінки термінів та можливостей подолання її

негативних рис, адаптації масової трудової свідомості до ринкових умов, інновацій в економіці окремого регіону або країни в цілому.

Побудова нового для України ринкового середовища зумовлює формування працівника ринкового типу, якому притаманні такі загальновизнані риси трудового менталітету [1, с. 70]:

- готовність до інтенсивної та високопродуктивної праці;
- визнання права власності на свою робочу силу;
- здатність до адаптації, інновацій, постійного навчання і підвищення кваліфікації;
- високий рівень самодисципліни;
- економічне мислення, орієнтація на високу оплату праці та задоволення різноманітних потреб;
- повага до права власності та орієнтація на зростання власного капіталу;
- зацікавленість в успішній діяльності організації.

Дослідження трудового менталітету та вивчення можливості його якісної трансформації в ринкових умовах може бути здійснено шляхом мотиваційного моніторингу.

Метою проведення моніторингу є оперативна діагностика та оцінка трудової мотивації в динаміці, прогноз очікуваних змін трудової свідомості та поведінки працівників на ринку праці, сприяння прийняттю кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності трудової діяльності.

Ретроспективний аналіз проблематики дослідження стверджує, що цілісні методичні основи організації державної системи мотиваційного моніторингу, який дає змогу відтворювати динаміку трудових мотивів працівників, було розроблено у кінці минулого століття. Знайшла своє практичне підтвердження і можливість визначення реальної ефективності управлінських рішень на підставі оцінки зміни ціннісних орієнтацій та відповідної зміни трудової поведінки працівників.

Цікавою є інформація, представлена Українською правдою: майже дві третини працівників у всьому світі (63%) не зацікавлені у своїй роботі й відчувають незадоволення від того, чим займаються. Чверть опитаних працівників (24%) вкрай незадоволені своєю роботою, тобто відчувають себе нещасливими через обрану професію, вони непродуктивні і негативно налаштовані по відношенню до роботодавця. Дві категорії – незадоволених і вкрай незадоволених працівників – складають 87% працівників світу. В Україні лише 10% населення задоволені своєю роботою, що навіть менше середньосвітових 13% [2].

За даними PowerPact HR Consulting [3], для більшості українців найбільш важливим мотиваційним чинником є заробітна плата та додаткові бонуси (премії, бонуси за понаднормову роботу тощо), а також наявність компенсаційного пакета.

Наступний важливий критерій − цікаві професійні завдання і можливість кар'єрного росту. Особливо цей фактор є вагомим для людей, які люблять свою справу, і тих, для кого фінансове питання не є критичним.

Для третини опитаних співробітників важливими факторами мотивації є хороша команда і відносини в колективі. Приблизно така ж частина працівників наголошує на важливості визнання його особистого внеску в спільну справу з боку керівників і колег.

Додатковою мотивацією в останні роки стає новітня тенденція − гнучкий графік роботи з можливістю віддаленої роботи. Більшість опитаних українських фахівців вважали за краще б мати таку можливість замість чіткого робочого графіка, щоб більш якісно і продуктивно використовувати відведені для роботи години і мати більше вільного часу.

Слід прийняти до уваги, що практична реалізація ідеї мотиваційного моніторингу має сприяти оновленню трудової свідомості. Його результати важливі як для регулювання трудової мотивації на рівні підприємства, так і для регулювання ситуації на ринку праці, регулювання та прогнозування зайнятості в межах галузей економіки, міграційної поведінки населення, підтримки трудової ініціативи, підприємництва, залучення громадян до продуктивної праці у пріоритетних сферах національної економіки.

У міру поглиблення та розвитку ринкових перетворень економіки практична значущість мотиваційного моніторингу не зменшується. Безперечно, на різних етапах ринкових перетворень в Україні програми проведення мотиваційного моніторингу мають змінюватись.

Отже, в умовах стабілізації економіки та підвищення рівня життя для багатьох працівників не менш вагомим стимулом, ніж величина заробітку, можуть стати зміст праці, престижність статус, кар'єрний ріст, творча реалізація, що вимагає дещо інших методів стимулювання.

Наголошуємо, що особливого вивчення потребують риси ментальності, які заважають відкривати шляхи до лідерства у трудових колективах дійсно талановитим кадрам. Це питання не достатньо досліджувалося в процесі мотиваційних досліджень, проте це є важливим, тому що ефективність діяльності організації нерідко визначає саме інтелектуальний рівень розвитку керівника.

Мотиваційний моніторинг дає потужні інструменти для пошуку талановитих особистостей, орієнтованих на творчу, партнерську роботу, здатних займати керівні посади. Так, розробка основ такого моніторингу – це важливе завдання, яке має теоретико-прикладний характер. Відмінності таких спостережень полягають в активній взаємодії суб'єкта і об'єкта дослідження, специфічному вимірюванні соціальних процесів та обробці результатів, складності втілення зарубіжного досвіду розробки анкет та тестів.

Цікавим є те, що мотиваційний моніторинг має змогу виявляти прояви формування інформаційної культури суспільства і, водночас, констатувати її недоліки, даючи підґрунтя для певних зрушень у цьому напрямку, застосування безконфліктних методів соціального проектування, реорганізації кадрових структур.

Стосовно сфери праці інформаційна культура, звичайно, не зводиться до комп'ютерної грамотності та володіння навичками роботи на персональному комп'ютері. Це, передусім, формування нових рис менталітету – внутрішнє прагнення підвищувати коефіцієнт корисної дії розумової праці і взагалі всього життя, загострене відчуття часу, нетерпимість до марнотратства усіх видів ресурсів, підвищення трудової віддачі працівників будь-якого рівня. З такої точки зору важливим є з'ясування спонукальних мотивів, які сприяють або заважають ефективному використанню окремих категорій спеціалістів. Звертаючи на це увагу, доцільним буде наголосити на тому, що проблеми інформаційної культури мають сьогодні міжнародне значення і не залежать від національних особливостей окремих держав і народів, тому їх розв'язання має здійснюватися на основі співробітництва в єдиному інформаційному та освітньому просторі.

Отже, враховуючи психологічні аспекти ставлення людини до сфери застосування своєї праці, що має прямий вплив на економічні показники роботи підприємства, проблема трудового менталітету є вкрай актуальною сьогодні. Специфіка досліджуваного питання передбачає не лише детальний аналіз об'єктивних чинників, а й врахування соціо-культурних особливостей.

1. Богиня Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна ; Ін-т економіки НАН України. - Київ : Видавнича фірма «Шторм», 2003. - 382 с.
2. Жмеренецький О. Чому українець бідний? Шість гіпотез / О. Жмеренецький [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: https://www.epravda.com.ua/publications/2016/03/16/585448/
3. Що мотивує українців на продуктивну роботу? [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: https://powerpact.com.ua/?do=articles&nid=5

Черкасова С.О., к.е.н., доц., доцент кафедри обліку, аналізу і аудиту
Суховєєва А.С., студентка
Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса, Україна

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

В сучасних умовах нестабільного стану економіки і підприємництва в Україні дуже важливе значення у діяльності підприємств відіграє процес забезпечення їх інтелектуально-кадрової безпеки, оскільки саме інтелектуально-кадрові ресурси стають одним з ключових чинників забезпечення їх інноваційного розвитку.

Пристосування підприємств до змін зовнішнього середовища перетворюється на об'єктивно обумовлену потребу та обов'язкову умову отримання ними довготривалих конкурентних переваг, що обумовлено необхідністю нейтралізації негативного зовнішнього впливу та ефективного використання наявних можливостей для досягнення поставлених цілей при раціональному використанні наявного потенціалу підприємств. Саме інтелектуально-кадрова складова економічної безпеки направлена на забезпечення захищеності та здатності протистояти внутрішнім і зовнішнім загрозам, що пов'язані з персоналом завдяки забезпеченню ефективного управління персоналом в сучасних умовах інноваційного розвитку підприємств. Отже, актуальності набуває комплексне та цільове формування механізму управління процесом забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки підприємств в умовах їх інноваційного розвитку та його методично-інструментальне забезпечення.

Однак слід зауважити, що підприємство можна захистити від зовнішніх загроз, але одночасно загроза може походити саме зсередини установи, тобто її працівників, вони і є джерелом усіх внутрішніх загроз економічної безпеки.

В самому загальному розумінні, забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки підприємства представляє собою систему організаційних та правових заходів, спрямованих на своєчасне виявлення, припинення та ліквідацію загроз інтелектуально-кадровій безпеці підприємства.

Інтелектуально-кадрова безпека є наймеш дослідженим, складним і багатогранним поняттям, саме тому досі вітчизняні та зарубіжні автори виокремлюють різні підходи щодо визначення поняття та розуміння сутності і змісту трактування категорії «інтелектуально-кадрова безпека».

У табл. 1 наведено визначення інтелектуально-кадрової безпеки, що пропонуються різними фахівцями у своїх дослідженнях.

Таблиця 1 – Визначення змісту інтелектуально-кадрової складової економічної безпеки підприємства в наукових джерелах

Джерело, рік	Визначення
1	2
Лопнова Ш.О. 2008 [1]	Інтелектуально-кадрова безпека підприємства – це найбільш важлива складова економічної безпеки підприємства, яка має на меті виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал, і ті, які йдуть безпосередньо від нього, що повинно проявлятися в системі управління трудовими ресурсами та в кадровій політиці підприємства.
Іванюта Т.М. 2009 [2]	Інтелектуально-кадрова безпека характеризує особливості підприємства як соціальної спільності й стану захисту та розвитку індивіда в ній

Продовження таблиці 1

1	2
Мандрик О.Я. 2011 [3]	Інтелектуально-кадрова безпека підприємства є станом, який характеризує рівень захисту підприємства від фінансово-економічних ризиків і загроз, що походять від діяльності персоналу, обумовлені рівнем реалізації його інтелектуального потенціалу, характером існуючих трудових відносин на підприємстві і рівнем ефективності їх організацій.
Мойсеєнко І.П., Марченко О.М. 2011 [4]	Інтелектуально-кадрова безпека відображає забезпеченість підприємства управлінським та промислово-виробничим персоналом, рівень плинності кадрів на підприємстві, достатність їх освітньо-кваліфікаційного рівня, захищеність від переманювання працівників конкурентами.
Назарова Г.В. 2012 [5]	Інтелектуально-кадрова безпека – це сукупність заходів, спрямованих на запобігання протиправним діям відносно персоналу підприємства.
Поскрипко Ю.А. 2012 [6]	Інтелектуально-кадрова складова економічної безпеки підприємства – синтетична категорія економічної теорії, теорії управління персоналом, економіки праці, соціології, політології. ІКС економічної безпеки є уніфікованою категорією, яка виявляється на всіх рівнях від окремо взятого підприємства до національної економіки і відіграє домінуючу роль у системі безпеки компанії, оскільки ІКС первинна для інших її складових в будь-якій організації. Інтелектуально-кадрова складова включає в себе безпеку життєдіяльності, соціально-мотиваційну безпеку, кар'єрну, професійну, адміністративну безпеку та розглядається як механізм запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємств через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами.
Костюк Ж.С. 2013 [7]	Інтелектуально-кадрова безпека підприємства – складова економічної безпеки, яка відповідає за збереження та розвиток інтелектуального потенціалу підприємства, ефективне управління персоналом.
Марунич А.В. 2014 [8]	Інтелектуально-кадрова безпека є підсистемою економічної безпеки суб'єкта господарювання, яка гарантує стабільне та максимально ефективне використання його персоналу, зокрема покращення потенціалу розвитку в майбутньому.
Міщенко С.П. 2015 [9]	Інтелектуально-кадрова безпека підприємства – це характеристика стану підприємства, при якому всі напрямки інтелектуально-кадрової роботи, сукупність принципів, методів, механізм управління персоналу направлені на виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків, що спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал.

Проаналізувавши підходи до визначення поняття «інтелектуально-кадрова безпека», можна зробити висновок, що найчастіше воно розглядається з двох сторін:

а) як процес моніторингу, мінімізації та запобігання негативного впливу на економічну безпеку підприємства, завдяки ефективному управлінню загрозами та небезпеками, пов'язаними з персоналом;

б) як оптимальний стан персоналу та підприємства, який захищений від зовнішніх та відповідно внутрішніх загроз з боку персоналу.

При цьому оцінювання рівня економічної безпеки підприємств, як правило, зводиться до детального аналізу за кожною складовою частиною, зокрема за її інтелектуально-кадровій складовій. Проаналізувавши та зіставивши підходи та

методики оцінювання рівня економічної безпеки підприємства можна стверджувати, що вони істотно різняться [10]. Проведене дослідження дозволяє виділити декілька основних підходів для визначення ефективності економічної безпеки підприємства та її складових, перелік та стисла характеристика яких наведена в табл. 2.

Таблиця 2 – Підходи до оцінювання економічної безпеки підприємства, зокрема її інтелектуально-кадрової складової [11]

Назва підходу та методики оцінювання	Стисла характеристика підходу
1	2
Індикаторний (пороговий)	Підхід передбачає розрахунок певного набору показників економічної безпеки та порівняння їх фактичних значень з пороговими. Під пороговими значеннями індикаторів економічної безпеки слід розуміти їх граничні величини, недотримання яких свідчить про наявність загроз економічній безпеці. За такого підходу рівень безпеки підприємства визначається як середньозважений ступінь відповідності фактичних значень оціночних показників їх пороговим значенням.
Ресурсно-функціональний	Підхід передбачає проведення оцінювання економічної безпеки шляхом оцінювання ефективності використання ресурсів підприємства, фактично зводиться до визначення рівня економічної безпеки на основі оцінки ступеня використання ресурсів підприємства. Звичайно оцінка проводиться за кожною функціональною складовою, а потім визначається інтегральний показник. При цьому оцінювання рівня економічної безпеки підприємства ототожнюється з аналізом стану його фінансово-господарської діяльності.
Програмно-цільовий	Підхід базується на інтегруванні показників, які визначають рівень економічної безпеки підприємства. Відповідно оцінка економічної безпеки підприємства складається з оцінок її функціональних складових. Значну увагу при його використанні приділяють відбору показників та визначенню методів їх інтегрування.
Фінансовий	Підхід передбачає оцінювання економічної безпеки підприємства за критеріями фінансових показників: вартості підприємства, вартості майна, чистого прибутку, рентабельності активів, власного капіталу, продажів.
Ризиковий	Підхід передбачає оцінювання економічної безпеки підприємства за критеріями економічних ризиків, зокрема – ризиками банкрутства.

Таким чином, проаналізувавши сучасні підходи до оцінювання економічної безпеки підприємства, зокрема її інтелектуально-кадрової складової, можна дістати висновку, що формування механізму управління процесом забезпечення саме інтелектуально-кадрової безпеки підприємств в умовах їх інноваційного розвитку потрібно розпочинати саме з побудови відповідної організаційної структури управління на засадах програмно-цільового підходу, оскільки саме він дозволяє а) об’єднати цілі з ресурсами для їх досягнення, б) уявити процес інноваційного розвитку як послідовність певних організаційних проектів та в) забезпечує цільове контролювання ресурсів підприємства.

Отже, в умовах нестабільної економіки, коли інтелектуально-кадрові ресурси підприємства стають не менш важливими за фінансові та матеріальні, інтелектуально-кадрова безпека стає однією з найважливіших складових економічної безпеки. Саме тому проблематика концептуальних засад забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки підприємств в умовах їх інноваційного розвитку залишається особливо актуальною, а сама інтелектуально-кадрова безпеки перебуває у постійному розвитку, що потребує застосування прогресивних, ефективних, науково обґрунтованих методів управління, що можна визначити в якості перспективних напрямків подальших наукових досліджень.

1. Лопнова Ш. Місце кадрової безпеки в економічній безпеці підприємства/ Ш. Лопнова// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://vuzlib.com.ua/articles/book/28142-M%D1%96s%D1%81e_kadrovo%D1%97_bezpeki_v_ek/1.html

2. Іванюта Т. М. Економічна безпека підприємства : навч. посіб. / Т. М. Іванюта, А. О. Заїчковський. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 256 с.

3. Мандрик О. Я. Характеристика структурних складників інтелектуально-кадрового забезпечення економічної безпеки торговельного підприємства / О. Я. Мандрик // Торгівля, комерція, підприємництво. – 2011. – Вип. 12. – С. 65-68. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Torg_2011_12_17.4.

4. Мойсеєнко І.П. Управління фінансово-економічною безпекою підприємства: навч. посібник / І.П. Мойсеєнко, О.М. Марченко – Львів: ЛьвДУВС,. 2011. – 380 с.

5. Назарова Г.В. Кадрова безпека підприємства: загрози, ризики, функції та методи управління / Г. В. Назарова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип. Проблеми сучасної економіки та інституціональна теорія. У 2 т.– Т.2. – К.: КНЕУ, 2012. – С.230-240.

6. Поскрипко Ю.А. Механізми вдосконалення інтелектуально-кадрової складової економічної/ Ю.А. Поскрипко// Наукові записки УНДІЗ. – 2012. – №2(22). – С. 118-120.

7. Костюк Ж.С. Функциональныесоставляющие экономической безопасности предприятий железнодорожного транспорта/ Ж.С. Костюк // Вісник економіки транспорту і промисловості. №42., 2013. – С.308-311.

8. Маруних А.В. Обґрунтування концептуальних характеристик інтелектуально-кадрової безпеки та її місце в забезпеченні розвитку підприємства / А.В. Маруних // Управління розвитком. – 2014. – № 6. – С. 98-100. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2014_6_43.

9. Міщенко С.П. Інтелектуально-кадрова складова економічної безпеки підприємств залізничного транспорту: напрямки забезпечення / С. П. Міщенко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2015. – Вип. 52. – С. 45-52. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2015_52_8.

10. Щербан О.Я. Аналіз підходів і методів оцінювання економічної безпеки туристичного підприємства/ О.Я. Щербан// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nltu.edu.ua/nv/Archive/2016/26_2/19.pdf

11. Філиппова С.В. Економічна безпека підприємств реального сектору економіки в умовах вартісно-орієнтованого управління : монографія / С. В. Філиппова, Л.О. Волощук, С.О. Черкасова; Одес. нац. політехн. ун-т. – Одеса, 2015. – 196 с.

Чопенко Т.М., студент
Лаготюк В.О., асистент кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
Чернівецький національний університет ім. Ю.Федьковича, м. Чернівці, Україна

ВПЛИВ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА РОБОТУ В КОЛЕКТИВІ

Актуальність даної проблеми зумовлюється зростаючими вимогами до рівня психологічної включеності індивіда в його трудову діяльність і ускладненням психічної життєдіяльності людини, постійним зростанням її особистих потреб. Формування сприятливого морально-психологічного клімату трудового колективу є важливою умовою зростання продуктивності праці і якості продукції, що випускається.

«На роботі гине більше людей, ніж на дорогах». Це заголовок плаката, який розповсюджувала австралійська організація «WorkCover». Нещасні випадки, що призводять до смерті, це лише частина проблеми, про яку говорять. Більш деструктивним чинником, що витискає всі соки з працівників і який з'їдає організацію зсередини, може стати несприятливий морально-психологічний клімат на підприємстві.

Морально-психологічний клімат – це стійкий емоційно-моральний стан соціальної групи, що відображає настрій співробітників, зайнятих спільною діяльністю, їх ставлення один до одного, а також їхню думку щодо важливих матеріальних і духовних цінностей. Він є важливим фактором самопочуття будь-якої організації, її працездатності та успішної діяльності кожного співробітника.

Дух колективізму, схожість емоцій і вчинків працівників, почуття моральної захищеності при спілкуванні з керівництвом і колегами по роботі багато в чому визначають психологічну сумісність різних людей та складають основу соціального оптимізму всього персоналу організації.

Основними елементами позитивного морально-психологічного клімату є задоволеність працівників своїм становищем і відносинами в колективі, впевненість у захисті, підтримці і допомозі з боку керівництва, а також почуття безпеки. Почуття тривоги, навпаки, провокує емоційну неактивність, знижує здатність людини контролювати свої вчинки і емоції. Головними причинами виникнення конфліктів в службових ситуаціях є порушення моральних норм взаємовідносин між співробітниками і порушення етики організації самого виробничого процесу. Як показують дослідження, чим більше в колективі людей, задоволених своєю працею, тим кращий морально-психологічний клімат в колективі, і навпаки [3].

Почуття стабільності та радості від роботи сьогодні вкрай рідкісне явище. Існує шість основних факторів, що дестабілізують морально-психологічний клімат колективу:

● нестабільність і невпевненість у завтрашньому дні. У книжці «Прощання з компанією» (англ.) говориться: «Спроби передбачити втрату робочого місця подібні до намагань якнайліпше вивернутися з-під коліс вантажівки. Ти рідко

можеш випробувати навіть найвинахідливіші ідеї, бо зазвичай не бачиш вантажівки — тобто скорочення — перш ніж вона уразить тебе». Тож втрата роботи часто стає для людини раптовою несподіванкою. До того ж як повідомляє журнал «Science news» невпевненість щодо того, чи збереже особа в майбутньому своє робоче місце, може зашкодити її здоров'ю. Було проведено довготривале вивчення стану здоров'я 10 000 британських державних службовців. До однієї групи цих службовців, яка нараховувала понад 600 чоловіків та жінок, протягом чотирьох років постійно доходили чутки про те, що їхній відділ буде продано приватному секторові. За цей час здоров'я членів цієї групи загалом погіршилось, порівняно зі здоров'ям інших учасників вивчення, роботі яких нічого не загрожувало. У тих, хто жив у страху, підвищилась концентрація холестерину в крові, а кількість випадків ішемічного серцевого захворювання серед них була на 40—60 відсотків більша. Журнал «Science news» зазначає: «Ці працівники також частіше відмовлялися від фізичних вправ, набирали ваги, спали більше 9 годин та розлучалися або відокремлювалися від подружнього партнера»;

● складні відносини з вищим начальством і з підлеглими. Дедалі поширеним явищем є психологічний терор. В Європі він отримав назву моббінг. У Німеччині від цього явища страждає приблизно 1,2 мільйона людей. А в Нідерландах протягом своєї трудової діяльності з моббінгом стикається кожна четверта особа. У звіті Міжнародної організації праці говориться, що моббінг стає чимраз більшою проблемою в Австралії, Австрії, Великобританії, Данії, США та Швеції. Це не тільки сарказм, критика, висміювання чи розігрування. Моббінг — це планований психологічний терор, мета якого — вижити особу з колективу. В журналі «Етика і поведінка» (англ.) говориться: «Робітники, які не відчувають цінування з боку роботодавців, байдуже ставляться до своїх завдань. Важко бути відданим роботі, коли знаєш, що завтра можеш її втратити»;

● незадоволеність матеріальним стимулюванням. Так, наприклад, в Україні, зростання оплати праці не завжди пов'язане з ростом продуктивності праці. Працівники підприємства не зацікавлені підвищувати продуктивність, оскільки це не впливає на розмір оплати праці. На багатьох підприємствах використовується почасова оплата праці, розмір якої не пов'язаний з обсягами виробітку. Розробка критеріїв та показників індивідуальної праці може бути важливим фактором підвищення конкурентоспроможності як самого підприємства, так і його продукції, а також покращити атмосферу всередині колективу, що також веде до збільшення кінцевих економічних показників діяльності підприємства.

● високий рівень психологічної напруженості і тривожності, сильна втома від стресів. Внаслідок «тривоги, депресії і стресу, викликаних роботою... британські працівники щорічно пропускають близько 13,5 мільйона робочих днів». Така ж похмура картина вимальовується і в Європі. За повідомленням Європейської організації з питань безпеки і охорони здоров'я працівників, «від стресу, пов'язаного з роботою, потерпають мільйони європейців будь-яких професій». Результати одного опитування свідчать, що в країнах ЄС «від тиску на роботі щороку страждає близько 41 мільйона осіб». А як щодо Азії? У звіті, виданому однією токійською конференцією, підводиться такий підсумок: «Напруження через

роботу — це повсюдне явище, характерне як для країн, що розвиваються, так і для розвинених держав... Останнім часом у деяких східноазіатських країнах, як-от Китаї, Кореї і Тайвані, спостерігався стрімкий економічний ріст. Тепер уряди цих держав стривожені збільшенням випадків стресу серед працівників і його негативним впливом на їхнє здоров'я». Медики віднесли пов'язаний з роботою стрес до професійних захворювань. Він може призвести до виразки шлунка, депресії, а іноді й до самогубства. Японці навіть мають спеціальний термін «кароші», що означає «смерть від перевтоми на роботі» [5].

- морально-психологічна несумісність членів колективу як наслідок недотримання деякими з них моральних норм. Як повідомлялося в газеті «Вашингтон пост», «працівників різних установ найбільше дратує постійне нарікання колег на великий обсяг роботи чи голосні розмови по телефону». Також багатьом не подобається, коли «колектив ділиться на «групки», коли співпрацівники запізнюються на роботу, буркотять щось собі під ніс, спілкуються через перегородки, голосно чавкають і не дбають про особисту гігієну». До того ж такі звички негативно впливають на продуктивність праці всієї установи. Більшість респондентів зізналися, що ніколи не висловлюють претензій тим колегам, чиї звички їх найбільше дратують. «І слушно,— зазначається в газеті,— адже кожен розуміє, що теж чимось може дратувати інших»;
- відсутність необхідної ціннісно-орієнтаційної єдності колективу. «Майже кожен четвертий австралієць краде на роботі канцелярське приладдя»,— повідомляє сіднейська газета «Сан-Геральд». Результати опитування, проведеного серед більш як 2000 службовців, показали: працівники часто розголошують секрети своїх колег, у робочий час користуються Інтернетом у приватних цілях, завантажують у робочі комп'ютери неліцензійні програми, використовують програмне забезпечення фірми у себе вдома. Гері Дулі, який очолив опитування, стверджує: «Багато людей просто не знають, що можна робити, а чого робити не слід» [4].

Можна виділити такі шляхи подолання негативних явищ у середині організації:

1. Керівництво повинне запровадити надійну систему гарантування трудової діяльності. Наприклад, запровадження довгострокових трудових договорів, що не можуть бути розірвані роботодавцем при виконанні усіх обов'язків працівником. Найманий робітник повинен прораховувати ризики втрати роботи і «прокладати» шляхи подолання таких проблем.

2. Створення стійкого морального клімату стосується не лише кооперації між працівниками, вищим ланкам управління рекомендовано налагоджувати теплі особисті стосунки з персоналом; цього можна досягти проявляючи щире зацікавлення працівниками, спільним часопроведенням. Роботодавець повинен цінувати працівника як особистість, а не як робочий придаток.

3. Що стосується матеріального стимулювання, то руйнівним заходом буде створення духу конкуренції, хоч це і дозволить заробітній платі варіюватися та заробляти більше продуктивним працівникам, та стосунки між підлеглими будуть погіршуватися у відкритій чи прихованій формі, тож умови матеріального стимулювання повинні

забезпечувати 90-95відсотково достатній мінімальний рівень для прожитку в сучасних умовах, щоб був стимул для зростання продуктивності, а кошти для виконання понаднормової роботи, потрібно вираховувати із собівартості товару або послуги, що надається працівником, а не за рахунок втрат менш продуктивних робітників.

4. Депресія – це не просто перепади настрою, це найпоширеніша у світі психічна хвороба, що пов'язана із біохімічними процесами в організмі людини. Кожна людина має свої біологічні особливості. Це означає, що продуктивність роботи у різних хронотипів припадає на різний час. Наприклад, не оптимальним рішенням буде організувати початок робочого дня сові на 6:00, а жайворонку встановлювати нічну зміну. Такі умови будуть завдавати стресу організму, що може відобразитися негативно як на фізіологічних особливостях, так і на психологічних. При визначенні хронотипу можна провести працівнику тест Хорна-Остберга [1, 19].

5. Зазвичай проблема моральної несумісності виникає тому, що працівники не знають, що є прийнятним, а що ні. Налагодження моральних принципів і етики всередині організації повинно бути важливою складовою координації працівників. Перш ніж брати працівника на роботу потрібно скласти потенційний портрет бажаного робітника і провести експеримент, створити належну ситуацію, що дозволить визначити моральні риси особи. В подальшому доцільним буде створення так званого «морального кодексу», адже краще попереджувати проблему, ніж страждати через наслідки. Положення такого «кодексу» не повинні тотально обмежувати свободу вибору працівників.

6. У праці Макса Вебера «Протестантська етика і дух капіталізму» радиться звертати увагу на представників нетрадиційних конфесій, оскільки їхня робота зазвичай більш сумлінна, а їх світоглядні позиції надзвичайно наближені [2]. При відборі на посаду можна провести опитування щодо визначення життєвих цінностей. Ними можна послуговуватися при виборі мотивації працівників.

Отже, серед причин дестабілізації морально-психологічного клімату можна виділити такі: нестабільність і невпевненість у завтрашньому дні; складні відносини з вищим начальством і з підлеглими; незадоволеність матеріальним стимулюванням; високий рівень психологічної напруженості і тривожності; сильна втома від стресі; морально-психологічна несумісність членів колективу як наслідок недотримання деякими з них моральних норм; відсутність необхідної ціннісно-орієнтаційної єдності колективу. Для подолання таких проблем можна забезпечити тривалу затребуваність у праці, виявляти інтерес до підлеглих, зважено підходити до матеріального стимулювання, зважати на психологічні, біологічні індивідуальні риси працівника, співставляти та поєднувати моральні цінності та пріоритети підлеглих.

1. Бреус М. Всегда вовремя / Майкл Бреус., 2016. – 334 с. – (ООО "Манн, Иванов и Фербер").
2. Протестантская этика и дух капитализма [Електронний ресурс] – 1905. – Режим доступу до ресурсу: //http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000297/index.shtml
3. Турчинов А. І. Морально-психологічний клімат у колективі як об'єкт управління персоналом / А. І. Турчинов., 2002. – 488 с. – (Управління персоналом).
4. Спостерігаємо світ [Електронний ресурс] // Watch Tower Bible and Tract Society of Pennsylvania. – 2005. – Режим доступу до ресурсу: https://wol.jw.org/uk/wol/d/r15/lp-k/102004769
5. Стрес атакує людей [Електронний ресурс] // Watch Tower Bible and Tract Society of Pennsylvania. – 2005. – Режим доступу до ресурсу: https://wol.jw.org/uk/wol/d/r15/lp-k/102005081

Чушак І.В., студентка 3 курсу
Університет Державної Фіскальної служби України, м. Ірпінь, Україна

МЕТОДИ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ДОСВІДІ ВІТЧИЗНЯНИХ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Нематеріальній мотивації персоналу відводиться найважливіша роль у загальній системі мотивації. Незважаючи на той факт, що вважається, що працюємо ми для отримання грошей і найкращою мотивацією є висока зарплата, практика показує, негрошові стимули є необхідними.

Нематеріальна мотивація персоналу проявляється у різних способах створення у працівників позитивного настрою на високу продуктивність праці. Працівники отримують бонуси, виражені не у грошовому еквіваленті, а в різних інших формах [1].

Сьогодні діяльність іноземних та деяких українських підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін в системі мотивації персоналу. Для співробітників, перш за все працюючої молоді, характерні інші ціннісні орієнтації мотивів до трудової діяльності. При цьому першочерговими є самореалізація і саморозвиток, тобто нематеріальна мотивація.

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

Міжнародні компанії активно використовують нестандартні способи мотивації персоналу, новаторами таких розробок є переважно підприємства з українським корінням. Наприклад, одна з девелоперських компаній Західної України придбала 5 квадроциклів, найініціативнішим працівникам дозволяють протягом 2 тижнів їздити на квадроциклах на роботу або подорожувати.

Великі українські компанії та представництва міжнародних компаній ефективно використовують світові приклади мотиваційних механізмів на практиці, враховуючи специфіку вітчизняного середовища. Яскравим прикладом є така компанія, як «ВВН Україна», яка найуспішнішим за підсумками півріччя співробітникам відділу продажу, крім грошової премії надає можливість 3 години пограти в боулінг або більярд. Також таких працівників кожного місяця нагороджують 10-ти літрами пива, тижневою путівкою на двох за кордон або швейцарським годинником. Крім того, щасливий продавець протягом 6 місяців може не дотримуватися в робочий час ділового дрес-коду і не відповідати на дзвінки начальства після 18.00.

Для компанії «Золоті Ворота» традицією став чемпіонат з футболу за участю команд, що складаються виключно з працівників усіх відділів, що входять до складу корпорації. Також проводять турнір із волейболу, змагання зі стрільби із лука, взимку — чемпіонат із боулінгу. Нещодавно ввели звання «Герой корпорації», яке присвоюють заслуженому співробітникові компанії, який пропрацював у ній довгий час і продемонстрував високі результати: впровадив ефективні програми або розробив успішні проекти. Крім морального задоволення «герой Золотих Воріт» отримує ще й матеріальну винагороду: довічну стипендію.

У компанії «McDonald's Україна» вже 19 років проводять конкурс «Усі зірки», переможці якого працюють під час проведення Олімпійських ігор у ресторанах McDonald's, розташованих в олімпійському селищі, й відповідно мають можливість побувати на спортивних змаганнях. Для тих, хто не цікавиться спортом, McDonald's проводить міжнародний конкурс вокалу «Голос McDonald's». Кожному з трьох переможців компанія оплатила зйомку професійного кліпу, з яким вони вирушили на міжнародний конкурс «Голос McDonald's», а також надала можливість взяти участь у фінальній частині кастингу українського шоу «Фабрика зірок».

Компанія «Vodafone Україна» організувала проект «Ліга чемпіонів Vodafone Україна» для заохочення співробітників, що досягли успіхів у своїх захопленнях (фотографією, альпінізмом, соціальними проектами, поезією, мотоспортом, футболом). Переможці отримали «корисні» призи — незамінні для їхнього хобі предмети. У Vodafone Україна персоналу виплачується премія за роботу над чужими помилками. Також у компанії є спеціальна акція «Фото-quest/ Місто реклами». Тепер усі працівники Vodafone Україна, якщо помічають якісь ляпи, фотографують їх і розміщують знімки на корпоративному форумі. Їх нагороджують спеціальними призами. У такий спосіб здійснюється постійний моніторинг компанії [3].

Сьогодні багато успішних компаній, окрім нематеріальних мотиваційних механізмів, застосовують також нестандартні методи мотивації. Так, компанії Google, Яндекс, використовують, як засіб мотивації, безкоштовне чи пільгове харчування. Johnson & Johnson сприяє створенню у компанії сімейної і дружньої атмосфери. Компанії Toshiba, IBM, Polaroid сприяють виокремленню вільного часу для відвідання наукових заходів, підтримуючи винахідництво. Для "Google" висока заробітна плата є основою, на якій будується мотивація праці. В офісах транснаціональної корпорації дизайн створюється кращими фахівцями в світі. Керівництво вважає, що комфорт на робочому місці є запорукою хорошого настрою працівників. Всередині компанії цілком допускається можливість роботи в кімнатах відпочинку, наради можуть проводитися в гамаках на даху будівлі, а при бажанні можна і покататися по офісу на скейті. Мотивація персоналу в "Google" передбачає відсутність щоденної звітності та інших стресових факторів як таких.

В загальному, нематеріальній мотивації приділяється багато уваги. Існує поняття VIP-клубу, до членства в якому прагнуть всі магазини, адже це можливість отримувати додаткові премії. Серед співробітників VIP-клубу - продавців і керівників - проводяться окремі конкурси. В цілому, по мережі проводиться як би змагання на кращого продавця, на найбільший об'єм особистих продажів і т.п., які нагороджуються плакатами, майками, чашками, ручками, прапорцями «за неоціненну пальмірівську працю», надаються путівки закордон і путівки на лікування велику увагу компанія приділяє дітям співробітників. До дня народження кожному співробітникові в його поштову скриньку приходить вітальна листівка від компанії, існує практика корпоративних свят [4].

Отже, заохочення персоналу будь-яким оригінальним способом поряд із загальноприйнятими методами мотивації в українських компаніях також стає звичайною практикою. Основною причиною впровадження роботодавцями нестандартних програм мотивації є жорстка боротьба за фахівців, адже утримати персонал українських компаній тільки грішми і бонусами вже практично неможливо: варто конкурентові запропонувати на 200 доларів більше, і працівник піде . При проведенні досліджень для розробки програми мотивації, виявляється, що основний мотив працівника — професійне зростання, на другому місці сприятлива атмосфера в колективі й лише на третьому матеріальний чинник.

1.Нематеріальна мотивація персоналу — як мотивувати персонал, якщо немає грошей [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://bigenergy.com.ua/fnansi/bznes-dlya-pdpri/951-nematerialna-motivaciya-personalu--yak-motivuvati-personal.html

2.Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук// Економічний простір. - 2010. - № 5. - С. 53-58.

3.Черкашина Д. Нестандартна мотивація / Д. Черкашина // Щотижневик «Контракти» - червень, 2008. - №22.

4.Кліпкова О. Про систему мотивації персоналу [Електронний ресурс] . - Режим доступу: http://prostorabota.com.ua.

Шереметова О.В., старший преподаватель кафедры товароведения
Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», г. Гомель, Республика Беларусь.

ВЛИЯНИЕ РАБОТЫ ГОРОДСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

Система высшего образования Республики Беларусь и современная социокультурная ситуация, характеризующаяся социальными, экономическими, идеологическими и культурными преобразованиями, ставит задачу подготовки компетентных и высококвалифицированных специалистов, с высокой степенью нравственной ответственности, способных и готовых жить и работать в изменяющемся обществе, принимать нестандартные решения в новых условиях. Это отражает, прежде всего, возрастание масштабов деятельности специалиста-профессионала, необходимость его широкого гуманитарного кругозора, который позволил бы выходить за рамки своей узкой специализации и позволил бы наладить деловую коммуникацию, как по вертикали, так и по горизонтали, приобретать навыки жизнедеятельности в городской культурной среде. Развитие общества невозможно без достижений в области науки, культуры, образования, искусства, прогрессивных преобразований в различных сферах общественной жизни. Одним из высших приоритетов государства является образование и, следовательно, занимает важную позицию в будущем нашей страны. Система высшего образования в Республике Беларусь динамично изменяется под воздействием происходящих в образовательной сфере перемен. Соответственно, городские учреждения культуры не могут оставаться в стороне от инновационных технологий для привлечения молодежи, с целью формирования культурной городской среды в контексте компетентностного подхода.

Компетентностный подход — это совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов. К числу таких принципов относятся следующие положения:

- ✓ смысл образования заключается в развитии у обучаемых способности самостоятельно решать проблемы в различных сферах и видах деятельности на основе использования социального опыта, элементом которого является и собственный опыт обучающихся;
- ✓ содержание образования представляет собой дидактически адаптированный социальный опыт решения познавательных, мировоззренческих, нравственных, политических и иных проблем;
- ✓ организация образовательного процесса заключается в создании условий для формирования у обучаемых опыта самостоятельного решения познавательных, коммуникативных, организационных, нравственных и иных проблем, составляющих содержание образования.

С переходом образовательного процесса на компетентностную модель происходит активизация поиска путей и средств повышения эффективности

образования, внедрение инновационных образовательных технологий. Немаловажную роль в этом процессе занимают учреждения городской культуры.

Дворец культуры «Фестивальный» насчитывает летоисчисление с 1967 года. Открытие учреждения «Дворец культуры и спорта Гомельского химического завода имени 50-летия СССР» состоялось 19 декабря 1974г. [1]. В июне 1986 года название изменилось на Дворец культуры и спорта Гомельского химического завода имени 50-летия СССР, Ордена «Знак почёта». В 2000 году, решением Гомельского областного исполнительного комитета, Дворец культуры Гомельского химического завода передан в городскую собственность и переименован в Государственное учреждение «Дворец культуры «Фестивальный».

Основными задачами государственного учреждения «Дворец культуры «Фестивальный» являются:

- сохранение, развитие и преумножение достижений национальной культуры;
- организация и развитие новых форм культурной деятельности и отдыха;
- развитие самодеятельного художественного творчества в различных его проявлениях;
- раскрытие и поддержка творческой индивидуальности и талантов гомельчан;
- содействие познавательной активности и организации свободного времени различных групп населения города;
- практическая поддержка социально-значимых творческих инициатив любительских объединений, клубов по интересам в сфере культуры и спорта;
- оказание платных услуг, организация отдыха и досуга граждан.

В учреждении работает 50 клубных формирований, в которых занимается более 900 человек.

Инновационной формой привлечения молодежи к культурной городской среде является проведение квестов. Квест (от англ. *quest*) – поиск, искомый предмет [2, с. 602], или приключенческая игра (от англ. *adventure game*) — один из основных жанров компьютерных игр, представляющий собой интерактивную историю с главным героем, управляемым игроком. Важнейшими элементами игры в жанре квеста являются собственно повествование и исследование мира, а ключевую роль в игровом процессе играют решение головоломок и задач, требующих от игрока умственных усилий. Игры, объединяющие в себе характерные признаки квестов, выделяют в отдельный жанр — ролевые игры. Ролевые игры, популярные у молодежи и востребованные в студенческой среде, представляют собой моделирование событий, происходящих в определённом мире в определённое время. Индивидуальные и коллективные действия игроков составляют сюжет игры. Особое место занимает лидер, действия которого, правильность принятия решений и оценки обстановки, четко сформулированные действия и способы руководства определяют результат эффективности деятельности всей команды, достижение эффективного результата в целом.

Таким образом, квест можно рассматривать как разновидность «образовательной технологии» — это процессная система совместной деятельности учащихся и преподавателя по проектированию (планированию),

организации, ориентированию и корректированию образовательного процесса с целью достижения конкретного результата при обеспечении комфортных условий [3, с. 156].

В результате участия в ролевых играх (квестах) молодые люди (студенты) приобретают и практически совершенствуют следующие компетенции.

1) *Академические компетенции специалиста*, включающие знания и умения по изученным дисциплинам и умение учиться, такие как:

-АК-1. Уметь применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач.

- АК-2. Владеть системным и сравнительным анализом.

- АК-3. Уметь работать самостоятельно.

-АК-4. Владеть основными методами защиты производственного персонала инаселения от возможных последствий аварий, чрезвычайных ситуаций.

2) *Социально-личностные компетенции специалиста*, включающие культурно-ценностные ориентации, знания идеологических, нравственных ценностей общества и государства и умения следовать им:

- СЛК-1. Обладать навыками гражданственности.

- СЛК-2. Быть способным к социальному взаимодействию.

- СЛК-3. Обладать способностью к межличностным коммуникациям.

- СЛК-4. Владеть навыками здоровьесбережения.

- СЛК-5. Быть способным к критике и самокритике.

- СЛК-6. Уметь работать в команде.

3) *Профессиональные компетенции специалиста*, включающие способности решать задачи, разрабатывать планы и обеспечивать их выполнение в сфере профессиональной деятельности:

- ПК-1. Обеспечивать обучение персонала правилам по охране труда, пожарной безопасности и осуществлять своевременную проверку знаний.

- ПК-2. Обеспечивать выполнение требований энергосбережения.

- ПК-3. Владеть основными способами защиты производственного персонала и населения от природных и техногенных чрезвычайных ситуаций и опасностей, возникающих при ведении военных действий или вследствие этих действий.

- ПК-4. Содействовать охране окружающей среды в сфере профессиональной деятельности, осуществлять контроль над рациональным использованием тепловой и электрической энергии.

- ПК-5. Самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности новые знания и умения, в том числе в новых областях знаний, непосредственно не связанных со сферой профессиональной деятельности.

Таким образом, работа городских учреждений культуры должна проводиться в тесной согласованности с планами воспитательной и идеологической работы учреждений образования:

- воспитание личности нового поколения с набором всех компетенций, способного к более продуктивной и целеустремленной деятельности по сохранению своего духовного и физического здоровья, активно поддерживающего

гражданскую и социально-активную позицию, безопасность общественного и личного бытия и развития возможно в комплексной работе учреждений образования и культуры.

1. Дворец культуры «Фестивальный» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.dkf.by/. – Дата доступа: 16.11.2017.
2. Мюллер, В.К. Англо-русский словарь : 53000 слов. – 18-е изд., стереотип. – М.: Рус.яз., 1981. – 888 с.
3. Шереметова, О.В. Образовательные технологии в формировании компетенций безопасности жизнедеятельности будущих специалистов / О.В. Шереметова // Союз науки и практики : актуальные проблемы и перспективы развития товароведения : сборник научных статей международной научно-практической конференции, Гомель, 4 ноября 2016 г. - Гомель, учреждение образования "Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации", 2016. - С. 156 – 159.

Шпак О. М., студентка групи ЕКм-51
Науковий керівник: Потьомкіна О.В., к.е.н., доц.. кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА (ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ)

Наприкінці XX ст. персонал почали розглядати як основний ресурс підприємства, визначальний чинник успіху діяльності організації. Важливого значення для підвищення ефективності діяльності підприємства на сьогоднішній день набуває вивчення співвідношення окремих категорій персоналу, тобто його структури. Ключовим інструментом технології управління людськими ресурсами є проведення атестації й оцінювання персоналу підприємства, що надає питанням системи оцінювання персоналу підприємства особливу актуальність.

Дослідженню системи оцінювання персоналу підприємства присвячено багато праць зарубіжних та вітчизняних вчених, зокрема це: Балабанова Л.В., Грішнова О.А., Дмитренко Г.А., Завиновська Г.Т., Крушельницька О.В., Стахів О.А., Хруцкий В. Є. та інші, які розглядали такі аспекти, як ефективність оцінювання персоналу, принципи, на яких повинен ґрунтуватися цей процес, показники, що визначають систему оцінки та інші. Проте багатогранність та необхідність використання системного підходу до цієї проблеми, потребує подальших досліджень для ефективного використання системи оцінювання персоналу підприємства.

Метою даної роботи є дослідження основних компонентів, що формують систему оцінювання персоналу підприємства.

Оцінювання персоналу розглядається як елемент управління і як система атестації кадрів, що застосовується в організації в тій чи іншій модифікації. В той же час це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, його сильних і слабких сторін, а також основа для удосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його кваліфікації [3].

Отже, оцінювання персоналу – це процес визначення ефективності виконання працівниками організації своїх посадових обов'язків і реалізації організаційних цілей або процес визначення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, умінь, мотивів) вимогам посади або робочого місця [1].

Оцінка результатів діяльності персоналу слугує переважно трьом цілям: адміністративній, яка полягає в прийнятті кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі (розміщення кадрів, їх переміщення, підвищення, переведення, оплата праці тощо); інформативній — забезпечення керівників необхідними даними про кількісний та якісний склад персоналу; мотиваційній — орієнтація працівників на покрашення трудової діяльності в потрібному для організації напрямку [2].

Із всієї сукупності цілей і напрямків проведення оцінювання персоналу виділяють основну – покращити управління діяльністю організації. Підприємство не може розраховувати на довготривалий розвиток без ефективного управління персоналом та організації його діяльності. Основою забезпечення цього є оцінка кадрів як відправний момент для удосконалення персоналу, його мотивації і відповідної оплати праці.

Безпосередньо через оцінку персоналу керівник підприємства чи то інша вповноважена особа, може отримати інформацію про ефективність роботи працівників, їх потенційні можливості і перспективи росту; виявити причини неефективної роботи окремих спеціалістів; проаналізувати потреби і пріоритети в навчанні та підвищення кваліфікації; знайти шляхи удосконалення організації праці тощо. До того ж, на результатах оцінки ґрунтується ряд управлінських рішень з проблем підбору і розстановки кадрів, виявлення вкладу кожного працівника в діяльність підприємства; просування працівників як по вертикалі так і по горизонталі; покращення структури, стилю, методів управління персоналом; зміцнення взаємозв'язків адміністрації і профспілки, керівників і підлеглих. [1, с.145].

Менеджмент персоналу передбачає широке використання результатів оцінки персоналу, адже кожна організація прагне зберегти кращі кадри, створити їм умови для професійно-кваліфікаційного зростання і одночасно позбутися працівників інертних, малокваліфікованих, безперспективних.

Оцінювання персоналу є складовою процесу відбору й розвитку персоналу. В даний час існує два підходи до оцінювання персоналу:

– оцінка кандидатів на вакантну посаду;

– періодична оцінка працівників організації.

Вітчизняна і зарубіжна практика оцінювання кандидатів на вакантну посаду виділяє чотири напрямки, які визначають зміст її процедури, а саме:

– аналіз анкетних даних;

– одержання довідок про працівника з місця попередньої роботи;

– проведення співбесіди;

– встановлення терміну випробування.

Поточне та періодичне оцінювання працівників підприємства проводиться за двома напрямками:

– оцінювання результатів роботи і факторів, що визначають міру досягнення цих результатів;

– аналізу динаміки результативності праці за певний проміжок часу, а також динаміки умов, що впливають на результат [4].

Організаційна процедура підготовки проведення оцінювання передбачає виконання таких обов'язкових заходів:

– розроблення методики оцінювання (якщо це доцільно, методику можна купити) з урахуванням конкретних умов організації;

– формування оціночної комісії із залученням безпосередніх керівників тих працівників, що оцінюються, та спеціалістів вищого рівня ієрархії, а також спеціалістів служби управління персоналом;

– визначення часу та місця проведення оцінки;

– встановлення процедури підбиття підсумків оцінки;

– вивчення питань інформаційного забезпечення процесу оцінювання;

– консультації авторами методичних розробок членів комісії з питань оцінювання.

Основною особою в процесі оцінювання персоналу є лінійний керівник. Він відповідає за об'єктивність і повноту інформаційної бази та проводить бесіду з працівником. Думка безпосереднього керівника є визначальною при оцінюванні кандидата на вакантну посаду [5].

Оцінювання персоналу має багато цілей. Найпоширенішою є класифікація цілей оцінки, розроблена відомим фахівцем у галузі розвитку людських ресурсів Дугласом Мак Грегором. 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] .

Оцінювання персоналу може повноцінно виконувати притаманні їй функції за умов побудови на принципах:

а) невідворотності (обов'язковості);

б) загальності (оцінюють кожного);

в) систематичності (оцінка здійснюється постійно);

г) всебічності (оцінці підлягають усі сторони діяльності та особистості людини);

д) об'єктивності (використання достатньо повної системи показників для характеристики працівника);

е) гласності (широкого ознайомлення персоналу з порядком і методикою проведення оцінки, доведення її результатів до всіх зацікавлених осіб);

є) демократизму (участі громадськості, залучення до оцінки колег і підлеглих);

ж) результативності (оперативного вжиття дієвих заходів за результатами оцінки).

Отже, оцінювання персоналу є однією з найважливіших складових системи управління персоналом. Проте, для вітчизняної практики оцінювання персоналу

все ще характерними є не комплексність, еклектичний підхід, коли результати оцінки здобувають з допомогою конгломерату не пов'язаних між собою методів оцінки; брак систематичності та регулярності у застосуванні процедур оцінювання. До характерних ознак чинних в Україні систем оцінювання персоналу слід віднести й орієнтацію на спрощені процедури оцінки, брак конструктивного зворотного зв'язку між об'єктом і суб'єктами оцінювання. Тому для підвищення ефективності оцінювання персоналу необхідно: поширення сучасних методів оцінки на всі категорії персоналу; розширення доступу персоналу до результатів його оцінки; активне включення персоналу в процес його оцінки через залучення до самоаналізу діяльності і розробки заходів з поліпшення роботи; розширення кола оцінювачів, у ролі яких, крім безпосереднього керівника, часто виступають вищі менеджери, колеги по роботі, підлеглі, споживачі результатів праці [3,4,5,6].

1. Балабанова, Л.В. Управління персоналом: навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2006. – 512 с.

2. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч.посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – 2-е вид., перероблене й доповнене. – К.: Кондор, 2005. – 308 с.

3. Хруцкий, В.Е. Оценка персонала. Теория и практика применения системы сбалансированных показателей / В.Е. Хруцкий, Р.А. Толмачев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 224 с.

4. Грішнова, О.А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / О.А. Грішнова // Управління людськими ресурсами: проблеми, теорії та практики. – 2010. – № 7. – С. 42 – 50.

5. Данилюк, І.О. Теоретичні аспекти оцінки трудового потенціалу підприємства / І.О. Данилюк // Вісник економічної науки України. – 2009. – №1. – С. 50 – 52.

6. Стахів, О. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікації / О.Стахів // Україна: аспекти праці. – 2010. – №1. – С. 29 – 35.

Шпак О. М., студентка групи ЕКм-51
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

ІНВЕСТИЦІЇ В ПЕРСОНАЛ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

На сучасному етапі розвитку економіки знання та вміння персоналу набувають все більшого значення для результативної діяльності організації, конкурентоспроможності, здійснення інновацій. На даний час інвестиції в персонал залишаються актуальним та суперечливим питанням для власників та менеджерів підприємств. Теоретичні дослідження цієї проблеми не реалізовані у конкретних практичних рішеннях, не завжди очевидним є вплив інвестицій у персонал на результати діяльності підприємства, західні методики мотивації персоналу мало адаптовані до соціально-економічних умов України. Вищевикладене обумовлює актуальність теми дослідження та його основну мету.

Науковий підхід до людського капіталу як до результату інвестицій та провідного чинника економічного зростання висвітлено в роботах Т.Шульца та Г.Бекера [5; 12]. Наукові розробки вчених, свідчать, що інвестиції в персонал

підприємства є необхідним елементом розвитку його потенціалу, а відповідно важливим інструментом ефективного управління підприємством у цілому. Однак, багато теоретичних питань за даною проблемою розроблені недостатньо, знаходяться на етапі постановки та вимагають подальшого дослідження.

Людський капітал є одним з основних факторів розвитку інноваційної економіки. Висококваліфікований персонал поступово стає найбільш цінним та важливим активом організації.

Результати міжнародного дослідження "Управління кваліфікованим персоналом" (Global Talent Management Report) "Ерст енд Янг" показали, що ефективність діяльності організації та її фінансові показники незабаром залежатимуть від ступеня узгодженості та інтеграції програм управління персоналом. Сьогодні організації, що не приділяють увагу цим процесам схильні до програшу в конкурентній боротьбі. [7].

Інвестиції в персонал підприємства є одним із факторів підвищення продуктивності праці та лояльності персоналу, і як результат – зростання ефективності діяльності організації вцілому [4, 127]. Процес інвестування здійснюється розглядається і як вкладення фінансових ресурсів, і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності [1,33].

На думку Кір'янова А. В. до інвестицій у людський капітал слід відносити інвестиції в спеціальну підготовку, фізичний стан і емоційну поведінку працівників [2]. Окремі науковці до інвестицій у персонал підприємства відносять втрачені заробітки під час професійного навчання у навчальних закладах, втрати роботодавця в обсягах випуску продукції за час перебування працівників на навчанні, недоодержаний валовий внутрішній продукт та національний дохід унаслідок відволікання частини працездатного населення на навчання тощо.

Корисний ефект від інвестицій в персонал відчутний для окремого працівника, організації, яка вкладає інвестиції, та економіки вцілому. Працівник отримує переваги від особистого та професійного розвитку, а також імовірного підвищення заробітної плати. Підвищення продуктивності праці персоналу та його лояльності забезпечує підвищення ефективності діяльності організації та досягнення конкурентних переваг у довгостроковому періоді.

Для оцінювання ефективності діяльності підприємства використовують як окремі показники, так і системи індикаторів. Зокрема Роберт Каплан та Девід Нортон, які пропонують збалансовану систему показників для оцінювання та управління підприємством, як одну із сфер його функціонування виділяють навчання та розвиток [6]. Результати дослідження проведеного Робертом Земскі, свідчать, що при збільшенні рівня освіти на 10 % продуктивність зростає на 8.6 %, а таке ж зростання основних засобів підвищує продуктивність лише на 3,4 %. Таким чином прибутковість інвестицій в людський капітал майже втричі вища ніж інвестицій в обладнання та устаткування [8].

Аналіз діяльності вітчизняних суб'єктів господарювання показує недооцінку ними значення інвестування у своїх працівників як передумову формування високоякісної та конкурентоспроможної робочої сили.

Можна виділити такі проблеми, які стримують вкладення інвестицій в персонал:

– незацікавленість роботодавців інвестувати у персонал у зв'язку із нечітким баченням ефективності цих інвестицій;

– недостатність фінансових ресурсів для забезпечення інвестицій в людський капітал;

– недостатній рівень заохочення професійного розвитку працівників;

– невпевненість роботодавця щодо лояльності працівників, які проходять навчання, оскільки працівники, які підвищили кваліфікацію, можуть перейти на інше підприємство, що призведе до втрати коштів;

– відсутність єдиної методики оцінки ефективності інвестицій в персонал;

– недостатня мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня;

– нерозуміння роботодавцями причинно-наслідкового зв'язку між інвестиціями в персонал та ефективністю діяльності підприємства.

З огляду на фінансову неспроможність роботодавців масово вкладати інвестиції у персонал ми вважаємо, що доцільно визначити пріоритети щодо інвестування різних категорій персоналу. Персонал підприємства можна класифікувати за різними ознаками: за участю у виробничій діяльності, за характером виконуваних функцій, за стажем роботи, залежно від характеру трудових відносин, за статтю та віком тощо.

З метою здійснення інвестицій пропонуємо використовувати класифікацію персоналу згідно з офіційною статистикою МОП: вища ланка управління , середня ланка, нижча ланка управління, інженерно-технічний персонал і конторські службовці, робітники, зайняті фізичною працею, працівники соціальної інфраструктури. Вважаємо, що пріоритетним є інвестицій в управлінський персонал, який належить до вищої та середньої ланки, оскільки очікуваний додатковий прибуток від цих категорій персоналу буде найбільшим.

Отже, враховуючи ефективність та актуальну потребу інвестицій в персонал підприємства, вважаємо, що саме вони є засобом досягнення конкурентних переваг вітчизняних підприємств та організацій на внутрішньому та міжнародному ринках.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці методики кількісного та якісного оцінювання ефективності інвестицій в персонал підприємства та їх впливу на конкурентоспроможність організації.

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с.

2. Кирьянов А. В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность [Электронный ресурс] / А. В. Кирьянов // «Экономика России: основные направления совершенствования». – 2005. – Вып. 7. Режим доступа: http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml.

3. Рісін І. Є. Інвестування коштів у персонал як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства [Електронний ресурс] / Рісін І. Є. // Управління персоналом. – 2009. – № 15. – С. 36-38. / Режим доступу: http://www.top-personal.ru/issue.html?2126

4. Экономический словарь / [под ред. Архипова А.И.] – М.: Проспект, 2010. – 624 с.

5. Becker, G. Investment in Human Capital: Theoretical Analysis [Electronic resource] / G. Becker // The Journal of Political Economy. – 1962. – Vol. 70. – №5. – P. 9-49 . – Access mode:http://www.jstor.org/stable/182910

6. Kaplan R. Conceptual Foundations of the Balanced Scorecard [Electronic resource] / Kaplan Robert S. // Harvard Business School Working Paper. – 2010. – No. 10-074. – Access mode:http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/10-074.pdf

7. Paradigm shift: Building a new talent management model to boost growth [Electronic resource]. – EYGM Limited. – November 2012. – 23 p. – Access mode:http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Building_a_new_talent_management_model/

8. Zemsky R. Higher Education as Competitive Enterprise: When Markets Matter / Zemsky R., Shaman S., Shapiro D. // New Directions of Institutional research. – №111. – San Francisco: Jossey-Bass. –2002.

Шубала І.В., к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Основною метою сучасних управлінських персонал-технологій є оптимізація та підвищення результативності управлінського процесу щодо роботи з персоналом, що досягається через пошук та застосування більш ефективних методів управління персоналом, які сприяють раціоналізації процесу управління шляхом виключення окремих видів діяльності чи операцій, зокрема тих, які не є необхідними для досягнення поставленої мети та вирішення управлінських завдань.

На сучасному етапі розвитку суспільства вчені [1-3] виділять ряд персонал технологій: лізинг персоналу; аутсорсинг; аутстаффинг; коучинг; хедхантинг, рекрутинг; скрининг; «плетіння мереж»; реінженіринг; внутрішній маркетинг; таємний покупець; автоматизована інформаційна система управління персоналом.

Аутсо́рсинг (англ. outsourcing) — передача компанією частини її завдань або процесів стороннім виконавцям на умовах субпідряду. Виділяють три типи аутсорсингу:

1) temporary staff – тимчасовий персонал, який компанії залучають для розв’язання конкретної задачі;

2) лізинг персоналу (від англ. Personal-leasing), або надання персоналу в тимчасову оренду – це управлінська технологія, що дозволяє забезпечити бізнес-процес компанії необхідними трудовими ресурсами, використовуючи послуги сторонньої організації. Лізинг персоналу є простим, вигідним та зручним. Ви звертаєтеся в компанію, що «постачає» вам необхідну кількість тимчасових працівників з необхідною спеціалізацією та кваліфікацією;

3) аутстаффінг (від англ. outstaffing: зовнішній персонал) – переміщення співробітника за штат компанії-замовника і оформлення його в штат компанії-провайдера, при цьому він продовжує працювати на колишньому місці і виконувати свої колишні обов'язки, але обов'язки роботодавця по відношенню до неї виконує вже компанія-провайдер.

Ситуації застосування аутстаффінгу: наймання тимчасового персоналу, стажистів; створення соціального пакету для працівників без додаткових фінансових витрат; полегшення роботи бухгалтерії та кадрової служби, скорочення

витрат на її утримання; подолання обмежень штатного розкладу; формування додаткового інструменту мотивації персоналу; підвищення привабливості компанії на фондовій біржі, за рахунок підвищення економічних показників, що розраховуються на одного співробітника; необхідність успішно відзвітувати перед керуючою компанією або акціонерами за рівнем трудових показників; легалізація працівників, найманих за договорами цивільно-правового характеру; дотримання ліміту чисельності малого підприємства.

Послуги в рамках аутстаффінгу: проведення всіх кадрових процедур у відповідності з вимогами трудового законодавства; відрядження співробітників, повне ведення кадрового документообігу; управління компенсаційним пакетом співробітників; припинення трудових правовідносин з працівниками на вимогу клієнта; допомога в підготовці співробітників до виведення за штат компанії (проведення консультативних зустрічей); організація тренінгів та семінарів.

Лізинг персоналу є невід'ємним інструментом коли: настають випадки відсутності постійних працівників: лікарняні, відпустки по догляду за дитиною, тимчасова непрацездатність і ін.; сезонний характер робіт, зростання виробництва/логістичних операцій в залежності від кліматичних умов; виконання нових проектів, де необхідно залучення додаткового персоналу.

Основні недоліки лізингу персоналу: компанії вимушені платити за послуги кадровому агентству в середньому 15 - 20% від суми фонду оплати праці та ЄСВ. Крім цього на всю суму нараховується ПДВ. Але ця на перший погляд «дорога вартість» є відносною, оскільки компанії не потрібно витрачати кошти на навчання і пошук, і вона отримує кваліфікований персонал в необхідному обсязі та за короткий проміжок часу; деякі можливості зниження лояльності працівників по відношенню до компанії.

Хедхантинг є також сьогодні доволі поширеним методом. Кадрові агентства здійснюють пошук висококваліфікованих фахівців вищої ланки з урахуванням особливостей діяльності замовника, вимог до кандидатів, робочого середовища, використовуючи прямі методи пошуку.

Рекрутинг персоналу передбачає підбір необхідних працівників. Кадрові агентства здійснюють пошук кваліфікованих фахівців середньої ланки з урахуванням вимог до особистісних та професійних якостей кандидатів, використовуючи наявні бази кандидатів й надаючи об'яви в ЗМІ.

Скринінг персоналу також застосовується в сучасних компаніях. Адже, кадрові агентства здійснюють пошук необхідного допоміжного та обслуговуючого персоналу нижньої ланки, враховуючи формальні ознаки: стать, вік, освіту, досвід роботи тощо. Кадрові агентства отримують резюме кандидатів й віддають їх замовнику, який сам приймає рішення щодо відбору персоналу.

«Плетіння мереж» або прямий пошук передбачає залучення консультанта, який використовує власні зв'язки для пошуку кандидатури, в іншому випадку разом із замовником визначається компанія, в якій може працювати необхідний працівник, з'ясовується його можлива посада. Потенційним претендентам робиться ділова пропозиція.

Реінженіринг персоналу передбачає радикальну перебудову (перепроектування) бізнес-процесів підприємства для отримання істотних ефектів. Його використання може сприяти як підвищенню ефективності управління персоналом за рахунок удосконалення цього процесу, а також дасть змогу підвищити ефективність праці персоналу підприємства (підвищити її продуктивність, якість тощо).

Коучинг здійснюється методом безпосереднього навчання менш досвідченого працівника більш досвідченим в процесі їх взаємодії. Відбувається у формі наставництва, консультування. Ефективний інструмент персонального та особистісного розвитку, який сприяє розкриттю та реалізації внутрішнього потенціалу людини, й підвищення на цій основі ефективності праці.

Внутрішній маркетинг базується на використанні маркетингового підходу до управління персоналом, який полягає у формуванні, стимулюванні, координуванні та інтеграції персоналу з метою забезпечення задоволення споживача через процес взаємодії з мотивованим і клієнто-орієнтованим персоналом, який розуміє своє місце у досягненні стратегічної мети діяльності підприємства й працює з максимальною відданістю.

Таємний покупець – це метод прихованого спостереження за роботою персоналом, яке проводить підготовлена особа в якості клієнта. Його використання дає змогу встановити рівень дотримання працівниками правил і норм під час здійснення професійних обов'язків, стандартів обслуговування клієнтів, а також виявити компетентність персоналу.

Автоматизована інформаційна система управління персоналом передбачає набір певного програмного забезпечення та технологій, використання яких дає змогу автоматизувати і вдосконалювати бізнес-процеси управління персоналом.

Отже, сучасні підприємства в процесі управління персоналом повинні орієнтуватися на прогресивні персонал-технології. Але застосовувати їх потрібно тільки за умови чіткого розуміння змісту, переваг і недоліків, щоб не нашкодити сформованій системі формальних і неформальних зв’язків у сфері управління персоналом. В кожному конкретному випадку ініціативу щодо доцільності впровадження змін повинна взяти на себе служба управління персоналом.

1. Винорадський М. Д. Управління персоналом: Навч. посіб. / Винорадський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А, М., Шканова О. М. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
3. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом : навч. посіб. / С. О. Цимбалюк. — К. : КНЕУ, 2009. — 399 с.

Шудрик Б.С., студент бакалавр.
Науковий керівник: к.е.н., доцент Лісовська Л.С.
Національний Університет «Львівська Політехніка», м. Львів, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Україна потерпає від серйозного дефіциту кваліфікованого трудового потенціалу, більше ніж будь- яка інша країна з перехідною економікою у Східній Європі та колишньому Радянському Союзі. Близько 20% підприємств в Україні вважають однією з основних перешкод для свого функціонування та розвитку недостатній рівень професійних знань і навичок, наявних на ринку праці робітників. Водночас спостерігається надлишок пропозиції менш кваліфікованої робочої сили, причому, як "синіх комірців", так і "білих комірців". Це зумовлено двома причинами. Перша з них – перерозподіл робочих місць між різними сферами діяльності – від тих, що занепадають – до тих, що розвиваються. Наприклад, зменшення кількості робочих місць у виробничому секторі й збільшення їх у сфері обслуговування означає зменшення попиту на працівників сфери фізичної праці та його підвищення на працівників сфери нефізичної праці. Другою причиною є перерозподіл робочих місць у межах однієї сфери діяльності – від підприємств з нижчою продуктивністю до підприємств з вищою [2].

Соціально-економічний розвиток країн певною мірою залежить від чисельності працюючих, а, найголовніше, від продуктивності їх праці. Відомо, що збільшення кількості навчальних днів на 1% призводить до зростання продуктивності, причому, за рахунок професійного навчання забезпечується близько 16% загального зростання продуктивності. Серед найбільш дефіцитних якостей, якими мають володіти сучасні кваліфіковані робітники, є управлінські й комунікаційні навички, навички розв’язання виробничих проблем, роботи в команді, професійні навички з інформаційно- телекомунікаційних технологій, навички, пов’язані з безпекою праці тощо. Зокрема, у Великобританії роботодавці виділяють в якості ключових трудових навичок: здатність до комунікації, уміння будувати відношення з клієнтами, уміння працювати в колективі й вирішувати проблеми, а також грамотність, уміння рахувати, загальні навички в галузі інформації та технологій, яких не вистачає багатьом особам, зайнятих пошуком роботи, що є перепоною набору персоналу або слугує причиною зниження потенційної продуктивності підприємств [4]. Формуванню цих навичок значну увагу надає також і більшість підприємств України (91%). Для цього вони передбачають у своїх бюджетах відповідні кошти. Водночас доречно підвищувати якість професійного навчання робітників ще до прийому їх на роботу, розширювати можливості підвищення кваліфікації у поєднанні із заходами активної політики у сфері ринку праці. У цьому процесі враховуються чинники, що впливають на прийняття рішень щодо добору необхідної кваліфікації персоналу: наявність досвіду роботи в даній сфері (69%), відповідна освіта (31%), рекомендації (29%), наявність додаткових сертифікатів (21%) [5].

Отже, в управлінні якістю на рівні підприємства слід враховувати і такий важливий фактор, як підготовка та професійний ріст персоналу. Для цього потрібно, насамперед, визначити необхідність підготовки кадрів, розробити та впровадити відповідні методики. Належну підготовку з питань забезпечення якості послуг повинен пройти весь персонал, який виконує в межах організації роботу, що впливає на якість. Сучасний менеджмент свідчить, що безперервне навчання співробітників сприяє вдосконаленню їх професіоналізму, це сприяє саморозвитку. а досягнуті результати приносять моральне задоволення.

1. Веснин В.Р. Менеджмент персоналу. – М.: «Элит-2000», 2003. – 304 с..

2.Володина Н. Адаптація персоналу // Управління персоналом. – 2006. – № 11. – С. 41-45.

3.Глосарій основних термінів із навчання та підготовки кадрів для роботи / Джанні Розас, Валлі Корбанезе. – Італія; Турин: Міжнародний навчальний центр МОП, 2006. – 74 с.

4. Крамаренко В.І., Холод Б.І. Управління персоналом фірми: Навчальний посібник. – Київ: ЦУЛ, 2003. – 272 с.

5. Лутай Л.А. Роль мотивації в управлінні дисципліною праці // Менеджер. – 2006. – №4. – С. 130-138.

СЕКЦІЯ 6
РИНОК ПРАЦІ, ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ, СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Андрусик І.О.
Науковий керівник: Гордійчук А.І.
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Актуальність цієї теми дослідження пов'язана з значною роллю молоді в економіці країни. Через свою мобільність та високі інтелектуальні здібності молодь є основною рушійною силою сучасного світу, вона впливає на соціальний прогрес, і має можливість визначити майбутнє суспільства та держави.

Особливо актуальним для розвитку ринку праці в Україні є проблема працевлаштування молоді. Молоді фахівці – це надія та опора будь-якої держави, але якщо молодь не має соціальної захищеності, то в підсумку це перетворюється в численні проблеми та нестабільній економічній і соціальній безпеці країни.

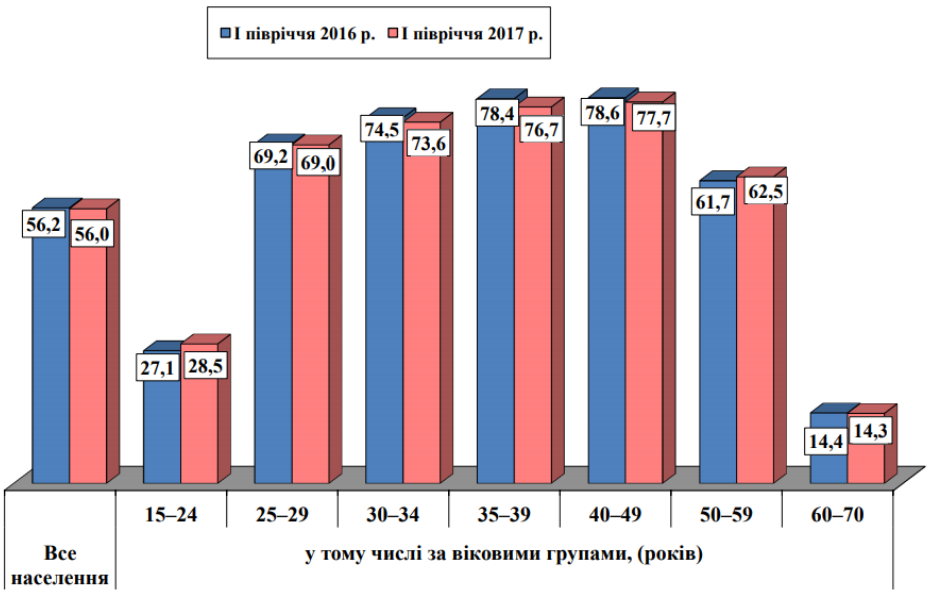
У той же час, ринок праці не використовує значну частину молодої робочої сили, яка часто не може витримати конкурентну боротьбу з представниками старшого віку. Недостатня політика у сфері соціального захисту молоді призводить до збільшення відтоку молодих фахівців у розвинені країни, розвитку тіньової економіки та зниження інтересу до вищої освіти. Зростання бідності та зменшення бюджету для молодих сімей призводить до зниження народжуваності, збільшення кількості дітей-сиріт та покинутих дітей. З нашої точки зору, основою цих негативних тенденцій є недостатній державний регуляторний механізм молодіжного сектора ринку праці.

Однією з найважливіших соціальних проблем молоді в Україні є відсутність зайнятості, через низку причин: невідповідністю між попитом і пропозицією праці, низькою адаптованістю молоді на ринку праці, відсутністю досвіду роботи,підвищеними вимогами щодо працевлаштування (престижу, заробітку), до змісту, характеру і умов праці.

Основним показником, що характеризує зайнятість на ринку праці, є рівень зайнятості, який визначається як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення у віці 15-70 років до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою.

Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», до молоді відносяться громадяни України віком від 14 до 35 років.

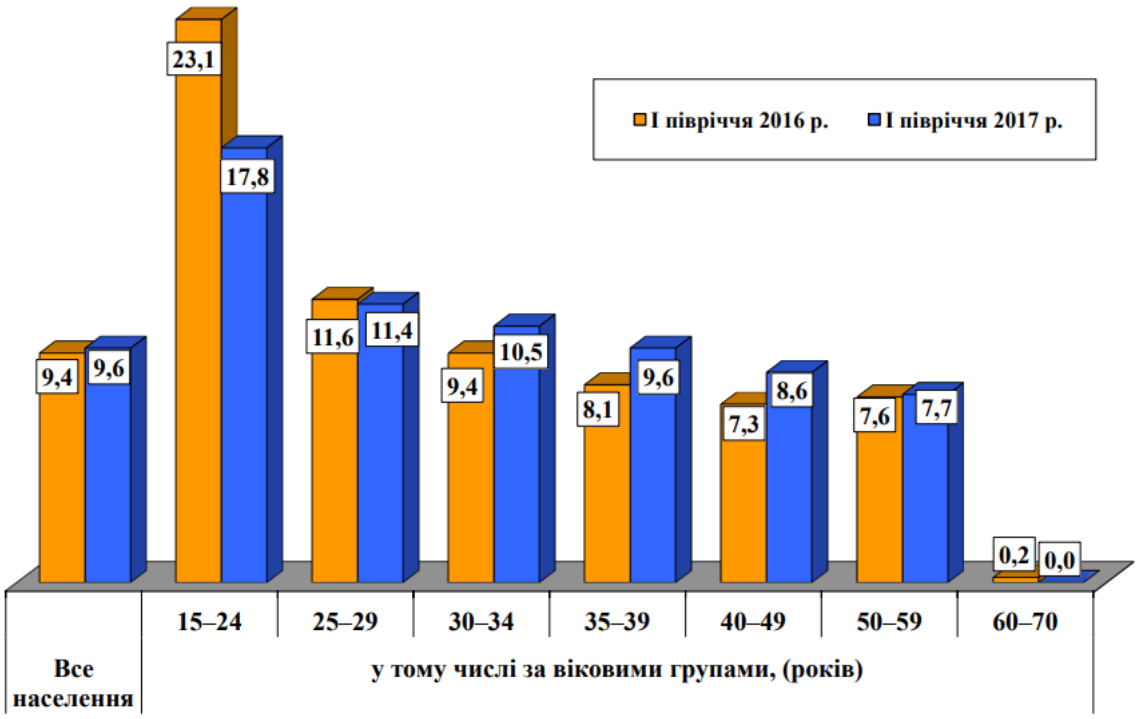
На діаграмі 1 проаналізовано динаміку зайнятості за віковими групами населення за І півріччя 2016-2017 рр.



Діаграма 1. Рівень зайнятості населення у I півріччі 2016-2017 рр, % [1]

На даній діаграмі видно, що у I півріччі 2017 року рівень зайнятості серед осіб у віці 25-29 років становив 69,0% та був вищим, ніж в середньому серед всіх вікових груп (56,0%), а серед осіб віком 15-24 роки цей показник склав лише 28,5%.

Аналіз рівня безробіття молоді проаналізуємо за даними діаграми 2.



Діаграма 2. Рівень безробіття (за методологією МОП) у I півріччі 2016-2017 рр. [1]

Виходячи з даної діаграми, ми бачимо що рівень безробіття серед молоді у віці 25-29 років у I півріччі 2017 року становив 11,4%. Серед осіб у віці 15-24 роки цей показник становив 17,8% та був майже удвічі вищий, ніж цей показник серед всіх

вікових груп. Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи.

Найбільш неконкурентоспроможними на ринку праці є такі категорії молоді:

- молодь, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах;
- вивільнені із строкової або альтернативної військової служби;
- особи, яким надається перше робоче місце;
- діти-сироти, які залишились без піклування батьків;
- особи, яким виповнилось п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть прийматися на роботу.

Згідно Закону України «Про зайнятість» ці категорії громадян віднесені до таких, що не здатні на рівних конкурувати на ринку праці і потребують соціального захисту. Для працевлаштування такої молоді статтею 5 даного закону передбачено встановлення квоти робочих місць для підприємств, установ і організацій із чисельністю працюючих понад 20 осіб, незалежно від форм власності, для бронювання ними до 5 % загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості [2].

Роботодавці не завжди хочуть брати на роботу випускників ВНЗ, обгрунтовуючи це відсутністю у них досвіду. В 2005 році Законом України «Про внесення змін, щодо забезпечення працевлаштування молоді» були внесені зміни, спрямовані на покращення зайнятості випускників вищих навчальних закладів. Проте, ситуація із працевлаштуванням випускників шкіл та вищих навчальних закладів після цього законовведення суттєво не поліпшилась.

Недоліками зайнятості серед молодих людей є несприятливі умови розвитку бізнесу, що змушує їх здійснювати свою господарську діяльність у тіньовій економіці. Неформальна зайнятість серед молоді пояснюється пошуком заробітку під час здобуття освіти Найбільш поширеними типами зайнятості молоді в неформальній економіці є виробництво, продаж і перепродаж домашньої сільськогосподарської продукції та промислових товарів, а також випадкові заробітки у приватних осіб. Зниження рівня зайнятості на внутрішньому ринку праці призводить до збільшення кількості молодих трудових мігрантів.

З цих причин, важливою складовою політики держави, повинно стати стимулювання повернення заробітчан на батьківщину. Для цього потрібно розробляти і впроваджувати програми створення нових робочих місць та стимулювати розвиток малого бізнесу, особливо в тих регіонах, де працівники інтенсивно мігрують за кордон.

Проте, на жаль, більшість рекомендацій парламентських слухань та навіть окремих розділів програмних документів уряду, що стосуються становища молоді в Україні, не втілюються в життя, ефективного державного механізму підтримки молоді до цього часу не сформовано. Можна погодитись із Є.І.Бородіним, який, досліджуючи розвиток державної молодіжної політики, прийшов до висновку, що різні програми та комплексні заходи у сфері підтримки молоді, які затверджувалися різними урядами та парламентами, «опікувалися одними й тими самими питаннями

нової генерації. Проте створювалася ситуація, коли всі ставили майже однакові завдання, забуваючи аналізувати причини їх невиконання» [3].

Можна запропонувати наступні вказівки щодо удосконалення державного регулювання зайнятості молоді:

- постійний моніторинг ринку праці з метою прогнозування попиту на молодіжну працю у розрізі професій та планування кваліфікаційно-освітньої структури стосовно її пропозиції;
- заохочення роботодавців наймати молодих людей, пропонуючи їм пільгові позики та субсидії;
- створити належні умови для розвитку молодіжного підприємництва;
- відновити внутрішню форму професійної підготовки для залучення молодих працівників до промислових підприємств.

Дослідженням виявлено наступні проблеми зайнятості молоді на ринку праці України:

- значне зниження рівня зайнятості у віці 15-24 років;
- підвищення рівня безробіття серед молоді;
- збільшення кількості молодих людей, що здійснюють свою господарську діяльність у тіньовій економіці;
- збільшення числа трудових мігрантів серед молоді.

Тому, наявність цих проблем вимагає активізацію державних зусиль з пошуку ефективних механізмів, для покращення умов зайнятості молоді на ринку праці.

1. Офіційний сайт Державного комітету статистики України// www.ukrstat.gov.ua.
2. Закон України «Про зайнятість населення» від 1.03.1991 р. // www.rada.gov.ua.
3. Бородін Є.І. Державна молодіжна політика в Україні: процес формування та розвитку (1991-2004 рр.): автореф.дис… докт. істор.наук.: 07.00.01. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2007. – 34 с.

Бурак Д. І., студент 1 курсу освітнього рівня «Магістр»
Донецький національний університет економіки і торгівлі імені
Михайла Туган-Барановського, м. Кривий Ріг, Україна

СВІТОВІ ПРАКТИКИ ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Стрімкий розвиток економічних, фінансових, технологічних та інформаційних секторів призвели до розвитку глобалізації – процесу взаємодії, взаємозалежності світових суб'єктів. Саме глобалізація має на меті зробити життя людей більш практичним, зручним та легким. Однак прискорений темп глобалізаційних процесів спровокував значні зміни у сфері навколишнього середовища, економічних відносин, комунікацій, безпеки та здоров'я населення планети, як наслідок – поява нових загроз та глобальних проблем для людства.

Було виокремлено три основні категорії, в яких існують проблеми: екологічний, соціальний та економічний. Саме цей аналіз став основою для створення концепції сталого розвитку. Сучасні науковці по різному трактують

поняття «сталий розвиток». Найбільш вдалим підходом є дослідження Брауна, який в своїй роботі зазначає, що сталий розвиток, це такий розвиток що задовольняє потреби сучасності, але не ставить під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої потреби [1].

В свою чергу дефініцією сталого розвитку є три компоненти: економічний соціальний та екологічний. Задля контролю над цими складовими та забезпечення їх збалансованості, у 2015 році, саміт ООН затвердив підсумковий документ «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку на період до 2030 р.» в якому затвердив «Цілі сталого розвитку» (англ. *Sustainable Development Goals)*. Також мають іншу назву «Глобальні цілі» - своєрідний заклик до усіх країн світу, покликаний захистити планету, подолати бідність, забезпечити мир у світі.

Цілі сталого розвитку є продовженням та реалізацією тих цілей, що були закріплені в Декларації тисячоліття яких не вдалось досягнути у період з 2000-2015 рр.

Всього нараховується 17 «Глобальних цілей», які були прийняті 193 країнами 25 вересня 2015 та передбачають наступні напрями впливу: подолання бідності, подолання голоду, міцне здоров'я, якісна освіта, гендерна рівність, чиста вода та належні санітарні умови, відновлювальна енергія, гідна праця та економічне зростання, інновації та інфраструктура, зменшення нерівності, сталий розвиток міст та спільнот, відповідальне споживання, боротьба зі зміною клімату, збереження морських екосистем, збереження екосистем суші, мир та справедливість, партнерство заради стійкого розвитку [2].

Ключовою є 17 ціль «Партнерство заради стійкого розвитку», що трактується як зміцнення засобів здійснення й активізація роботи в рамках Глобального партнерства в інтересах сталого розвитку. Саме ця ціль має на меті забезпечення співпраці, співробітництва на регіональному та міжнародних рівнях у галузях науки, техніки та інновацій, обмін знань у відповідних напрямах; сприяння розробці та передачі, поширенню екологічно безпечних технологій; забезпечити універсальну, відкриту, недискримінаційну і справедливу багатосторонню торговельну систему [3].

Отже, досягнення цілей сталого розвитку не можливе без партнерських відносин між державними органами, приватного сектору,суспільства та міжнародної співпраці. Адже саме свідомість, та розуміння загроз та копітка робота над їх вирішенням впливають на те, в яких умовам буде жити людство.

1. Наше общее будущее : Доклад Международ-ной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР) (пер. с англ., под ред. и послесл. С. А. Ев теева и Р. А. Перелета). – М. : Прогресс, 1989. – 376 с.\

2. Що таке Цілі сталого розвитку? [*Електронний ресурс*] – *Режим доступ:* http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development-goals.html

3. Цілі сталого розвитку 2016-2030 [*Електронний ресурс*] – *Режим доступу* :http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku#

Гайдук І.С., аспірант
ДННУ «Академія фінансового управління», м. Київ, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО СТРАХУВАННЯ У КОМПАНІЯХ ЗІ СТРАХУВАННЯ ЖИТТЯ В УКРАЇНІ

Страхові компанії, як юридичні суб'єкти в системі відносин страхування та перестрахування, займаються залученням коштів клієнтів на добровільній основі та зобов'язуються виплачувати їм визначену суму компенсації в разі настання страхового випадку.

За формою страхування ці компанії діляться на дві основні сфери: з обов'язковими та добровільними внесками.

Серед всього спектру послуг страхових компаній (майнове, особисте, соціальне, медичне страхування; страхування ризиків та відповідальності) особлива увага приділяється саме особистому страхуванню, можливості якого поширюється на мінімізацію ризиків щодо життя та здоров'я.

Аналізуючи діяльність компаній зі страхування життя, слід звернути увагу на наступні зміни та динаміку, які мали місце з 2016 року по перше півріччя 2017 року.

Зокрема, валові страхові платежі (премії, внески) при страхуванні життя станом на 30.06.2017 становили 1 245,1 млн. грн., що на 5,3% менше, ніж за аналогічний період 2016 року (станом на 30.06.2016 – 1 314,7 млн. грн.). Структура валових надходжень страхових платежів (премій, внесків) станом на 30.06.2017 має такий вигляд: 1 184,7 млн. грн. (або 95,1%) – що надійшли від фізичних осіб; 60,4 млн. грн. (або 4,9%) – що надійшли від юридичних осіб.

Станом на 30.06.2017 року зменшилась кількість застрахованих фізичних осіб на 1,4% або на 59 269 осіб (станом на 30.06.2016 застраховано 4 107 251 фізична особа, станом на 30.06.2017 – 4 047 982 фізичні особи). Протягом І півріччя 2017 року застраховано 501 104 фізичні особи, що на 36,6% або на 289 248 осіб менше проти відповідного періоду 2016 року (за І півріччя 2016 року застраховано 790 352 фізичні особи) [3].

Основна частина величини зміни резервів зі страхування життя сформована за іншими договорами накопичувального страхування, а саме 523,7 млн. грн. За договорами страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника недержавного пенсійного фонду величина зміни резервів зі страхування життя становить – 5,2 млн. грн. (табл. 1).

Таблиця 1 – Основні показники компаній зі страхування життя на ринку України [2]

Показники	*1 кв. 2016 р.*	*1 кв. 2017 р.*	*Динаміка, %*
Нараховані премії, тис. грн.	59 226	63 562	+ 7
Сплачені страхові виплати, тис. грн.	17 165	14 179	- 21
Страхові резерви, тис. грн.	487 033	547 931	+ 12
Капітал (власний капітал), тис. грн.	73 241	93 261	+ 27
Активи, тис. грн.	584 055	668 920	+ 15

Дані табл. 1 свідчать про позитивне зростання в компаніях зі страхування життя майже по всіх показниках, окрім сплачених страхових виплат (- 21%) за перші квартали 2016-2017 рр. Відносне збільшення нарахованих премії становить 7% (з 59 226 тис. грн. у 1 кв. 2016 р. до 63 562 тис. грн. за 1 кв. 2017 р.), відповідно власний капітал – 27% (з 73 241 тис. грн. у 1 кв. 2016 р. до 93 261 тис. грн. за 1 кв. 2017 р.). Це говорить про суттєві зрушення в компаніях зі страхування життя в плані пошуку нових пенсійних програм та гнучкого розгалуження уже існуючих.

Розглянемо структуру страхових платежів та кількість застрахованих осіб компаній зі страхування життя, що входять в Лігу страхових організацій України (далі – ЛСОУ) в межах проекту «Відкрите страхування» (рис. 1, рис. 2). Зокрема, ЛСОУ є неприбутковим об'єднанням учасників ринку страхових послуг України, яке створене з метою захисту інтересів своїх членів та інших учасників ринку страхових послуг.

До компаній зі страхування життя – членів ЛСОУ, що є учасниками проекту «Відкрите страхування», входять: ПрАТУАСК «АСКА-ЖИТТЯ», ПрАТСК «КД Життя», ПрАТ «МЕТЛАЙФ», ПрАТСК «ПЗУ Україна страхування життя», ПрАТСК «ТАС», ПрАТСК «ТЕКОМ-ЖИТТЯ».

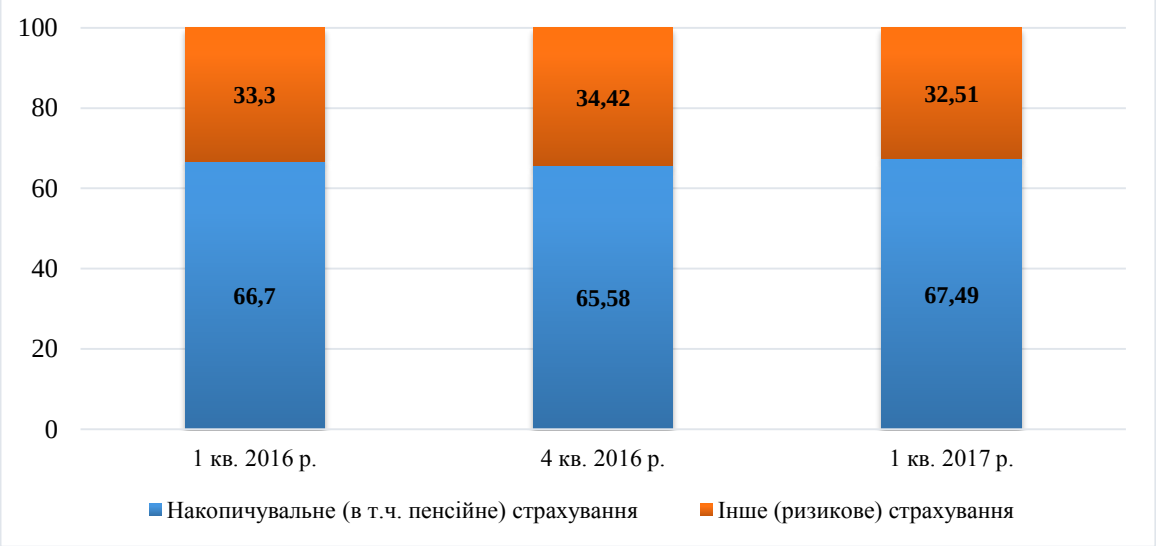


Рис. 1. Структура страхових платежів компаній зі страхування життя – учасників проекту «Відкрите страхування» [1]

У структурі страхових платежів у 1 і 4 кв. 2016 р. та 1 кв. 2017 р. спостерігаються незначні коливання. Середні частки страхових платежів:

– за накопичувальними (у т.ч. пенсійними) договорами – 66,6%;

– за іншими (ризиковими) договорами – 33,4%.

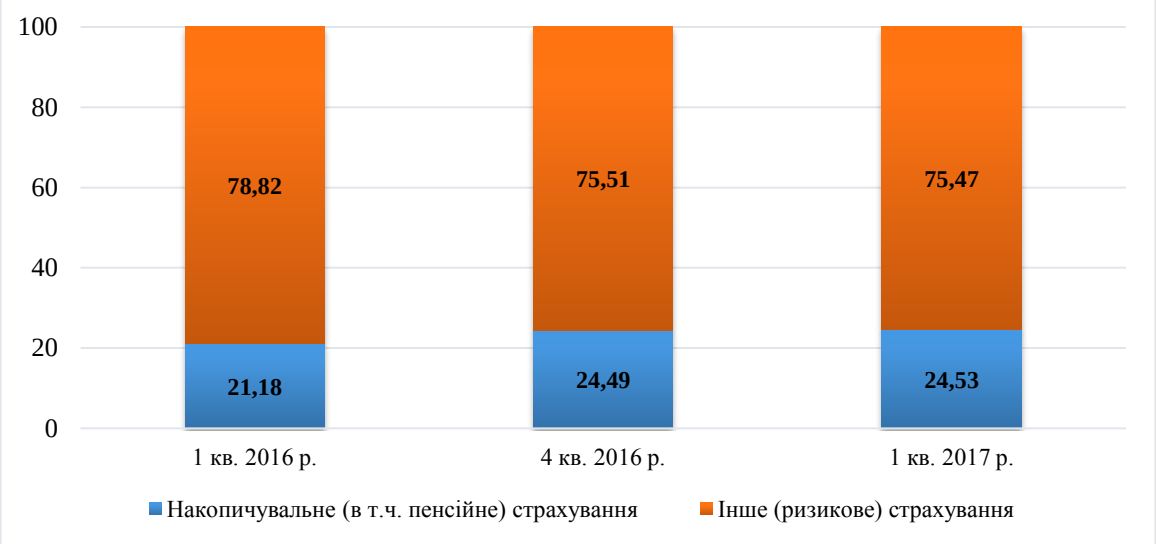


Рис. 2. Кількість застрахованих осіб в компаніях зі страхування життя – учасників проекту «Відкрите страхування» [1]

У структурі кількості застрахованих осіб у 1 і 4 кв. 2016 р. та 1 кв. 2017 р. спостерігається поступове збільшення частки кількості застрахованих осіб за накопичувальними (у т.ч. пенсійними) договорами. Середні частки кількості застрахованих осіб:

– за накопичувальними (у т.ч. пенсійними) договорами – 23,4%;

– за іншими (ризиковими) договорами – 76,6%.

Інвестиційне страхування (unit-linked insurance) – різновид накопичувального страхування життя, що поширений в країнах з розвинутим фінансовим ринком, може незабаром набути широкого розвитку і в Україні. Зокрема, проект нової редакції Закону України «Про страхування», містить спеціальний розділ, присвячений цьому виду страхування. З огляду на дану обставину, представлені нижче матеріали мають не тільки теоретичне, але й практичне значення для спеціалістів страхових компаній та їхніх клієнтів [4].

У всіх розвинених країнах світу продукти Unit-Linked є одним з найпопулярніших інструментів на ринку страхових та інвестиційних послуг, оскільки являють собою вдале поєднання цих двох напрямків. Проте віднести його до якогось одного ринку не можна. Так, в США до 60% договорів страхування життя укладаються саме за технологією Unit-Linked. В Європі на частку цього сегмента припадає від 30 до 70 відсотків усіх грошей. За великим рахунком Unit-Linked являється гібридом класичного накопичувального страхування життя з інвестиційною складовою у вигляді пайових фондів. Тобто частина портфеля за бажанням клієнта розміщується в більш ризиковані і потенційно прибуткові фінансові інструменти.

Переваги інвестиційно-страхових продуктів:

– для клієнта – більш гнучкі схеми, ніж при звичайних страхових полісах; прозорий характер полісів; збільшення контролю з боку клієнта за інвестиційною стратегією свого полісу та за рівнем інвестиційного ризику;

– для посередника – завдяки прозорості і гнучкості, з'являється можливість показати клієнту, що інвестиційно-страхові контракти є потенційно кращими, ніж звичайні поліси «з прибутком», які базуються на результатах минулої діяльності;

– страховика – приносять більше доходу, ніж поліси з «прибутком»; мають меншу інтенсивність в плані фінансового наповнення полісу.

Отже, страховий ринок в Україні динамічно розвивається завдяки тому, що постійно створюються нові умови для реалізації проектів щодо розширеного інвестування. Інвестиційне страхування спроможне запропонувати широкий спектр інструментів, завдяки чому невпинно удосконалюється. Клієнти отримують все більше можливостей для регулярного надходження інформаційних даних щодо руху їхніх власних коштів на прозорій та терміновій основі. Страховики збільшують свої доходи, не потерпаючи при цьому від значних коливань інвестиційного середовища. Задля довгострокової активізації всієї економіки держави, доцільним є проведення глибокого аналізу фондового ринку в провідних країнах світу та створення необхідних важелів для забезпечення максимальної прозорості відносин між суб'єктами страхування.

1. Експрес-аналіз показників діяльності компаній зі страхування життя в Україні – учасників проекту «Відкрите страхування» за 1 квартал 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uainsur.com/wp-content/uploads/2017/06-201705-00.pdf.

2. Итоги деятельности компании за 1 кв. 2017 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.pzu.com.ua/ru/about/finance/pidsumky-diyalnosti-kompaniyi-1q2017.html.

3. Підсумки діяльності страхових компаній за І півріччя 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : nfp.gov.ua/files/sk_II_kv_ 2017.pdf.

4. Фещенко В. Особливості інвестиційного страхування unit-linked та передумови його впровадження в Україні / В. Фещенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ufin.com.ua/analit_mat/strah_rynok/165.htm.

Гапоненко В. О., студентка 3 курсу напряму 6.030507 «Маркетинг»
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ОГЛЯД РИНКУ ПРАЦІ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Ринок праці як частина світового ринку розвивається динамічно і вимагає відповідної реакції з боку національних урядів і організацій, які функціонують як інститути регулювання соціально-трудових відносин. Актуальність теми обумовлена загостренням стану таких явищ як бідність, безробіття, соціальна незахищеність.

У 2017 р число безробітних у всьому світі складає понад 201 мільйон працівників, збільшившись на 3,4 мільйони щодо 2016 року. Світовий рівень безробіття становить 5,8% і в найближчий час не очікується його скорочення. Незважаючи на певний прогрес, досягнутий протягом останніх десятиріч, майже 780 мільйонів працівників у країнах, що розвиваються (майже кожен третій працівник) все ще живуть в умовах крайньої або помірної бідності. Чисельність

працівників уразливих груп налічує приблизно 11 мільйонів щороку [2]. Ця ситуація створює серйозні виклики, оскільки ці працівники, менш імовірно, мають безпечні робочі місця з регулярними доходами та доступом до соціального захисту. Навіть сьогодні світ має значний дефіцит гідної праці .

Ситуація в Європі загалом позитивна. Зростання ринку праці в ЄС, яке спостерігалося в 2016 році, зумовлене динамікою внутрішнього попиту, сильною довірою споживачів і бізнесу та сприятливою макроекономічною політикою. За підсумками першої половини 2017 року зайнятість в ЄС перевищила свій докризовий пік. Рівень безробіття продовжував падати.

Для аналізу ринку праці в Європі проводиться EWCS (Європейське опитування умов праці). У 2015 році зайняте населення 35 країн, охоплених шостою EWCS, становило 259 мільйонів чоловік, що дорівнює приблизно 150 мільйонам зайнятих. Порівняно, загальна зайнятість у ЄС-28 становила близько 216 млн. у 2010 році (час п'ятої EWCS) та 212 мільйонів у 2005 році (четверта EWCS).

Рівень зайнятості серед людей віком 15-64 років у ЄС-28 також збільшився за цей 10-річний період – з 63% до 66%. Як показано на рис.1, зростання в основному є результатом збільшення участі жінок на ринку праці (з 56% у 2005 році до 60% у 2015 році). Незважаючи на зниження гендерної різниці у сфері трудової діяльності, рівень зайнятості жінок ще на 11 процентних пунктів нижче, ніж у чоловіків.

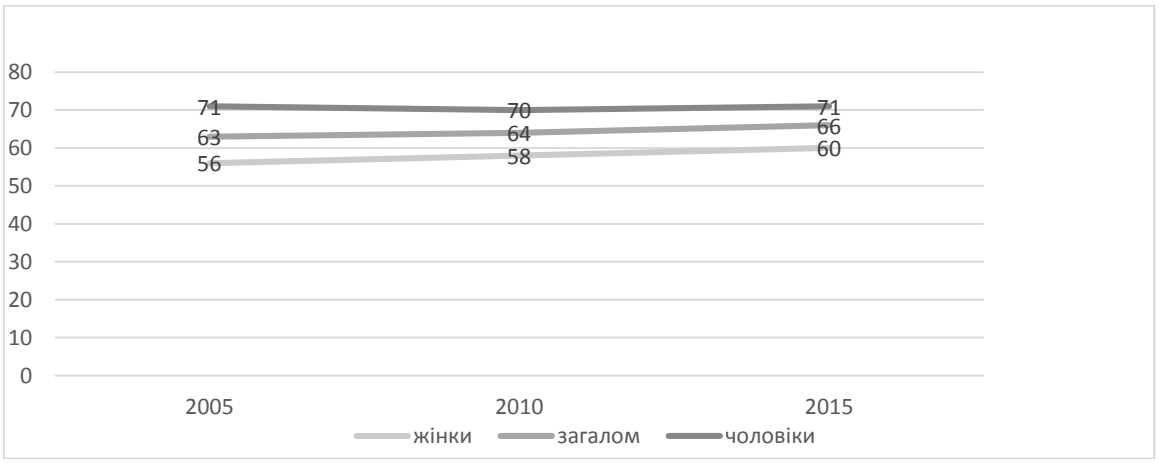


Рис.1. Рівень зайнятості серед людей віком 15-64 років у ЄС у 2005-2015 р., % [3]

Старіння населення Європи можна спостерігати за змінами у розмірах кожної вікової групи (рис 2). Частка працівників віком від 50 років у загальній зайнятості помітно зросла, з 24% у 2005 році до 31% у 2015 році. Водночас постійно скорочувалася частка молодих працівників (віком до 35 років) – з 35% у 2005 році до 32% у 2010 році та 30% в 2015 році. Вперше за багато років частка працівників у віці від 50 років і старше (31%) перевищила частку молодшої когорти (30%), хоч і незначною мірою.

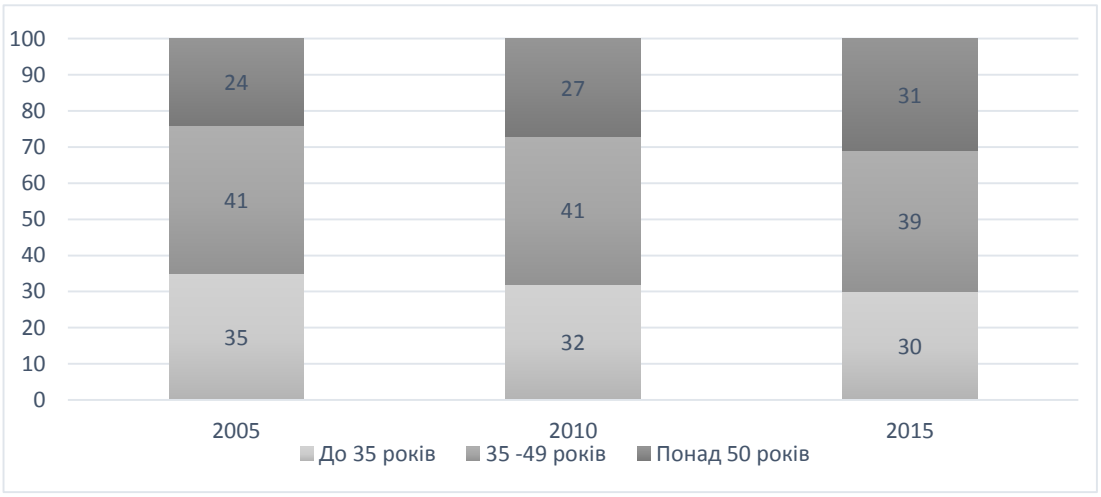


Рис 2. Вікова структура зайнятого населення ЄС у 2005-2015 р, % [3]

У 2015 році 15% європейської робочої сили є самозайнятими, 12% – тимчасовими працівниками, а решта (73%) – працівники з постійним контрактом або іншою домовленістю. EWCS показує, що остання група (з «іншим або відсутнім контрактом» складає приблизно 8% робочої сили.

Ступінь самозайнятості, як частка загальної зайнятості 28 держав-членів ЄС з 2005 до 2015 року зріс лише трохи. Однак ця відносна стабільність маскує великі відмінності. По-перше, пропорції значно різняться в різних країнах – від 7% у Норвегії та 31% у Греції. По-друге, не всі зміни позитивні. У період з 2005 по 2015 рік частка самозайнятих працівників збільшилася в 12 державах-членах, але зменшилась у 10. По-третє, важко отримати повну картину самозайнятої групи, оскільки самі особи не завжди чітко розуміють свій статус та його призначення.

Постійна зайнятість зміцнилася у 2015 та 2016 роках (темпи зростання становлять 1,3% та 1,4% відповідно після 2014 року), а кількість тимчасових контрактів в 2016 році зменшилася до 2,5% з більш ніж 3% у попередні два роки [1].

Таким чином, можна резюмувати позитивні зміни у розвитку ринку праці країн-членів ЄС за показниками охоплення населення робочими місцями, виключення гендерної дискримінації та підтримки підприємництва і самозайнятості населення. Це свідчить про дієву політику регулювання соціально-трудових відносин цих країн, яка базується на цілі максимально корисного використання людського капіталу для прогресивного і гармонійного розвитку світового господарства.

1. Labour Market and Wage Developments in Europe. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. – 139 p.
2. Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198 / International Labour Office, Governance and Tripartism Department. – Geneva: ILO, 2016. – 82 p.
3. Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. [Electronic recourse]. – Accessed mode: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

Гура О.С.
Науковий керівник: **Гордійчук А. І.**
Луцький національний технічний університет

ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Важливою складовою розвитку персоналу є планування кар'єри працівника, його просування по кваліфікаційних або службових рівнях.

Під кар'єрою ми розуміємо успішне просування у сфері суспільної, службової, наукової або виробничої діяльності, досягнення популярності, слави. Трудовою кар'єра - це індивідуальна послідовність важливих змін праці, що пов'язані зі зміною статусу працівника на вертикальному ступені складності праці або соціальній драбині робочих місць, посад [1, с. 198].

Планування трудової кар'єри має на меті забезпечити зв'язок професійних цілей персоналу і потреб службового просування відповідно до плану управління підприємством. Підвищення рівня професіоналізму, є важливим фактором у вдосконаленні роботи організації. Планування трудової кар'єри забезпечує подальший розвиток персоналу, підвищення професійних якостей працівників, їх перепідготовку. Все це потребує взаємозв'язку планування кар'єри з плануванням виробничої адаптації, атестації, професійного навчання кадрів тощо [2].

Планування та управління розвитком кар'єри вимагає від працівників та роботодавців певних зусиль і, разом з тим, дає обом сторонам ряд переваг, що спонукає керівників підприємств створювати системи управління розвитком кар'єри своїх співробітників [2].

Особистий план розвитку кар'єри працівника визначає професійні інтереси та методи їх реалізації, які погоджуються з керівником, у процесі чого перевіряється реальність планування кар'єри, відбувається залучення керівника до процесу розвитку кар'єри конкретного співробітника та заручення його підтримкою. Однак реалізація плану розвитку кар'єри залежить головним чином від самого працівника, оскільки успішність виконання посадових обов'язків за нормальних умов певною мірою гарантує службове зростання [3, с. 312].

Важливим чинником процесу управління кар'єрним розвитком є оцінка досягнутого рівня розвитку. Вона може здійснюватися самим працівником, його керівником, службою управління персоналом. Оцінка здійснюється регулярно з метою зміни плану та виключення бар'єрів для кар'єрного росту.

Не менш важливим є особисте, самостійне планування та реалізація кар'єри працівником. Для цього потрібна безперервна і серйозна роботи, що включає в себе [1, с. 218]:

1. початкове формулювання і безперервне уточнення своїх професійних цілей;
2. визначення та оцінку своїх професійних нахилів та здібностей;
3. вибір професії з урахуванням, з одного боку, нахилів та здібностей, а з іншого боку – ситуації на ринку праці;
4. одержання хорошої базової освіти за обраною професією;

5. активний пошук підходящої роботи з наданням переваги перспективності перед надійністю чи вигідними стартовими умовами;

6. постійне відтворення і розвиток свого людського капіталу шляхом додаткової освіти та набуття цінного досвіду роботи, підтримання хорошої фізичної форми;

7. підготовку в усіх аспектах до переходу на наступну сходинку службової кар'єри, до отримання високооплачуваної та більш перспективної посади;

8. професійну мобільність, під якою слід розуміти здатність і готовність працівника за необхідності не лише змінити місце роботи, але й освоїти нову професію;

9. реальна оцінка своїх можливостей з часом для того, щоб залишатися корисним своїй організації і, відповідно, при бажанні мати оплачувану роботу і після досягнення пенсійного віку.

Планування кар'єри необхідне для забезпечення реального співвідношення між індивідуальним бажанням отримати професіоналізм, високий соціальний статус та з іншого боку – розвитку організаційної, управлінської і соціальної структури підприємства чи установи.

Тому планування ділової кар'єри не обмежується лише штатним розписом. Воно вирішує важливіше загальне завдання розвитку персоналу, кваліфікаційного або посадового просування працівників. Звідси випливає, що існує тісний зв'язок між плануванням кар'єри і діловою оцінкою персоналу, плануванням підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, програмою стабілізації колективу [4].

Планування трудової кар'єри повинно бути спрямоване на забезпечення зв'язку між цілями кар'єри персоналу та їхніми потребами відповідно до політики управління організацією. Підвищення рівня професіоналізму, самоствердження працівників є важливими чинниками вдосконалення соціальної структури персоналу [5, с. 163-164].

Планування службою управління персоналом ділової кар'єри фахівця сприяє підвищенню рівня його задоволення роботою, дає можливість більш цілеспрямовано здійснювати розвиток працівника, своєчасно проходити професійне навчання і цим підвищувати свою конкурентоспроможність на ринку праці. Організація чи установа в результаті планування кар'єри фахівця одержує працівника, який пов'язує свою трудову діяльність з організацією, має змогу більш точно визначити потребу фахівців в професійному навчанні, своєчасно підготувати за рахунок своїх працівників резерв кадрів на керівні посади. Це дозволяє знизити рівень плинності кадрів серед фахівців, своєчасно забезпечувати потребу у висококваліфікованих працівниках [4].

Проте планування трудової кар'єри не обмежується лише штатним розписом. Воно має забезпечити постійний розвиток персоналу, професійно-кваліфікаційне просування працівників, а в разі необхідності їхню перепідготовку. Це вимагає тісного зв'язку планування кар'єри та планування виробничої адаптації, атестації персоналу, його професійного навчання, формування резерву керівників організації [5, с. 163-164].

Таким чином, сучасний рівень управління персоналом вимагає планування кар'єри кожного працівника. Практика планування кар'єри сприяє підвищенню рівня компетенції співробітників та виступає потужним стимулюючим чинником. Що до самостійного планування та реалізації власної кар'єри працівником можна сказати, що воно має бути систематичним та безперервним, ґрунтуватись на самооцінці своїх ділових якостей та спрямовуватись на досягнення сформованих цілей кар'єри. З плином часу потреби людини змінюються, тому і цілі кар'єри постійно переглядаються під дією об'єктивних та суб'єктивних чинників.

1. Савельєва В. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Валерія Савельєва, Олексій Єськов,; М-во освіти і науки України. - К.: Професіонал, 2005. - 335 с.
2. Літинська В. А. Формування трудової кар'єри працівника на підприємстві / В. А. Літинська // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Сер. : Економіка і менеджмент. - 2013. - № 1. - С. 140-147. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsuem_2013_1_18
3. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / [В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.]; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2005. – 398 с.
4. Марцінковська О. Планування ділової кар'єри як умова ефективного розвитку персоналу / О. Марцінковська // Економічний аналіз. - 2012. - Т. 10(4). - С. 245-248. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2012_10%284%29__58
5. Богоявленська Ю. Економіка та менеджмент праці: Навчальний посібник/ Юлія Богоявленська, Євген Ходаківський,. - К.: Кондор, 2005. – 328 с.

Демчук А.С., студентка 3 курса, специальность Финансы и кредит, гр. 15С-1
Рункевич В.А.. студентка 3 курса, специальность Финансы и кредит, гр. 15Ф-2
Володько О.В., к.э.н., доцент
Полесский государственный университет, г. Пинск, Беларусь

БЕЗРАБОТИЦА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: СОСТОЯНИЕ, ПОСЛЕДСТВИЯ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Проблема безработицы является одним из важных вопросов в экономике государства. Не решив его, невозможно наладить эффективную деятельность экономики. Поэтому изучение проблемы безработицы и поиск путей ее решения требует к себе большого внимания, постоянного контроля и принятия соответствующих ситуации мер.

Согласно Закону Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» под безработицей понимается явление в экономике, при котором часть трудоспособного населения, желающая работать на условиях трудового, гражданско-правового договоров или заниматься предпринимательской деятельностью, деятельностью по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, ремесленной деятельностью, не может применить свою рабочую силу.

Безработным считается трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка, который зарегистрирован в комитете по труду, занятости и социальной

защите Минского городского исполнительного комитета, управлении (отделе) по труду, занятости и социальной защите городского, районного исполнительного комитета в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней.

Безработными не могут быть зарегистрированы занятые граждане, а также граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с законодательством назначены пенсия по возрасту, за выслугу лет или профессиональная пенсия;
- отбывающие наказание по приговору суда в виде исправительных работ, ареста, ограничения свободы, лишения свободы или пожизненного заключения;
- находящиеся в лечебно-трудовых профилакториях;
- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также другие недостоверные данные, для регистрации их безработными;
- являющиеся выпускниками, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения) или направления (последующего направления) на работу и которые не отработали сроки обязательной работы по распределению (перераспределению) или при направлении (последующем направлении) на работу, которые установлены законодательством об образовании [1].

Таблица 1 – Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, по полу за 2012-2016 гг. (на конец года, тыс. чел.)

	2012	2013	2014	2015	2016
Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите	24,9	20,9	24,2	43,3	35,3
из них:					
мужчины	12,9	12,4	15,1	28,1	23,3
женщины	12,0	8,5	9,1	15,2	12,0

Источник: собственная разработка на основании [2].

Согласно данным таблицы 1 численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите в 2012 г. равна 24,9 тыс. чел, что на 10,4 тыс. чел. (70,5%) меньше, чем в 2016 г. Самый высокий показатель численности безработных за 2012-2016 гг. был в 2015 г. и составлял 43,3 тыс. чел., наименьший показатель в 2013 г. – 20,9 тыс. чел.

Из них численность мужчин в 2012 г. составляет 12,9 тыс. чел., что меньше на 10,4 тыс. чел. (55,3%), чем в 2016 г. Численность женщин в 2012 г. и в 2016 г. имеет одинаковую величину и равняется 12 тыс. чел. Самый высокий показатель численности безработных женщин за 2012-2016 гг. равен 15,2 тыс. чел. В течение анализируемого периода времени уровень безработицы и его тенденции

изменялись неоднократно, в 2016 году по сравнению с 2012 безработица увеличилась на 41,7%, что связано с колебаниями конъюнктуры на рынке труда.

Одной из основных причин дисбаланса на рынке труда является недостаточная степень согласованности предложения образовательных услуг и их спроса на рынке труда. Несмотря на рост потребности нанимателей в работниках рабочих профессий, рынок образовательных услуг по-прежнему ориентирован преимущественно на выпуск специалистов с высшим образованием.

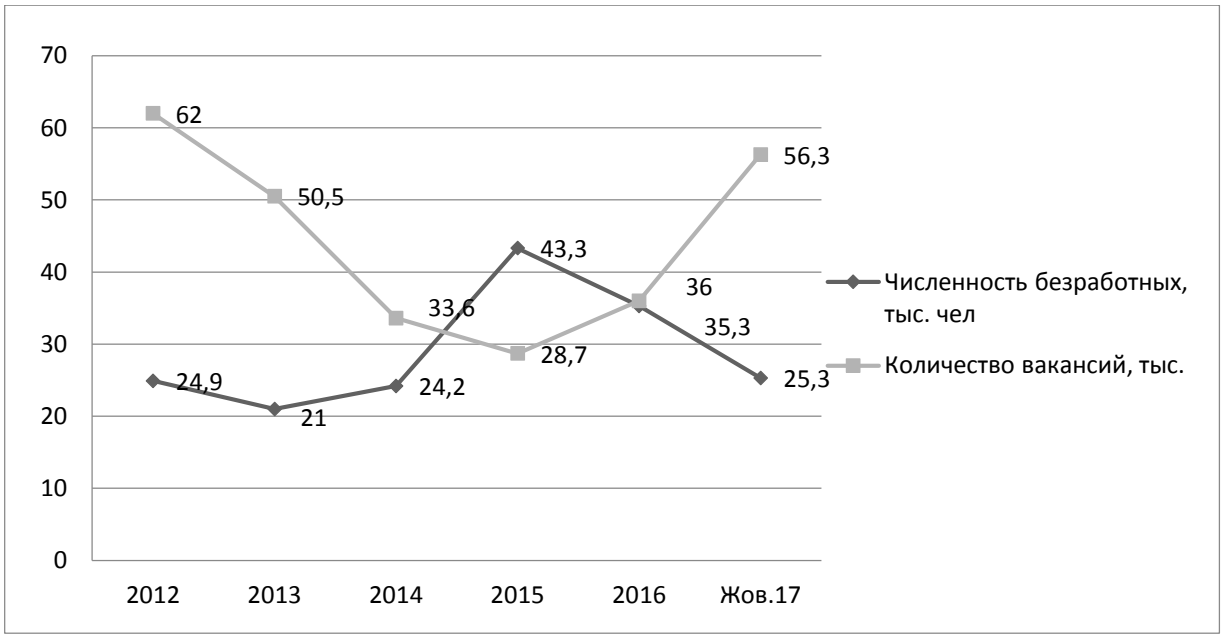


Рис. 1 – Динамика спроса и предложения на рынке труда
Источник: собственная разработка на основании [4].

Анализируя данный график видно, что в период с 2012 по 2015 гг. численность безработных возросла на 73%, что связано с сокращением количества вакантных мест за этот же период на 46,3%. Также можно сказать, что на протяжении нескольких лет уровень безработицы был на одном уровне и составлял около 0,5% экономического населения. Однако в 2015 году данная тенденция изменилась и уровень безработицы вырос до 1%. Несмотря на то, что эти цифры не такие большие, но тенденция заставляет обратить на себя внимание, т.к. еще существует скрытая безработица, которой составляет около 6%. С 2015 по 2017 гг. пошла обратная положительная динамика. Количеств вакансий увеличилось на 96,2%, а численность безработных сократилась на 58,4%. В 2016 году численность безработных и количество вакансий вышли на один уровень. На октябрь 2017 года на одного безработного приходится 2 свободных вакантных места, что положительно сказывается на экономике страны.

Безработица оказывает отрицательное влияние на экономику страны, что может привести к негативным последствиям. К неэкономическим последствиям безработицы относят следующие:

– рост социальной напряженности, вплоть до политических переворотов;

– рост уровня заболеваемости и смертности в стране, а также уровня преступности;

– потери, которые несет общество в связи с расходами на образование, профессиональную подготовку и обеспечение определенного уровня квалификации людей, которые в результате оказываются не в состоянии их применить, а следовательно, окупить.

Экономические последствия безработицы на индивидуальном уровне заключаются:

– в потере дохода или части дохода в настоящем;

– в возможном снижении уровня дохода в будущем в связи с потерей квалификации (что особенно плохо для людей новейших профессий) и поэтому уменьшении шансов найти высокооплачиваемую престижную работу [3, с 133].

Для устранения последствий безработицы могут быть выполнены следующие пути решения:

- увеличение количества рабочих мест;
- организация программ по обучению и переподготовке кадров;
- создание благоприятных условий для работы;
- совершенствование стимулирования развития предпринимательства, малого и среднего бизнеса, индивидуально-трудовой деятельности.

1. О занятости населения Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З: в ред. от 18 июля 2016 г. № 409-З. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://belstat.gov.by/. – Дата доступа: 15.11.2017.

3. Кунцман, М. В. Экономическая теория: курс лекций / М. В. Кунцман. – М.: МАДИ, 2015. – 208 с.

4. Государственная служба занятости Республики Беларусь [Электронный ресурс]/Официальный сайт. - Минск, 2017г. - Режим доступа: http://gsz.gov.by. - Дата доступа: 24.11.2017

Дзямулич М.І., к.е.н., доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО РЕСУРСУ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ РОЗВИТКУ

У розвинутих країнах Західної Європи та США в кінці 80-х років XX століття склалася тенденція необхідності мобілізації широкого спектру можливостей людини-працівника та подальшого їх розвитку. Реалізація цієї потреби відповідала зміні характеру праці, що відбувалася під впливом науково-технічного прогресу, та новій технологічній базі виробництва. Складність універсальних комплексів у високотехнологічному виробництві та висока ціна кожної трудової помилки вимагали, перш за все, підвищення професійної компетенції працівників, їх кваліфікації. Комп'ютерна інтеграція у сфері праці стимулювала тенденцію до зростання чисельності кваліфікованих працівників та виникнення нових можливостей трудової кар'єри. Важливо відзначити також появу нових теорій

розвитку людського суспільства, які відповідають нинішній високотехнологічній стадії його розвитку. Таким чином, в сучасних умовах функціонування економіки вирішальним фактором економічного прогресу все більше стає людина – кваліфікований працівник, який не просто є складовою частиною процесу виробництва, а й творчою рушійною силою розвитку цього процесу. Зростає роль особистого фактору в економічному зростанні суспільного виробництва.

Однак, говорячи про зростання та принципову зміну ролі людського фактору на сучасному етапі розвитку суспільства, варто зазначити, що його зростання зумовлене та тісно пов'язане з іншими, не менш важливими факторами, що впливають на соціально-економічні процеси в суспільстві. До них відносяться науково-технічна революція, глобалізація, загальне ускладнення системи економічних відносин, перехід до постіндустріальних моделей формування економіки у розвинутих країнах тощо. Вплив кожного із зазначених факторів на зростання ролі робочої сили в новій загальносвітовій економічній системі досить значний, тому лише комплексний розгляд їх впливу дозволяє належним чином оцінити важливість людини в загальній системі факторів економічного розвитку.

Науково-технічна революція зумовила глибокі перетворення в структурі продуктивних сил, якісно змінила характер і зміст праці, умови і чинники високої ефективності економічної діяльності. Значення інтелектуального чинника у виробництві постійно зростає. Кардинальні зміни у техніко-технологічній базі виробництва потребують адекватних змін у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили. Виникають нові сфери прикладання праці, нові види зайнятості, нові професії тощо [2, 26]. Зокрема, за оцінкою Т. Шульца, щорічні відкриття та винаходи в галузі інформаційно-комп'ютерних технологій виокремлюють близько двадцяти видів зайнятості, що з часом можуть виокремитись в окремі професії, дослідження в галузях мікробіології, молекулярної біології, генетики здатні в майбутньому видати для суспільства понад 150 нових окремих видів професій [3, 134].

Одним з головних чинників, що визначають сучасні тенденції розвитку ринку праці та робочої сили зокрема, є глобалізаційні процеси, що відбуваються в світі. Сутність глобалізації можна визначати по різному, однак в сфері соціально-трудових відносин під глобалізацією мається на увазі трансформація діяльності у цій сфері, набуття нею наднаціонального та транснаціонального характеру. Варто відзначити, що наднаціональний характер цих відносин виразно проявляється у наднаціональному перерозподілі доходів та правовому забезпеченні трудових відносин, яке зокрема, виражається у формі приєднання різних країн до конвенцій та програм Міжнародної організації праці. Складовою процесів глобалізації є зростаюча мобільність робочої сили, інтенсифікація міграційних процесів, наслідки яких є суперечливими. Однак переваги глобалізації в аспекті розвитку ринку праці полягають, перш за все, у поглибленні міжнародного поділу праці, ефективного розподілу коштів в галузі соціально-трудових відносин, підвищенні якості життя населення тощо. До негативних її наслідків варто віднести посилення дії економічних факторів, що посилюють нерівність у сферах зайнятості та соціального захисту населення у зв'язку із зменшенням ефективності важелів

впливу держави на внутрішній ринок праці. Тим часом, для країн, що розвиваються та країн з перехідною економікою серйозною проблемою стає відплив «інтелектуального потенціалу». Відповідно, глобалізація дає можливість переливу не лише фінансового, але й інтелектуального капіталу, інтелектуального потенціалу з одних держав в інші, що, звичайно, порушує рівновагу у технологічному розвитку різних країн.

Загалом, для сучасного автоматизованого виробництва характерне суттєве видозмінення форм праці та зумовлене цим зростання ролі людського фактору. Робітник вже не є придатком машини, як це було в період становлення індустріального суспільства, а виконує функції по її налагодженню та регулюванню. Частка фізичної праці скорочується та зростає частка розумової діяльності. Природно, що все це веде до глибинної якісної зміни сучасної робочої сили. Як зазначає Е. Брукінг, сучасні вимоги до професійної кваліфікації робочої сили передбачають кілька рівнів професійної компетентності у вирішенні ряду робочих завдань. Найбільш цінними є працівники, які здатні вирішувати широке коло складних технічних та професійних проблем в самому широкому контексті. В той же час, вирішення цих проблем передбачає значну відповідальність та автономність індивіда [1, 83]. З іншого боку, розвиток ціннісних орієнтацій працівників на нинішньому етапі світового розвитку носить інноваційний характер, якому сприяє наявність висококваліфікованих фахівців, науково-освітніх і культурних чинників, що також зумовлено загальним прогресом суспільства.

Таким чином, все більше розповсюдження інформаційних технологій та процесу автоматизації виробництва змінює кваліфікаційну структуру робочої сили. В її складі поступово скорочується частка некваліфікованих та таких, що мають низький рівень кваліфікації працівників. Загальною тенденцією для більшості країн світу є зростання в абсолютному і відносному вираженні чисельності кваліфікованих та висококваліфікованих працівників. Рівень кваліфікації визначається при цьому рівнем освіти та професійної підготовки працівника. Так, наприклад, у США відбувається скорочення числа зайнятих у матеріальному виробництві. Якщо у 1990 році у промисловості було зайнято близько 30% усієї робочої сили, то у 2000 році цей показник знизився до 12,5%, а у 2015 році становив лише 5%. В той же час, чисельність зайнятих у промисловості наукових співробітників складала 51,2%, 56,4% та 62,7% від усієї кількості наукових кадрів у відповідні періоди [4, 92]. Отже, науково-технічна революція стимулює робочу силу до більш глибокого оволодіння знаннями та створює для цього певні матеріальні передумови. Загальними вигодами від поліпшення якості робочої сили є загальний економічний ріст та збільшення прибутку. На нашу думку, світові тенденції розвитку суспільства зводяться до поступового збільшення чисельності робочої сили зайнятої інтелектуальною діяльністю, виробництвом і опрацюванням інформації, інформаційних технологій за рахунок скорочення зайнятості у промисловому виробництві. Показовим тут є той факт, що протягом останнього десятиріччя у розвинутих країнах світу поступово зростає частка у ВВП продукції та послуг, вироблених з застосуванням високотехнологічних інформаційних технологій та інноваційних впроваджень.

Отже, можна стверджувати, що ринок праці європейських країн ставить нові вимоги до освіти, кваліфікації та якісних характеристик робочої сили. Відповідно, в умовах досконалого ринку праці робітники, що мають такі професійні кваліфікації, які характеризуються недостатньою пропозицією та високим попитом, заповнюють кращі вакансії у порівнянні з неконкурентоспроможними працюючими. В результаті на «дні» ринку праці опиняються працівники, що володіють професійними кваліфікаціями, для яких характерні надлишкова пропозиція та недостатній попит на ринку. Отже, розподіл робочих місць та визначення заробітної плати приводять до рівноваги на ринку праці, яка відповідає індивідуальним та суспільним інтересам. Шлях до подальшого вирівнювання можливостей робітників на ринку праці західні вчені вбачають у здійсненні програм перепідготовки та реабілітації робочої сили, що виявилась на економічному «дні». Саме в цьому контексті вони розглядають робітників, як «людський капітал», що потребує інвестицій схожих на капіталовкладення в промисловість та сферу послуг. Однак, як свідчить досвід західних країн, в умовах безробіття проблема отримання гарної роботи не вирішується шляхом набуття професійної кваліфікації, що дозволяє її виконувати. Кваліфікованим фахівцем людину робить система специфічних знань, навичок, вмінь, набутих у процесі навчання.

З іншого боку, праця у вигляді інтелектуальної діяльності передбачає різні міри її інформаційної наповненості. Мається на увазі питома вага зусиль, спрямованих на пошук та переробку інформації в загальних трудових зусиллях. В такому випадку самі операції по переробці інформації суттєво відрізняються між собою і залежать якраз від кваліфікації та підготовки працівника, що їх виконує. В такому аспекті винагорода за працю та можливість отримання роботи визначається не лише рівнем кваліфікації робочої сили, а й втіленою в ній інформацією та поширеністю даної кваліфікаційної групи.

1. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Э. Брукинг. Пер. с англ. под ред. Л.Н. Ковалик. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.

2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти та професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.

3. Economic development of the countries of the European community: a commensurability of achievements. Geneva, 2001. – 433 P.

4. World Development Report. Knowledge for Development. 2015/2016. – N.Y.: World Bank: Oxford University Press, 2017. – 263 p.

Зімич Р.В., ст. гр. ЕКс-21
Науковий керівник: Шубалий О.М.. д.е.н., доц.
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРОФСПІЛОК ЯК СТОРОНИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

На сьогоднішній день профспілки, як сторона соціального партнерства не є поширеними і це явище змушує працівників наодинці вирішувати спори з роботодавцями.

Профспілки підвищують рівноправність роботодавців та найманих працівників-учасників профспілок то підвищують статус проблем працівників, які висуваються ними щодо певних питань, та цим самим збільшує пріоритетність вирішення цих проблем.

Згідно останніх досліджень щодо профспілок спостерігається тенденція спаду кількості зареєстрованих профспілок в Україні, що обумовлено економічними, соціальними та правовими аспектами [2].

Серед економічних аспектів можна виділити низький рівень заробітних плат, з яких у свою чергу необхідно виплачувати внески на утримання профспілки.

З соціальних аспектів виділяється низький рівень довіри до профспілок і взагалі інформованість самого населення щодо діяльності, можливостей та перспектив розвитку профспілок. Щодо правових аспектів то можна виділити думки експертів, які зазначають що можливості профспілок у межах сучасного законодавства досить обмежені і необхідно проводити зміни в законодавстві для покращення цієї ситуації.

Профспілки – об’єднання працівників з метою спільного захисту своїх соціально-економічних інтересів. Згідно законодавства "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", професійна спілка (профспілка) – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) [1].

Як спосіб набуття масовості профспілок можна використати методи інтернет-маркетингу і здійснювати інформативну діяльність про роботу цих профспілок через рекламну діяльність, та створювати соціальні групи у соціальних мережах.

На сьогоднішній день реклама в інтернеті є одним з найефективніших способів інформування населення, так як кількість інтернет-користувачів постійно зростає і це є вірним шляхом для дешевого і ефективного інформування населення.

Створення і ведення груп в соціальних мережах не потребує значних затрат ресурсів окрім значної кількості часу задля набуття учасників у подібні групи. Для цього необхідно обрати цільову аудиторію та грамотно скласти інформативну частину основного матеріалу, який необхідно викласти. Окрім цього, необхідно постійно вести періодичні виклади матеріалів про діяльність вашої профспілки, а також інший матеріал який стосується вашої організації та матеріал, який буде цікавий читачам.

Набуття масовості самими профспілковими організаціями, і інформованість про них суспільства, а також про можливості профспілок у розвинених країнах допоможе швидше вирішити проблеми профспілок, підняти їхній престиж, та підвищити повноваження профспілкових об'єднань.

Щодо підвищення компетенції профспілок можна також запозичити зарубіжний досвід розвинених країн, наприклад у Франції учасниками профспілок є лише 10% зайнятого населення, але їхня профспілкова система вважається однією з найкращих у світі і умови профспілок ніколи не ігноруються, тому що страйки є дуже масовими [3].

Однією з особливостей країн СНД є те що в минулому профспілки повністю підпорядковувались державі, і громадська активність ініціювалась державними органами, тобто індивідуальна активність не заохочувалась.

Відповідно самоініціативність населення є досить низькою і це є однією з причин низької громадської діяльності, в тому числі і в профспілках.

Основними проблемами профспілок є їхня непопулярність, яка зумовлена обмеженістю у колі питань, які вони можуть вирішувати та у які можуть втручатися, а також мала інформованість населення та працюючих про самі профспілки та їхні можливості. Пропонується розширити кількість повноважень профспілок, провівши перед цим консультації з громадськістю, і вже після прийнятих рішень розробити державну політику щодо інформування населення про профспілки, їхні можливості та переваги.

1. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14 (дата звернення 03.12.2017). – Назва з екрана.

2. Профспілковий рух: проблеми і тенденції: [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://psv.org.ua/arts/Do_VI_zizdu/view-223.html (дата звернення 03.12.2017). – Назва з екрана.

3. Що можуть профспілки? : [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.pravda.com.ua/articles/2009/07/10/4083856/ (дата звернення 03.12.2017). – Назва з екрана.

Кифяк В.І., к.е.н., асистент кафедри економіки
підприємства та управління персоналом,
Курячей А.А., студентка ІІ курсу економічного факультету,
Чернівецький національний університет
ім. Ю. Федьковича, м. Чернівці, Україна

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Проблема створення нової концепції соціально-трудових відносин для України має об'єктивні та суб'єктивні причини, які тісно пов'язані між собою та діють синергетичний вплив на економіку держави. Об'єктивною необхідністю реформування засад соціального діалогу в Україні є трансформація нашого суспільно-економічного життя згідно нових європейських цінностей, поява нових суб'єктів соціально-трудових відносин, а також негативні наслідки тривалої

соціально-економічної кризи. Суб'єктивні причини поширення цієї концепції – нагальна необхідність налаштування соціальної злагоди в суспільстві, адаптація до європейських норм життя, міжнародні стандарти.

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств.

Ці відносини охоплюють широке коло питань – від соціально-економічних аспектів до системи організаційно-економічних і правових інститутів, пов'язаних з колективними та індивідуальними переговорами, укладанням договорів і угод, визначенням умов праці, розмірів її оплати, вирішенням трудових конфліктів, участю працівників в управлінні виробництвом [1].

Регулювання соціально-трудових відносин – одна з нагальних суспільних проблем сьогодення, яка пов’язана з турбулентними умовами функціонування економічних та соціальних суб’єктів, з одного боку, та низьким рівнем добробуту населення, з іншого. Природа та економічна сутність соціально-трудових відносин проявляється через їх головну мету, що полягає у безконфліктному збалансуванні інтересів роботодавців і найманих працівників (за участю держави) і забезпеченні ефективності праці та високого рівня якості життя людини, колективу та суспільства в цілому [2, с. 41]. Значення регулювання соціально-трудових відносин полягає в максимально можливому подоланні відчуження праці на основі створення умов для продуктивної творчої діяльності на рівні «працівник – процес праці» та привласнення її результатів з метою задоволення потреб і реалізації інтересів суб’єктів соціально-трудових відносин. Формування системи регулювання соціально-трудових відносин – складний процес, який відбувається під впливом багатьох чинників, серед яких можна виділити історичні, культурні, політичні фактори на кожній фазі історичного розвитку, відносини економічної власності, ступінь реалізації інтересів кожного із суб’єктів аналізованих відносин, ступінь запозичення передового зарубіжного досвіду та адаптованості його в рамках національної соціальної політики. Але безперечним є те, що регулювання соціально-трудових відносин сучасності має ґрунтуватися на основі відповідальності суб’єктів таких відносин, оскільки саме така поведінка сприяє узгодженню їх інтересів на різних рівнях функціонування економічної системи [2].

Враховуючи те, що Україна згідно з Конституцією має статус соціальної держави, сьогодні в суспільстві можна помітити гострі суперечності, які проявляються в неефективному використанні трудового потенціалу, низьких соціальних стандартах, слабкому соціальному захисті, дисбалансі на ринку праці, посиленій трудовій еміграції робочої сили за кордон.

Розвиток держави характеризується не лише розвитком економіки, але й соціальною політикою, яка забезпечує гідний рівень життя для населення. Соціальні та економічні відносини повинні розвиватися рівномірно: у разі нерозвиненої економіки не можливий повноцінний розвиток соціально-трудових

відносин, що викликано недостатнім фінансуванням, а у разі відставання соціальної сфери від економічної відбувається гальмування економіки країни через недостатню кількість та якість трудових ресурсів, відсутність мотивації у населення, посилення еміграції [3, с. 58].

Соціально-трудові відносини в Україні як складові соціальної політики, не є розвиненими та ефективними у сучасних економічних та демографічних умовах. Основною мотивацією праці в Україні є заробітна плата, розміру якої недостатньо для забезпечення гідного рівня життя працівників та їх сімей. Спостерігаються незадовільні умови праці, недотримання режимів праці та відпочинку на підприємствах. Багато працівників не працевлаштовані офіційно, що призводить до невиконання роботодавцем їх законних прав та неможливості їх захисту [3].

Серйозною перепоною на шляху становлення досконалих, прозорих соціально-трудових відносин в Україні є значні масштаби тіньового сектора економіки. Зокрема, практика уникнення від оподаткування, ведення "подвійної бухгалтерії" поширилась за малим винятком майже на всі сфери діяльності. Наслідком цього є не лише спотворення економічних показників, масові ненадходження до бюджетів різних рівнів, а й більш суттєве – деформація психіки та свідомості людей, що впливає на якісні характеристики соціально-трудових відносин [4, с. 265].

На формування нової моделі соціально-трудових відносин в Україні негативний вплив справляє дія цілої низки чинників, серед яких виділимо такі:

- нова модель соціально-трудових відносин формується здебільшого стихійно, без належного регулювального впливу з боку держави;
- набула значних масштабів диференціація заробітної плати як наслідок монопольного стану тих чи інших підприємств і цілих галузей, низької дієвості чинного організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці;
- поширюється "непрозорість" у соціально-трудових відносинах, що пов'язано з масштабністю тіньової економіки, недосконалістю діючого трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням на різних рівнях управління;
- знижується рівень соціальної захищеності найманих працівників, що є наслідком, з одного боку, перегляду державних соціальних гарантій не на користь працюючих, а з іншого,
- масових порушень діючого законодавства з боку роботодавців;
- залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального діалогу в сучасних умовах.

Цілями реформування трудового законодавства мають бути правове забезпечення принципів і норм регулювання праці та соціально-трудових відносин, створення умов працівникам для виявлення ними своїх здібностей до праці й піднесення рівня їхньої творчої активності, посилення ступеня захищеності працівників в усіх сферах життєдіяльності.

Нове трудове законодавство має, з одного боку, відповідати реаліям та вимогам ринкової економіки, а, з іншого – нейтралізувати негативний вплив ринку

(відсутність гарантій надання робочого місця, гострота конкуренції, надмірна диференціація доходів) [4].

Тож, вирішення проблем соціально-трудових відносин є необхідною умовою гармонійного розвитку суспільства та запорукою економічного зростання.

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / Грішнова О.А. – К., 2011. – 390 с.
2. Фоміна О. О. Теоретичні основи формування системи регулювання соціально-трудових відносин на засадах відповідальності / [Електронний ресурс] – БІЗНЕСІНФОРМ. – 2017. – № 3 – Режим доступу: http://oaji.net/articles/2017/727-1496917500.pdf.
3. Богиня Д.П. Управління потенціалом підприємства. / Д.П. Богиня – К.: КНЕУ, 2012. – 258 с.
4. Савельєв Є.В. Міжнародна економіка: теорія міжнародної торгівлі та фінансів. Підручник для магістрантів з міжнародної економіки. / Є. В. Савельєв – Тернопіль: Економічна думка, 2010. – 450 с.

Ключник Л. В., провідний інженер,
аспірант відділу регіональної фінансової політики
ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М. І. Долішнього НАН України», м. Львів, Україна

FINANCIAL RESOURCES OF HOUSEHOLDS: PROBLEMS OF FORMATION AND USAGE

The problems of households in Ukraine are highlighted, the features of the formation of household financial relations with other subjects of the market economy are determined. The main focus is on the research of the sources of funds of households and grounding lines to improve their use of the position and interests of the owners of the national economy in general. The problems of formation of financial potential of households are: the households in Ukraine choose funds deposited in cash and reducing the sales potential of the national economy, because of some experience of Soviet times and crises [2].

Considered the key problems in the process of creation active savings in the economy of Ukraine and determined that the most important aspect of the current reform of the financial mechanism of transformation household savings should be focused on intensification of efforts of the state and business in the segment of protection of minority rights, reform of general corporate management, development model of direct insurance coverage of investments funds and portfolio investments development.

Some of ways of improving the financial system of Ukraine are offered, will also have the overall effect on the economy of Ukraine, improving the investment climate in the country and making it more attractive for foreign investment.

The resolution of issues related to the decrease in the shadow of the financial activities of households in Ukraine require the adoption of state-level legislation that provide normal conditions for their operation, stimulating for providing complete and accurate information of the efficiency, decrease shadow economic transactions,

expanding cost of doing business. An important part of internal financial capacity of the national economy, which is not yet full and effective use in Ukraine is savings of households that are not spent on current consumption. The financial potential of households in the content of profit potential of the national economy determined by a combination of financial resources in the form of household savings that can be used to ensure its development [1, 3].

The financial potential of households is quite powerful. However, the structure of expenditure and household income, being directly dependent on the financial and economic state of the national economy is unsustainable and requires review of existing state legislation regarding wages in the country, determining the cost for paid public services, bringing them into line with international standards. Implementation of this direction will increase the financial capacity of households to meet their needs and increase their investment.

The current methodology for determining the financial capacity of households based mostly on sampling. They enable to outline general trends of their development, but do not give a complete and objective assessment of the state of their economic activities and, consequently, the actual amounts of income and expenses. Modern advances in science offer new opportunities regarding the definition of the financial resources of households and directions for their use. So in the future it is important to develop and implement in practice a new system of managing information provision that would give the possibility of sufficient completeness and authenticity evaluates the results of the household and their impact on the national economy.

1. Karpatskyi rehion aktualni ploblemy ta perspectyvy rozvytku: monohrafiia u 8 tomakh / NAN Ukrainy Instytut rehionalnykh doslidzhen; nauk. red. V. S. Kravtsiv. – Lviv, 2013. – Tom 6. Finansovyy potentsial / vidpov. red. I. Z. Storonianska. – 2013. – S. 247-266.
2. Ermolaiev A. Chetviertoie izmierieniie // Zerkalo niedieli.Ukraina. – 2010. – № 6. – 19 fevralia. – S. 3.
3. Finansovyy potentsial rehionu: mekhanizmy formuvannia ta vykorystannia: Monohrafiia / NAN Ukrainy Instytut rehionalnykh doslidzhen; Za nauk. red. d.e.n., prof. M. A. Kozoriz. – Lviv, 2012. – 307 s. (S. 253)

Копера К.
Науковий керівник: Гордійчук А.І.
Луцький національний технічний університет

МОЛОДІЖНЕ БЕЗРОБІТТЯ

Зміни в економіці і криза в Україні сприяли загостренню багатьох проблем, зокрема проблеми зайнятості, нестабільної ситуації на ринку праці, дисбалансу попиту і пропозиції робочої сили.

У сучасному суспільстві молодь становить окрему частину ринку праці. З одного боку, вік сприяє високій мобільності, відкритості, сміливості у зміні і пошуку роботи. З іншого – молоді не вистачає відповідного досвіду, щоб бути

конкурентоспроможною на ринку праці. Тому і безробіття молоді є однією з найгостріших соціально-економічних проблем на регіональному ринку праці [1].

Проблеми працевлаштування молоді та регулювання її зайнятості досліджено в працях вітчизняних та зарубіжних науковців О. Абашиної, О. Балакірєвої, Д. Богині, І. Бондар, М. Долішнього, О. Дяків, Л. Ільїч, Т. Заяць, Р. Леярда, Т. Парсонса, Г. Стенлі, Р. Філера та інших. Утім, представлена тема дослідження є вельми актуальною оскільки питання працевлаштування молоді в Україні залишається невирішеним.

Процес працевлаштування молоді – це складний комплекс суспільних відносин, що виникають між їх учасниками під час пошуку відповідної потрібної роботи. Невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, відсутність досвіду роботи, конфлікт інтересів між запитами молоді та пропозиціями роботодавців посилюють напруження в цій галузі. Поверхнева увага з боку держави до таких проблем, відсутність системної програми регулювання, законодавча неврегульованість можуть стати підґрунтям для соціальних та політичних катаклізмів [2].

Безробіття серед молоді, в основному, спричинене недостатньою кваліфікацією молодих робітників. Роботодавці і навчальні заклади поки що не стали повноцінними соціальними партнерами, котрі разом вирішать питання якісної підготовки робочих і спеціалістів.

Можна виділити такі фактори формування безробіття в Україні:

—зменшення робочих місць;

—недостатня мобільність робочої сили;

—структурні зрушення в економіці;

—дискримінація на ринку праці щодо молоді;

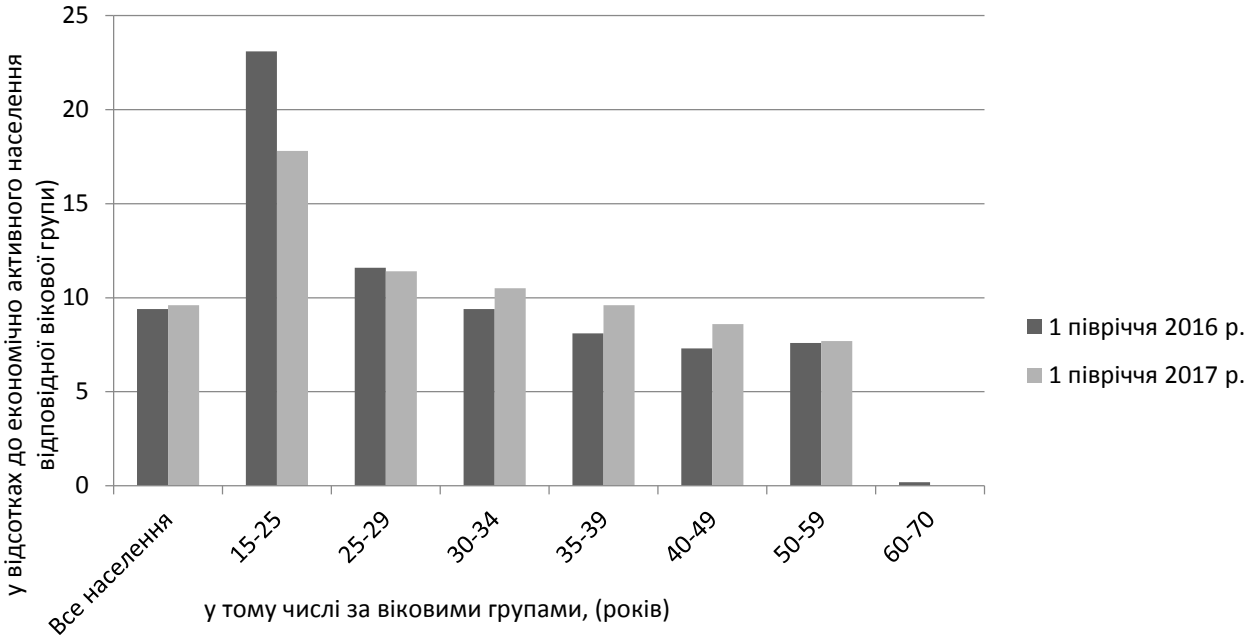
—демографічні зміни в чисельності та складі трудових ресурсів;

—сезонні коливання в рівнях виробництва окремих галузей економіки [3].

Кількість безробітних в Україні станом на 1 вересня 2017 року скоротилася на 12% у порівнянні з відповідною датою 2016 року — до 312 тис. людей.

Станом на 1 вересня 2017 року на одне вільне робоче місце претендували 4 безробітних (станом на відповідну дату 2016 року — 7 осіб).

За січень-серпень 2017 року кількість осіб, працевлаштованих за сприяння державної служби зайнятості, зросла на 40 тис., або на 8%, і склало 537 тис. у порівнянні з відповідним періодом 2016 року. При цьому 43% з них були працевлаштовані оперативно наданню статусу безробітного.

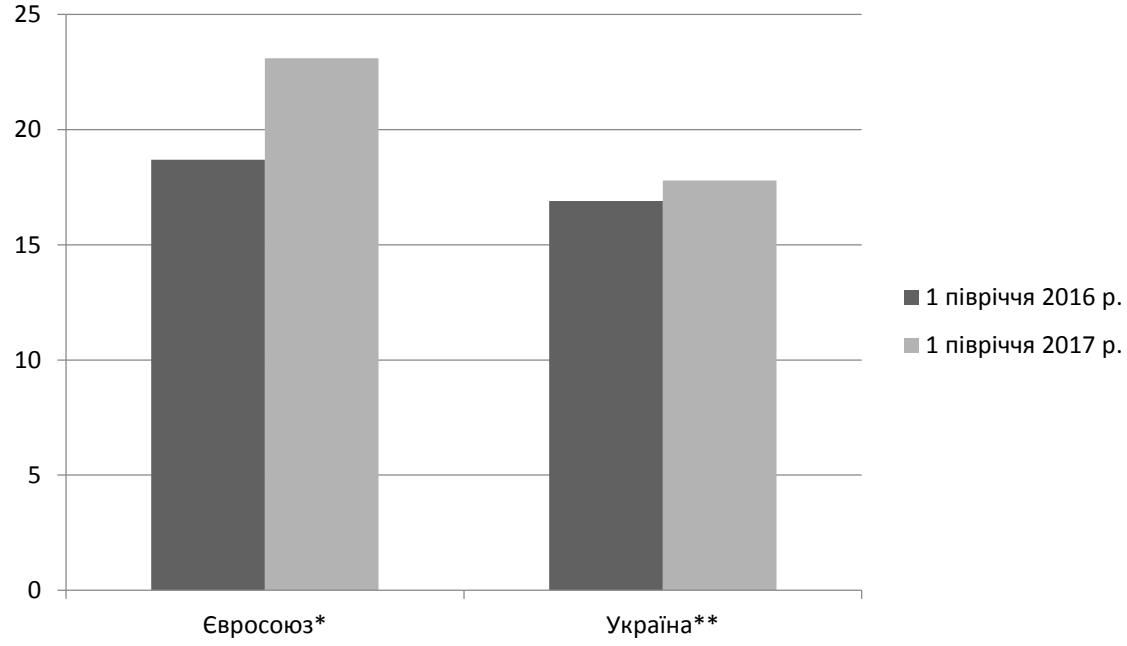


За даними лише 16,4 мільйона зайнятого населення у віці від 15 до 70 років мають місце роботи. У той же час кількість безробітних українців сягає цифри в майже 1,6 мільйона.

За даними Державної служби статистики служби України.

У Держстаті вказали, що рівень зайнятості українців становить 56,8%. Це на 0,1% менше аналогічного показника минулого року.

Рівень безробіття серед молоді до 25 років в країнах Європейського союзу та в Україні



** За даними Державної служби статистики служби України.

* За даними інтернет-сторінки Євростату

Таким чином, головні напрями підвищення рівня працевлаштування молоді на ринку праці в Україні:

1. Необхідно активізувати процеси підтримки ініціатив молоді щодо професійної підготовки і працевлаштування, заохочення її до активного пошуку роботи. Для цього дуже важливою є повна і кваліфіковано надана інформація щодо перспектив професійного росту молоді.

2. Доцільним є реальне стимулювання особистої ініціативи, розвиток підприємництва, малого і середнього бізнесу, що забезпечує створення нових робочих місць.

3. Основними заходами в межах реформування системи освіти мають стати: створення дієвої і ефективної системи безперервного навчання.

4. Засоби масової інформації, молодіжні організації мають психологічно готувати молодь до усвідомлення нею тієї ролі, яку вона може й буде відігравати в розвитку своєї країни.

На нашу думку, працевлаштування молоді є набагато складнішим процесом і включає щонайменше 6 основних стадій:

1. Усвідомлення необхідності пошуку роботи та прийняття рішення щодо працевлаштування.

2. Вибір способу пошуку роботи (самостійно або із залученням третіх осіб).

3. Об'єктивна самооцінка власної конкурентоспроможності на ринку праці.

4. Збирання та аналіз оперативної інформації щодо стану ринку праці та наявних вакансій потрібної роботи.

5. Виконання практичних дій щодо отримання робочого місця (подання резюме, співбесіди, участь у професійних випробуваннях і конкурсах тощо).

6. Укладання трудової угоди (у разі офіційного працевлаштування) або усної домовленості (у разі неофіційного працевлаштування), щодо прийняття на роботу та визначення умов праці [5].

Сучасна соціальна молодіжна політика у сфері працевлаштування має орієнтуватися не стільки на підтримку економічно незахищених прошарків населення, скільки на створення передумов для зростання мотиваційного потенціалу, трудової мобільності і трудової продуктивної активності потенційних національних людських ресурсів; не стільки на державне гарантування кожному члену суспільства доходу не нижче прожиткового мінімуму, а на створення умов для розвитку своїх продуктивних здібностей та ефективної їх реалізації.

1. Двуліт З. Молодь на ринку праці: проблеми та шляхи вирішення / З. Двуліт, Ю. Моренець // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Сер. : Економіка і управління. – 2014. – Вип. 29. – С. 227–233.

2. Купрій Т. Профілактика безробіття серед молоді: стратегія державної політики / Т. Купрій // Гілея: науковий вісник. – 2013. –№ 75. – С. 338–341.

3. Ячна Н. Молодіжне безробіття як соціально-економічний конфлікт в умовах української сучасності / Н. Ячна // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. Педагогіка. Соціальна робота. – 2013. – Вип. 1. – С. 86–88.

4. Борданова Л. С. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці / Л. С. Борданова, Н. В. Рощина // Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". – 2016. – № 13. – С. 130–135.

5. Державна служба статистики України - www.ukrstat.gov.ua/

Ляховец М.В., Файншмидт К.И.
Полесский государственный университет, г.Пинск, Беларусь

ВАЖНОСТЬ РАЦИОНАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДОХОДОВ

Государственная социальная политика - это целенаправленная деятельность государства, ставящая своей целью ослабление дифференциации доходов, смягчение противоречий между участниками экономики и предотвращение социальных конфликтов на экономической почве.

Распределение доходов – это одна из важнейших проблем государственной социальной политики. Первые этапы становления рыночных отношений в Беларуси характеризуются неравномерностью в уровне доходов населения. От степени неравномерности доходов зависит не только благосостояние населения, но и политическая стабильность общества. Именно по этой причине роль государства очень велика в обеспечении социальной защиты населения, грамотной политики с целью уменьшения дифференциации доходов, а также борьбы с бедностью [2].

Один из наиболее значимых индикаторов уровня жизни в стране является доход населения.

Государственная политика доходов является составной частью социальной политики и направлена на решение двух главных задач: оказание прямой помощи наиболее уязвимым слоям населения через систему социального обеспечения и нейтрализацию инфляционного обесценивания доходов и сбережений населения.

Значительное неравенство в распределении доходов является социально опасным. Государства различных экономически развитых стран разрабатывают и осуществляют комплекс мер, регулирующих доходы населения. Средством, с помощью которого можно преодолеть неравенство и бедность, выступает государственная политика доходов. Она осуществляется по двум основным направлениям:

- Регулирование доходов населения;
- Перераспределение доходов через государственный бюджет.

Политика перераспределения доходов включает:

1. аккумуляцию денежных средств в руках государства для проведения социальной политики путем взимания с населения прямых и косвенных налогов;
2. предоставление населению социальных гарантий, через финансирование систем образования, медицинского обслуживания, учреждений культуры, искусства и пр.;
3. финансирование системы социальной защиты, включающей:

- систему социального страхования;
- систему государственной помощи лицам, не способным обеспечить себе доход [2].

Государственная политика доходов заключается в перераспределении их через государственный бюджет путем дифференцированного налогообложения

различных групп получателей дохода и социальных выплат. При этом большая доля национального дохода переходит от слоев населения с высокими доходами к слоям с низкими доходами. Сейчас все развитые страны мира создали системы социальной поддержки малоимущих граждан.

Доходом безработного населения являются пособия по безработице, которые всегда меньше заработной платы, имеют временный характер.

Таблица 1 – Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите.

Показатель	2014	2015	2016 г.
Численность безработных, тыс. человек	20,9	24,2	46,8
Численность безработных женщин, тыс. человек	8,5	9,1	15,8

Примечание – Источник: собственная разработка на основе [1]

По данным таблицы 1 можно описать динамику роста безработицы: 2016 год является годом с максимальной численностью безработных – 46,8 тыс. человек, что приблизительно в 2 раза больше, чем в 2014 году. Увеличение количества безработных в 2016 году по сравнению с 2015 годом связано с большими сокращениями в промышленном секторе.

Для анализа результативности политики перераспределения доходов используем показатели доходов и расходов государства за январь – август 2015-2016 гг. Показатели доходов представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Структура доходов бюджета государственного управления

Показатели	январь-август 2015 г.		январь-август 2016 г.	
	Сумма, трлн. р.	Удельный вес, %	Сумма, трлн. р.	Удельный вес, %
1. Налоговые доходы, всего	190,00	86,6%	221,89	83,7%
2. Неналоговые доходы, всего	28,30	12,9%	42,15	15,9%
3. Безвозмездные поступления, всего	1,10	0,5%	1,06	0,4%
Всего:	219,40	100,0%	265,10	100,0%

Примечание – Источник: собственная разработка на основе [3]

Взимание с населения налогов – это один из путей проведения социальной политики. Поэтому для оценки результативности политики перераспределения необходимо проанализировать налоговые доходы.

По данным таблицы 2 можно отметить, что основную часть бюджета Республике Беларусь формируют налоговые доходы. Удельный вес налоговых доходов на данный момент составляет 83, 7% от всех доходов государства. Налоговые доходы в январе - августе 2016 года по сравнению с январем-августом 2015 годом увеличились на 31,89 трлн. белорусских рублей. Это говорит о том, что государство повысило налогообложение населения.

Путем перенаправления доходов осуществляется государственная политика перераспределения доходов. Можно сделать вывод, что чем медленнее изменяя в стране налоговую базу, тем лучше и своевременно будет воспринимать данные изменения население. Также следует стимулировать и повышать инвестиционную деятельность в стране. Вследствие усовершенствования и систематизирования налоговой системы и развития инвестиционной деятельности, государство улучшит и ускорит поступление налоговых взиманий с населения в государственный бюджет и увеличит размер своего дохода.

Таким образом, при осуществлении политики перераспределения доходов и ее усовершенствования государству необходимо принимать во внимание комплекс факторов, учитывая и их косвенное влияние, которое может оказаться негативным, а также некоторые аспекты, не принимаемые в расчет теориями, но существующие на практике.

1. Статистический ежегодник Республики Беларусь 2016 / Минск 2016. – 534 с.
2. Макроэкономика: учеб. Пособие/ А. В. Бондарь, В. А. Воробьёв, Л. Н. Новикова [и др.]. – Минск: БГЭУ, 2007. – 415с.
3. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [http://nbrb.by/ Электронный ресурс]. Беларусь в цифрах 2016: стат. справочник/ под ред. И.В.Медведева, И.С.Кангро, Ж.Н.Василевская, Е.И.Кухаревич [и др.].-Минск, 2016.-75. - Режим доступа: http://belstat.gov.by/ Дата доступа: 24.11.2017.

Потьомкіна О.В., к.е.н., доц. кафедри економіки
Дорош В.Ю., к.е.н., доц. кафедри фінансів
Луцький національний технічний університет

РЕГІОНАЛЬНІ МОТИВАЦІЇ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВОЛИНІ (ТЕОРЕТИЧНО-ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ)

У нинішній економічній ситуації потрібна більш розширені і переконливі державні заходи щодо правової підтримки розвитку людського потенціалу. Органи законодавчої та виконавчої влади України проводять певну діяльність у даному напрямі, однак не всі положення законодавчих і нормативних актів підкріплені дієвими економічними механізмами їх практичної реалізації.

Недостатнім є правовий та адміністративний контроль і відповідальність за невиконання і невідповідне дотримування законів, указів, постанов і розпоряджень з питань людського розвитку. Проте даній проблемі надається значна увага, зокрема, у Волинській області здійснюється реалізація заходів Регіональної програми у межах державної стратегії регіонального розвитку, яка розроблена на період до 2020 року [1,2,3].

Проаналізовані і виділені наступні регіональні напрями формування мотивації розвитку людського потенціалу на базі реалізації державної політики:

культурно-освітні, відтворювальні, житлово-побутові. Змістовність основних напрямів конкретизована в табл.1[1,2,3].

Таблиця 1 – Основні заходи сприяння розвитку людського потенціалу у Волинській області

Основні напрями підтримки розвитку людського потенціалу	Зміст основних заходів їх реалізації
Підтримка проектів культурного спрямування «Велика Волинь – колиска української культури» Модернізація системи освіти	- сприяння розвитку культури як найважливішого чинника у розв'язанні економічних і політичних проблем у виборі варіантів майбутнього європейського розвитку; - пошук сприятливих для всіх національних культур форм співпраці, що передбачає єдиний інтеграли; - знання розвитку самобутності української культури у контексті європейських цінностей - ідентифікація національних особливостей у європейській канві мистецького і політичного простору - удосконалення роботи клубного закладу центру активності сільських громад; - удосконалення системи позашкільної освіти та створення умов для діяльності позашкільних навчальних закладів Відновлення роботи: - міжшкільних навчально-виробничих комбінатів; організація навчання учнів черезрегіональні або новостворені МНВК; - організація обов'язкового профільного навчання за робітничою професією у школах-інтернатах; - створення системи навчання для директорів ОСББ та ЖКП; - розвиток інтелектуального капіталу та створення центрів кар'єри у вищих та професійно-технічних навчальних закладах
Сприяння доступу до якісних медичних послуг та формування здорового населення	- розвиток первинної медико-санітарної допомоги та підвищення рівня якості надання медичної допомоги на первинному рівні; - підвищення рівня якості та доступності медичної допомоги на вторинному та третинному рівнях; - забезпечення прав пацієнтів в доступі до якісного та ефективного лікування; - популяризація громадського здоров'я; - інформатизація системи охорони здоров'я
Забезпечення доступності до якісних житлово-комунальних послуг, забезпечення житлом	- підвищення якості житлово-комунальних послуг для всіх верств населення, створення конкурентного середовища на ринку послуг; - упровадження сучасних методів та технологій у сфері поводження з побутовими відходами; - виконання програм будівництва (придбання) доступного житла та забезпечення молоді житлом; здешевлення вартості іпотечних кредитів для забезпечення доступним житлом громадян, які потребують поліпшення житлових умов; пільгового кредитування індивідуальних сільських забудовників для будівництва (реконструкції) та придбання житла; - реконструкція і капітальний ремонт житлових будинків (через ОСББ) із застосуванням енергозберігаючих технологій і обладнання, капітальний ремонт, модернізація та заміна ліфтів; - проведення благоустрію територій населених пунктів.

До організаційно-економічних завдань щодо підтримки розвитку людського потенціалу у Волинській області належать наступні:

- удосконалення системи державної підтримки розвитку людського потенціалу регіоні;
- підтримка ділової та інвестиційної активності, розвиток конкуренції, що впливає на розвиток ринку праці;
- активізація фінансово-кредитних та інвестиційних механізмів, пошук нових форм фінансування проектів розвитку людського потенціалу;
- удосконалення елементів ринкової інфраструктури, що забезпечить ринок праці кваліфікованими інформаційними, освітніми та консалтинговими послугами;
- стимулювання регіональних ініціатив щодо розвитку людського потенціалу тощо.

Впровадження політики щодо розвитку людського потенціалу передбачає проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи та забезпечення визначення переліку технічних завдань на інвестиційні програми і проекти, розроблення, подання на конкурс, визначення критеріїв відбору, проведення оцінки та конкурсного відбору зазначених програм і проектів, за результатами реалізації яких забезпечується підвищення конкурентоспроможності та єдності регіонів, у тому числі створення додаткових постійних робочих місць, збільшення частки інноваційної продукції у загальному обсязі промислової продукції регіону, підвищення продуктивності праці та виробництва, енерго- та ресурсоефективності, якості послуг та стандартів життя населення. Дані заходи сприятимуть піднесенню їх ролі у структурній перебудові економіки регіону та направлятиме його потужний потенціал на зміцнення економічної бази, сприятиме активному включенню населення в процес покращення умов життя, створення нових робочих місць, наповнення місцевих бюджетів, насиченість товарних ринків вітчизняною продукцією, зменшення рівня безробіття **[**2**].**

Посилення регіонального аспекту в управлінні розвитком людського потенціалу слід вважати важливим фактором переходу від стихійних, некерованих процесів розвитку людського потенціалу в країні до керованих з боку держави і місцевих органів влади з урахуванням потреб суспільства і особистісних людини.

1. Постанова Кабінету міністрів України від 06.08.2014 р. №385 «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року» //[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/s2014-пhow/385-
2. Постанова Кабінету міністрів України від 07.10.2015 р. №821 «План заходів реалізації у 2015-2017 роках Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року //[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/821-2015-
3. Постанова Волинської Обласної Ради від 20.03.15 р.№34/7 «Про стратегію розвитку Волинської області на період до 2020 року» //[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://volynrada.gov.ua/session/34/7-0

Прокопенко Ю. М., студентка 3 курсу напряму 6.030507 «Маркетинг»
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

В умовах посилення міжнародної конкуренції інтерес до ролі людського капіталу в економіці країни все більше зростає. Основними причинами посилення інтересу до людського капіталу є закономірність процвітання сучасної науки в цілому та прийняття того факту, що висококваліфікована робоча сила та творчий потенціал людини є найкращим засобом для економічного зростання. Найціннішим багатством будь-якої країни є людський капітал і він важливіший для економіки за природні ресурси. Людський капітал є провідним фактором конкурентоспроможності економіки та показує наскільки ефективною є економіка. На жаль, в Україні людський капітал й досі не розглядається як базис економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності в умовах глобалізації.

На даний час стан людського капіталу України є досить тривожним. Відповідно до статистичних даних динамічними темпами скорочується кількість населення, є низьким рівень народжуваності, значна трудова міграція, що наносить свій відбиток у зменшенні населення, тому що ті, хто виїжджає, є носіями більш кваліфікованого та перспективного людського капіталу , ніж приїжджаючі з-за кордону в Україну. Крім того, в нашій країні йде тенденція до старіння населення, кількість людей працездатного віку зменшується. Також присутнє таке явище, як низький рівень освіти, що зумовлює нехватку кваліфікованих кадрів. Про стан охорони здоров'я можна і не говорити: попри те, що в Україні медицина безкоштовна, хоча вона не є безоплатною, так ще й якість медицини бажає бути кращою.

Складовими елементами людського капіталу виступають фізіологічний, інтелектуальний, креативний, культурно-психологічний потенціал, на формування якого впливають якість освіти та розвиток науки, охорони здоров'я, створення умов для культурного та фізичного розвитку, добробут громадян, система соціального захисту та забезпечення, стан навколишнього середовища тощо [1, с. 138-140].

Якщо порівнювати Україну з іншими розвинутими країнами, то ми бачимо певні відмінності у розвитку людського капіталу:

1. низькій якості життя (за індексом якості життя у 2016 Україна посідала 87 місце, хоча ще у 2015 – 78);

2. дефіциті фінансування людського розвитку;

3. низькому розвитку людського потенціалу країни. Відповідно до інформації, що була подана ООН 21 березня 2017, індекс людського розвитку України становить 0,743 і наша країна посіла 84 місце (всього було представлено 188 країн світу). З часів незалежності показники індексу людського розвитку зросли на 5,2%, на 2,2 року зросла середня тривалість навчання, тривалість життя при народженні підвищилась на 1,3 року, а ВВП на душу населення зменшився на 31,9%. Попри начебто непогані результати з кожним роком ми втрачаємо

позиції: ще у 2010 році ми посідали 69 місце, а в 2011 вже спустилися на 76. На даний час індекс людського розвитку України значно нижчий, ніж середні покажчики по країнах Європи й Центральної Азії. [3]

В умовах безперервного технічного прогресу головним ресурсом швидкого конкурентного розвитку інноваційно-орієнтованого підприємства стають нові технологічні ідеї (новації), тобто перш за все висока кваліфікація і творча активність людей, здатних ці ідеї втілювати у життя. Вчені, дослідники, новатори різних професій стають потужною рушійною силою та надійною основою науково-технічного розвитку підприємства. У зв'язку з цим управління розвитком людського капіталу, у тому числі його професійне навчання, також потребує переосмислення. Потреба в безперервному поповненні й відновленні професійних знань, їхньої актуалізації на продуктивному етапі людського життя обумовлена темпами науково-технічного прогресу, переходом до інформаційного розвитку суспільства, широким застосуванням інформаційних технологій [2, с. 45-53].

Інвестиції у розвиток та збереження людського капіталу допомагають підвищити якість освіти, розвивати науку, продукувати нові знання, захищати та зміцнювати здоров'я нації та, врешті решт, збільшити тривалість життя. Зі свого боку ці інвестиції мають значний вплив на підвищення продуктивності праці та на зростання конкурентоспроможності економіки України.

Інвестування потрібно здійснювати в таких напрямах як первинна освіта, вдосконалення системи та методів освіти, підготовка кадрів високої кваліфікації, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, охорони здоров'я, підвищення якості праці та не нехтувати психологічними факторами людського капіталу, але для того, щоб провести ефективну інвестиційну політику, потрібно виконати дві важливі умови – створити додаткові роботі місця та стабілізувати соціальну політику.

Всі ці шляхи для розвитку та збереження людського капіталу в сукупності спонукатимуть зростанню економіки України та нададуть можливість підвищити рівень життя населення.

1. Королюк Т. Інвестиції в людський капітал як чинник активізації інноваційного розвитку економіки /зб. матеріалів ІІ Всеукр. наук.-практ. конф., – Київ : КНЕУ, 2017. – 138–140 ст.

2. Н.В Ушенко Розвиток людського капіталу інноваційно-орієнтованого підприємства- Вісник Запорізького національного університету, 2012, 45-53ст.

3. https://www.epravda.com.ua

Садовська І.І., студентка3 курсу напряму 6.030507 «Маркетинг»
Національний авіаційний університет
м. Київ, Україна

БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ: ОСНОВНІ ЧИННИКИ, ПОКАЗНИКИ ТА ПРИЧИНИ

На сьогоднішній день однією з основних макроекономічних проблем вважається безробіття. Його формують безліч чинників, серед яких:

1) структурні зрушення в економіці, що призводять до масштабних змін у структурі й кількості попиту на робочу силу;

2) зниження темпів економічного розвитку, що стає причиною зменшення кількості робочих місць, порушення збалансованості кількості працівників і кількості робочих місць;

3) недостатній сукупний попит;

4) інфляція, що стає причиною скорочення капітальних вкладень, зниження реальних доходів населення, й викликає збільшення пропозиції зі зменшенням попиту на робочу силу;

5) співвідношення цін на фактори виробництва, яке веде до переважання працездатних технологій;

6) сезонні коливання виробництва, що викликають зміни у попиті на робочу силу;

7) науково-технічний прогрес, що збільшує диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили [3, с. 107].

Співвідношення чисельності безробітних віком 15-70 років до робочої сили означеного віку визначає рівень безробіття згідно методологією Міжнародної організації праці (МОП). Окрім того, згідно з даною методикою, в Україні визначають також рівень зареєстрованого безробіття як співвідношення чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, до середньорічної чисельності працездатного населення.

Спад української економіки став однією з основних причин зростання рівня безробіття. Темпи економічної активності населення спадають і спостерігається негативна динаміка у розмірі 0,2% порівняно з першим півріччям 2016 року. З початку 2017 року рівень безробіття в Україні скоротився з 1,6% до 1,2%. У липні було офіційно зареєстровано 319,9 тисяч безробітних, з них отримували допомогу 256,9 тисяч осіб. Саме такі показники не дозволяють досягнути рівня зайнятості, характерного для докризового періоду.

Однією з основних причин зростання безробіття стала дестабілізація політичної ситуації, падіння рівня економіки та зниження фінансових результатів підприємств. Підвищення мінімальної заробітної плати до 3 200 гривень змусило підприємців перевести працівників на неповний робочий день або на неофіційну зайнятість. Таким чином, збільшення мінімальної заробітної плати вплинуло на діяльність малого бізнесу, який використовує спрощену систему оподаткування.

Водночас потреба роботодавців у працівниках росте: якщо в січні до Державної служби зайнятості подано 47,4 тисяч вакансій, то в липні їх було вже понад 65 тисяч. На десять вакантних місць в Україні претендує 49 безробітних [1].

Безробіття стримує економічний розвиток і має негативні наслідки як для держави, так і для населення. Держава втрачає доходи як у вигляді податків, так і у вигляді збільшення видатків за рахунок виплат по безробіттю. Якщо брати до

уваги закон Оукена (якщо рівень безробіття зростає більше ніж на 1% від природного рівня, країна втрачає близько 2-3% ВВП), то можна порахувати, що з такими темпами росту рівня безробіття в рік Україна втрачає приблизно 1,5% ВВП. Що стосується населення, то виплати по безробіттю незначні і прожити на них досить складно. Розмір допомоги по безробіттю в Україні з початку року коливається в межах 1904-2040 грн. [2].

Проте це не єдині негативні наслідки зростання рівня безробіття. На фоні демографічної кризи в Україні спостерігається значне підвищення навантаження на працюючих осіб, тобто зростають суми соціальних внесків, за рахунок яких формується бюджет Пенсійного фонду.

Відповідно до даних Державної служби статистики України (без урахування тимчасово окупованих територій АР Крим та м. Севастополя), безробіття у 2014 році зросло на 2% і з того часу залишається на тому ж рівні. На момент 1-го півріччя 2017 року рівень безробіття становив 9,6%. Серед молоді ситуація ще більш критична: станом на аналогічний період 2017 року рівень безробіття складав 14,5%. Однією з причин є небажання молоді працювати за робочими спеціальностями та переїжджати до сільської місцевості, що впливає на ринок праці в агросекторі. Причинами незайнятості безробітних віком 15-70 років за методологією МОП в періоді першого півріччя 2017 в порядку зниження є: звільнені за власним бажанням, за угодою сторін; вивільнені з економічних причин; робота має сезонний характер; звільнені в зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму; не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів; не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків тощо; звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії; демобілізовані з військової строкової служби та інші причини [2]. Найгірша ж ситуація з працевлаштуванням спостерігається у чоловіків віком від 15 до 24 років (25,6%), тоді як у жінок аналогічної групи цей показник на 6% нижче.

Спостерігається тенденція до значної диспропорції зайнятості населення в різних регіонах України. Однією з основних причин є різний рівень розвитку і економічної активності областей та політична нестабільність у деяких з них.

Згідно з методологією МОП у порівнянні з І півріччям 2016 року в І півріччі 2017 року спостерігається скорочення рівня безробіття в таких областях: Харківській, Київській, Львівській, Чернівецькій, Івано-Франківській, Сумській, Черкаській, Чернігівській, Житомирській, Херсонській, Полтавській та Кіровоградській [2]. У всіх інших областях даний показник зростає. Найкраща ситуація з безробітністю в Харківській та Київській областях.

Разом з тим ситуація зі співвідношенням попиту і пропозиції робочої сили в регіонах дещо інша. В середньому в Україні навантаження на одну вакансію становить 95 осіб, що на 10 осіб менше, ніж у минулому році. Причиною зменшення кількості осіб на незайняту посаду стало збільшення пропозицій на ринку праці. В трійку лідерів за цим показником увійшла Волинська область, витіснивши Дніпропетровську. Кількість кандидатів на одну вакансію тут дорівнює 59 особам. А до трійки найбільш проблемних, із навантаженням у 205

осіб, приєдналася Хмельницька область. Вона зайняла місце Полтавського регіону в даному рейтингу [1].

Дуже важливим показником для отримання роботи є вибір професії, на яку на даний момент існує попит. Оскільки на даний момент в України спостерігається тенденція до надлишку спеціалістів однієї спеціальності та дефіцит інших.

Існує декілька варіантів вирішення даної проблеми. Перш за все можна отримати додаткову освіту або пройти перекваліфікацію. Під час вибору майбутньої професії дуже важливим є врахування фактору існуючого попиту на ринку праці та показників динаміки розвитку професії.

Аналізуючи рівень безробіття України в порівнянні з країнами ЄС, варто зазначити, що станом на І півріччя 2017 року наша держава займає 7 місце з 29. Якщо порівнювати дані показники в відсотковому співвідношенні, то рівень безробіття в Україні на 2% вищий, ніж середній аналогічний показник в ЄС.

Зниження рівня безробіття сприятиме економічному зростанню України. Впровадження комплексних рішень, таких як відповідний розподіл державного замовлення спеціалістів, проведення економічних реформ та залучення інвестицій допоможе покращити рівень безробіття в Україні.

1. Сайт Державної служби зайнятості [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index

2. Сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

3. Семенова К. Д. Аналіз впливу економічної кризи на рівень безробіття в Україні // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2012. – № 1(44). – С. 106-111.

4. Ярорва Л. Г. Аналіз рівня безробіття в Україні та напрямки його подолання // Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаївський національний університет імені В.О.Сухомлинського. Електронне наукове фахове видання. – № 10, 2016. – С. 752-755. http://global-national.in.ua/archive/4-2015/159.pdf

Соболева В.И.
Полесский государственный университет, г. Пинск, Республика Беларусь

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА АУДИТОРСКИХ УСЛУГ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Всестороннее развитие международных экономических связей и мирового рынка капитала, появление совместных организаций, активизация притока свободных капиталов в экономику, как своего государства, так и зарубежных государств выдвинули требования сформировать экономические показатели, использование которых предоставило возможность получить объективную

картину финансового состояния субъектов хозяйствования, что в свою очередь, явилось предпосылкой унифицировать применяемые в мире формы и методы бухгалтерского (финансового) учета организации, а также финансовой отчетности, составленной на основе учетных данных.

С целью недопущения нарушений законодательно установленных норм и правил в каждом экономически развитом государстве существует система аудиторских организаций. Аудиторские организации – представляют собой наиболее перспективную форму контроля, так как по своей сути является независимой структурой и, самое главное, целью её деятельности является не наказание нарушителей законодательных актов, а выявление нарушений для своевременного их устранения.

Развитие рынка аудиторских услуг в Республике Беларусь является одним из важных факторов, определяющих развитие страны в целом. По мере усиливающейся интеграции белорусских компаний в мировую экономику требования, предъявляемые компаниями к уровню и качеству аудиторских услуг, растут. Одновременно увеличивается и претерпевает значительные изменения рынок аудиторских услуг в Республике Беларусь.

Вместе с этим, как показывает статистика, растет и количество оказанных услуг аудиторскими организациями. За 2016 год 82 аудиторскими организациями оказано услуг на сумму 45 368 тыс.руб. (за аналогичный период прошлого года 104 аудиторскими организациями было оказано услуг на сумму 39 602 тыс.руб.). Аудит в 2016 году был проведен в 4523 организациях. По состоянию на 1 января 2017 года в Республике Беларусь 1453 аудитора [1].

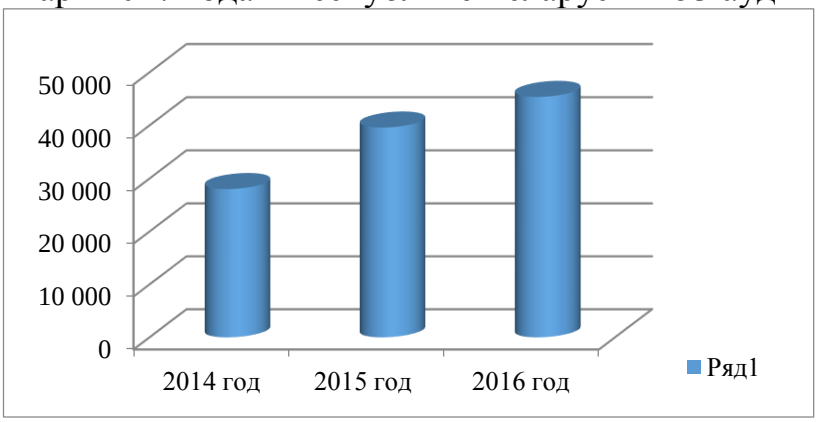


Рис. – Оказано услуг аудиторскими организациями за 2014-2016гг

Нужно отметить, что рынок аудиторских услуг в Республике Беларусь набирает свои обороты. На сегодняшний день на территории Республики Беларусь аудит осуществляется аудиторскими организациями и аудиторами – индивидуальными предпринимателями, аудиторские услуги проявляют хорошую динамику развития, но белорусский аудит все еще находится на стадии своего развития. По этой причине и существует ряд проблем. Основными из них являются:

1.Нет достаточной практики международного аудита. Именно поэтому аудиторские заключения, принятые национальными организациями, на территории Республики Беларусь не признаются. Если профессиональные

общественные организации вступят в международную федерацию бухгалтеров (IFAC), только тогда произойдет признание белорусского аудита международными организациями.

2. Аудит не распространен среди отечественных предприятий. Из-за этого довольно большое количество предприятий уделяют мало внимания проверкам над ошибками, которые могут возникать в бухгалтерской и финансовой отчетности.

3. Недостаток квалифицированных кадров. В высших учебных заведениях данному вопросу не уделяется должное внимание. Для решения этой проблемы необходимо обеспечить подготовку достаточного количества квалифицированных бухгалтеров и аудиторов, понимающих концепции и правила формирования информации в бухгалтерском учете и отчетности, владеющих современными навыками ведения бухгалтерского учета, подготовки отчетности.

5. Ценовые барьеры стоимости услуг аудиторов. Аудиторская деятельность во все времена предоставляла широкий набор предложений для клиента.

В Республике Беларусь для регулирования аудиторской деятельности организаций, занимающихся данным видом деятельности, была создана специальная нормативно-правовая база, способная устанавливать и регулировать порядок осуществления аудиторской деятельности. К ним можно отнести: указы Президента Республики Беларусь, постановления Правительства Республики Беларусь, приказы Министерства финансов Республики Беларусь и Национального банка Республики Беларусь.

Таким образом, сегодняшний аудит не только подтверждает уровень достоверности отчетных данных, но и помогает предприятию, не нарушая законов, минимизировать суммы налогообложения, наиболее эффективно и рационально спланировать свою деятельность. Национальный аудит не должен отставать от мировых тенденций, поэтому необходимо четко определить отношение к международным стандартам аудита, раскрыть их особенности и возможность применения в стране.

Необходимо отметить, что белорусскому рынку аудиторских услуг нужно достичь международного уровня в связи с интеграцией Республики Беларусь в мировую экономическую систему, в том числе с обязательным переводом субъектов рынка на учет по МСФО и существенным реформированием национальной системы учета для остальных участников, что потребует более значительных затрат и длительного времени. Переход на международные стандарты финансовой отчетности качественно повысит необходимый уровень эффективности аудита. Он требует наличия высокой профессиональной подготовки аудиторов, позволяющей соответствовать требованиям аудиторских стандартов.

1. Официальный сайт Министерства финансов Республики Беларусь // Итоги работы рынка аудиторских услуг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://minfin.gov.by/ – Дата доступа:11.10.2017.

2. Об аудиторской деятельности: Закон Республики Беларусь от 12.07. 2013г. № 56-З (в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь) // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО ”ЮрСпектр“, Нац. центр правовой информ. Респ.Беларусь. – Минск, 2017.

Стожок Л.Г., к.е.н., здобувач кафедри
управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕНЬ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

Основою стратегії соціально-економічного розвитку України як соціальної держави є посилення соціальної орієнтації економіки. Це свідчить про потребу налагодження взаємозв'язку між економічними, політичними і соціальними процесами, ефективність якого визначається інформаційним простором. Відповідно, фундаментом інформаційного простору є дослідження соціальних процесів, результати яких використовуються для формування соціально орієнтованих цілей розвитку суспільства. Зазначимо, що саме соціальний розвиток, відтворення людського потенціалу, інвестиції в людський капітал є метою стратегії соціально-економічного розвитку країни, а умовами такого розвитку є економічні фактори. Водночас акцентуємо увагу на тому, що головним завданням соціальної держави є забезпечення необхідного рівня та якості життя населення, яке досягається шляхом реалізації ефективної політики соціальної захищеності населення. Ще раз нагадаємо, що для формування ефективних соціальних програм здійснюється статистика соціального забезпечення, яка досліджує кількісні і якісні процеси, які відбуваються в системі соціального страхування, соціального забезпечення та в системі надання соціальної допомоги і підтримки.

Аналіз сучасного стану системи соціального захисту населення свідчить про низьку результативність соціальних програм, які здебільшого направлені на покриття настання соціальних та життєвих ризиків. Крім того, загострюються проблеми в системі організації і фінансування державного соціального страхування. Таким чином, виникає необхідність підвищення якісного рівня інформаційного забезпечення з метою формування конкурентоспроможних соціальних програм, планів, стратегій.

Правомірно стверджувати, що статистичні дослідження в системі соціального страхування здійснюються шляхом проведення економічного аналізу, за допомогою якого визначається рівень та якість життя населення, соціально-економічний розвиток країни в цілому, та соціологічного, що визначає рівень задоволення населення функціонуванням системою соціального страхування. Слід констатувати, що в Україні соціологічний аналіз зводиться лише до оцінки стану домогосподарств і, відповідно, потребує розширення напрямів дослідження. Поєднання економічного та соціального аналізу дає можливість визначити добробут населення шляхом порівняння матеріального становища, задоволення, соціального самопочуття і соціальних намірів населення. Крім того, оскільки ефективність функціонування системи соціального страхування визначається переважно економічною та фінансовою

спроможністю системи, то це дасть можливість визначити соціальну ефективність інституту соціального страхування.

Під ефективністю слід розуміти ступінь успішності при досягненні зазначених цілей. В науковому середовищі виокремлюють декілька підходів до визначення ефективності соціального страхування: макроекономічний, фінансовий, організаційний, функціональний. На макроекономічному рівні ефективність соціального страхування характеризується соціально-економічною необхідністю, ступенем державного регулювання процесів відтворення населення. Під ефективністю соціального страхування як фінансової системи передбачають результативність мобілізації і витрат страхових коштів на соціальний захист населення. Організаційна складова функціонування системи соціального страхування відображає ефективність функціонування моделей соціального страхування. Функціональна ефективність визначається як міра компенсації доходу на індивідуальному рівні покриття соціальних збитків.[1, с.153]

На думку автора, доцільно розглядати соціально-економічну ефективність соціального страхування. Відповідно, соціальна ефективність системи визначається співвідношенням рівня захисту населення від соціальних ризиків і витрат на формування даної системи захисту. Визначальними факторами соціальної ефективності системи соціального страхування є якість і рівень життя працюючого населення, ефективність праці, суспільна діяльність застрахованої особи. Нагадаємо, що соціальний аспект ефективності необхідно розглядати як ефективність праці застрахованої особи направленої на забезпечення необхідного рівня доходів, матеріального становища.

Досліджуючи соціальну ефективність системи соціального страхування, слід розмежовувати захист працездатного населення від соціальних ризиків і від соціальних проблем. Погоджуємося, що соціальні проблеми - це результат структурної напруги системи, як наслідок, об’єктивних умов в суспільстві, [2] це передбачувана ситуація, яка несумісна з цінностями значної кількості індивідів.[3,с.69] Відповідно, такі соціальні явища є несправедливими і потребують уваги зі сторони суспільства. Звичайно, можна стверджувати, що для одних індивідів вони є соціальною проблемою, для інших ні. Під соціальними ризиками слід розуміти ймовірність відхилень у функціонуванні соціальних інститутів, результатом яких є втрата доходів, погіршення матеріального становища індивіда, загострення соціальної напруги, посилення соціальної нерівності в суспільстві.

Економічна ефективність характеризується здатністю системи забезпечити захист матеріального становища застрахованої особи при настанні соціального ризику. Таким чином, економічна ефективність це перш за все результативність державної політики в даному напрямку, яка визначається ефективністю соціальної політики, соціальними програмами.

Враховуючи направленість аналізу в системі соціального страхування, можна виокремити економічні та соціальні методи дослідження ефективності системи. Перш за все необхідно зазначити, що метод (в перекладі від англ. method) - це спосіб досягнення якої-небудь мети, вирішення конкретного

завдання або ж сукупність прийомів освоєння дійсності. [4, с.184] Відповідно, головним завданням наукових методів є отримання достовірної інформації, необхідної для прогнозування майбутнього становища об'єкта дослідження. Таким чином, за допомогою методів здійснюється раціоналізація процесу прийняття рішень. Економічні методи основані на економічних розрахунках, з використанням теоретичних аспектів соціально-економічних законів і передбачають перш за все досягнення економічних цілей. Соціальні передбачають досягнення соціальний цілей: підвищення рівня та якості життя людей.

Отже, будь-які дослідження розпочинаються з визначення проблем, які в свою чергу формують завдання, які необхідно вирішити. Відповідно, необхідно пам'ятати, що ефективність системи соціального страхування залежить не лише від ефективних соціальних реформ, стратегічних програм соціально-економічного розвитку, а й від правильності їх впровадження.

1. Мусаева А.З. Методические подходы к определению эффективности социального страхования / А.З. Мусаева // Вопросы структуризации экономики. - 2003. - №3. - С.152-156

2. Симонова Т.М. Социология социальных проблем: традициии и перспективы [Електронний ресурс] - Режим доступу: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiologiya-sotsialnyh-problem-traditsii-i-perspektivy (дата звернення 17.11.2017). – Назва з екрана.

3. Rubington E., Weinberg M.S. (eds.) The Study of Social Problems: Seven Perspectives. N. Y.: Oxford University Press, 2003.- 416p.

4. Завадський Й.С., Осовська Т.В., Юшкевич О.О. Економічний словник / Й.С. Завадський, Т.В. Осовська, О.О. Юшкевич, К.: Кондор. – 2006. – 356с.

Столяр В.С., ст. гр. ЕКм-61
Науковий керівник: Шубалий О.М., д.е.н., доц.
Луцький національний технічний університет

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ЯК ВАЖЛИВИЙ НАПРЯМ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

Держава забезпечує правову основу соціального захисту, формує і організовує роботу громадських фондів, використовує їх можливості для допомоги соціально незахищеним верствам населення. Разом з тим не можна не враховувати і досвід економічно розвинених країн, який свідчить про те, що параметри державного регулювання проблем життєзабезпечення населення обмежуються 5-10% населення, що знаходиться за межею бідності. Природно, що в нашій країні, де практично чверть населення перебуває за межею бідності, держава поодинці не зможе забезпечити захист нужденних. Серед суб'єктів соціального захисту важливе місце займають профспілки, розвиваючі особливо бурхливу діяльність безпосередньо на підприємствах, в установах, трудових колективах.

Розробка комплексних планів соціального захисту; проведення її єдиних принципів; забезпечення справедливої оплати праці з урахуванням гарантованого мінімуму; створення додаткових робочих місць за рахунок збільшення змінності, розвитку підсобних господарств; організація процесів перекваліфікації персоналу і оволодіння новими професійними функціями, що відбивають потреби ринкової економіки; формування фондів на випадок надзвичайних обставин; забезпечення гласності прийнятих рішень і результатів господарської діяльності - всі ці функції профспілкових організацій роблять їх в системі соціального захисту населення помітними і продуктивними.

Реалізація системи соціального захисту населення на страховій основі – прогресивний напрям соціальної політики, який встановлює залежність розміру допомоги від сплати страхових внесків, страховою стажу, сприяє легалізації трудових доходів громадян. Але, слід зауважити, що в Україні запровадження такої системи має бути тісно пов'язане з податковою політикою та політикою грошових доходів населення, тому що перекласти на працівників частину сплати страхових внесків з роботодавців можна лише за умови підвищення рівня заробітної плати.

Соціальна допомога – це система заходів для покращання стану певних соціальних прошарків шляхом соціальних програм і забезпечення діяльності мережі відповідних соціальних закладів. При прийнятті рішення про соціальну допомогу враховується матеріальний стан людей. Соціальна допомога не є гарантованою, а надається за рішенням відповідних органів з урахуванням існуючих у суспільстві критеріїв дія призначення такої допомоги. Вона надається в індивідуальному порядку найменш захищеним категоріям населення за рахунок коштів із Державного і місцевих бюджетів [1].

Значення соціального захисту громадян важко оцінити адже соціальні виплати отримують близько 14 мільйонів осіб, при цьому для більшості з них такі виплати основним джерелом доходів, які не повинні бути нижче мінімальних соціальних стандартів.

Унаслідок здійсненого аналізу можемо стверджувати: концепцію соціального захисту населення в Україні необхідно розглядати крізь призму теорії соціальної згуртованості суспільства. Це означає, що справедливий та ефективний, з огляду кінцевої мети, соціальний захист населення – запорука стійкості й стабільності розвитку суспільства. В основу соціальної згуртованості покладена довіра.

1. Воротін В. Є. Державна політика у сфері соціального захисту населення в Україні / В. Є. Воротін, Р. Є. Демчак // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Управління. – 2014. - Вип. 3. – С. 24 – 31.

Тесля О. В.
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

Проблематика безробіття є особливо актуальною в сьогоденні України. В даний час спостерігається не найкраща динаміка в сфері зайнятості населення. Майже кожна країна стикалась з проблемою безробіття, але ще нікому не вдавалося її повністю ліквідувати.

Безробіттям називають стан ринку робітників, на якому попит робочої сили менший, ніж пропозиція, що становить загрозу для державного та суспільного добробуту. Зазначимо, що дане явище може виникати не лише в період рецесії (економічного спаду). За аналізом практики більшості країн, що мають ринкову економіку, можна стверджувати, що безробіття стало «хронічною невиліковною хворобою».

Не можна сказати, що статистика по безробіттю є точною та передає всі реалії, існує багато проблем, що заважають об'єктивному аналізу, серед яких:

- неможливість точно вирахувати кількість населення, які вже не сподіваються знайти роботу і тому не стали на облік в службі зайнятості;
- не враховується населення, що перебувають у відпустці примусово з ініціативи керівництва, тобто не враховується часткова зайнятість;
- працівники, що працюють без офіційного оформлення, тобто неправдиві дані з боку безробітних [1, С 48-49].

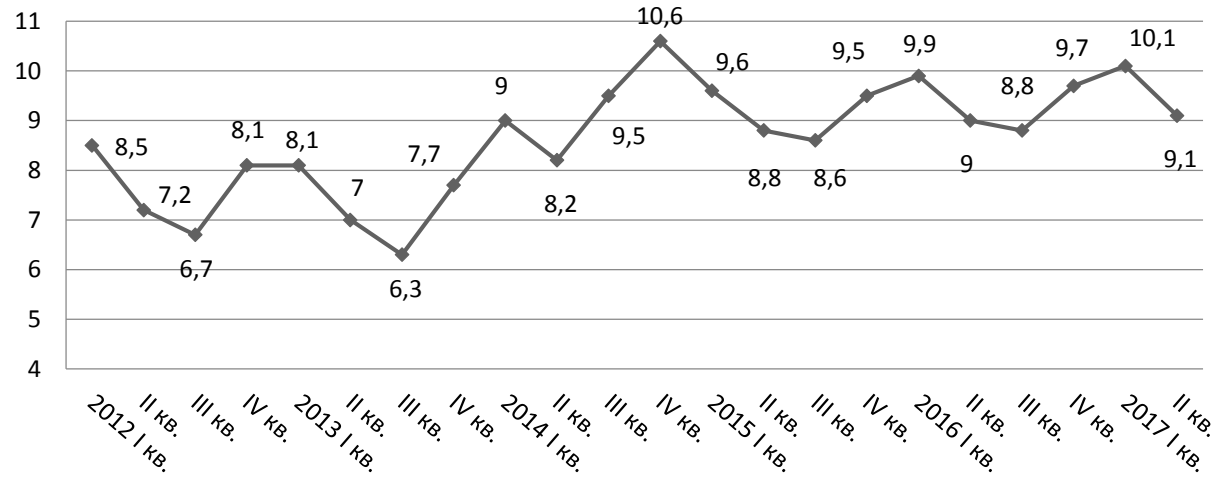


Рис 1. Рівень безробіття населення віком 15–70 років (у % до економічно активного населення відповідного віку)

Джерело: Офіційний сайт державної служби зайнятості України [5]

Найбільший показник, який становить - 10,6% був зареєстрований у 2014 р. Тоді зростання рівня безробіття відбувалось у всіх регіонах. Рівень безробіття серед економічно активного населення віком 15-70 років збільшився з 9,9% у 2016 р. до 10,1% у 2017 р., що засвідчує негативну динаміку (рис. 1.) [5].

Причиною цього є такі чинники:

- структурні зрушення в економіці України;

- погіршення темпів економічного розвитку;
- недостатній сукупний попит;
- інфляція;
- взаємовідношення цін на фактори виробництва;
- сезонні коливання;
- проблеми мобільності робочої сили [2, с. 109].

В довгий період, доки людина знаходиться без роботи, вона зневірюється в собі, в здатності знайти роботу, втрачає кваліфікацію і бажання регулярно працювати. Інтенсивність негативної дії безробіття на стан у країні залежить від певних параметрів економічної ситуації.

Негативні наслідки, які викликає безробіття:

- дискваліфікація;
- соціальна напруженість;
- погіршення трудової активності;
- знецінення результатів навчання;
- скорочення обсягів виробництва ВНП;
- збільшення витрат що йдуть на соціальну допомогу безробітним;
- погіршення податкових надходжень.

Такі наслідки, що виникли в ході безробіття, потребують негайного втручання, саме тому потрібно втілювати в життя активну політику, яка спрямована на:

- збільшення попиту на робочу силу;
- заходи щодо конкурентоспроможності робочої сили й відповідності робочої сили та робочих місць;
- покращення умов працевлаштування [3, С. 105-107].

Отже, проблема безробіття є досить глобальною та ключовим питанням в ринковій економіці, що потребує негайного вирішення з боку держави. Потрібно втілювати певні заходи щоб рівень безробіття не зростав. До таких заходів належить: фінансування програм навчання; зниження податків для підприємств за умов збереження робочих місць; підвищення рівня добробуту шляхом трудового внеску; фінансування заходів, що сприяють ефективному пошуку робочих місць; створення центрів навчання молодих людей спеціальностям, в якій шанси зайнятості підвищуються; забезпечення службами, які надають допомогу у перекваліфікації та підвищення кваліфікації; проведення різних ярмарок вакансій; захист інтелектуального потенціалу людства; зустрічі з роботодавцями та колишніми безробітними, що вдало знайшли роботу чи відкрили свій бізнес; дослідження закордонних заходів щодо подолання безробіття в країні; забезпечення безперервної підтримки та фінансування з боку держави; залучення інвестицій у розвиток малого підприємництва, що впливатиме на кількість робочих місць. Ці заходи допоможуть вийти з глухого кута безробіття і покращити соціальний та економічний стан у країні [4, с. 755].

Високий рівень безробіття спричиняє соціальні війни, політичні збурення і перевороти, руйнування матеріальних і духовних надбань поколінь, спричиненого відчаєм. Саме тому уряд жодної країни не може залишатися осторонь проблеми безробіття.

1. Лисюк О.С. Безробіття як соціально-економічна проблема населення України / О.С. Лисюк // Збірник наукових праць ВНАУ. – 2012. – № 4(70). – С. 48-49.
2. Семенова К.Д. Аналіз впливу економічної кризи на рівень безробіття в Україні / К.Д. Семенова // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2012. – № 1(44). – С. 109.
3. Мельничук Л.С. Основні проблеми зайнятості населення України / Л.С. Мельничук // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія» Серія: Економіка. – 2012. – Т. 189, № 177. – С. 105-107.
4. Ярова Л.Г. Аналіз рівня безробіття в Україні та напрямки його подолання / Л.Г. Ярова // Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаївський національний університет імені В.О.Сухомлинського. Електронне наукове фахове видання. – № 10, 2016. – С. 755.
5. Офіційний сайт державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.dcz.gov.ua.

Троцюк М. Э.
Полесский государственный университет,
г. Пинск, Республика Беларусь

ОСОБЕННОСТИ СТРАХОВАНИЯ ЖИЗНИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Под страхованием жизни принято понимать предоставление страховщиком в обмен на уплату страховых премий гарантии выплатить определенную сумму денег (страховую сумму) страхователю или указанным им третьим лицам (выгодоприобретателям) в случае смерти страхователя или застрахованного или его дожития до определенного срока.

Необходимость страхования жизни диктуют тенденции развития общества − чем оно более развито, тем меньше берет на себя обязательств по обеспечению необходимых условий существования, создавая гибкую социальную инфраструктуру и предоставляя своим гражданам возможность самостоятельно выбирать те пути, которые наиболее им удобны.

Страхование жизни помимо того, что защищает граждан и их, близких в тяжелых жизненных ситуациях, также является и инструментом накопления и сбережения денежных средств в условиях инфляции. [1]

Объектом страхования является жизнь застрахованного.

Договор страхования заключается на срок не менее 3 лет на основании письменного заявления страхователя. Страхователь – физическое лицо имеет право иным согласованным со страховщиком способом заявить о своем намерении заключить договор страхования

На 1 января 2016 г. страховую деятельность в Республике Беларусь осуществляли 19 страховых организаций, из них 8 – государственных и с долей собственности государства в их имуществе, 8 – с участием иностранного капитала, и 29 страховых брокеров. Доля иностранных инвестиций в уставных фондах страховых организаций на 1 января 2016 г. составила 3,2 процента при установленной квоте в 30 процентов. Численность работников страховых организаций составила 17,5 тыс. человек, в том числе страховых агентов – 11,1 тыс. человек.[2]

Наиболее важным показателем, характеризующим развитие страхования в стране, является доля страховых взносов в ВВП. Динамика этого показателя за ряд предшествующих лет отражена в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Доля страховых взносов в ВВП

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.
ВВП, млрд. руб.	77,845	86,970	94,300
Страховые взносы, млрд. руб	1,454	1,593	1,702
Доля страховых взносов в ВВП, %	1,87	1,83	1,80

Примечание – Источник: собственная разработка на основе [2,3]

Исходя из таблицы, видно, что ВВП Республики Беларусь на протяжении 2012-2014 гг. увеличивается, страховые взносы за период 2014-2016 гг. увеличиваются, а доля страховых взносов в ВВП колеблется.

На основании приведенных данных, можно сделать вывод о том, что страхование в Республике Беларусь не занимает пока должного места в экономике страны.

Рассмотрим динамику страхования жизни в Республике Беларусь за период 2014−2016 гг. Данные приведены в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Страхование жизни за период 2014−2016 гг.

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Собрано взносов, млн.руб.	19,38	23,15	25,61
Поступило взносов, млрд.руб.	14,63	20,12	23,32
Заключено договоров, единиц	78 519	136 728	162 424
Кол-во выплат, единиц	21 713	20 655	24744
Сумма выплат, млн. руб.	4,63	5,82	6,61
Уровень выплат,%	23,9	38,8	38,7

Примечание – Источник: собственная разработка на основе [4, 5, 6]

Страхование жизни представлено на рынке очень слабо. За 2014 год было собрано всего 19,38 млн. рублей. От граждан в 2014 году по страхованию жизни поступило 14,63 млн. рублей, или 63,1% всего объема взносов по страхованию жизни. Всего по добровольному страхованию за 2014 год заключено 78 519 договоров. В 2014 году по добровольному страхованию жизни произведено 14,63 выплат на сумму 4,63 млн. руб.

За 2015 год по страхованию жизни было собрано всего 23,15 млн. рублей, на лицо положительная динамика роста, которая за год составила 119,4 %. От граждан в 2015 году по страхованию жизни поступило 14,63 млн. рублей, или 76,8% всего объема премии по страхованию жизни. Всего по добровольному страхованию за 2015 год заключено 136728 договоров, что по сравнению с 2014 годом больше на 74,1%. Всего за 2015 год по добровольному страхованию жизни было выплачено страхового обеспечения на сумму 5,82 млн. рублей. Уровень выплат по добровольному страхованию жизни в 2015 году составил 38,8 %, в то время как в 2014 году этот показатель равнялся 23,9%.

Что касается 2016 года, взносов было собрано 25,62 млн. руб, что на 32,1 % больше по сравнению с 2014 годом. Количество заключенных договоров

составило 162 424 единицы. Это на 82905 договора больше, чем в 2014 году (+ 106,8 %).

Основная проблема для любого страховщика - экономическая ситуация в стране, поскольку при отсутствии стабильности появляется недоверие к долгосрочным договорам страхования. В этом виноваты не столько сами страховщики, сколько финансовая система страны в целом, т.к. накопление требует четкой экономической политики, уверенности в завтрашнем дне, стабильного финансового состояния. Кроме того, для развития страхования жизни не хватает надежных инвестиционных институтов с целью размещения средств страховых резервов.[7]

В Республики Беларусь страхование жизни находится на этапе становления и развития. В настоящий момент существует множество факторов, сдерживающих развитие данного сегмента страхования, такие как: относительно низкие доходы населения, отсутствие должной страховой культуры, недостаточный уровень развития страхового рынка, относительно высокие темпы инфляции, несовершенство законодательства.

Таким образом, очевидно, что развитие сектора страхования жизни сегодня в Республике Беларусь возможно лишь благодаря качественным, серьезным изменениям в политике государства. И только комплексное проведение необходимых мероприятий приведет к переходу страхования жизни на более высокий уровень развития.

1. Лельчук А.Л. Страхование жизни — М.: «Анкил», 2010. — 456 с.
2. Основные показатели деятельности страховых организаций [Электронный ресурс] //Министерство финансов - Режим доступа: www.minfin.gov.by – Дата доступа: 29.11.2017.
3. Основные социально-экономические показатели Республики Беларусь [Электронный ресурс] // Белстат - Режим доступа: www.belstat.gov.by – Дата доступа: 29.11.2017.
4. Страхование жизни и дополнительной пенсии [Текст] / Е.Полтаржицкая // СТРАХОВАНИЕ В БЕЛАРУСИ: научно-практический журнал. – 2014. - №9. – С. 4-7
5. Страхование жизни и дополнительной пенсии [Текст] / Е.Полтаржицкая // СТРАХОВАНИЕ В БЕЛАРУСИ: научно-практический журнал. – 2016. - №9. – С.4-7
6. Страхование жизни и дополнительной пенсии [Текст] / Е.Полтаржицкая // СТРАХОВАНИЕ В БЕЛАРУСИ: научно-практический журнал. – 2015. - №4. – С. 4-6
7. Сверж А., Осенко С. Страховой рынок Республики Беларусь: перспективы в развитии // Банкаускі веснік. 2008. №22. с.25-30.

Федунчик Л.Г., аспірант
Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, м. Київ

НАЯВНІСТЬ СТРУКТУРНИХ ДИСПРОПОРЦІЙ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Ринок праці відіграє важливу роль в сучасній економіці. Незважаючи на те, що практично кожна людина тією чи іншою мірою знайома з ринком праці, теоретично визначити це явище досить непросто. Як і будь-який інший ринок,

скажімо, капіталу, товарів, землі, інформації, ринок праці є інститутом, або механізмом, який зводить разом покупців (пред'явників попиту) і продавців (постачальників) конкретного товару або послуги. У процесі взаємодії продавців і покупців виникають певні економічні відносини, розвиток яких регулюється законами ринкової економіки [1, с. 205].

Вивченню ринку праці, аналізу його структури, структурних зрушень та виявленню основних тенденцій здійснювали у свої працях багато науковців: С. Бандур, І. Бондар, П. Буряк, В. Васильченко, А. Гальчинський М. Григор'єва, Г. Завіновська, Б. Карпінський, І. Крючкова, С. Кожем'якіна, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, С. Мочерний, О. Піщуліна, О. Чернявська, та інші. Проте, в умовах сучасності, потребує додаткового вивчення питання структурних диспропорцій формування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці України.

Сучасна економічна наука до структурних елементів завдяки яким функціонує ринок праці відносить: товар – він виступає в формі робочої сили; – ціну, яка виступає у формі заробітної плати; – попит, який визначає потребу країни, галузі, регіону, фірми в робочій силі; – пропозицію, тобто чисельність і структуру наявних трудових ресурсів [2, с. 21]; попит і пропозицію робочої сили, ціну праці і конкуренцію [3, с. 36–37]; кон'юнктуру, вартість робочої сили та її резерв [4, с. 21; 9, с. 103].

Аналізуючи сучасний український ринок праці, можна відмітити, що однією із його проблем є наявність різних видів структурних диспропорцій. Зокрема, присутня деформація в структурі його професійно-кваліфікаційного та освітньо-кваліфікаційного складів. Подолання цих диспропорцій, досягнення динамічної збалансованості є першочерговим завданням для національної економіки. Сучасний стан української промисловості характеризується високою нестачею кваліфікованих кадрів за окремими професіями та спеціальностями [5, с. 178].

Диспропорції в економіці – порушення узгодженості, відповідності взаємопов'язаних економічних процесів і показників, що характеризують функціонування і розвиток окремих галузей та виробництв, протікання стадій відтворювального циклу. Диспропорції свідчать про гіпертрофований розвиток одних секторів економіки за рахунок інших [6]. Відповідно диспропорції на ринку праці – це нестача кваліфікованих кадрів по окремих галузях економіки і професіях, спеціальностях/спеціалізаціях; невідповідність структури професійної освіти актуальним і перспективним потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем і професійною структурою [7, с. 124].

На сьогодні, співвідношення між попитом на робочу силу та її пропозицією в Україні свідчить про зменшення загострення ситуації на ринку праці. Стійка тенденція до зростання пропозиції робочої сили та скорочення попиту на неї знижується. За даними Держстату України у 2015 році навантаження на десять робочих місць становило 111,5 осіб і за останні 5 років це було найвищим показником [8]. Натомість у 2016 році - 93,6 безробітних осіб (табл. 1).

Таблиця 1 – Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць

Рік	Кількість осіб
2012	69,1
2013	71,8
2014	92,5
2015	111,5
2016	93,6

Джерело : наведено за [8] (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя. Починаючи з 2014 року, також без частини зони проведення антитерористичної операції)

Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) у цілому по країні зменшилося зі 189 осіб на кінець 2015р. до 108 осіб на кінець 2016р. [9, с. 17].

Для детального аналізу необхідно розглянути попит та пропозицію в Україні у професійно кваліфікаційному розрізі (рис. 1). Як бачимо, у 2016 році попит на робочу силу зріс. Як і у 2015 році, найбільшу потребу роботодавці відчували в кваліфікованих робітниках з інструментом (за даними Держстату 22,1% від загальної кількості заявлених вакансій на кінець грудня 2016р.) [9, с. 16]. Аналогічно високим був попит і на робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (16,0%), а найменшим – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,1%) і технічних службовців (4,6%) [9, с. 16].

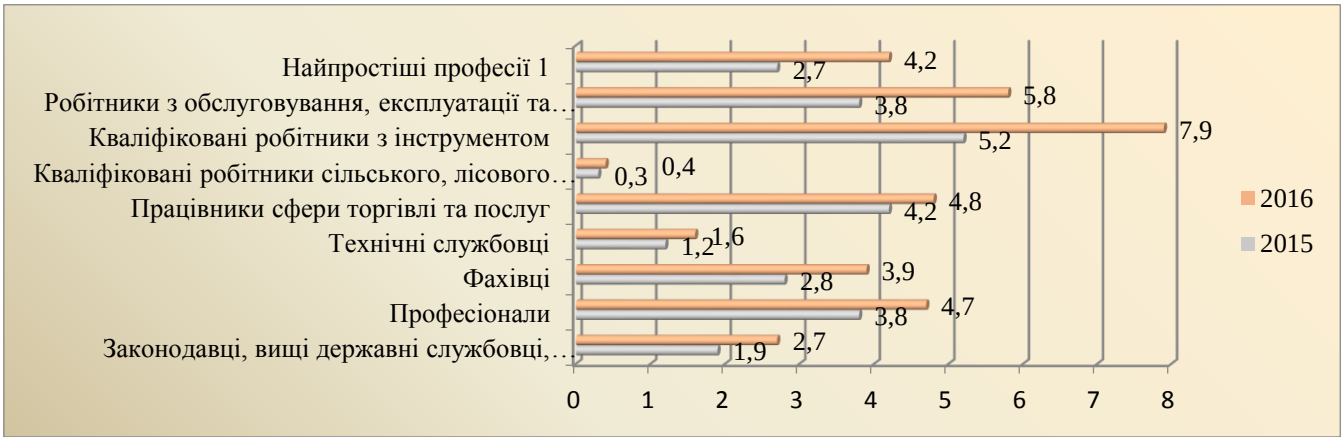


Рис. 1 Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вакантних посад, тис. осіб

Отже, упродовж 2016р. спостерігалося збільшення потреби роботодавців у працівниках усіх професійних груп, а найбільше – на робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (на 53,4%) і на кваліфікованих робітників з інструментом (на 53,2%) [9, с. 16].

Аналіз пропозиції на ринку праці у 2016 році дозволяє зробити висновки, що порівняно із 2015 р. у 2016 р. кількість безробітних зменшилась за усіма

видами професійної діяльності (рис. 2). Як і 2015р., найбільшою їх кількість була серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства.

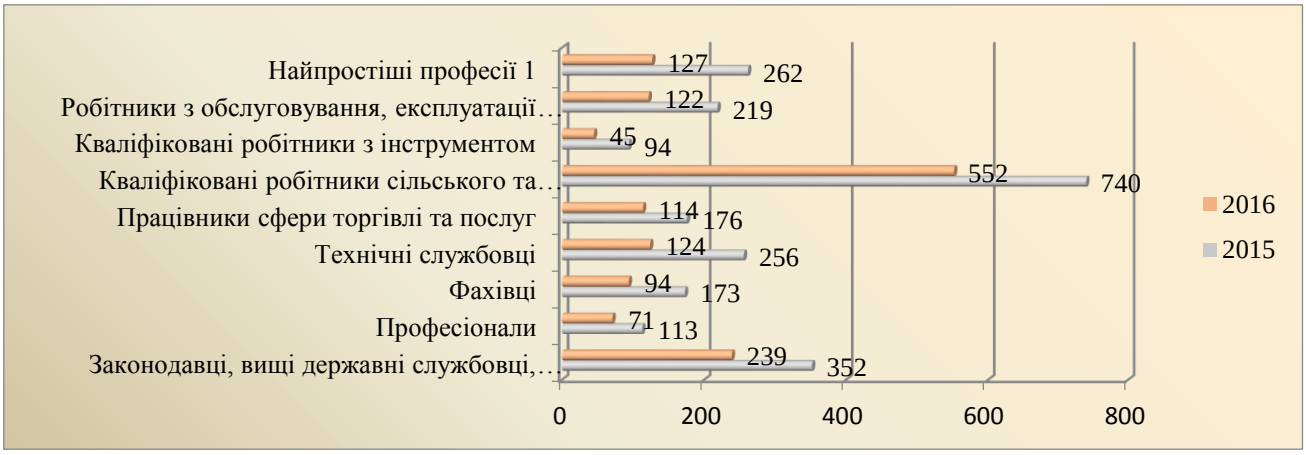


Рис. 2 Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вакантних посад, тис. осіб

Натомість, найменша кількість осіб, які шукали роботу, спостерігалась серед кваліфікованих робітників з інструментом, професіоналів, фахівців, працівників сфери торгівлі та послуг, технічних службовців та представників найпростіших професій. Хоча представники цих видів діяльності були гостро затребувані на сучасному українському ринку праці (рис. 1). Саме в зауважених нами невідповідностях потреби роботодавців у працівниках та пропозиції робочої сили й виявляються структурні диспропорції у професійно кваліфікаційному складі попиту і пропозиції на ринку праці. Їх наявність між попитом на робочу силу та її пропозицією є фактором, що обмежує як можливості працевлаштування безробітних, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках.

Отже, детально проаналізувавши співвідношення між попитом та пропозицією на робочу силу у 2015-2016 рр., ми можемо дійти висновків, що на сучасному ринку праці України зростає попит на робочу силу. Окрім цього, й надалі найвищою є потреба у кваліфікованих робітниках. Проте, пропозиція їх на ринку праці є найменшою. Загалом, ринок праці України характеризується структурним диспропорціями щодо попиту та пропозиції робочої сили, які не дають змоги задовольнити потребу роботодавців у працівниках.

Без сумніву, головне багатство суспільства – людський капітал з його індивідуальними цінностями, знаннями, відповідною кваліфікацією та надбаннями, є основою забезпечення розширеного відтворення благ та послуг, розвитку сучасного ринку праці та найбільш важливою умовою становлення ринкової економіки в Україні [10, с. 3]. Модернізація виробництва, розширення застосування та розвиток нових наукоємних технологій спричинює зміни професійно – кваліфікаційної структури попиту та пропозиції на ринку праці, підвищенню вимог до якості робочої сили. Однією з причин такої ситуації є невідповідність структури професійної освіти перспективним потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем та професійною структурою [5, с. 178]. З метою

зменшення структурної диспропорції на вітчизняному ринку праці центральним органам виконавчої влади необхідно здійснювати моніторинг і прогноз потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці. Натомість органам місцевого самоврядування, професійно-технічним та вищим навчальним закладам, службі зайнятості при підготовці, перепідготовці кадрів потрібно правильно прогнозувати обсяги підготовки та перепідготовки робітників та фахівців враховуючи розроблені прогностичні дані. Адже люди і їх праця є "найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або нагромаджене матеріальне багатство. Саме людський капітал є наріжним каменем конкурентоспроможності, фактором економічного зростання"[11,12].

1. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ;. — К. : КНЕУ, 2009. — 711, [1] с.
2. Васильченко В.С. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика / В.С. Васильченко, П.М. Василенко. – К., 2000. – 317 с.
3. Петюх В.М. Ринок праці : [навч.-метод. посіб.] / В.М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2000. – 128 с.
4. Лібанова Е.М. Ринок праці : [навч. посіб.] / Е.М. Лібанова. – К. : Центр навч. л-ри, 2003. – 224 с.
5. Піщуліна О.М. Основні напрями реформування державної політики регулювання ринку праці та управління трудовими ресурсами в Україні // Стратегічні пріоритети , - 2009 - №2(11), - С. 175-184.
6. Чернявська Ю.Б. Економічні важелі механізму державного регулювання ринку праці в Україні / Ю.Б. Чернявська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №7–8. – С. 102–106.
7. Шаповалов В.В. Теоретичне дослідження категорій ринку праці / Економіка і суспільство. – 2016. - № 5 – С. 122-125.
8. Економічна статистика / Національні рахунки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/.
9. Ринок праці у 2016 році / Статистичні спостереження [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/.
10. Лич Г. В. Організаційно-економічний механізм формування і ефективного використання людського капіталу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.03 економіка та управління національним господарством / Г.В. Лич Київ – 2007. 20 с.
11. Сулейманова В.Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции // Вестник ТИСБИ.- 2005.- №1.- С.193-197.
12. Кожем'якіна С.М. Продуктивність праці на макрорівні: визначення, аналіз та прогнозування: монографія / Кожем'якіна С.М. – К. : ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2012. – 374 с.

Фесіна Ю. Г., к.е.н., доцент кафедри підприємництва,
торгівлі та біржової діяльності
Ковтонюк І. І., бакалавр спеціальності «Підприємництво,
торгівля та біржова діяльність»
Луцький національний технічний університет

СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОЇ МОЛОДІ

За останні роки в Україні по-новому проявила себе проблема відтоку трудових ресурсів з країни. Зросла чисельність населення, котре залишає батьківщину назавжди або з короткочасною метою, що обумовлено соціально-

економічними, політичними обставинами. Військова агресія на східних теренах країни, введення безвізового режиму перетину кордонів країн ЄС для громадян України, відсутність відчутного поліпшення економічного становища, що проявляється в подальшій девальвації національної валюти, стагнації процесів створення робочих місць тощо – все це стало потужними каталізаторами відтоку українців за кордон. Й хоча безвізовий режим не надає права українцям на працевлаштування у країнах ЄС, думка експертів зводиться до того, що українці можуть їздити до країн ЄС і нелегально працювати там по 90 днів. Особливо відчутною є проблема міграції трудових ресурсів із сільських територій країни.

Нинішні соціально-економічні проблеми розвитку сільських населених пунктів, що проявляються в закритті та відсутності фельдшерсько-акушерських закладів, низькому рівні забезпеченості сільських жителів дитсадками, школами, належною дорожньою інфраструктурою тощо – сприяють деградації поселень та їх зникненню. Зазначимо, що відсутність суб'єктів аграрного бізнесу, які забезпечують робочі місця в сільських населених пунктах лише поглиблює соціально-економічну прірву між якістю життя сільських та міських жителів. Так, за твердженням академіка НААН Ю. Лупенка щороку в країні зникає близько 20 сільських населених пунктів. Відповідно, зменшується й кількість сільського населення. За розрахунками науковців Інституту аграрної економіки частка населених пунктів, які потенційно перебувають на межі зникнення до 2030 р. може зрости до 50 % [1].

За нашими підрахунками за період 1990-2017 рр. в Україні зникло 427 сільських населених пунктів, що становить приблизно 15 адміністративних одиниць за рік (розраховано за даними Деркомстату). При цьому чисельність сільських жителів за період 1990-2014 рр. зменшилася на 2879,7 тис. осіб (з 16969,3 тис. осіб у 1990 р. до 14089,6 тис. осіб у 2014 р.).

Найбільш перспективна категорія населення – молодь, намагається покидати сільські населені пункти та працевлаштовуватися в місті або шукати місце праці за кордоном. Невирішеність проблеми безробіття, житлової проблеми, проблеми відсутності сучасної соціальної інфраструктури є причинами відтоку з села молодих людей, непривабливості села для молодих фахівців. Як зазначає О. Ковальова: «Ніхто не буде їхати працювати у сільську місцевість, якщо там немає житла, медичного обслуговування, освіти та інфраструктури» [2]. Справедливо відмітимо, що тенденція відтоку молоді з села є в цілому глобальною тенденцією, адже, наприклад, американська чи європейська молодь також більше орієнтується не на аграрне господарство, а на ІТ-технології, інтелектуальна роботу в міському офісі тощо. Інтелектуальна міграція нині є загальновизнаним світовим трендом.

Зазначимо, що молодь, на наш погляд, має виступати центральним елементом моделі розвитку сільських територій. Для вирішення економічних проблем молоді потрібно розуміти важливість створення можливостей для неї щодо розвитку особистих підприємницьких ініціатив, як в аграрному підприємництві, так й поза ним. Підприємництво – це те, що сприяє становленню середнього класу та формуванню креативного прошарку сільських жителів,

здатного вести громади до розвитку, створювати середовище для комфорту життя.

Тому першочергова задача полягає в тому, щоб покращити середовище проживання сільської молоді через консолідацію зусиль, орієнтованих на активізацію сільської молоді у вирішенні проблематики розвитку місцевих громад. Створення простору для перспектив, саморозвитку, самореалізації сільської молоді слід розглядати як закладання основ для реалізації потенціалу сільських територій. Звідси, першочергового вирішення потребують наступні задачі: чітко ідентифікувати інструментарій покращення умов життя сільської молоді та мотивувати молодь до дій заради спільного майбутнього рідного краю; координувати та надати підтримку на місцевому рівні в підготовці, просуванні та впровадженні громадських молодіжних ініціатив, що базуються на детальному аналізі основних бар'єрів розвитку сільських територій; залучати молодь до здорового способу життя; навчання молоді основам складання економічно обґрунтованих та соціально-ефективних проектів. Вирішення зазначених задач потребує єдиного центру координації зусиль, функцію якого могли б виконувати молодіжні центри.

Молодіжний центр – це заклад, який забезпечує роботу з ефективного впровадження системи правових, соціально-економічних, організаційно-методичних, інформаційних заходів з реалізації державної молодіжної політики. Створення та популяризація таких центрів – це формування простору для навчання, зокрема по написанню проектів, створення місця куди б активна молодь могла приходити та реалізувати свої амбіції, розвиватися у різних напрямках, долучатися до громадського життя свого села. Метою діяльності центрів має стати сприяння соціалізації та самореалізації молоді, сприяння її життєвому самовизначенню, інтелектуальному, моральному, духовному розвитку, реалізації творчого потенціалу, сприяння працевлаштуванню та зайнятості у вільний час, підтримка молодіжного підприємництва, забезпечення правової освіти у молодіжному середовищі, сприяння формуванню здорового способу життя. Таким чином, основними завданнями центру є: створення умов для творчого розвитку особистості, інтелектуального самовдосконалення молоді; утвердження патріотизму, духовності, моральності та формування загальнолюдських цінностей у молоді; пропаганда та формування здорового способу життя; створення сприятливого середовища для забезпечення зайнятості молоді; взаємодія з молодіжними, дитячими громадськими організація; забезпечення розвитку міжнародного молодіжного співробітництва.

Молодіжні центри відповідно до визначених завдань повинні: забезпечувати проведення заходів у сфері державної молодіжної політики по створенню умов щодо сприяння життєвому самовизначенню; проводити профорієнтаційну роботу серед молоді, забезпечувати її первинну та вторинну зайнятість, сприяти залученню молоді до підприємницької діяльності через підтримку підприємницьких ініціатив; сприяти забезпеченню прав, свобод та розвитку громадської активності молоді, молодіжних громадських організацій та інших інститутів громадянського суспільства; створювати умови для творчого розвитку особистості, інтелектуального самовдосконалення молоді; проводити

роботу у сфері пропаганди та формування основ здорового способу життя; протидіяти поширенню у молодіжному середовищі соціально-небезпечних хвороб, забезпечувати профілактику вживання алкогольних напоїв та куріння серед молоді; організовувати змістове дозвілля молоді, забезпечувати її правову та гендерну грамотність.

У цілому робота таких молодіжних центрів покликана забезпечити реалізацію місії виховання прогресивних, активних та свідомих людей. Молодіжні центри в сільській місцевості допоможуть молоді спільно діяти заради майбутнього рідного села, країни, надихатимуть молодь розвиватися та змінювати свій край на краще.

1.Лупенко Ю. Щороку з мапи країни зникає близько 20 сільських населених пунктів [Електронний ресурс]. URL: https://agropolit.com/interview/309-yuriy-lupenko-schoroku-z-mapi-krayini-znikaye-blizko-20-silskih-naselenih-punktiv.

2.Ковальова О. Сільський розвиток можливий через партнерство держави, бізнесу та громад [Електронний ресурс]. URL: http://minagro.gov.ua/pressroom?nid=24571.

Червонцева А.Я., ст. гр. ЕКс-21
Науковий керівник: Дзямулич М.І.
ЛНТУ

КОНСТРУКТИВНІ ТА ДЕСТРУКТИВНІ КОНФЛІКТИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Конфлікт (від лат. conflictus - зіткнення) - це зіткнення протилежних інтересів (цілей, позицій, думок, поглядів тощо) на ґрунті суперництва; це відсутність взаєморозуміння з різних питань, пов'язана з гострими емоційними переживаннями. [1]

А. Аграшенков виділяє такі різновиди конфліктів, як конструктивні й деструктивні.

Конструктивним конфлікт буває тоді, коли опоненти не виходять за рамки етичних норм, ділових відносин і розумних аргументів. Розв'язання такого конфлікту призводить до розвитку відносин між людьми та розвитку групи (відповідно до одного із законів діалектики, котрий стверджує, що боротьба протилежностей - джерело розвитку).

Деструктивний конфлікт виникає у двох випадках [2]:

- коли одна зі сторін завзято й жорстко наполягає на своїй позиції та не бажає враховувати інтереси іншої сторони;
- коли один з опонентів удається до морально засуджуваних методів боротьби, прагне психологічно придушити партнера, дискредитуючи та принижуючи його.

Виділяють наступні види конструктивного впливу конфлікту на його основних учасників:

• конфлікт допомагає глибше оцінити індивідуально-психологічні особливості людей, що беруть участь в ньому, їхні ціннісні орієнтації, мотиви, стрес-реакції. Приблизно в 10-15% конфліктних ситуацій взаємини між опонентами після завершення конфлікту поліпшуються;

• в результаті розв'язання конфліктних суперечностей відбувається розрядження психічної напруженості, знижується інтенсивність негативних емоцій;

• конфлікт усуває повністю або частково наявні суперечності, висвітлюючи вузькі місця, невирішені питання, факти недостатньої порядності.

• після завершення конфліктів в більш ніж 65% випадків вдається повністю або частково вирішити протиріччя, що лежать в їх основі;

• конфлікт служить джерелом розвитку особистості, міжособистісних відносин, в процесі конструктивного вирішення конфліктних питань людина здобуває соціальний досвід виходу з важких ситуацій;

• конфлікти підтримують соціальну активність людей, сприяють запобіганню застою й поліпшенню якості індивідуальної діяльності співробітників.

Конфлікт може деструктивно впливати на основних учасників, зокрема:

• більшість конфліктів здійснює негативний вплив на настрій їх учасників, різко підвищуючи емоційне тло ситуації; часті і емоційно-напружені конфлікти можуть негативно впливати на здоров'я працівників (відповідно до статистики, при цьому збільшується ризик серцево-судинних захворювань і захворювань шлунково-кишкового тракту);

• можливе виникнення неприязні, ворожості, ненависті між учасниками конфлікту, а іноді і повне припинення спілкування та взаємодії, що позначається і на зниженні ефективності праці працівників;

• конфлікти можуть негативно впливати на розвиток особистості, тому що іноді формують у людини почуття недовіри в тріумф справедливості.

Конфлікт здійснює безпосередній вплив і на соціальне оточення його учасників, тобто на мікро і макро соціального середовища. Міра посилення такого впливу зростає з підвищенням інтенсивності зв'язків опонентів із їхнім оточенням. Вплив конфлікту на групу, в якій він виникає, залежить також від рангів учасників, від інтересів, що відстоюються, інтенсивності протиборства. Конструктивний вплив конфлікту на соціальне оточення виявляється в тому, що [3]:

1) конфлікт є джерелом інновацій, стимулює розвиток колективу, нормотворчість, появу нових правил і форм трудової поведінки. Саме новатори найчастіше є ініціаторами конфліктів, пов'язаних з нововведеннями;

2) конфлікт може вплинути на ефективність спільної діяльності колективу, звільняючи його від факторів, які його викликають.

3) перед обличчям зовнішніх труднощів конфлікт виконує функцію згуртування членів колективу;

4) в процесі розв'язання конфліктних суперечностей висвітлюються колективні настрої та соціальні установки, зондується громадську думку;

5) конфлікт може вплинути на міжособистісні відносини, сприяти підвищенню дисципліни й поліпшенню управлінських впливів.

Деструктивний вплив конфлікту на соціальне оточення полягає в тому, що:

1) часті конфлікти призводять до зниження внутрігрупової згуртованості;

2) в результаті конфлікту відбувається погіршення взаємин в колективі, соціально-психологічного клімату, можливе звільнення працівників;

3) порушуються комунікації та взаємозв'язки, які призводять до порушення трудового ритму;

4) вирішення конфліктів вимагає великих емоційних, а іноді і матеріальних витрат;

5) конфліктна взаємодія працівників може вплинути на ефективність їх трудової діяльності. Після завершення конфлікту спостерігається погіршення якості спільної діяльності в 15-16% ситуацій. Це відбувається в наступних випадках: конфлікт не розв'язався і поступово згасає; своїх цілей досяг опонент, що був неправий; конфлікт був тривалим, а перевага правого опонента виявилася «повною»; в конфлікт були залучені багато членів соціальної групи.

Ефективність управління конфліктами залежить від уміння стримуватись і дотримуватися своєрідного «кодексу поведінки» у конфлікті. До основних вимог цього кодексу, на думку О. Власової (1994), необхідно віднести такі:

- налаштуйся на позитивне ставлення до опонента, створюй базу для довіри. Перш ніж конфліктувати, накажи собі «полюбити» опонента і з цим настроєм вступай у взаємодію з ним. Чому це необхідно? Справа в тому, що конфлікт завжди виникає, коли зачіпають наші інтереси чи нам здається, що їх уражають. Той, хто це робить, - ворог. Що ми бачимо у ворога? Гіршу частину його особистості та ставимось до нього з підозрою та сторожкістю;

- раціональніше, навіть у конфлікті, побачити в опоненті «друга» та кращу частину його особистості. З ким легше розв'язати проблему, що виникла, - з ворогом чи кимсь іншим

Переключись з емоційного на раціональний режим роботи психіки. У конфліктах найчастіше домінують емоції. Це веде до афекту, коли свідомість просто відключається, і людина не відповідає за свої дії. Емоційний підхід веде до зсуву справи, проблеми та ставлення до опонента. Ми застряємо на з'ясуванні відносин, а справа, проблема стоїть і не вирішується. Якщо проблема не вирішується, то відносини або сильно погіршуються, або розриваються.

Сьогодні нікому не треба доводити, що проблематика, пов'язана з вивченням конфліктів, має право на існування. Хоча б тому, що конфлікт - це таке ж закономірне явище в існуванні соціуму, як клімат в природі. Ще одна необхідність вивчення конфлікту полягає в тому, що в даний час при постійно зростаючому ритмі життя люди стали більш агресивні по відношенню один до одного і менш стримані в словах і діях. Відсутність толерантності і терпимості призводить до спалахів гніву, а часом і насильства до повного знищення. Доки це триватиме, так скоро можна нейтралізувати не тільки оточуючих нас людей, а й себе самого. Для тих, кого не хвилює навколишній соціум, саме час включити

свій здоровий егоїзм і навчитися нейтралізовувати стан дисгармонії в стосунках між людьми, ідеями чи інтересами [5].

Насправді конфлікт явище не тільки деструктивне, як вже було доказано вище. Все в цьому світі має двояке значення і конфлікт не виняток. Він має і позитивне явище.

Конфлікт призводить до підвищення працездатності, так як діє на людину зокрема і на колектив в цілому з динамічною силою, яка підштовхує їх до дій. Найчастіше конфлікти на робочих місцях спричиняються конкуренцією, тобто спорами «хто краще», а це стимулює до вічної боротьби. Без конфліктних ситуацій працівникам не було би стимулів працювати краще, адже нема загрози, що хтось перевершить у своїх трудових якостях.

Для того, щоб конфлікт мав конструктивне вирішення необхідно їм управляти, тобто усувати причини, які породили конфліктну ситуацію, і по мірі потреби урегульовувати серйозні спори, які можуть призвести до агресивних дій.

1. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка в схемах і таблицях: Навч. посіб. / О. В. Безпалько. - К., 2010. - 134 с.
2. Грига І. Перша професійна школа соціальної роботи в Україні / І. Грига // Соц. робота в Україні: теорія і практика. - 2003. - № 2. - С. 163-166.
3. Коробов М. Я. Фінансово - економічний аналіз діяльності підприємств: Навч. посіб. -К.: Т-во "Знання", 2000.-378 с.
4. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М., “Дело” - 1999.
5. Олейник А. И. и др. Бухгалтерский учёт и финансовый анализ / А. И. Олейник , С. И. Юрьева, Л. И. Рыбальченко - Х.: ОКО, 1996 - 704 с.
6. Остин Д. Конфликты: профессиональный подход. – М., 1998.
7. Саржвеладзе Н.И. Личность и ее взаимодействие с окружающей средой.- Тб., 1998.
8. Современный менеджмент: принципы и правила. Научное издание под ред. В. И. Данилова-Данильяна. - Н. Новгород: НКЦП, 2000. - 232 с.
9. Хоскинг А. Курс предпринимательства. Практическое пособие: Пер. с англ. — М.: Междунар. отношения, 1997. — 352 с.

Шубалий О.М., д.е.н., доцент, завідувач кафедри економіки
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В РЕГІОНІ

Основними державними інститутами, які забезпечують реалізацію політики сприяння зайнятості у регіонах України є обласні центри зайнятості населення. Зокрема, у Волинській області функціонує Волинський обласний центр зайнятості [1]. Тому за основу для проведення оцінки стану сприяння зайнятості у цьому регіоні доцільно взяти внутрішні показники діяльності цієї структури протягом тривалого періоду (табл. 1).

Таблиця 1 – Основні показники роботи Волинського обласного центру зайнятості за 2013-2016 рр.

Показники	2013 рік	2014 рік	2015 рік	2016 рік	Темп приросту, %			
					2014р./ 2013р.	2015р./ 2014р.	2016р./ 2015р.	2016р./ 2013р.
Мали статус безробітного протягом звітного періоду	37955	36336	36463	33430	-4,3	0,3	-8,3	-11,9
з них особи, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню	14457	12900	11800	13312	-10,8	-8,5	12,8	-7,9
Працевлаштовано, всього	12925	13088	12528	11894	1,3	-4,3	-5,1	-8,0
з них особи, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню	3927	4068	3398	3991	3,6	-16,5	17,5	1,6
Рівень працевлаштування, %	34,1	36,0	34,4	35,6	5,8	-4,6	3,6	4,5
з них особи, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, %	27,2	31,5	28,8	30,0	16,1	-8,7	4,1	10,4
Проходили профнавчання	5609	5642	5170	3707	0,6	-8,4	-28,3	-33,9
Брали участь у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру	6028	6801	7991	7057	12,8	17,5	-11,7	17,1
Середній розмір допомоги по безробіттю у грудні, грн	989,7	1071,3	1329,9	1927,8	8,2	24,1	45,0	94,8
Кількість зареєстрованих безробітних на кінець року	11088	11190	11739	9200	0,9	4,9	-21,6	-17,0
з них:								
особи, які раніше працювали	8638	8875	9828	7987	2,7	10,7	-18,7	-7,5
жінки	6258	6404	6811	4595	2,3	6,4	-32,5	-26,6
молодь у віці до 35 років	5663	5379	5312	3702	-5,0	-1,2	-30,3	-34,6
особи, що проживають у сільській місцевості	4355	4403	5055	4333	1,1	14,8	-14,3	-0,5
особи, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню	4066	3391	4071	4299	-16,6	20,1	5,6	5,7
Отримують допомогу по безробіттю	9069	8855	9672	7492	-2,4	9,2	-22,5	-17,4
Кількість вакансій на кінець року	531	515	782	1648	-3,0	51,8	110,7	210,4

Примітка. Розроблено автором на основі джерела [1].

Протягом 2013-2016 рр. аналізованого періоду відбулося зменшення кількості осіб, які мали статус безробітного на 11,9%, у тому числі осіб, які мали додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню – на 7,9%. З іншого боку, спостерігається і зменшення кількості працевлаштованих безробітних – на 8,0%, але щодо осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню цей показник зріс на 1,6%. Також серед позитивів можна виділити зростання рівня працевлаштування з 34,1% у 2013 році до 35,6% у 2016 році. Разом з тим

відбулося зменшення ефективності активних заходів сприяння працевлаштуванню.

На фоні зменшення кількості осіб, які проходили профнавчання на 33,9%, відбулося зростання кількості залучених безробітних до виконання громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру на 17,1%. Середній розмір допомоги по безробіттю за аналізований період зріс удвічі та у 2016 році становив 1928 грн. Поряд з цим, спостерігається зменшення станом на кінець відповідних років серед зареєстрованих безробітних осіб, які раніше працювали (на 7,5%), жінок (на 26,6%), молоді у віці до 35 років (на 34,6%), осіб, які отримують допомогу по безробіттю (на 17,4%). Натомість збільшилася кількість осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (на 5,7%), а також кількість вакансій (у 3 рази). Тобто за більшістю показників спостерігається покращення роботи обласного центру зайнятості у напрямі підвищення ефективності сприяння працевлаштуванню безробітних.

Виникає необхідність проведення детальнішого аналізу зміни кількості осіб, які мають додаткові гарантії соціального захисту, працевлаштованих Волинським обласним центром зайнятості у 2014-2015 роках (рис. 1).

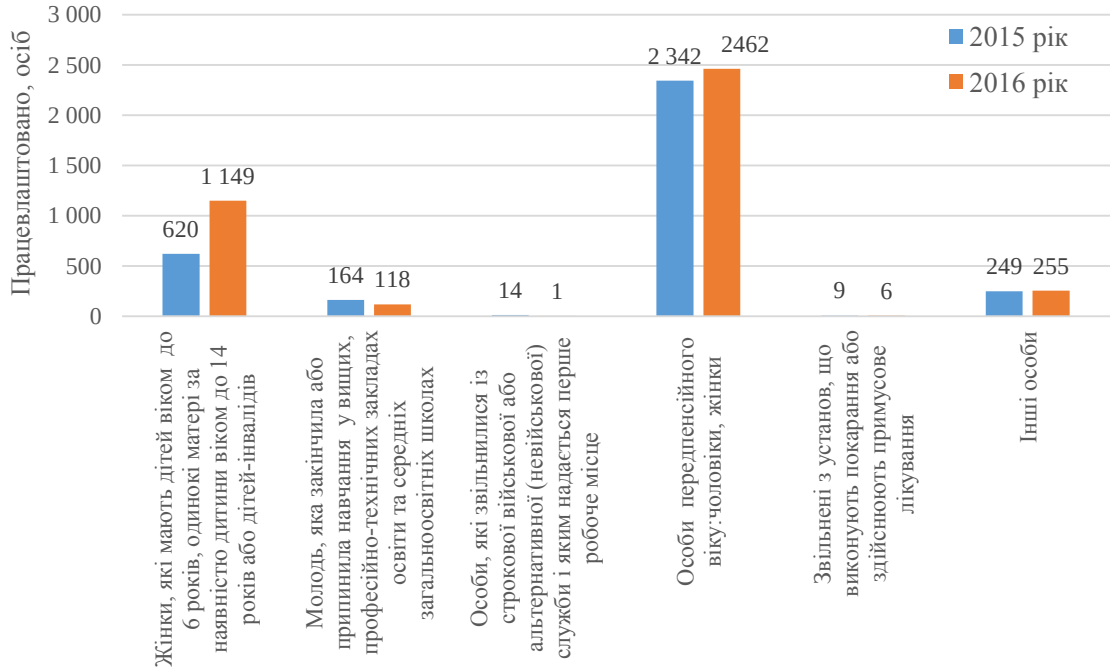


Рис. 1. Аналіз кількості осіб, які мають додаткові гарантії соціального захисту, працевлаштованих Волинським обласним центром зайнятості у 2014-2015 роках (побудовано автором на основі даних [1])

На завершальному етапі аналізу проведено порівняння зміни кількості безробітних, які проходили професійне навчання та брали участь у громадських роботах у Волинському обласному центрі зайнятості за 2007−2016 рр. (рис. 2).

Отже, протягом останніх 10 років відбулося поступове зменшення як чисельності незайнятого населення, яке брало участь у громадських роботах (з 12344 осіб до 7057 осіб, або майже у 2 рази), так і чисельності безробітного

населення, яке проходило професійне навчання (з 7328 осіб до 3707 осіб, або також у 2 рази), що свідчить про зменшення масштабів реалізації активних заходів сприяння працевлаштуванню у Волинській області, а також необхідність активізації роботи у цьому напрямі із залученням додаткових фінансових ресурсів з Фонду соціального страхування на випадок безробіття.

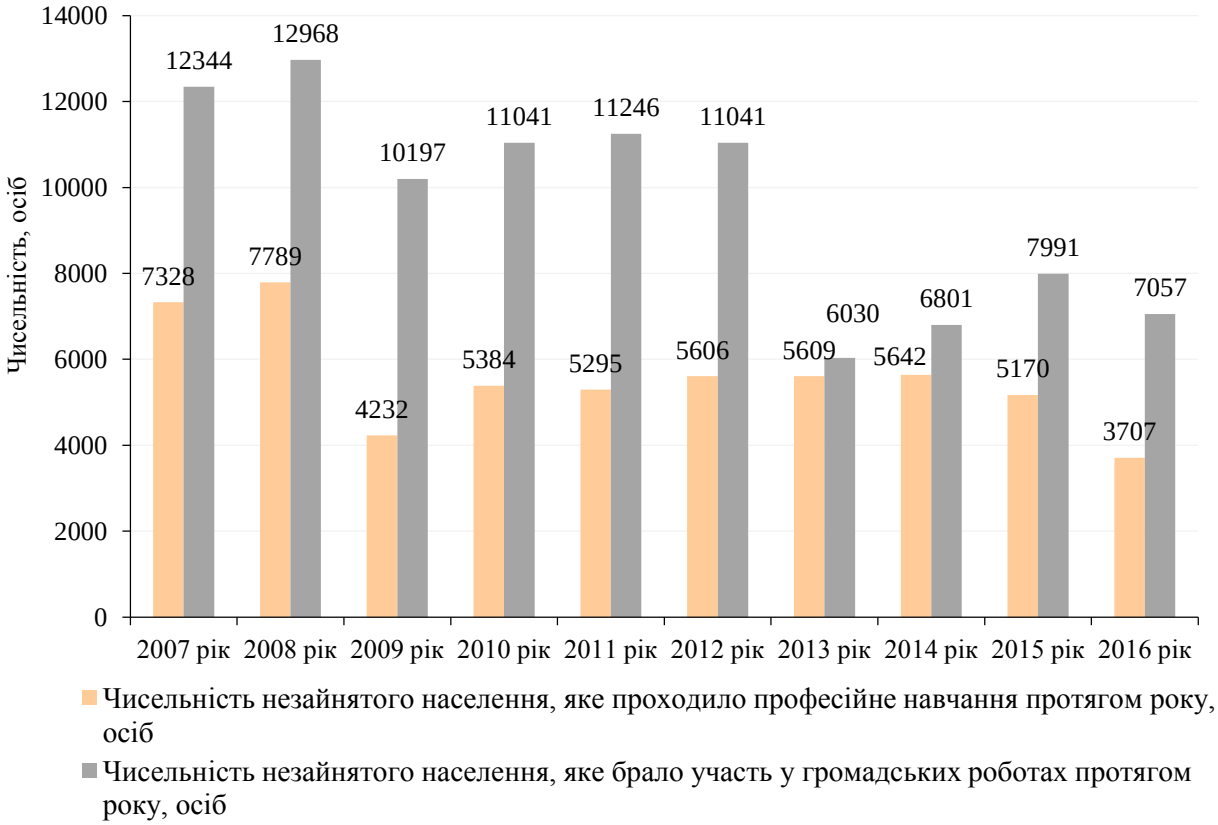


Рис. 2. Порівняння зміни кількості безробітних, які проходили професійне навчання та брали участь у громадських роботах у Волинському обласному центрі зайнятості за 2007−2016 рр. (побудовано автором на основі даних [1])

Результати комплексного аналізу зміни основних показників роботи Волинського обласного центру зайнятості за 2013-2016 рр. свідчать, що його робота протягом цього періоду була загалом задовільною. Адже на фоні зменшення кількості безробітних, збільшився рівень працевлаштування, зменшилася кількість осіб, які проходили професійне навчання, але збільшилася кількість тих, хто був залучений до виконання громадських робіт. Також відбулося зростання у два рази середньої допомоги по безробіттю, а також зменшення кількості зареєстрованих безробітних загалом та за окремими групами, зокрема молоді, жінок. Як позитив можна також виділити зростання кількості вакансій у 3 рази до 2013 року та зменшення кількості осіб, які отримують допомогу по безробіттю.

1. Офіційний веб-сайт Волинського обласного центру зайнятості [Електронний ресурс].–Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/vol/control/uk/index.

СЕКЦІЯ 7
УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ НА РІЗНИХ РІВНЯХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Бірюков Т., студент 3 курсу факультету менеджменту
Запорізький національний університет, м. Запоріжжя, Україна

ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ РІЧКОВОЇ ЛОГІСТИКИ ДЛЯ АГРОБІЗНЕСУ

Сільське господарство – це найбільша ланка агропромислового комплексу – складної системи, яка об'єднує всі галузі народного господарства, що беруть участь у виробництві сільськогосподарської продукції і доведенні її до споживача. На частку сільськогосподарської продукції припадає близько 16% вартості всієї продукції матеріального виробництва [1].

В останні 7 років в українському агробізнесі відбувається активний розвиток та динамічне зростання виробничих і експортних обсягів. Загалом, за 2016 року експорт продукції аграрного сектору становив майже $12 млрд, або 41,1% від загального експорту України. За рахунок експорту агропродовольчої продукції забезпечується понад 40% всього експорту держави [2].

Транспортування сільськогосподарської продукції в межах України відбувається залізничними, автомобільними та річковими шляхами. Близько 2/3 зерна доставляється в порти залізницею, 1/3 – автотранспортом і лише 3% – річковим транспортом [3]. Проте зростання експорту сільськогосподарської продукції потерпає від великих фінансових та часових втрат в тому числі і через неефективне використання потенціалу логістики. Враховуючи досвід західноєвропейських країн у сфері агрологістики, було б варто переоцінити можливості річкової логістики в Україні.

Саме тому вивчення сучасного стану української річкової логістики в агропромисловому комплексі України, дослідження основних механізмів та особливостей її державного регулювання є надзвичайно важливим для розвитку економіки України в цілому.

Ринок перевезень внутрішніх водних перевезень оцінюється в 6,5 млн тон на рік та характеризується зростанням обсягів перевезень, головним чином за рахунок перевезень зерна та металу, після тривалого падіння обсягів перевезень починаючи з 2005 року. При цьому ринок має потенціал для 3-кратного зростання до 2020 р. та 5-кратного – до 2035 року.

Основним драйвером ринку є ріст експорту зерна з центральної України, зокрема транспортування сировини в чорноморські порти. Основними стримуючими факторами зростання ринку є: висока вартість підвезення до річки та перевалки, неконкурентна ціна перевезень водними шляхами в порівнянні із залізницею (для більшості локацій), високі капітальні витрати на придбання або будівництво флоту, мала потенційна кількість рейсів та низька швидкість «обертання» суден через інфраструктурні обмеження – відсутність гарантованих глибин, ризик аварій на шлюзах тощо.

Інфраструктура внутрішніх водних шляхів потерпає від хронічного недофінансування, насамперед шлюзів на р. Дніпро. Через відсутність днопоглиблення довжина суднохідних шляхів починаючи з 1990 р. зменшилась в 2,5 рази та становить 1,6 тис. км замість 4 тис. км. Нерозвиненість інфраструктури знижує інвестиційну привабливість річкової галузі [6].

Загальна довжина судноплавних річок в Україні становить 4 400 км., А найдовша внутрішня водна артерія - р. Дніпро (бл. 1200 км.). Річковий транспорт України представлений міжгалузевим державним об'єднанням «Укррічфлот». Річковим транспортом України перевозять вантажі Дніпром, Дунаєм, Чорним і Середземним морями із заходом в річкові порти Румунії, Німеччини, Угорщини та Австрії [4]. Дніпро та Південний Буг мають можливості для судноплавства протягом всього року за умов поглиблення дна та забезпечення роботи спецзасобів на деяких ділянках.

Основні порти країни розміщені близько до регіонів ведення агробізнесу, а природні можливості ґрунтів мають потенціал для значного збільшення врожайності.

Для успішної реалізації зернових необхідно відновити та створити нові річкові і морські елеватори.

Основний товар, який планується транспортувати ріками, - зерно - ключова експортна позиція України. По річці перевозити вантаж удвічі дешевше, ніж залізницею, та учетверо - ніж автомобілем [5]. Проте існує низка недоліків річкової логістики в Україні.

Ефект «пляшкового горлечка» (англ. Bottleneck Effect) — це один із процесів у загальному ланцюгу, який через свою обмежену ємність знижує ефективність усього ланцюгу. Таким bottleneck експортного потенціалу аграрної продукції вже багато років поспіль є річкова логістика [2].

Проте існує низка проблем та недоліків української річкової логістики, що є значною перешкодою для розвитку агропромислового комплексу країни.

Отже, основними проблемами річкової логістики в Україні є:

- зношений рухомий склад, який налічує 635 одиниць, що становить близько 22% від тієї кількості, яка використовувалась у 1990 році [7].
- вартість транспортування, яка має недосконалий механізм формування тарифів на перевезення, шлюзування, розведення мостів;
- відсутність законодавчої бази, який регулює використання внутрішніх водних шляхів;
- наявність складного рельєфу дна (глибини та підводні скелі), що унеможливлює проходження суден на певних ділянках (наприклад Дніпродзержинський перекат) [2].
- зношеність інфраструктурних об’єктів (шлюзів) та функціональна обмеженість щодо перевантажень на терміналах).

Таким чином, через неефективну логістику сьогодні українські аграрії втрачають близько $20 на тонні виготовленої продукції, що у річному еквіваленті при нинішніх оборотах українського експорту сягає $600 млн. На даний момент витрати на логістику в АПК України на 30% перевищують даний показник у США і на 40% у країнах ЄС.

Отже, за умови подолання зазначених проблем щодо річкових перевезень сільськогосподарської продукції, українська річкова логістика може стати одним з найефективніших та найперспективніших механізмів розвитку економіки та розкриття експортного потенціалу агропромислового комплексу України.

1. Geograf.com [Електронний ресурс] / Агропромисловий комплекс України. Режим доступу: http://www.geograf.com.ua/human/school-course/412-agropromislovij-kompleks-ukrajini

2. АПК «Агробізнес Сьогодні» [Електронний ресурс] / Річкова логістика: стан, можливості, розвиток. Режим доступу: http://www.agro-business.com.ua/infrastruktura-rynku/8313-richkova-logistyka-stan-mozhlyvosti-rozvytok.html

3. Федорук Є. І. Механізми державного управління. Потенціал розвитку логістики агропромислового комплексу України / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://el-zbirn-du.at.ua/2016_1/14.pdf

4. Informer.od.ua [Електронний ресурс] / «Перспективы развития речного транспорта в Украине, после подписания Договора об ассоциации с ЕС». – Режим доступу: Http://informer.od.ua/news/perspektivy-razvitiya-rechnogo-transporta-v-ukraine-posle-podpisaniya-dogovoa-ob-asociacii-s-es/

5. Міністерство аграрної політики та продовольства в Україні / Річкова інфраструктура повинна стати елементом аграрної логістики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://minagro.gov.ua/node/16911

6. Тарас Слободянюк, Аліна Здвижкова, Оксана Малиш, Надія Єрмоленко. «Вантажні перевезення внутрішніми водними шляхами».

7. Agravery.com / По Дніпру, по Бугу: проблеми і перспективи розвитку водного транспорту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://agravery.com/uk/posts/show/po-dnipru-po-bugu-problemi-i-perspektivi-rozvitku-vodnogo-transportu

Бойко О.В., к.е.н., доцент кафедри маркетингу
Коряк Д.Р., магістрант спеціальності «Маркетинг»
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

РОЛЬ ЛОГІСТИКИ У ЗБУТОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Збутова логістика є частиною загальної логістичної системи, яка забезпечує найбільш ефективну організацію системи товароруху і виконує логістичні операції транспортування, складування, упакування та ін. Збутову логістику слід розглядати як управління транспортуванням, складуванням та іншими матеріальними і нематеріальними операціями, які здійснюються в процесі доведення готової продукції до споживача згідно з інтересами і вимогами останнього, а також передачі, зберігання й обробки відповідної інформації [1, с. 11].

Необхідно підкреслити, що процес розподілу є частиною логістики підприємства та відображає свою логістичну сутність. Науковці Є. Крикавський і Н. Чухрай розглядають логістику як новий напрямок у науці – «теорії і практики управління матеріальним і відповідним інформаційним потоком, тобто в усьому комплексі питань, які пов'язані з процесами обігу сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, напівфабрикатів, запасних частин, готової продукції, їх доставки від постачальника до заводу-виробника і від заводу-виробника до кінцевого споживача відповідно до вимог та інтересів останнього» [2, с. 36].

Система управління збутовою логістикою повинна відповідати головним

напрямкам господарської діяльності підприємства, забезпечувати такий зміст виробничої, збутової, складської, транспортної та іншої діяльності, при якій вчасно реалізовується продукція споживачеві. Доцільним є розгляд логістичного підходу до організування процесу збуту на підприємстві, так як логістика керується принципами раціонального управління товарно-матеріальним потоком, то необхідно створювати такі організаційні системи, які б відображали цей потік. Така структура створює широкі можливості логістичної оптимізації матеріального потоку на етапах дослідження ринкової ситуації, постачання матеріалів, сировини, а також на етапах реалізації продукції споживачам та післяпродажного обслуговування [3, с. 137-138].

Стратегічно важливі рішення у збутовій логістиці стосуються таких дистрибуційних рішень, як клієнт (рівень обслуговування), продукт (співвідношення «витрати – результат», «попит – пропозиція»), інтеграція (синергічний ефект логістичної системи). Інтегрована оптимізація стану та динаміки чинників системи дистрибуції уможливлює раціоналізацію матеріальних, інформаційних і фінансових потоків у певній локалізованій системі, забезпечуючи оптимальне співвідношення витрат збуту і рівня обслуговування клієнта.

Слід погодитися з думкою вченого А. Чудакова [4, с. 289], що для того, щоб потенціал логістики, як стратегічний чинник успіху, можна було використовувати, потрібне включення або зведення разом обох концепцій в одну узагальнену конкурентно-стратегічну концепцію. У ній сервіс постачань, як вихід логістики, займає рівноправне місце разом із рештою інструментів маркетингу. При визначенні власної позиції в конкуренції логістика стає невід'ємною складовою частиною концепції конкуренції.

Відомо, що обсяги виробництва і реалізації продукції є взаємозалежними. В умовах обмежених виробничих можливостей і необмеженому попиті на перше місце висувається обсяг виробництва продукції. При поступовому насиченні ринку і посиленні конкуренції не завжди виробництво визначає обсяг продажу, а навпаки, можливий обсяг продажу є основою для розроблення виробничої програми.

Поняття «логістична система» вживається відносно суб’єкта управління, що впливає на об’єкт – матеріальний потік. Це організаційно-управлінський механізм, пов’язаний з досягненням потрібного рівня інтеграції логістичних функцій за рахунок організаційних перетворень в структурі управління та впровадження спеціально розроблених управлінських процедур (операційних систем), основою яких є планування постачання, підтримки виробництва і фізичного розподілу як єдиного матеріального потоку. Таким чином, наявність організаційного механізму координації, який інтегрує зусилля функціональних відділів, що раніше виконували свої завдання ізольовано, доповнюється паралельним удосконаленням управлінських координуючих процедур [5, с. 44].

Вважаємо за доцільне відзначити, що проектування логістичних рішень у сфері збутової діяльності підприємства з огляду на маркетингову концепцію діяльності підприємства є важливою проблемою з погляду кінцевої фази формування витратних та часових характеристик виконання замовлень

споживачів. Оскільки логістика збуту охоплює комплексне планування, керування та фізичне опрацювання готових виробів у межах від моменту здавання-приймання товарів із виробництва до постачання замовнику, то оптимізація збутової діяльності має на меті мінімізацію витрат як у межах, так і поза межами логістичної системи за умови функціонування збуту відповідно до замовлень клієнтів. Змінними параметрами у процесі оптимізації є витрати на складування готових виробів, їх пакування, навантажування-розвантажування та транспортування, витрати вичерпання запасів, витрати замороження капіталу тощо.

Проектування логістичних рішень у збутовій діяльності ґрунтується на встановленні компромісу між ефективністю виробництва та рівнем виконання замовлень споживачів. З погляду споживача до сфери збуту підприємства ставляться вимоги, аналогічні до вимог сфери постачання до постачальників, тобто беруться до уваги не тільки цінові і часові фактори, але й довготривалість, перспективність і надійність партнерських зв'язків, висока прогнозованість кількісних характеристик, платоспроможність споживачів, спрямування до зменшення кількості споживачів, насамперед анонімних тощо. Основним пунктом проектування логістичних рішень у збуті є взаємозв'язок із проектними рішеннями у виробничій сфері щодо логістичного виробничого планування як формування кількості і величини партій інтегрованого річного замовлення [6, с. 208].

Збутова логістика передбачає надання споживачу різноманітних логістичних послуг. Логістичний сервіс неподільно пов'язаний з процесом розподілення і представляє собою комплекс послуг, що надаються в процесі постачання товарів. Всі роботи в сфері логістичного обслуговування можна поділити на три основні види: 1) передпродажні послуги (інформування клієнта, планування необхідного рівня обслуговування, зберігання товару тощо); 2) послуги, що надаються під час продажу товарів (підбір асортименту, пакування, транспортування тощо);
3) післяпродажні послуги (гарантійне обслуговування, зобов'язання розглянути претензії покупців, замінити товар тощо).

Якість логістичного обслуговування може характеризуватись такими показниками, як надійність постачання, можливість вибору способу доставки, час виконання замовлення, наявність запасів, можливість надання кредитів, відстрочки оплати тощо. В залежності від специфіки споживача і ситуації на ринку співвідношення важливості окремих показників може змінюватись [7, с. 83].

Отже, підсумовуючи вищеподаний матеріал можна зробити висновок, що логістика є важливим елементом у системі управління збутовою діяльністю, що дозволяє прогнозувати збут, раціоналізувати та скоординувати транспортні, інформаційні потоки, проектувати логістичні рішення у збуті, а також максимізувати обсяги продаж.

1. Пономарьова Ю. В. Логістика : навч. посіб. / Ю. В. Пономарьова. – К. : ЦНЛ, 2003. – 189 с.
2. Крикавський Є. В. Український шлях логістики: етимологія та досягнення / Є. В. Крикавський, Н. І. Чухрай // Вісник Донецького університету. – 2002. – № 1-2. – С. 36–42.
3. Кальченко А. Г. Логістика : навч. посіб. / А. Г. Кальченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 284 с.
4. Чудаков А. Д. Логистика : учебник / А. Д. Чудаков. – М. : РДЛ, 2001. – 356 с.
5. Окландер М. А. Маркетингові дослідження збутової функції логістичних систем підприємства / М. А. Окландер, О. І. Яшкіна // Науковий журнал «Логістика : теорія і практика» ЛНТУ.

– № 2 (3). – Луцьк, 2012. – С. 43–50.

6. Крикавський Є. В. Логістика для економістів : підруч. / Є. В. Крикавський. – Львів : Львівська політехніка, 2004. – 448 с.

7. Лорві І. Ф. Управління збутовими ризиками підприємства / І. Ф. Лорві // Науковий журнал. Серія «Економічні науки». Вісник Хмельницького національного університету. – Хмельницький, 2011. – Т. 2 (181). – С. 81–84.

Ильючик И.А., студентка 3 курса факультета международных экономических отношений и менеджмента
Научный руководитель: Юрова Н. В.
Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО», г. Минск, Республика Беларусь

ЛОГИСТИЧЕСКИЕ ЦЕНТРЫ: СУЩНОСТЬ, КЛАССИФИКАЦИЯ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

На данном этапе развития экономической и логистической систем необходимо комплексное обслуживание грузопотока, которое простой склад не в состоянии обеспечить. Для этого создаются логистические центры, которые обрабатывают материальный и сопутствующие ему потоки в совокупности. Данная тенденция является одним из самых современных направлений складской логистики.

В данной статье приводится характеристика логистического центра как целостного объекта логистической системы, анализируются логистические центры Республики Беларусь.

Согласно СТБ 2047-2010 «Логистическая деятельность. Термины и определения», логистический центр – это имущественный комплекс, включающий специально отведенный участок с расположенными на нем зданиями, сооружениями, оборудованием, предназначенный для оказания комплекса логистических услуг в процессе движения материальных потоков от производителя к потребителю [4, 5].

Логистические центры – это не что иное, как одна из форм интеграционного взаимодействия между компаниями. Основная цель этого взаимодействия – максимизация доходов путем централизации материального и информационного обеспечения товародвижения и координации совместных усилий [8].

Логистические центры открываются транспортно-экспедиционными компаниями, производственными организациями, дистрибьюторами, сетевой розницей для обслуживания собственных материальных потоков, а также логистическими операторами для оказания комплекса логистических услуг. Современные логистические центры позволяют существенно сокращать цепи поставок, оптимизировать материальные потоки, повышать маневренность поставок [1].

В соответствии с СТБ 2047-2010 логистические центры подразделяются на:

− транспортно-логистические центры (ТЛЦ);

− оптово-логистические (торгово-логистические) центры (ОЛЦ).

Транспортно-логистический центр - это логистический центр, предназначенный для оказания комплекса транспортно-экспедиционных услуг при перевозке грузов, а также сопутствующих услуг участникам транспортно-логистической деятельности [2]. ТЛЦ предназначены для оптимизации внутренних и внешних потоков, а также сопутствующих им информационных и финансовых потоков с целью минимизации общих логистических затрат [5].

Важнейшей функцией ТЛЦ является в том числе и обработка транзитных грузопотоков. Кроме того, ТЛЦ осуществляют разработку, организацию и реализацию рациональных схем товародвижения на территории Республики Беларусь и других стран на основе организации единого технологического и информационного процесса, объединяющего деятельность поставщиков и потребителей продукции различных видов транспорта, организации оптовой и розничной торговли, таможни, банков и др. Конечной целью деятельности ТЛЦ является оказание полного цикла транспортно-логистических услуг промышленным и торговым организациям по рационализации перевозочного процесса и гарантированной доставки грузов в оптимальные сроки и с наименьшими затратами [7, с. 540].

Выделяют:

− территориальные и региональные транспортно-логистические центры;

− транспортно-логистические центры общего пользования и ведомственные.

Территориальные ТЛЦ предназначены для обслуживания перевозок, обработки грузов по месту нахождения клиентов и осуществления транспортно-экспедиционных услуг (подготовка груза к перевозке; погрузка (выгрузка), консолидация, деконсолидация, хранение, перевалка и др.; организация перевозки груза различными видами транспорта; оформление перевозочных, грузосопроводительных и иных документов; страхование груза; сопровождение при необходимости груза до грузополучателя и иные услуги по обеспечению сохранности груза.

Функции региональных транспортно-логистических центров определяются в соответствии с заключенными договорами с другими транспортно-логистическими центрами (территориальными, региональными и в других государствах) и участниками транспортно-логистической деятельности. Региональные транспортно-логистические центры могут также выполнять другие функции, основными из которых являются:

− разработка и внедрение автоматизированных систем управления грузовыми потоками;

− исследование рынка транспортно-экспедиционных услуг;

− обработка транзитных грузопотоков.

Транспортно-логистический центр общего пользования – это транспортно-логистический центр, обеспечивающий оказание транспортно-логистических услуг участникам логистической деятельности независимо от их ведомственной принадлежности.

К ведомственным транспортно-логистическим центрам относятся логистические центры, созданные республиканскими органами государственного управления, прежде всего Министерством транспорта и коммуникаций Республики Беларусь, Государственным таможенным комитетом Республики Беларусь, Белорусским республиканским союзом потребительских обществ и др. [1]

Требования к техническому оснащению отражены в Государственном стандарте Республики Беларусь 2046-2010 «Транспортно-логистический центр. Требования к техническому оснащению и транспортно-экспедиционному обслуживанию» [3].

Оптово-логистический центр (ОЛЦ, торгово-логистический центр) - логистический центр, специализирующийся на оптовых партиях потребительских товаров и продукции производственно-технического назначения отечественного и импортного производства и предназначенный для оказания расширенного перечня услуг по их подготовке к реализации через систему розничной торговли [5].

Цель создания ОЛЦ – повышение эффективности оптовой и розничной торговли за счет ускорения оборачиваемости товаров, оптимизации затрат на товародвижение, а также повышение качества обслуживания.

ОЛЦ осуществляют поставку и обработку оптовых партий товаров с последующей транспортировкой в розничные сети. Основной функцией ОЛЦ является обработка материального потока, разукрупнение партий товаров, комплектация и транспортировка до розничных точек. Цель создания ОЛЦ обусловлена их высокой эффективностью, достигаемой за счет оказания комплекса логистических услуг [7, с. 542].

Основными функциями оптово-логистических центров являются:

- поставка и обработка оптовых партий товаров;
- повышение качества обслуживания клиентов;
- доставка товаров до розничных точек;
- контроль качества товаров, сертификация.

Оптово-логистические центры могут создаваться как для обработки собственных грузопотоков, так и для оказания комплекса логистических услуг логистическими операторами.

ОЛЦ подразделяются на:

- республиканские (с центральным офисом и складом в г. Минске, обслуживают как Минский регион, так и всю республику, имеют большие перспективы в оптовой торговле строительными материалами, продукцией деревообработки и химии, одеждой, обувью, трикотажем, электробытовой техникой, хозяйственными товарами, а также продуктами питания.);
- региональные (обеспечивают обработку и поставку товаров в регионе, где находятся);
- зарубежные (обеспечивают продвижение белорусской продукции за рубеж) [1].

Также согласно СТБ 2047-2010 выделяются следующие виды логистических центров:

− информационно-логистический центр – это логистический центр, предназначенный для оказания услуг по получению оперативной информации непрерывного мониторинга состояния и положения объектов логистической системы и транспортной инфраструктуры, а также поддержке информационного обмена между заинтересованными сторонами в процессе перевозок грузов.

− таможенно-логистический центр – это логистический центр, предназначенный для оказания услуг по размещению товаров под таможенную процедуру временного хранения, их таможенного контроля и таможенного оформления в соответствии с действующим законодательством [5].

В Республике Беларусь функционирует 43 логистических центра, из них 17 – транспортно-логистические центры и 16 – оптово-логистические центры, а также 10 обслуживают собственные грузопотоки. В Минском регионе находится 31 логистический центр, в Брестском – 6, остальные рассредоточены в других регионах. 12 логистических центров являются государственной собственностью.

Из 43 действующих логистических центров складами временного хранения, таможенными складами на своей территории располагают 16 объектов, из которых только 12 имеют пункты таможенного оформления. 9 логистических центров являются мультимодальными, т.е. имеют подъезды двух и более видов транспорта («Брествнештранс», «Озерцо-логистик», «Белинтертранс», «Белтаможсервис 2», «Евросклад Сервис», СП «Транзит», «Белагротерминал», «СТЛ Логистик», «Великий Камень») и 34 имеют только автоподъезды.

Биржевыми складами располагают 3 логистических центра: «Евросклад Сервис», «Озерцо-логистик» и «Белинтертранс». Обрабатывают внешнеторговые грузопотоки, включая транзитные, «Белтаможсервис», «Брествнештранс», «Озерцо-логистик», «Белмагистральавтотранс», «Белинтертранс», СП «Транзит», «Национальный аэропорт «Минск», «Влате Логистик», «Белсотра», «Великий Камень». Специализируются на оказании логистических услуг уровня логистического оператора «Поинт Логистик», «КС Логистик плюс» («Алсан»), «Кэпитал Логистик», «Тут и Там Логистикс», «Балтспед логистик», «24», «Вит Логистик» (группа компаний «Белрусинвест»), «Владпроимпорт».

Низкотемпературными складами обладают «Евроторг», «Тут и Там Логистикс», «Морозпродукт», «Хладокомбинат Хатежинский», «Камако».

Современными контейнерными терминалами располагают «Белинтертранс», «Белтаможсервис», «СТЛ Логистик».

Обслуживаются собственные грузопотоки в логистических центрах «ШАТЭ-М Плюс», «Евроторг», «Амазон-Колорит», «Морозпродукт», «Чистый берег», «Марко», «Минск Кристалл», «Mark Formelle».

Сертификацию исполнителя логистических услуг прошли следующие логистические центры (СТБ 2306-2013 «Услуги логистические. Общие требования и процедура сертификации»): «Балтспед логистик», «Белсотра», СП «Транзит» [1, 6].

Общая площадь крытых складов логистических центров порядка 720 000 м^2 (класс А и В), из них – 570 000 м^2 склады общего пользования, 107 000 м^2 склады

временного хранения, низкотемпературные склады и склады-холодильники – 43 000 м^2. Общая площадь современных контейнерных терминалов 150 000 м^2 [9].

Подводя итоги, можно сказать, что количество логистических центров в стране неустанно растет. Множество предприятий передают на аутсорсинг такие бизнес-процессы, как транспортировка, складирование, таможенное оформление и т.д., и их число также растет, что говорит о наличии спроса на услуги логистических центров. Повышается качество обслуживания клиентов и происходит доведение его до уровня европейских стандартов. Планируется открытие большого количества новых логистических центров, которые смогут обслуживать как внутренний, так и транзитный грузопотоки, что положительно скажется на экономическом положении государства.

1. Бельзецкий А. Логистические центры Республики Беларусь [Электронный ресурс] / А. Бельзецкий // FinBel. – Режим доступа: https://goo.gl/bWtDuj. – Дата доступа: 27.11.2017.
2. Государственный стандарт Республики Беларусь 2306-2013 «Услуги логистические. Общие требования и процедура сертификации»
3. Государственный стандарт Республики Беларусь 2046-2010 «Транспортно-логистический центр. Требования к техническому оснащению и транспортно-экспедиционному обслуживанию»
4. Государственный стандарт Республики Беларусь 2133-2010 «Классификация складской инфраструктуры»
5. Государственный стандарт Республики Беларусь 2047-2010 «Логистическая деятельность. Термины и определения»
6. Курочкин Д.В. Современная складская инфраструктура в Республике Беларусь (по итогам 2016 года) [Электронный ресурс] / Д. Курочкин // МИТСО. – Режим доступа: https://goo.gl/76JKoA. – Дата доступа: 28.11.2017.
7. Логистика и управление цепями поставок : практ. пособие / Д.В. Курочкин. – Минск : Альфа-книга, 2016. – 532-549.
8. Логистические центры [Электронный ресурс] // TRANSPORTAL. – Режим доступа: https://goo.gl/A8Yx4W. – Дата доступа: 28.11.2017.
9. Логистические центры [Электронный ресурс] // TransInfoNews. – Режим доступа: https://goo.gl/o293Jd. – Дата доступа: 29.11.2017.

Крамар О.Ю., студент 4 курсу факультету економіки та управління
Шостак Л.В., к.е.н., доцент кафедри економіки, безпеки та інноваційної діяльності підприємства
Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

НЕОБХІДНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЛОГІСТИЧНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Забезпечити безперервність процесу виробництва та синхронізувати всі етапи виробничого процесу без запасів неможливо. Але питання полягає не в тому, як позбутися запасів, а в тому, як виявити оптимальні одиниці запасу, при яких не постраждає виробництво у випадку непередбачуваних ситуацій (збитки пов’язані з простоями, незадоволеним попитом) та водночас не будуть перевантажені складські приміщення надлишковими ресурсами.

Питання підвищення ефективності управління запасами матеріально-технічних ресурсів за допомогою логістичного підходу розглядалось в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених О. Гаджинського, М. Залманової, А. Кальченко, Р. Ларіної, Л. Міротіна, В. Ніколайчука, Р. Рудзуки, О. Семенко, Д. Смока, А. Стерлінгової, Д. Тиксьє, О. Тридіда, А. Харрисона, Н. Чухрай, Х. Фирона та інших. Цими науковцями широко висвітлений теоретичний аспект управління запасами за допомогою логістичного підходу, описані емпіричні закономірності існування та використання запасів. Подальшого обґрунтування потребує практична сторона цього питання. Виникає необхідність розробки економічних показників оцінки ефективності управління запасами на основі логістичного підходу, класифікації запасів з урахуванням особливостей логістичної системи, методики кількісної оцінки ефективності процесу управління запасами.

Л. Міротін зазначив, що зміст логістичного підходу до управління запасами матеріальнотехнічних ресурсів полягає у максимальній оптимізації комплексу логістичних операцій, а саме транспортування, складування, збуту на рівні підприємства. Проте для підвищення результативності управління запасами на основі зазначеного підходу та підприємства загалом, необхідно враховувати вплив чинників як мікро так і макрорівня на основні логістичні операції. Тобто, доцільно застосовувати комплексний підхід в управлінні запасами.

В результаті дослідження думок провідних вчених з приводу визначення сутності логістичного підходу, запропоноване визначення, яке, як ми вважаємо, найбільш точно відображає його зміст. Отже, логістичний підхід в управлінні матеріальнотехнічними ресурсами – це процес об'єднання закупівельної, забезпечувальної, виробничої, розподільчої або збутової, транспортної, інформаційної та фінансової логістик з метою досягнення результатів при мінімальних витратах часу та ресурсів, шляхом оптимального, цілеспрямованого управління матеріальними та інформаційними потоками на всіх рівнях підприємства, з врахуванням факторів як внутрішнього так і зовнішнього середовища [1, с. 135].

Причинами необхідності використання логістичного підходу на вітчизняних підприємствах є:

– стрімке зростання цін на енергетичні ресурси;

– створення нового типу підприємства, підвищення рівня конкуренції внаслідок трансформації українського ринку продавця до ринку покупця;

– швидкі темпи НТП, використання ІТтехнологій в управлінні;

– отримання підприємствами конкурентних переваг за рахунок раціональної організації товароруху.

В межах логістичного підходу підприємство може використовувати одну з логістичних концепцій управління запасами матеріальнотехнічних ресурсів, зокрема:

– логістичну концепцію «justintime» (точно в термін) – сутність концепції полягає в потенційному виключенні запасів матеріалів, комплектуючих та напівфабрикатів у виробничому процесі. Основою є ідея про можливість організації процесу таким чином, щоб всі необхідні ресурси поступали на

виробничі ділянки в потрібній кількості, місце та в точно визначений час. Дана концепція характеризується: мінімальними або взагалі нульовим рівнем запасу; скороченими логістичними ланцюгами; невеликими об'ємами виробництва та поповнення запасів; надійними зв'язками з постачальниками; ефективною інформаційною базою;

– логістичну концепцію «requirements resource planning», в якій виділяють логістичні системи MRP1

та MRP2, основними цілями яких є підтримка низького рівня запасу; задоволення потреб в матеріалах, компонентах та продукції для планування виробництва та подальшої відправки споживачам; планування виробничих операцій та закупівлі ресурсів. Недоліками системи MRP1 є відсутність чутливості до короткострокових коливань попиту; необхідність значної частини попередньої обробки інформації; можливість збоїв через масштабність системи. З метою усунення недоліків була створена система MRP2. Вона є більш гнучка в плануванні, має кращу організацію постачання та реакцію на коливання попиту. Основною метою MRP2 є оптимальне формування потоків матеріально-технічних ресурсів;

– концепцію «enterprise resource planning», яка включає в себе управління постачанням; систему автоматизації продажу продукції; вдосконалення планування; систему електронної комерціалізації; управління інформацією про товари. Дана система об'єднує виконання основних операцій та забезпечує повторюваність встановлених правил. Проводиться детальне планування виробництва, планові потреби в ресурсах автоматично передаються на ділянку забезпечення сировиною;

– концепцію «lean production», яка грунтується на невеликих партіях продукції та запасів; контролі якості виконання всіх процесів; короткому виробничому циклі; співпраці з надійними постачальниками. Цілями цієї системи є швидка реакція на зміни попиту; високі стандарти якості продукції; низькі виробничі витрати [2, с. 184].

Загалом існує багато підходів, моделей та методів управління запасами, але проблемою більшості з них є складність розрахунків чи непристосованість до специфіки українських підприємств. Для теперішньої ситуації доцільним є впровадження логістичних структур, які б максимально були пристосовані до роботи конкретного підприємства, та водночас до процесів, які відбуваються в економіці. Збалансованість та створення власної моделі поведінки, на основі існуючих підходів, організація закупівлі та розподілу як єдиного комплексу забезпечення виробництва на основі концепцій та методів логістики, неодмінно допоможуть у виході підприємства на якісно новий рівень, підвищить можливості його адаптації до мінливих умов ринку.

1. Ларіна Р. Р. Формування та забезпечення надійності регіональних логістичних систем : підруч. / Р. Р. Ларіна. – Донецьк : «НордПресс», 2005. – 284 с.
2. Ніколайчук В. Є. Логістичний менеджмент : підруч. / В. Є. Ніколайчук. – К. : «Знання», 2009. – 980 с.

Кузенков В.М., студент 4 курсу факультету економіки та управління
Шостак Л.В., к.е.н., доцент кафедри економіки, безпеки та інноваційної діяльності підприємства
Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки, Луцьк, Україна

ЛОГІСТИЧНА СТРАТЕГІЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Логістична стратегія має довгостроковий план підприємства у логістичний сфері, який концентрується на побудові цілей та завдань розвитку логістичної системи та зміцнення конкурентоспроможності підприємства на ринку. Метою логістичної стратегії є мінімізація витрат для постачання, виробництва, збуту матеріальними або інформаційними потоками.

Принципи логістичної стратегії: формування інтегрованої системи управління логістичними потоками в межах виробничо-збутової системи. Принцип комп'ютеризації полягає в тому, що всі логістичні функції і процес товароруху в цілому повинен виконуватися з максимальним рівнем автоматизації. Використання інформаційних технологій. Забезпечення функціонування логістичної стратегії.

При формуванні логістичної стратегії, ми повинні дослідити: ринок, місце розташування, транспортні операції, зворотній зв'язок,системи управління матеріальними потоками, технології.

Одна із основних задач підприємства є адаптація під ринок, логістична стратегія передбачає створення тактичних набір елементів, які досліджуються на ринку в короткостроковому періоді та надають максимальну ефективність розподілу ресурсів та їх придбання.

Зворотній зв'язок. У відповідності з даним принципом цілі і завдання логістичної системи визначаються вимогами ринку товарів і послуг.

Місце розташування дає нам можливість визначити найвищий пріоритет де можна придбати матеріали, ресурси, напівфабрикати по мінімальний ціні. Ціна ресурсів залежить від місця розташування,країни,виду транспорту,обсяг ресурсів які будуть постачатися. Кожний вид транспорту має свої переваги та недоліки.

Включать чотири основні системи управління матеріальними потоками: MRP- планування потреби в матеріалах; DRP- планування розподілу ресурсів; KANBAN- інформаційне забезпечення оперативного управління матеріальними потоками за принципом "точно в час"; OPT- оптимізована технологія виробництва. Кожна з них має свою специфіку, вибір цієї системи залежить від галузі та виду господарської діяльності.

При дослідженні логістичних технологій, підприємство повинно вибрати для себе оптимальну технологію яка мінімізує витрати на логістичні операції.

При розробці логістичної стратегії, ми повинні розробити чіткий план який міг би мінімізувати витрати на логістичні операції в короткостроковому періоді.

Перше,на що нам потрібно звернути увагу це визначення потреби в матеріальних ресурсах і розрахунок кількості матеріалів і виробів, що замовляються.

Також управління запасами є тож важливим елементом. Підприємство завжди повинно мати резервні запаси, щоб запобігти дефіцит ресурсів та застою у виробництві. Раціональний розподіл запасів дає можливість мінімізувати витрати.

Ще один із важливих елементів є транспортування. Основним завданням є вчасна доставка матеріалів, сировини, напівфабрикатів, товарів до місць їх споживання.

Функція складування і збереження матеріальних ресурсів має на меті забезпечення ефективного функціонування складського господарства. Досягнення мети реалізується рішенням комплексу наступних завдань: формування складської мережі; визначення необхідної кількості складів; вибір виду складу; вибір системи складування; вибір технології збереження продукції; управління складськими операціями.

Як показує досвід, у стабільній економіці в розвинених країнах логістична стратегія працює стабільно, але у вітчизняній економіці є багато недоліків які сприяють нормальному функціонуванню. На сьогоднішній день ринок послуг в Україні на 70-80% формують вузькоспеціалізовані логістичні посередники. І лише за останні роки, з’явились комплексні логістичні компанії, зокрема з комплексними пропозиціями на ринку виступають іноземні компанії – ASTRA, DHL, FedEx, Fiege, FM Logistic, Shenker, UPS й ін., та українські оператори – «Карго-Сервіс», «Комора С», «УВК», «Укрпродукт-Логістик», «ТБН Логістик», «Фордон», «УЛС» й ін., тому і застосування аутсорсингової стратегії у останні роки набуло значної популяризації, особливо у невеликих підприємств.

Отже, логістична стратегія це довгострокова перспектива підприємства, яка складається з набір елементів що визначає цілеспрямоване оптимальне управління. Для формування логістичної стратегії, спочатку потрібно дослідити ринок, місце розташування, транспортні операції, зворотній зв'язок,системи управління матеріальними потоками. Вибір системи управління матеріальними потокам залежить від галузі та виду господарської діяльності. Основною метою створення логістичної стратегії є мінімізація витрат.

1. Пальчик І. М. к. е. н., доцент кафедри менеджменту і права [Електронний ресурс] / І. М. Пальчик. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3575.

2. Сумець О. М. Логістика / О. М. Сумець, О. Б. Білоцерківський, І. П. Голофаєва., 2010. – 212 с.

3. Логістична стратегія [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://pidruchniki.com/71725/logistika/logistichna_strategiya.

Митренкова А.В., старший преподаватель кафедры «Экономика транспорта» Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель, Республика Беларусь

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИНТЕГРАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В МИРОВОЕ ЛОГИСТИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО

Республика Беларусь встала на рыночный социально-ориентированный путь развития своей экономики, что создало основу для её интеграции в мировой процесс разделения труда. Для успешной реализации выбранного курса целесообразно осуществить гармоничное развитие всех отраслей экономики Республики Беларусь, одной из которых является логистическая отрасль.

Очевидно, что уровень развития национальной логистической системы соответствует общему уровню развития национальной экономики. Благодаря тому, что логистика является инновационной отраслью, Республика Беларусь реально может осуществить прорыв в этой области, а это, в свою очередь, позволит достичь положительной динамики основных макроэкономических показателей национальной экономики в целом.

Принятая Правительством Республики Беларусь «Программа развития в Республике Беларусь логистической системы на период до 2015 года», уделяет наибольшее внимание управленческому, экономическому и финансовому аспектам, а также размещению элементов логистической цепи, определяет цели, задачи и пути развития логистической системы республики. Существенным дополнением данной программы в части обоснования теоретико-методологических подходов и практических расчетов формирования транспортно-логистических центров служат проведенные диссертационные исследования, которые могут быть использованы при расчетах конкретных бизнес-проектов.

На сегодняшний день в республике осуществляются 46 инвестиционных проектов по созданию логистических центров, в том числе 36 проектов реализуются в соответствии с Программой. В реализацию данных проектов в общей сложности привлечено более 2,18 трлн. рублей.

Таким образом, всего введено в эксплуатацию и осуществляет деятельность 12 логистичесских центров: «Брест-Белтаможсервис», «Минск-Белтаможсервис», «Гомель-Белтаможсервис», СООО «Брествнештранс», ИП «БЛТ-логистик», ООО «Двадцать четыре», ОАО «Белмагистральавтотранс» (оказывает услуги по ответственному хранению грузов, складской логистике, транспортно-экспедиционному обслуживанию), ОАО «Озерцо-Логистик» (находится в ведении Управления делами Президента Республики Беларусь и предоставляет услуги таможенного оформления), СООО «БелВингесЛогистик», ТЧУП «ШАТЕ-М Плюс», РУП «Минск-Кристалл», ООО «ИнтерСтройПортал Плюс». Однако, полностью действуют только 4 центра. Среди них ООО «Двадцать четыре» - логистический центр нового поколения, оказывающий весь комплекс посреднических услуг в логистике (введен в строй в 2011 г.). Это один из первых в республике логистических операторов уровня 3PL, оказывающих

спектр логистических услуг по схеме «производитель-потребитель» с минимальным участием клиента в этом процессе. Он оборудован стеллажной системой, соответствующей европейским стандартам и действующим международным нормативным требованиям. Внедрена высокотехнологичная система управления процессами (WMS, ERP, информирование о месте нахождения заказа в режиме реального времени).

Наряду с реализацией Программы, ведется работа по выполнению Государственной программы развития транзитного потенциала Республики Беларусь на 2011-2015 годы, направленной на развитие проходящих по территории страны международных транспортных коридоров, совершенствование технологии организации перевозок транзитных грузов прямыми ускоренными поездами, развитие международного сотрудничества в сфере транспорта и инфраструктуры. Принимаемые меры обеспечили прирост экспорта услуг железнодорожного транспорта республики за январь-май 2013 года на 12,5%, автомобильного транспорта – на 16,4%, воздушного транспорта на 27%.

Необходимо выделить также ряд проблемных вопросов, находящихся в стадии решения.

Во-первых, это применяемый при таможенном оформлении товаров на таможенной территории Таможенного союза «принцип резидентства».

Статьей 368 Таможенного Кодекса Таможенного союза определено, что до вступления в силу международного договора государств-членов Таможенного союза, допускающего подачу декларации на товары любому таможенному органу на таможенной территории Таможенного союза, декларация на товары подается таможенному органу государства-члена Таможенного союза, в соответствии, с законодательством которого создано, зарегистрировано либо на территории которого постоянно проживает лицо, являющееся резидентом.

Так как до настоящего времени такой международный договор не принят, при декларировании товаров продолжает соблюдаться «принцип резидентства»: резиденты Российской Федерации и Республики Казахстан не могут выступать в качестве декларантов товаров при заявлении таможенных процедур в Республике Беларусь, за исключением таможенной процедуры таможенного транзита.

В этой связи, грузы, собственниками которых являются нерезиденты Республики Беларусь, и следуемые в Российскую Федерацию и Республику Казахстан из третьих стран и в обратном направлении через территорию Республики Беларусь, не могут проходить таможенное оформление, а соответственно, и обрабатываться (хранение, консолидация, формирование партий и др. услуги) в нашей республике.

Во-вторых, это действующая разрешительная система для перевозчиков государств ЕЭП на выполнение автомобильных перевозок на территории стран-участниц, включая перевозки в/из третьих стран. Существующие барьеры, которые заключаются в квотировании количества выполнения грузоперевозок, создают серьёзные препятствия для развития конкурентной среды в этой сфере. На практике белорусские международные автоперевозчики не всегда получают

необходимое количество разрешений на перевозки по территории Российской Федерации, что сдерживает экспорт услуг.

В-третьих, строящиеся в Беларуси логистические центры, в большинстве случаев, не соответствуют своему первоначальному предназначению. Чаще всего, застройщики просто сдают в них площади крупным арендаторам, а все «логистические услуги» заканчиваются разгрузкой, погрузкой и охраной территории. Это связано, прежде всего, с нежеланием инвестора налаживать качественный логистический сервис, внедрять автоматизированную систему управления складом, набирать штат квалифицированных логистов. А также желанием «отбить» вложенные деньги как можно быстрее, в данном случае – путем получения арендной платы.

В-четвертых, большинство белорусских предприятий (особенно государственных) не готовы передать логистику (и даже отдельные логистические функции) на аутсорсинг логистическим провайдерам. Дешевле в долгосрочной перспективе построить свой собственный склад. Кроме того, в силу отсутствия потенциальных инвесторов план переноса за черту столицы более 30 предприятий практически не реализуется.

В-пятых, спектр транспортно-логистических услуг довольно узок. Логистические центры Беларуси оказывают отдельные виды услуг, причем их стоимость условно небольшая, но не конкурентная. Логистические центры в Польше, Литве предлагают услуги дешевле, а сервис лучше. Неразвитость рынка 3PL-услуг в Республике Беларусь фактически не позволяет добиться минимизации логистических издержек, передавая логистику на аутсорсинг логистическим операторам, логистические затраты в конечной цене товара остаются стабильно высокими.

Таким образом, без комплексного подхода в решении вышеназванных вопросов не будет полной реализации транзитного потенциала республики и интеграции логистических центров с полным циклом логистических услуг в сложившиеся транснациональные цепи поставок продукции.

В целях повышения эффективности функционирования национальной логистической системы и интеграции её в мировое логистическое пространство необходимо решить ряд важных задач:

1. Создать единую транспортно-логистическую систему, включающую структуры как государственной, так и частной форм собственности.
2. Обеспечить государственную поддержку притока иностранных инвестиций в этот сектор услуг, в частности через строительство логистических центров. Появление транснациональных корпораций с их передовыми стратегиями и технологиями поможет создать стабильный и успешный рынок логистических услуг.
3. Значительно расширить комплекс транспортно-логистических услуг (включая планирование, контроль, менеджмент и доставку) при активном использовании аутсорсинга логистических услуг (технология 3PL) на международном рынке.
4. Открыть за рубежом многофункциональные логистические центры, представляющие комплексы объектов, обеспечивающих управление товарными,

сервисными и информационными потоками, предназначенные для управления продвижением товаров, в том числе белорусского производства, их реализации в стране назначения.

5. Формировать положительный имидж национальных поставщиков логистических услуг на международном рынке, используя опыт международных логистических компаний в области клиентоориентированного маркетинга.

6. Принять соответствующую нормативную базу, в частности по межгосударственным интермодальным перевозкам, по унификации документооборота.

7. Сформировать систему подготовки высококвалифицированных специалистов в сфере 3PL и 4PL технологий и транспортных услуг в рамках: постоянно действующего краткосрочного семинара, курсов по подготовке и переподготовке кадров по логистике, подготовки менеджеров по специальности «Логистика» в ведущих вузах Беларуси.

Таким образом, необходимы координация государственной политики развития отечественной логистики, формирования централизованного института управления системой логистики. Комплексное решение отмеченных задач с учетом тенденций развития мирового рынка логистических услуг позволит компаниям Республики Беларусь завоевать устойчивые позиции в международной логистике. Развитая логистическая инфраструктура страны будет стимулировать приток иностранных инвестиций, значительный рост объемов транзитных перевозок, формирование дополнительных конкурентных преимуществ белорусских участников рынка транспортно-логистических услуг и значительный рост экспортного потенциала страны.

1 Булко, О.С. Развитие логистических услуг как фактор инновационного развития Беларуси // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D. Экономические и юридические науки. - 2010. - № 4. - С. 154-162.

2 Гинтов, В. Об итогах реализации в первом полугодии 2013 года Программы развития логистической системы Республики Беларусь на период до 2015 года / Валерий Гинтов // Гермес. - 2013. — № 8. — С. 65—69.

3 Городко, М. В. Формирование транспортно-логистической системы Беларуси на современом этапе / Михаил Викторович Городко // Новая экономика. - 2011. — № 2. — С. 37—46.

4 Губский, М. И. Методика оценки состояния развития логистики в Республике Беларусь / М. И. Губский // Проблемы управления. - 2011. — № 3. — С. 122—126.

5 Иванов, Ф. Ф. Транспортно-логистическая система Республики Беларусь : (формирование и развитие) / Ф. Ф. Иванов ; [под научной редакцией С. А. Пелиха]. - Минск : Право и экономика, 2011 - 159 с.

6 Курочкин, Д. В. Оценка развития логистики в странах Таможенного союза на основе международных рейтингов = Evaluation of logistics development in the member countries of the customs union on the basis of international ratings / Д. В. Курочкин // Экономика и управление. - 2013. — № 3. — С. 113—118.

7 Курочкин, Д. В. Развитие логистики в странах таможенного союза: международные рейтинги / Дмитрий Курочкин // Экономика. Финансы. Управление. - 2013. — № 9. — С. 24—29.

8 Курочкин, Д. В. Развитие рынка логистических услуг Беларуси и зарубежных стран / Дмитрий Курочкин // Главный экономист. - 2013. — № 11. — С. 60—61.

9 Полещук, И. И. Логистический потенциал Беларуси: его оценка и использование / И. И. Полещук // Белорусский экономический журнал. - 2013. — № 3. — С. 87—97.

10 ПРОГРАММА развития логистической системы Республики Беларусь на период до 2015 года: Постановление Совета Министров Республики Беларусь 29.08.2008 г. №1249 [Электронный ресурс] /Национальный правовой интернет-портал Республика Беларусь – Минск, 2013. – Дата доступа: 25.11.2013.

Платонов А. Ю., аспірант
Національний транспортний університет, м. Київ, Україна

ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНФРАСТРУКТУРНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІЖНАРОДНИХ ВАНТАЖНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ

Істотною проблемою для розвитку міжнародних перевезень вантажів автомобільним транспортом виступає незадовільний стан українських доріг (за якістю доріг у 2016 р. Україна посіла 134 місце із 140 держав [10, с. 351], а у 2017 р. – 130 місце із 137 країн світу [9]). Розвиток транспортної системи України потребує капітальних інвестицій, одним з джерел залучення яких виступає реалізація проектів державно-приватного партнерства з вітчизняними підприємцями або компаніями з Європейського Союзу (за рахунок створення спільних підприємств, концесій, угод про спільну діяльність, лізингу тощо) [8, с. 117].

Здійснення державно-приватного партнерства (далі – ДПП) регулюється Конституцією України, Цивільним кодексом України, Господарським кодексом України, ЗУ «Про державно-приватне партнерство», іншими законодавчими актами України, а також міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Однією з форм державно-приватного партнерства, що найбільш поширена в практиці країн Заходу, виступає концесія. За визначенням Світового Банку, «концесія – це прийняття приватною стороною функцій управління державним підприємством на протязі певного періоду часу та покладання на себе значних фінансових ризиків» [4, с. 50]. В ЗУ «Про концесії» [6] визначено функції управління (експлуатації) та права створення (будівництва) об’єкта концесії. Таким чином, українське законодавство визначає концесію у більш широкому колі відповідальності та функцій приватної сторони [4, с. 50].

Слід погодитися з позицією Д.В. Поповича, що розвиток вітчизняної транспортної інфраструктури за рахунок використання концесійних угод в рамках державно-приватного партнерства несе ряд переваг, серед яких [4, с. 51]:

1. Право власності на автомобільні дороги (об’єкт концесії) зберігається у держави.
2. Залучення довгострокових приватних інвестицій для вирішення системних проблем.
3. Ефективне управління проектами будівництва транспортної інфраструктури.
4. Використання новітніх інженерних розробок та технологій при будівництві доріг.
5. Створення нових якісних інфраструктурних об’єктів.
6. Створення нових робочих місць для будівництва об’єкту інфраструктури.

Для розвитку транспортної інфраструктури України ще у 1999 р. було прийнято ЗУ «Про концесії на будівництво та експлуатацію автомобільних доріг» [5], однак і досі жодна концесійна угода з будівництва автомобільних доріг не була реалізована. Хоча у країнах світу концесійні дороги є досить

розповсюдженим явищем (прикладами можуть бути Республіка Корея із 100% концесійних доріг, Австрія із 96%, Швейцарія із 89%, Франція із 78% та багато інших країн [2]), однак в Україні будівництво доріг на основі концесії через низьку інтенсивність руху по автомагістралях вважається економічно доцільним лише поблизу міст-мільйонників [1].

Для активізації будівництва автомобільних доріг на засадах концесії у липні 2017 р. до Верховної Ради України було внесено законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у сфері будівництва та експлуатації автомобільних доріг», який має вдосконалити законодавче врегулювання будівництва та експлуатації автомобільних доріг загального користування державного значення на умовах концесії, а також сприяти поліпшенню інвестиційного клімату в Україні [7].

В якості пілотних проектів для будівництва концесійних доріг розглядаються ділянки між Києвом та Білою Церквою, а також між Краковцем та Львовом [3]. Для вантажних перевезень наявність концесійних доріг поблизу міст-мільйонників дозволить знизити час транспортування вантажів, оскільки саме ці ділянки мають найбільш інтенсивний рух автомобільного транспорту. Автомобільна дорога Краковець – Львів є частиною міжнародного коридору Go Highway і має важливе значення для розвитку міжнародних вантажних перевезень автомобільним транспортом у західному напрямку.

Процедури підготовки та виконання концесійних угод є доволі складними. Крім того, реалізація концесійних угод державно-приватного партнерства з будівництва автомобільних доріг в Україні має ряд ризиків, а саме:

1. Ризики проектування, будівництва і введення в експлуатацію, пов'язані з перевищенням фактичних термінів і вартості робіт з будівництва автомобільних доріг над плановими, невиконанням вимог щодо якості робіт, затримками в наданні послуг або недостатньою працездатністю об'єктів;

2. Ризики розташування земельної ділянки, пов'язані з доступністю і якістю розташування інфраструктурного об'єкта, в тому числі термінами і вартістю забезпечення і підготовки будівельного майданчика, отримання дозвільних документів;

3. Операційний ризик, пов’язані із наявністю відповідної кваліфікації для експлуатації створеного об’єкту та дотримання прогнозованого бюджету;

4. Ризик спонсора (кредитора або інвестора), пов’язані із достовірністю оцінок необхідного фінансування;

5. Технологічний ризик, пов’язаний із використанням неефективних технологій (є відповідальністю концесіонерів);

6. Економічні та фінансові ризики, що включають ризики зміни процентних ставок, інфляцію, валютний, кредитний та інвестиційний ризики, які можуть негативно вплинути на результативність проекту;

7. Ризики продаж і інші ринкові ризики, що передбачають недостатній або надмірний попит на послуги інфраструктурного об'єкта;

8. Стратегічні ризики, пов'язані з нездатністю державного або приватного партнера виконати умови угоди про ДПП в повному обсязі, а також хибною оцінкою інвестиційної вартості об'єкта;

9. Правові ризики (політичні, законодавчі, соціальні зміни);

10. Екологічні ризики, пов'язані із відповідальністю в галузі навколишнього середовища, потребують погоджень в сфері планування, охорони навколишнього середовища і в інших сферах, можуть враховувати можливі зміни екологічного регулювання в майбутньому з метою оцінки ризиків для майбутніх економічних операцій проекту;

11. Ризики форс-мажору (виникнення обставин, які не піддаються контролю всіх учасників проекту).

Ретельна ідентифікація ризиків реалізації концесійних угод державно-приватного партнерства з будівництва автомобільних доріг в Україні дозволяє всім сторонам ДПП визначити, чи є необхідність у вживанні заходів зі зниження ризику і як це потрібно зробити.

Враховуючи те, що сторони концесійних угод державно-приватного партнерства з будівництва автомобільних доріг переслідують різні інтереси і цілі при реалізації проектів, ефективний розподіл ризиків є важливою частиною процесу розробки проектної документації. Перекладання всіх ризиків на приватний сектор зробить проект неефективним, дорогим і чутливим до змін і криз. Перекладання занадто великого ризику на приватний сектор може призвести до високої вартості і нестабільності проекту, а надто малого ризику - до програшу в співвідношенні «ціна-якість».

Розподіл ризиків між учасниками проекту ДПП передбачає визначення сторони партнерства, яка несе відповідальність за наслідки, або набуває вигоди від реалізації кожного ризику за проектом ДПП. Ефективний розподіл ризиків передбачає створення стимулів для ефективного управління ризиками відповідними сторонами, що дозволяє підвищити доходи або скоротити витрати проекту..

1. В Укравтодорі озвучили вартість першої концесійної дороги в Україні. 15.08.2017. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2286671-v-ukravtodori-ozvucili-vartist-persoi-koncesijnoi-dorogi-v-ukraini.html (доступ 20.11.2017)

2. Досвід реалізації проектів будівництва та експлуатації автомобільних доріг на умовах концесії / наук. - журн. / Дорожня галузь України. - №2. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.dorogy.com.ua/ukrarchive/item/2012/2-2012.html?field=field4 (доступ 30.11.2017)

3. Лавришин Ю. Запланована нова траса Львів – Краковець може стати першою концесійною дорогою в Україні. // Матеріали видання Zaxid.net. 20.07.2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zaxid.net/zaplanovana_trasa_lviv__krakovets_mozhe_stati_pershoyu_kontsesiynoyu_dorogoyu_v_ukrayini_n1431680 (доступ 30.11.2017)

4. Попович Д. В. Концесія як форма державно-приватного партнерства: сутність, переваги і недоліки застосування / Д. В. Попович // Економіка: реалії часу. - 2015. - № 1. - С. 49-53.

5. Про концесії на будівництво та експлуатацію автомобільних доріг. Закон України від 14.12.1999 № 1286-XIV (в редакції від 09.12.2015). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1286-14 (доступ 30.11.2017)

6. Про концесії. Закон України від 16.07.1999 № 997-XIV (в редакції від 24.05.2016). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/997-14 (доступ 30.11.2017)

7. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України у сфері будівництва та експлуатації автомобільних доріг. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62345 (доступ 30.11.2017)

8. Шиба О.А. Вплив розвитку транспортної інфраструктури на економічне зростання країн-членів Європейського Союзу. Дис. на здобуття наукового ступеню кандидата економічних наук. – Л.: 2017. – 201 с.

9. Quality of roads 2017-2018. The World Economic Forum [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/competitiveness-rankings/#series=EOSQ057 (доступ 30.11.2017)

10. Schwab, Klaus (2016) The Global Competitiveness Report 2016–2017. The World Economic Forum. Geneva. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf (доступ 30.11.2017)

Рубцова А.К., студентка 4 курса группы ТЕМС-14
Научный руководитель: Кучер Ю.Е., ассистент кафедры предпринимательства и торговли
Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского, г. Кривой Рог, Украина

ЛОГИСТИКА УПРАВЛЕНИЯ ЗАКАЗАМИ

В процессе управления заказами большое значение имеет правильное толкование терминов, которые позволяют регулировать договорные отношения между объектами хозяйственной деятельности.

Управление заказами - это деятельность, осуществляемая в период времени между моментом получения предприятием заказа и моментом, когда персонал склада получает указание на отгрузку продукции, чтобы выполнить заказ. Также используется термин «обработка заказа».

В широком смысле управление заказами является синтетической функцией, присущей управлению материальными потоками, как на этапе материально-технического обеспечения, так и на этапе сбыта готовой продукции. Однако приоритетное значение она приобретает лишь в тесной интеграции с функциями маркетинга, так как в условиях рыночных отношений именно этот союз является определяющим для всей производственно-коммерческой деятельности предприятия.

Главной задачей управления заказами на предприятии является сокращение времени логистического цикла заказов с целью повышения качества обслуживания потребителей, снижения уровня товарных запасов и общих логистических издержек. Логистический цикл заказа в общем виде включает в себя:

1) время на формулировку заказа и его оформление в установленном порядке.

2) время на доставку или передачу заказа поставщику.

3) время выполнения заказа (время ожидания постановки заказа на выполнение, время выполнения заказа, время простоев, комплекса услуг).

4) время доставки изготовленной продукции заказчику.

5) время на подготовку продукции к потреблению.

Основные вопросы, решаемые при использовании системы управления заказами: что заказать; сколько заказать; когда заказывать необходимую продукцию; куда её требуется доставить; какое подразделение и кто конкретно должен заказывать; кем контролируется выполнение заказа.

Факторы, влияющие на процедуру осуществления заказа продукции: возможный рост цен; устаревание продукции; неопределённость спроса.

Заказ на поставку - это документ, на основании которого закупается необходимая продукция. В нем четко и ясно излагается соглашение между покупателем и поставщиком. В случае подписания документов заказ приобретает законную силу контракта, обязательного для исполнения. Заказ на поставку составляется часто на основании заявки.

Заявка – контрольный документ, по которому отпускаются средства на приобретение определенных видов продукции. Потребность в продукции выявляет и конкретизирует объект, от которого направлена заявка. Ему из бюджета предприятия на эти цели выделяется определенная сумма. В заявке указываются предмет закупки; код статьи, на которую относятся затраты; особые условия, регулирующие закупку (технические условия, требования по доставке, характер использования) [2].

Точка заказа: установленный минимальный уровень запаса продукции, при достижении которого подается заказ на поставку очередной партии продукции. Параллельно определяется экономичного размер заказа; параметр, используемый в системах контроля над запасами, обозначающий нижний уровень запаса, при достижении которого необходимо осуществить очередной заказ на поставку. Уровень запаса на момент подачи заказа должен быть достаточным для бесперебойного функционирования предприятия в период цикла поставки, при этом страховой запас продукции должен оставаться неприкосновенным.

Плавающая точка заказа – точка заказа, не фиксируемая заранее. Момент размещения заказа определяется с учетом выполнения поставщиками своих обязательств и колебаний спроса на продукцию.

Размер экономичного заказа - величина партии продукции, позволяющей сократить до минимума затраты на хранение и доставку запасов на оп- 46 ределенный период времени; такой размер заказа, при котором суммарная стоимость затрат на выполнение заказа и хранения запасов продукции минимальна.

Оптимальный размер заказа находится в точке, где стоимость его исполнения равна стоимости хранения продукции [1].

Следует различать заказы по видам:

- стандартные заказы - когда размещение заказов для поддержания требуемого уровня запасов продукции осуществляется постоянно и планомерно;
- специальные заказы - когда на складе отсутствуют запасы требуемой продукции. Специальный заказ оформляется на основании запросов потребителей.

Процедура оформления стандартных заказов состоит в следующем:

•наличие точных и достоверных данных о величине запасов продукции на складе предприятия;

•анализ текущей задолженности по заказам, в том числе на основе определения доли аннулированных и невыполненных заказов;

•подготовка конкретного проекта на основе стандартного заказа;

•оценка применимости проекта стандартного заказа, с учётом мнения специалистов, которые информированы о динамике спроса (в регулярный стандартный заказ желательно включить продукцию и из специальных заказов);

•окончательное оформление заказа;

•отправка оформленного заказа поставщику.

Процедура оформления специальных заказов имеет следующие особенности:

•при отклонении параметров партии продукции от договорных параметров следует проверить наличие продукции по специальным заказам путем физического осмотра партии поставки или по данным упаковочного листа;

•продукцию, прибывшую по специальным заказам, разместить в отдельных лотках, не смешивая её с остальной продукцией;

•продукция, приобретаемая по специальным заказам, должна быть снабжена ярлыками с указанием заказчиками даты получения;

•уведомить заказчика о прибытии партии продукции, согласовать время прибытия представителя заказчика для получения продукции со склада;

•зафиксировать поступление заказанной продукции в журнале учета поступления специальных заказов;

•по истечению определенного срока (например, 30 дней) применяется специальная схема работы с нереализованной продукцией (её отправляют на склад, на продажу или возвращают поставщику) [3].

1.Нестеров, С.Ю., Безрукова, Т.Л., Толкачев, И.Б. Оценка эффективности управления региональными логистическими системами/ С.Ю. Нестеров, Т.Л. Безрукова, И.Б.Толкачев// http://elibrary.ru/download/39727303.pdf

2.Янченко, В.Ф. Управление качеством в сфере услуг. Системнологический подход: монография/В.Ф. Янченко. – СПб.: РГПУ им. А.И. Гер- цена, 2001. – 352 с.

3.Статья «Основы логистики организации (предприятия)» http://umka.nrpk8.ru/library/courses/ecorg/tema1_4.dbk

Скомороха Ю. І., студентка 4 курсу факультету економіки та управління
Шостак Л. В., к. е. н., доцент кафедри економіки, безпеки та інноваційної діяльності підприємства
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

ЛОГІСТИЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПОСТАЧАННЯ

На сучасному етапі економічного розвитку логістика завдяки системному підходу, що реалізується в процесі управління матеріальними потоками, набуває

все більшого значення. Логістика постачання дає змогу зменшити витрати виробництва, що пов'язані з рухом елементів матеріального потоку підприємства. Основною метою логістики постачання є задоволення потреб виробництва в матеріалах з максимально можливою ефективністю. Основою економічної ефективності постачання є пошук і закупівля необхідних матеріалів високої якості за мінімальними цінами. Постачання є важливою ланкою в діяльності підприємства, оскільки від якості і обсягу поставлених матеріалів та термінів поставки залежить ритмічність процесу виробництва, дотримання термінів виконання контракту, якість виготовленої продукції, наявність чи відсутність запасів тощо.

Зміст концепції логістики постачання, особливості та проблеми її організації на сучасних підприємствах розглядаються в роботах Є.В. Крикавського, М.А. Кислого, О.А. Біловодської, О.М. Олефіренко, І.Д. Афанасенко, В.В. Борисової, Ю.В. Волинчук та інших[2].

Безперебійне постачання матеріальними ресурсами є одним з пріоритетних завдань для керівника будь-якого підприємства. Від регулярного постачання залежить безперебійний випуск готової продукції та, відповідно до цього, можливість задовольняти замовлення клієнтів. Крім того, своєчасне забезпечення допоміжних підрозділів підприємства необхідними запчастинами та матеріалами дозволяє у запланований термін здійснювати обслуговування та ремонт обладнання, не допустити простоїв у його роботі, що сприяє зменшенню витрат підприємства.

Вітчизняні підприємства ведуть свою діяльність "від контракту до контракту" на виробництво і поставку готових виробів. Така діяльність не є безперервна, тому за час відсутності замовника змінюються як зовнішні, так і внутрішні чинники ринкового середовища. Укладаючи черговий договір із замовником, підприємство стикається із проблемами, які одночасно є стандартними, але змінними стосовно чинника часу. До таких проблем можна віднести: визначення матеріальної бази для виконання замовлення, вибір постачальника відповідно до специфікації матеріальних ресурсів, операції з перевезення до і після виробничого процесу. Оскільки ціни на матеріали, деталі та комплектуючі не є стабільними та мають тенденцію до зростання, тому підприємствам доводиться під час кожного укладання угоди дублювати певні функції у різних структурних підрозділах. Цього можна уникнути, забезпечивши підприємство системою надійних постачальників із врахуванням взаємовигідних комерційних інтересів та їхнього логістичного потенціалу[1].

Інноваційно розвиваючись, підприємство повинно вдосконалювати свою транспортну, виробничу та складську інфраструктуру, оптимізувати матеріальний потік та структуру збутової мережі. Усе це належить до сфери впливу логістики. Наявність на підприємстві логістичного апарату управління свідчить про високий рівень корпоративних стандартів. Впровадження логістичної політики, зокрема постачання, відображається на активності інноваційних управлінських рішень вітчизняних підприємств. Зокрема, удосконалення політики постачання можна зарахувати до інноваційних

процесів, а також розглядати як один із чинників впливу на маркетингові інновації.

Отже, проблемами постачання на вітчизняних підприємствах може бути сезонність виробництва, і відповідно нерівномірне постачання сировини та завантаження виробничих потужностей протягом року; незадовільна якість сировини, що надходить на підприємства; відсутність налагодженої системи зв'язків з постачальниками сировини; застарілі транспортні засоби, використання яких призводить до транспортних перевитрат. Наприклад, якщо у зовнішнього постачальника замовляється партія продукції, процеси подачі і постачання замовлення спричинять певного роду витрати. Необхідно створити відповідні умови зберігання і управління запасами, тому що можуть виникати певні витрати. В окремих випадках може виникнути необхідність і в інших витратах, таких, наприклад, як витрати внаслідок браку запасів або зберігання резервного запасу.

Система логістичного постачання спрямована на удосконалення ефективності роботи шляхом вибору компетентних постачальників, оптимізації процесу закупівлі, розробки процесу управління закупівлями, використання стандартних робочих методик, дослідження ринку закупівлі, формування стратегії та тактики закупівлі[3].

Отже, рівень постачання вітчизняних підприємств залежить від специфіки виробництва та наявності в управлінні логістичної концепції. Неналагоджені зв'язки із постачальниками несуть з собою значні витрати на постачання, які відображаються потім на собівартості продукції; значні коливання у ціновій політиці постачальника; невідповідність сировини стандартам якості; збої щодо термінів виконання контракту та відповідно його відтермінування; зменшення циклу оновлення запасів на вході, що відображається на витратах утримання запасів тощо.

Організація ефективної системи постачання на підприємстві та оптимізація вибору методів постачання і постачальників, дозволяє досягти більших економічних результатів за рахунок зменшення витрат та витрат від можливих ризиків.

Отже, при управлінні постачанням виникає досить багато проблем, вирішення яких покликане забезпечити безперебійне функціонування виробничого процесу, як наслідок – зменшення витрат, більше та якісніше задоволення потреб споживачів і відповідно до цього – забезпечення стабільної діяльності і прибутку підприємства.

1. Дзебко И. Экономисту о логистике: сущность, основные понятия, концепция / И. Дзебко. – Х. : Консульт, 2013. – 152 с.

2. Волинчук Ю.В. Логістичне управління процесом постачання на підприємствах / Ю.В. Волинчук, І.О. Куделя // Економічні науки. Серія: Регіональна економіка. — 2013. — Вип. 10. — С. 32–38.

3. Іванова, М. *І.* Формування дієвої системи логістики постачання з використанням методики оперативного управління виробничими запасами [Текст] / *М*. І. *Іванова* // Економіка та держава. – 2014. – № 12. – С. 52-58.

Совершенна І.О., к.т.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
Заварацька І.В., студентка 8 групи, 3 курсу ФОАІС,
Київський національний торговельно-економічний університет, м.Київ, Україна

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РІТЕЙЛ-ПАРКІВ В ЄВРОПІ І УКРАЇНІ

За даними інтернет-ресурсу www.clustercollaboration.eu, на даний час в Європі існує 2 209 кластерів, які представляють 36 галузей. Одним із нових видів кластерів є торгові кластери. Яскравим європейським прикладом торгових кластерів є так звані, *рітейл-парки.* Це новий для нас економічний формат торговельних центрів, розроблений в США і широко використовуваний в європейських країнах [1].

За даними Cushman & Wakefield, у 2016 році площа рітейл-парків збільшилася на 50% у порівнянні з показником 2015 року. Змінюється характер роздрібної торгівлі, оскільки нові учасники ринку диверсифікуються, змінюючи формат розташування. Серед країн-лідерів із будівництва рітейл-парків лідери: Франція, Великобританія та Італія [1].

Стрімкий розвиток формату рітейл-парків на території Європи потенційно вивів на ринок додаткові 1,3 млн. кв. м торгового простору у 2016 році, що на 50% перевищило показник 2015 р.

Загальна площа рітейл-парків повинна збільшитись із 37,3 млн. кв. м на початку 2016 року до майже 4 млн. кв. м до кінця 2017 року. З 2,41 млн. кв.м, що потенційно можуть бути введені в експлуатацію, 2,06 млн. кв. м припадають на Західну Європу і лише 350 тис. кв. м – на Центральну і Східну. Як і у 2015 році, по запланованим до введення в експлуатацію проектам на період 2016-2017 року домінує Франція, де розміститься 54% від загального обсягу нової торгової площі у Західній Європі. Далі слідують Великобританія та Італія з 17% і 10% відповідно [1].

Трійку лідерів у Центральній та Східній Європі формують Росія, Польща та Чеська Республіка. У цьому регіоні замість звичних рітейл-парків зростає тенденція до побудови гібридних форматів, які поєднують у собі складські приміщення «big box» формату і традиційні магазини роздрібної торгівлі, що зазвичай розміщуються на торгових вулицях чи у ТЦ. Використання даного формату знижує якісний розрив між традиційними ТЦ і заміськими магазинами роздрібної торгівлі.

Збільшення сектору рітейл-парків спричинене в основному зростанням попиту серед девелоперів у невеликих містах. Більше половини торгових площ, запланованих для вводу у 2016-2017 р., знаходяться в невеликих містах із населенням менше ніж 100 000 жителів. Окрім цього, розвиток рітейл-парків поширюється на міста з населенням менше ніж 50 000 жителів.

Переваги цього формату роздрібної торгівлі включають в себе нижчі витрати на будівництво, скорочення термінів вводу в експлуатацію, вигідні орендні ставки і нижчі витрати на обслуговування.

В Україні торгові кластери або рітейл-парки ще тільки починають будуватися. Але зарубіжний досвід говорить про позитивний ефект таких

кластерів, про їх містоутворюючий вплив і ефективність на рівні регіону. Так, девелоперська компанія «Іммошан Украина» будує в Києві «Рітейл Парк Петрівка», поряд з ТЦ «Ашан Петрівка» по проспекту Степана Бандери, 15. Керуюча компанія вже уклала договори про оренду понад 70% площі. Серед орендарів - супермаркет JYSK, дитячий парк «Дитяча планета». Відмінною рисою рітейл-парку стане відкриття ресторанного хаба на 4-5 закладів та зеленої зони відпочинку [2, 3].

Магазин JYSK виступить якірним орендарем рітейл-парку і розташується на площі 1200 кв.м. JYSK – роздрібна мережа товарів для дому, що включає більше 2400 магазинів в 44 країнах світу, розташованих в Європі. Асортимент супермаркету буде включати більш ніж 3000 одиниць товару для дому. Супермаркет буде підтримувати два канали продажів - offline і online.

Чинний ТЦ «Ашан Петрівка», а також «Рітейл Парк Петрівка», що будується і гіпермаркет «Епіцентр», утворять потужний Рітейл-кластер, де учасники проекту отримають спільний розвиток, високий трафік відвідуваності і, в свою чергу, повинні забезпечити очікуваний клієнтами широкий асортимент товарів. Відкриття першої фази «Рітейл Парк Петрівка» площею 12 000 кв.м заплановано на IV квартал 2017 року. У компанії розраховують не менше ніж на 30 тис. відвідувачів у будні, і в два рази більше – по вихідним [2].

Правда, в нинішній економічній ситуації у деяких експертів є сумніви в рентабельності великих проектів. Є думка, що в Україні все таки більше шансів і потенціалу у проектів, які будуть створені на базі великих «якірних» орендарів.

Основними факторами, що стимулюють розвиток рітейл-парків в Україні, є комбінація соціальних, демографічних і економічних факторів, баланс попиту і пропозиції на ринку торгової нерухомості, а також зміна уподобань покупців.

Ми проаналізували, як кластерізують свої магазини провідні українські рітейлери. Торгові мережі з великою кількістю магазинів або вже розділили магазини на кластери, або працюють над проектами по формуванню кластерів в своїй мережі. Розподіл магазинів на групи характерний для рітейлерів різних сегментів. Кластер дозволяє більш ефективно управляти магазинами і оптимізувати вкладення в товарний запас та торгівельне обладнання, скоротити логістичні витрати.

Поділ магазинів на кластери в різних розрізах – загальноприйнята практика в рітейл-компаніях. Так, наприклад, торговельна мережа «Фокстрот. Техніка для дому» нещодавно почала реалізовувати масштабний проект по трансформації роздрібних магазинів в єдиний формат. Вводяться чотири кластери розміром в 500, 1000, 1500, 2000 і більш кв.м, які передбачають стандартизовану асортиментну матрицю, розміщення емоційних зон на території магазину, використання зручного низького обладнання для легкого перегляду і орієнтування в торговому залі. Під словом «кластер» тут мається на увазі збірний образ форматних атрибутів оформлення магазинів. Приймаючи рішення з розділення об'єктів мережі на кластери, компанія враховує такі параметри, як площа торгового об'єкту, обсяг продажів, локація магазину. У кожному кластері працює від 12 до 50 магазинів [2, 3, с. 114]. Прикладом одного з кластерів (2500 кв.м) є не так давно запущений в роботу магазин в м. Київ в ТРЦ «DreamTown»,

2-я лінія. Крім нового асортименту і операційної якості, магазин має і емоційні складові. Це досягається продуманим асортиментом з великою кількістю новинок, а також вмістом «товарів-магнітів».

У мережі магазинів краси та догляду PROSTOR зараз також реалізується проект щодо форматування магазинів на три групи: магазини-флагмани, стандартні і маленькі магазини в невеликих містах. Асортиментна матриця магазину (формат) буде сформована з урахуванням особливостей локації торгової точки і споживчого попиту.

Поділ магазинів на кластери дозволяє оптимізувати витрати, зокрема скоротити вкладення в товарний запас, торгове обладнання, зменшити логістичні витрати. Введення єдиних стандартів істотно заощаджує час фахівців компанії. Крім того, уніфікація по матрицям і моделям конкуренції допомагає сформувати в кожній торговій точці асортимент, який буде відповідати вимогам покупців, що дозволяє скоротити терміни оборотності товарів і зменшити кількість втрат [3, с.115].

Таким чином, якщо на території Європи спостерігається стрімкий розвиток формату рітейл-парків, то в Україні торгові кластери або рітейл-парки ще тільки починають будуватися. З іншого боку, поділ існуючих магазинів на кластери (групи) в різних розрізах (по площі і асортименту, оформленню магазинів) є загальноприйнятою практикою як в європейських, так і в українських рітейл-компаніях.

1. Рітейл-парк: ще один крок в Європу? – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zavarnik.biz/ritejl-park-eshhyo-odin-shazhok-v-evropu

2. Що заважає успіху галузевих кластерів в Україні. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://delo.ua/business/nuzhny-li-ukraine-otraslevye-klastery-318370/

3. Совершенна І.О., Чернігівський І.А. Переваги торгового кластеру як нової моделі співпраці підприємців Матеріали IX Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми та перспективи розвитку підприємництва в Україні», (Київ, 23-24.05.2017 р.). – Київ: КНТЕУ. – 2017. – с.112-115.

Чурило Л.В., старший преподаватель
Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации, г. Гомель, Республика Беларусь

ОРГАНИЗАЦИОННО - УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ОПТОВОГО ЛОГИСТИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

Важнейшим принципом, на котором должна строиться усовершенствованная организационно-управленческя модель оптовой торговли, является принцип внутренней системной взаимосвязи элементов потребительской кооперации, предусматривающий ориентацию розничной и оптовой торговли, транспортного, производственного и других секторов кооперативного хозяйства на эффективное взаимодействие в сфере организации процесса товародвижения.

УП «Белкоопвнешторг Белкоопсоюза» является одной из крупнейших оптовых компаний Республики Беларусь и основным оптовым поставщиком в сети потребительской кооперации республики [1].

В настоящее время унитарное предприятие УП «Белкоопвнешторг Белкоопсоюза» обслуживает более 9 000 торговых объектов, расположенных практически во всех населенных пунктах Республики Беларусь. Для индивидуальных предпринимателей и компаний различных форм собственности УП «Белкоопвнешторг Белкоопсоюза» предлагает широкий ассортимент, включающий как промышленную, так и продовольственную группу товаров.

Кроме этого, предприятие предлагает товары собственной торговой марки «Belkovt». Наличие собственных зверохозяйств, цехов по производству меховых изделий, оснащенных современным оборудованием, и сети фирменных магазинов «Королевство меха» позволяют предприятию предлагать качественный товар для реализации на внутреннем и внешнем рынках. Предприятие является известным производителем изделий из натурального меха, торговой марки “GNL”.

УП «Белкоопвнешторг Белкоопсоюза» - крупнейший торговый импортер Республики Беларусь. Торговыми партнерами являются поставщики из России, Китая, Грузии, Болгарии, Молдовы, Эквадора, Турции, Греции, Нидерландов, Испании, Вьетнама, и других стран. Современный импорт, как важнейшая сфера внешнеэкономической деятельности ТУП «Белкоопвнешторг Белкоопсоюза», направлен на обеспечение белорусского рынка товарами с учетом его потребностей, соблюдая актуальные принципы политики импортозамещения в стране.

Продовольственная группа товаров, поставляемых УП «Белкоопвнешторг Белкоопсоюза», представлена: фруктами и овощами, крупами критического импорта, рыбными и овощными консервами, рыбой и морепродуктами и т.д. УП «Белкоопвнешторг Белкоопсоюза» входит в список предприятий, обеспечивающих реализацию исключительного права государства на осуществление импорта алкогольной продукции (коньяки и виноградные вина).

Непродовольственная группа включает следующие товары: электробытовая техника, телерадиотовары, сельхозинвентарь, металлическая и стеклянная посуда, хозяйственные товары, бытовая химия, строительные и отделочные материалы, ювелирные изделия и бижутерия, автозапчасти и многое другое.

На сегодняшний день УП «Белкоопвнешторг Белкоопсоюза» готово предложить для реализации на экспорт продукцию из кожевенного сырья, пушно-меховое сырье, меховые изделия под маркой «GNL», заготовленную дикорастущую продукцию, овощи картофель, плодоовощные консервы, произведенные пищевыми комбинатами системы потребительской кооперации; иную продукцию, произведенную на территории Республики Беларусь. Одним из направлений деятельности УП «Белкоопвнешторг Белкоопсоюза» является розничная торговля. В сферу интересов УП «Белкоопвнешторг Белкоопсоюза» входит и общественное питание.

Важной составляющей успешного развития оптово-логистического центра являются грузоперевозки. Наличие собственного парка транспортных средств

позволяет предприятию доставлять товары по всей территории Республики Беларусь в максимально короткие сроки.. Благодаря разной грузоподъемности машин в автопарке предприятия можно выбрать оптимальный вариант доставки груза с учетом всех его особенностей.

Для руководства и обеспечения выполнения перечисленных выше видов деятельности создана организационная структура [4].

Общее руководство УП «Белкоопвнешторг Белкоопсоюза» осуществляет генеральный директор. В непосредственном подчинении ему находятся: заместитель генерального директора по экономике, заместитель генерального директора по логистике, заместитель генерального директора по коммерческим вопросам, главный инженер, ведущий инженер по охране труда.

Заместителю генерального директора по логистике подчиняются отделы логистики, экспорта, отдел по таможенному оформлению, отдел сертификации и качества, транспортный отдел, цех по фасовке бакалейных товаров.

Организацией коммерческой работы занимаются управления по закупу и реализации товаров.

В управлении по закупу и реализации продовольственных товаров выделены отделы, которые специализируются по товарным группам: овощные, рыбные консервы; крупа, масло; алкоголь; соки, гематоген, вода; овощи и фрукты; крупа, масло; мороженая рыба и рыбные консервы.

Управление по закупу и реализации непродовольственных товаров сформировано также по товарному принципу специализации с выделением отделов: бытовая химия; синтетические моющие средства; товары бытового назначения; продукция санитарно-гигиенического назначения; парфюмерно-косметические товары;, средства защиты растений, удобрения, семена, цветы искусственные, ритуальная продукция; строительные и отделочные материалы; электробытовая техника, телерадиотовары; сельхозинвентарь, электроинструменты, инструменты; металлическая и стеклянная посуда; детские игрушки; ювелирные изделия, бижутерия; холодильное оборудование; стартерные аккумуляторные батареи, автошины для собственных нужд, автомобили, запчасти к автомобилям.

Для реализации изделий из натурального меха создано и функционирует отдельное управление.

Большая роль по переводу на современные технологии организации оптовой и розничной торговли, автоматизации бизнес процессов отводится управлению по организационно-технологическому развитию. В это управление входят отделы маркетинговых исследований, по управлению проектами SAP, нормативно справочной информации.

Представление интересов потребительских обществ через оптово-логистический центр способствовало реализации возможностей по получению организациями потребительской кооперации дополнительных преференций от производителей и импортеров товаров (единые отпускные цены, единые условия оплаты, единый акционный пакет товаров).

С целью достижения максимальной эффективности логистики и мобильности в поставке товаров на базе имеющихся складских площадей

областных оптовых предприятий созданы региональные оптовые подразделения в г.Витебске, г. Бресте, г.Полоцке г.Кричеве, г.Молодечно и г.п. Новоельня (Гродненская обл.). За каждой логистической площадкой закреплены торговые представители и региональные менеджеры, в сферу ответственности которых входит взаимодействие с розничными торговыми организациями [2].

В целях оптимального управления и контроля процессами товародвижения и ассортиментом в соответствии с утвержденной специализацией проводится внедрение единой автоматизированной системы потребительской кооперации на базе программного продукта SAP, предусматривающей автоматизацию всех бизнес-процессов с интеграцией с программным обеспечением компьютеризированных торговых объектов. В настоящее время к системе подключены более 180 торговых объектов, завершена автоматизация отгрузки и поступления товаров. Программный продукт SAP позволяет осуществлять контроль за ценообразованием на товары единого логистического оператора, их наличием и оборачиваемостью непосредственно в магазинах. По завершении автоматизации станет возможным управление полочным пространством категорийными менеджерами Белкоопвнешторга.

Анализ работы оптово-логистического центра УП «Белкоопвнешторг Белкоопсоюза» показал, что его роль как единого оптового оператора по поставкам в торговую сеть потребительской кооперации товаров критического импорта пока недостаточная и он пока не выполняет роль ключевого посредника в цепочке товародвижения. По результатам интервьюирования практических работников потребительской кооперации Гомельского региона выявлено явное игнорирование возможностей формирования оптово-логистических схем товароснабжения с учетом региональных условий, в то же время схемы работы по спецификациям с участием ОЛЦ – находятся в приоритете.

Дальнейшее развитие оптовой торговли в потребительской кооперации должно быть направлено на:

- концентрацию поставок товаров критического импорта через оптово-логистический центр УП «Белкоопвнешторг Белкоопсоюза»;
- формирование логистики поставки товаров отечественного производства с привлечением мощностей областных оптовых предприятий [3].

Административный аппарат оптово-логистического центра должен, в частности, выполнять следующие функции: определение ассортимента товаров, реализуемых; выбор поставщиков и подрядчиков и заключение с ними договоров на закупку товаров и оказание услуг; определение функций, товарной специализации своих филиалов (исходя из имеющейся материально-технической базы, в том числе специализированной), а также их территориальной специализации (с учетом месторасположения и мощности); планирование и осуществление деятельности по совершенствованию материально-технической базы и технологии работы филиалов; мониторинг рынка и проведение маркетинговых исследований; расчеты с поставщиками, подрядчиками, покупателями и бюджетом; аккумулирование денежных средств для финансирования развития товаропроводящей сети и др.

На филиалы оптово-логистического центра возлагаются функции по созданию товарных запасов для обеспечения бесперебойного снабжения объектов розничной торговли согласно установленной товарной специализации, доработке товаров, их фасовке, упаковке и доставке клиентам. От имени и по согласованию с административным аппаратом центра филиалы заключают договоры на закупку товаров местного производства и реализации, проводят подбор и расстановку специалистов, работников массовых профессий, осуществляют сбор маркетинговой информации.

Системно-кластерный принцип построения оптовой торговли позволит консолидировать усилия и ресурсы внутри функции — обеспечение спроса сельского населения на товары с минимальными издержками. Данный подход связывается с обоснованными ожиданиями сокращения времени и расстояния между потребителями и производителями, а также сетевых и коммуникационных эффектов, позволит оптимизировать расходы на доставку товаров, отработать единую ассортиментную и ценовую политику.

1.Бык, В.Ф. Логистические центры как фактор повышения эффективности товародвижения в логистических цепях / В.Ф. Бык // Потребительская кооперация. – 2016. – №2. - С. 23 – 34.

2.Об утверждении методических рекомендаций по управлению товарными ресурсами и Правил мерчандайзинга в системе потребительской кооперации : постановление Правления Белкоопсоюза №304 от 13.11.2014 года – Минск : Белкоопсоюз, 2014. – 11 с.

3.Томкович, М.П. Преобразование организационно-экономической модели функционирования оптовой подсистемы потребительской кооперации Республики Беларусь: сущность и оценка эффективности / М.П. Томкович // Молодежь в науке — 2011 : прил. к журн. «Весці Нац. акад. навук Беларусі» : в 5 ч. Ч. 2. Сер. гуманит. наук / Нац. акад. наук Беларуси. Совет молодых ученых НАН Беларуси ; редкол.: А.А. Коваленя (гл. ред.), В.В. Гниломедов [и др.]. — Минск : Беларус. навука, 2012. — С. 371—376.

4. Официальный сайт Унитарного предприятия «Белкоопвнешторг Белкоопсоюза» [Электронный ресурс] — режим доступа: https://www.bkvt.by/.

Шукліна В.В., к.е.н. доцент кафедри менеджменту та маркетингу
Миронова С. С., студентка,
Херсонський національний технічний університет, м. Херсон, Україна

РОЛЬ ЛОГІСТИКИ В КОМПЛЕКСІ МАРКЕТИНГОВОГО РОЗПОДІЛУ

Можливість підприємства забезпечити швидкість поставки в багатьох галузях економіки стала вагомим фактором успіху на ринку. В процесі виробництва термінове отримання сировини, матеріалів, напівфабрикатів чи запасних частин в інтересах забезпечення неперервного виробничого процесу часто є більш важливим, аніж ціна. В сфері товарів споживчого попиту за стійкої тенденції зниження прихильності споживачів до якоїсь торгової марки існує небезпека для підприємця втратити покупців у разі нерегулярності поставок продукції в місця її збуту. Завдання досягнення найбільшої швидкості поставок готової продукції на ринок потребує, як правило, зростання витрат. У зв'язку з цим все частіше постає проблема створення і використання логістичних систем

маркетингового розподілу. Такі системи мають своїм завданням транспортування необхідної кількості продукту до місць попиту в потрібний час з тим, щоб досягти бажаного рівня обслуговування споживачів, мінімізувавши витрати на розподіл. [4, стр.50-53]

Питання розвитку логістики як інструменту ринкової економіки й маркетингу мають достатнє опрацювання у вітчизняній та зарубіжній літературі, а саме в працях Д. Вордлоу, Дж. Джонсона, М. Ліндерса, Х. Фірона, Д. Стока, Д. Ламберта, Б. Анікіна, А. Гаджинського, Л. Міротіна, Л. Балабанова, М. Григорак, Є. Крикавський, М. Окландер, Ю. Пономарьова, Н. Чухрай, П. Гайдуцький, П. Саблук, А. Даниленко, О. Варченко, Ю. Пономарьов та ін. Логістика в комплексі маркетингу є способом оптимізації процесу виробництва товарів і послуг, що пов'язано з підвищенням ефективності діяльності підприємства, збільшенням прибутку і підвищенням конкурентоспроможності, а тому є актуальним для дослідження.

Транспортування є одною з найважливіших функцій логістики матеріальних потоків, без неї весь процес їх доведення до споживача не є реальним, разом з тим, проблемною через низьку рентабельність і безмежну кількість питань до вимог вантажу, що постійно зазнають змін.[4, стр. 82]

Транспортний процес становить сукупність організаційно й технологічно взаємопов'язаних дій та операцій, які виконують автотранспортні підприємства та їх підрозділи самостійно або разом з іншими організаціями при підготовці, здійсненні й завершенні перевезень вантажів. Структура транспортного процесу базується на таких складових:

- маркетинг вантажопотоків;
- розробка раціональних маршрутів на основі матеріалів обстеження вантажопотоків;
- вибір типу і визначення необхідної кількості рухомого складу для перевезень;
- аргументація доцільності використання автомобілів та автопоїздів залежно від конкретних умов перевезень, виду і властивостей вантажу, експлуатаційних показників вантажного транспорту;
- нормування швидкостей руху автотранспорту;
- вибір системи організації руху автотранспорту з урахуванням раціональних режимів праці водіїв;
- координація роботи автомобільного транспорту з іншими видами транспорту;
- аналіз умов шляху з огляду на безпеку руху;
- забезпечення безпеки перевезення вантажів автомобільним транспортом;
- застосування економіко-математичних методів і розрахунків для підвищення ефективності використання рухомого складу та зниження витрат на транспортування;
- здійснення управління транспортними засобами;

– оперативний контроль за роботою автотранспорту та його використанням.[2, стр. 3-7]

Головне завдання логістики оптимізувати в комплексі маркетингового розподілу принципи координації, організації товарного пересування, точного розрахунку витрат, організації відповідного рівня обслуговування. Принципова відмінність маркетингового логістичного підходу від традиційного управління матеріальними потоками полягає в технічній, технологічній, економічній, організаційній і методичній інтеграції розрізнених матеріальних, інформаційних і навіть фінансових потоків та створенні розподільчої системи.

У сучасному ринковому просторі з'явилася низка тенденцій, що призвели до необхідності звернення до концепції логістики, а саме:

1. *Швидке зростання вартості транспортних послуг* – у зв'язку зі зростанням цін на пальне та його дефіцитом транспорт перестав бути стабільним чинником бізнесу.

2. *Ефективність виробництва досягла максимуму* – з'явилися труднощі в отриманні суттєвої додаткової економії коштів, оскільки весь прибуток фактично формувався у виробництві, що призвело до того, що фахівці спрямували свої зусилля на сферу обігу, зокрема фізичного розподілу товарів і послуг, вважаючи, що саме в цій сфері є суттєві резерви економії витрат і часу.

3. *Відбулися докорінні зміни у філософії товарно-матеріальних запасів* – з'явилося розуміння, що запаси, крім страхування від коливань попиту та дефіциту, є чинником, що омертвляє капітал підприємства та сприяє формуванню чималих витрат.

4. *Асортимент товарів суттєво розширився* – це є прямим наслідком маркетингової політики, спрямованої на те, щоб дати кожному споживачеві саме той товар, що йому потрібен.

5. *Відбулися революційні зміни у сфері виробництва комп'ютерів і комунікаційних технологій,*що сприяло здійсненню логістичного підходу, побудованого на множині взятих до уваги елементів і на оперуванні з великими обсягами даних. У логістиці працюють з таким обсягом інформації, аналізувати який без комп'ютера практично неможливо.

6. *Поширення комп'ютерів і зростання їх використання у сфері бізнесу* – в результаті цього у підприємств з'явилася можливість систематично вивчати рівень та якість сервісу, що їм надають постачальники, та зрозуміти необхідність модернізації своїх систем розподілу.

7. *З'явилися нові, великі мережі роздрібної торгівлі* та торгові системи масового продажу якими практично неможливо управляти на основі традиційного підходу та без використання комп'ютерних мереж.

Усі зазначені тенденції сприяли не лише поширенню концепції логістики, а й активному її застосуванню в діяльності маркетингових каналів розподілу.

Недосконале транспортне обслуговування та невизначений час перевезення призводять до необхідності підтримувати високий рівень запасів, а це підвищує витрати на запаси та знижує обіг обігового капіталу.[3, стр.11-27]

Транспортна логістика

Основним завданням транспортної логістики, є збільшення прибутку транспортних організацій. Це завдання можливо досягти за рахунок координації транспортного обслуговування споживачів за їх замовленнями, в яких містяться умови поставок. [1, стр.28]

Завдання, які вирішує логістично-транспортна система і розробку її стратегії можна поділити на три групи. Перша з група - формування ринкових зон обслуговування, прогнозом потоків, їх обробкою в системі обслуговування та іншими роботами в оперативному управлінні і регулюванні матеріального потоку. Друга група – завдання із розробки системи організації транспортного процесу . Третя група – це управління запасами на підприємствах, фірмах, складських комплексах, розміщення запасів і їх обслуговування транспортними засобами, інформаційними системами.

Діяльність транспорту у ринкових відносинах має розвиватись за такими напрямами:

- поглиблене вивчення попиту з використанням транспортних балансів регіонів;
- підвищення якості и надійності обслуговування клієнтів;
- удосконалення усього комплексу вантажно-розвантажувальних та складських робіт;
- надання інформаційних, експедиційних послуг;
- підвищення рівня договірних відносин;
- розвиток сервісних послуг;
- створення посередницьких фірм з постачання рухомого складу, матеріально-технічного забезпечення, маркетингу, реклами;
- поширення використання контейнерів.
- Маркетинговий і логістичний підходи до задоволення споживача інтегруються в єдину взаємозалежну систему, в якій будь-яке підприємство завжди прагне не тільки максимізувати прибуток, але й мінімізувати витрати . Роль логістика, крім іншого, і в маркетинговому розподілі, визначається її впливом на сукупні витрати тієї чи іншої фірми через уникнення нераціональних перевезень.

Отже, концепція розвитку комплексного логістичного управління транспортуванням обґрунтовується тим, що фактичне переміщення товарів у процесі обігу, котре здійснюється шляхом їх транспортування, забезпечується системою комерційно-посередницьких організацій і комерційних служб підприємств в комплексі маркетингового розподілу. Вони беруть участь в управлінні перевезеннями, виконуючи функції визначення потреб у перевезеннях, їх напрямах, обсягах і структурі, мають координувати і брати участь в організації процесів переміщення продукції крізь місця її складування, визначаючи послідовність транспортування. Маркетинг визначає місце, а логістика забезпечує доставку товару на вказане місце з погодженням території та місця збуту з оптимальним ступенем витрат на логістичне обслуговування або створення нової схеми транспортування та зберігання.

1. Дупленко Н. Г. Формирование системы распределения продукции машиностроительного предприятия / Н. Г. Дупленко, Е. В. Харичкова // Управление каналами дистрибуции. – 2011. – № 2 (26). – С. 112-115.
2. Павленко А. Ф. Маркетинг / А. Ф. Павленко, А. В. Войчак. – К. : КНЕУ, 2003. – 246 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://books.br.com.ua/themes/55/78.
3. Granin, A. N. Logistics - an effective tool for managing a business entity and business, Trud. Profsoyuzy. Obshchestvo, 2012. – vol. 3, – p. 6-10.
4. Тєлєтов О. С. Маркетинговий аспект в інноваційній діяльності виробників промислової продукції / О. С. Тєлєтов // Маркетинг: теорія і практика: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету. – Луганськ: Вид-во Східноукр. нац. ун-ту, 2012. – С. 208–215.
5. Бондаренко В. М. Формування взаємозв'язків маркетингу та логістики в підприємницькій діяльності / В. М. Бондаренко // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». № 7. – 2015. Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4454

Ярошик В. М., студентка 4 курсу групи ЕП-43
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

ЛОГІСТИКА СЕРВІСНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

На сьогоднішній день, логістичні послуги є важливою складовою успішного функціонування будь-якого підприємства на ринку. Попит сучасного покупця не обмежується лише попитом на товар, він обов’язково має бути підкріплений додатковою послугою. Споживач диктує свої умови у сфері якості та складу послуг, які надаються йому разом з бажаним товаром. Фактично споживач купує не тільки товар як фізичний об'єкт, а й водночас супутню послугу.

Підприємства, які сьогодні орієнтуються лише на технічні характеристики товару значно програють виробникам, які приділяють достатню увагу ще й післяпродажному обслуговуванню клієнтів. Оскільки останні формують додану споживчу корисність певного товару. У разі відсутності сервісного обслуговування товар втрачає свою конкурентоздатність і може невдовзі взагалі вийти з ринку.

Більшість авторів розглядають сервіс як складову товару, віддаючи йому допоміжну роль для реалізації основного продукту. Таким чином, трактуючи сервіс із позиції реалізації товарів чи послуг, його можна представити як послугу обслуговування, а точніше як сервісне обслуговування. Т. І. Лук’янець визначає сервісне обслуговування товару як сукупність функцій та видів діяльності підприємства, які забезпечують зв'язок «підприємство – споживач» та є необхідною складовою маркетингової комунікаційної політики підприємства [1, с. 420].

Процес обслуговування споживачів можна поділити на такі види:

1. передпродажний сервіс;
2. підчаспродажний сервіс;
3. післяпродажний сервіс.

Розглянемо детальніше кожен з етапів. Передпродажний сервіс - це початкова стадія підготовки до обслуговування покупця. На мою думку, ця стадія відіграє ключову роль у формуванні очікування покупця. Вона дає змогу скласти позитивне перше враження від товару, від якості надання послуг фірмою, від іміджу фірми тощо. Саме тому важливо ще першому етапі зацікавити потенційного клієнта, щоб мати змогу і надалі співпрацювати з ним.

Підчаспродажний сервіс – логістичні послуги, які здійснюються безпосередньо під час продажу товарів. До цього етапу можна віднести якісь продукції, правильність, надійність та своєчасність доставки продукту, ознайомлення клієнта з всією інформацією про придбаний товар.

Післяпродажне обслуговування хоча і є завершальним етапом сервісного обслуговування, проте воно є не менш важливим. Якість надання послуг саме на цьому етапі дає змогу покупцеві відчути надійність та престижність виробника. Післяпродажний сервіс дає змогу виробнику встановити тісний зв'язок з покупцем та підтримувати його під час використання товару, цим самим, постійно подовжувати час співпраці з клієнтом. До цього етапу можна віднести: монтаж, ремонт, гарантію на товар, заміну товару. За рахунок тісної співпраці та високому рівню довіри покупців, можна з легкістю рекламувати нові товари, цим самим, підвищувати рівень продаж.

Логістичне обслуговування слід розглядати як один з елементів налагодження партнерських відносин в ланці «підприємство-клієнт» шляхом послідовного виконання функцій та операцій із забезпечення зберігання, транспортування і доставки товару відповідної якості певному клієнту, за доступними цінами та у належний строк. У результаті узгодженої, збалансованої взаємодії в межах логістичного ланцюга створюються умови для одержання додаткових переваг кожним із його учасників [2].

В умовах жорсткої конкуренції, яка в наш час присутня на ринку, виробники повинні не тільки підтримувати сервіс на високому рівні, а й постійно вдосконалювати його, пропонуючи все нові і нові послуги. Цим самим формувати систему обслуговування, яка задовольнятиме як наявних так і потенційних клієнтів.

В сучасних умовах господарювання не існує універсальних умов та елементів обслуговування споживачів, оскільки кожен сегмент ринку відрізняється своїми особливостями та робить акцент та тих чи інших елементах обслуговування. Саме тому, конкурентоспроможне підприємство повинно вміти адаптуватись до змін на ринку, які диктує споживач.

Хорошим прикладом для вітчизняних підприємств є досвід провідних зарубіжних виробників, які вважають обслуговування клієнтів одним із пріоритетних завдань своєї логістичної діяльності.

В економіці розвинутих зарубіжних країн проблемам сервісу завжди надавалося першочергове значення. Високоорганізований сервіс є одним з важливих елементів сучасної логістики в умовах вільної ринкової економіки. До найважливіших елементів обслуговування клієнта належать: час поставки, наявність товару в запасі, гнучкість поставки, частота, надійність, комплектність,

докладність поставок, зручність оформлення замовлення та зручність документації, необхідної для складання замовлення.

Останнім часом спостерігається тенденція інтенсивного розвитку концепції ***CRM*** (англ. ***Customer Relationship Management*** – управління взаємодією з клієнтами), яка є технологією управління зв'язками і взаємодією з клієнтами підприємства, що ґрунтується зазвичай на прогнозуванні контрактів, їх відслідковуванні, підтримці і обслуговуванні клієнтів, супроводженні процесів замовлень та продажів [2, с. 229].

Основним критерієм, який дозволяє оцінити сервіс компанії, як з позиції постачальника послуг, так і з позиції покупця, рівень логістичного сервісу. Науковці виділяють базовий рівень логістичного обслуговування та послуги з додатковою вартістю.

Оскільки, високий рівень сервісу на підприємстві потребує певних витрат. Саме тому менеджери з логістики повинні забезпечувати баланс між рівнем якості обслуговування та необхідними для цього витратами. Тому кожне підприємство повинне обрати для себе оптимальний логістичний сервіс. ***Оптимальний логістичний сервіс*** – це баланс (розумний компроміс) між пріоритетом високоякісного обслуговування споживачів і відповідних витрат, необхідними для його забезпечення [3].

В сервісній логістиці виділяють 3 концепції сервісу:

1. *базовий рівень сервісу* – це те обслуговування, яке компанія повинна забезпечити абсолютно всім своїм клієнтам. Якщо ж клієнту цього замало, компанія може запропонувати кращий пакет послуг, але за відповідну плату.
2. *обслуговування, що сприяє діловим успіхам партнерів* – при такій концепції обидві сторони домовляються про умови та якість послуг, цим самим полегшуючи собі роботу і при цьому задовольняючи всі свої бажання.
3. *концепція повного задоволення споживачів (або нуль дефектів)* – такий вид сервісу потребує високих витрат і застосовується лише до вибіркових клієнтів, наприклад постійних. Саме за рахунок цього і покриваються всі витрати та компанія отримує прибуток.

1. Лук'янець Т. І. Маркетингова політика комунікацій [Текст] : навч. Посіб / Т.І. Лук'нець. – 2-ге вид., до. І перероб. – К. : КНЕУ , 2003. – 524 с.
2. Тюріна Н. М. Логістика [Текст]: Навч. посіб. / Н. М.Тюріна, І. В. Гой, І. В. Бабій. – К.: «Центр учбової літератури», 2015. – 392 с.
3. Логістика : навч. посіб. / О. В. Горбенко. – Київ : Знання, 2014.

СЕКЦІЯ 8
ФІНАНСОВЕ ТА ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ

Аль-Газу Али, к.э.н.,кафедры учета и налогообложения
Киевский Национальный Экономический Университет
им.Гетьмана,Г.Киев,Украина

СОСТАВ И СТРУКТУРА ЭКСПЛУАТАЦИОННЫХ РАСХОДОВ АВИАПЕРЕВОЗОК

Важное значение для обеспечения экономической эффективности услуг по авиаперевозке имеет управление эксплуатационными затратами. Они являются важным источником информации для управленческого учёта, обеспечивая чёткое понимание условий предоставления услуг по авиаперевозке. Методологическая проблема изучения учёта и контроля эксплуатационных расходов обосновывается такими потребностями практики как: обеспечение точности абсолютной оценки экономической эффективности воздушных судов; обеспечение исчерпывающего оперативного учёта переменных и условно-переменных расходов в структуре себестоимости; аналитическое обеспечения планирования расходов будущих периодов.

Формой учёта эксплуатационных расходов, позволяющей достигнуть высокого уровня эффективности является их классификация на группы прямых эксплуатационных расходов и наземных расходов.

К первым относятся:

1. амортизация, и расходы на техническое обслуживания парка воздушных судов. Согласно экономической сущности амортизации здесь рассматриваются: а) отчисления по переносу стоимости основных средств на себестоимость; б) отчисления на покрытие расходов на капитальные ремонты;
2. расходы на покупку необходимых горюче-смазочных материалов;
3. оплата труда лётно-посадочного состава [1; 2].

Расчёт сумы ежегодных амортизационных отчислений основывается на показателе нормы амортизации, который отражает нормативную величину переоценки стоимости определённого вида активов вследствие физического и морального старения (износа). В этой связи амортизация рассчитывается для всех судов, независимо от интенсивности эксплуатации, работоспособности. Размер амортизации определяется путём вычитания остаточной стоимости из произведения нормы амортизации и балансовой стоимости активов. Вычитание сумы амортизации за отчётный период их балансовой стоимости определяет остаточную стоимость активов на следующий год.

Издержки на капитальные ремонты формируются по нормативным техническим показателям о периодичности тех или иных ремонтных работ. В это

связи, расходы определяются в расчёте на час как отношение произведения количества проведённых капитальных ремонтов за определённый ресурс и стоимости одного такого ремонта к определённому ресурсу двигателя.

Издержки на техническое обслуживание и ремонт могут исчисляться по двум схемам: а) по достижении определённого налёта часов (раздельная схема); б) по факту проведения ремонтных или регламентных работ через дробление надлежащих работ на отдельные независимые части (прогрессивная схема).

На практике выбор системы технического обслуживания предопределяется особенностями конструкции воздушного судна, при проектировании которого может закладываться необходимость в проведении технического обслуживания по прогрессивной схеме.

Расходы на техническое обслуживание воздушного судна включают:

- расходы на запчасти, агрегаты, другие материалы (материальные расходы);
- оплату труда ремонтного персонала;
- аэропортовые расходы (общепроизводственных расходов) [2; 3].

Расходы на техническое обслуживание в расчёте на 1 лётный час исчисляются на основе удельных затрат, или расходной ставки на обслуживание двигателя, а также затрат на эксплуатацию самолёта-планера с оборудованием по формуле:

$$ТО=A_2*P_{oi}*n_2+B_2*G_{сн}, \text{ где}$$

A_2 - расходная ставка или удельные затраты на техническое обслуживание двигателя в час на одну тонну силы взлётной тяги;

P_{oi} - взлётная тяга одного двигателя;

$G_{сн}$ - масса пустого снаряжения воздушного судна.

Структуру расходов на топливо составляют горюче-смазочные материалы и объёмы топлива, потребляемого:

- в производственном налёте;
- в непроизводственном налёте;
- во время нахождения воздушного судна на земле [4, с. 162].

Стоимость потребляемого топлива за час налёта определяется на основе расчётного коэффициента для типа воздушного судна (типа двигателя), учитывающих среднюю стоимость топлива, непроизводственный налёт, расходы на смазочные материалы и показатели часового расхода топлива в производственном налёте.

На практике оплата труда летно-подъемного состава дифференцирована, и зависит от влияния многих факторов: кадровой политики предприятия, состава и классности экипажа, пассажировместимости (грузоподъёмности) и массы воздушного судна. Учёт совокупного влияния этих факторов возможно осуществить через произведение таких величин как: взлётная масса воздушного судна, крейсерская скорость полёта и тарифной ставки, отображающее заработную плату экипажа в расчёте на час (при условии соблюдения нормативного показателя налёта часов в год, а также включая расходы на социальный пакет).

К наземным расходам относятся все издержки, связанные с организацией обслуживания и хранения воздушных судов (кроме деятельности инженерно-авиационной службы), в частности:

і амортизация активов;

і расходы на содержание недвижимости;

і оплата труда персонала;

і расходы наземных служб;

і накладные расходы.

Распределение наземных расходов по типу воздушного судна может осуществляться несколькими способами: а) пропорционально прямым расходам; б) по соотношению масс эксплуатируемых воздушных судов. Необходимо отметить, что связь между наземными расходами и массой воздушных судов является непосредственной, поскольку расходы наземных служб непосредственно связаны с объёмом веса, поставляемого на борт воздушного судна. В свою очередь, дальность полёта (и, соответственно, размер прямых расходов) оказывает непосредственное влияние на объем работ, осуществляемых аэродромной службой (как в оплате труда, так и в требованиях к необходимому техническому оснащению) [3].

Обобщение всего вышеизложенного позволяет констатировать наличие достаточного аналитического инструментария для учёта и контроля эксплуатационных расходов авиаперевозок согласно задач управленческого учёта. Вместе с тем, интенсивность конкурентной борьбы и динамика рыночной среды требуют ведения на предприятии непрерывного мониторинга и применения системного подхода к проблеме минимизации расходов материальных, трудовых и финансовых ресурсов. В этой связи, перспективы дальнейших исследований видим в исследовании методологии анализа ресурсного обеспечения авиаперевозок.

1. Городецька Л.О. Визначення собівартості перевезень авіакомпаніями // Проблеми підвищення інфраструктури. - 2013. - №36. - Режим доступу: http://jrnl.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/view/6685 (23.02.2016). - Название с экрана.

2. Опрышко Н.В. Динамическая модель оценки затрат на эксплуатацию пасажирского воздушного судна [Электронный ресурс] / Н.В. Опрышко, Ю.В. Опрышко, Н.В. Рубан // Труды МАИ. - 2010. - №69. - Режим доступа: http://www.mai.ru/science/trudy/published.php?ID=43062 (23.02.2016). - Название с экрана.

3. Панченко В.Н. Механізм відтворення та підвищення віддачі основного капіталу авіапідприємств / В. Н. Панченко. – К. : Фенікс, 2002 – 364 с.

4. Припадчев А.Д. Методология расчёта эксплуатационных расходов воздушного судна // Вестник ОГУ. - 2010. - №10. - С. 160-164.

Атрохова Е. А., студентка гуманитарно-экономического факультета
Кравченко А. В., м.э.н., старший преподаватель
Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель, Беларусь

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

Повышение эффективности пенсионной системы в условиях роста доли населения пожилого возраста, а также создание равных возможностей получения достойной пенсии являются насущными проблемами для большинства государств. Пенсионная система считается устойчивой, только если она способна осуществлять пенсионные выплаты постоянно, в долгосрочном периоде, не перекладывая при этом финансовую нагрузку на будущие поколения путем повышения пенсионных отчислений или увеличения налогового бремени. В устойчивой системе реальный размер пенсий не должен сокращаться, а условия пенсионных выплат по крайней мере должны оставаться неизменными.

В настоящее время наблюдается возрастание расходов пенсионных систем, на что помимо роста доли населения пенсионного возраста также влияет модель пенсионной системы, среднедушевые доходы и процент охвата работников. Существенное влияние на рост затрат на пенсионные выплаты оказывает демографическая структура населения. Данные показывают, что в ближайшем будущем пенсионная система Беларуси станет дефицитной, а размеры дефицита будут настолько критическими, что финансировать их путем заимствований или повышения налогов из года в год станет невозможным. Следовательно, пенсионную систему необходимо реформировать.

В большинстве случаев пенсионные системы регулируются со стороны государства, что объясняется необходимостью обеспечения минимальными социальными гарантиями нуждающиеся слои населения. Даже в странах с достаточно высоким уровнем жизни превалируют системы, использующие, в том числе, государственные источники пенсионных выплат. Большое распространение получила государственная солидарная пенсионная система, которая работает на принципах выплаты пенсий сегодняшним пенсионерам за счет текущих пенсионных взносов работающих. Альтернативой может быть накопительная пенсионная система, которая работает на принципах открытия каждым работником индивидуального пенсионного счета, за счет средств которого будет в будущем выплачиваться персональная пенсия. В ряде стран можно увидеть комбинацию солидарной и накопительной пенсионных систем.

В Беларуси сформирована государственная распределительная пенсионная система.

Для получения дополнительной пенсии есть возможность оформить пенсионную страховку. Сегодня услуги по страхованию дополнительной пенсии предлагают три компании – «Стравита» (дочернее предприятие «Белгосстраха»), «Приорлайф» (дочернее предприятие «Приорбанка») и «Пенсионные гарантии». Первые две компании принимают взносы как в рублях, так и в валюте – евро, долларах и российских рублях, а «Пенсионные гарантии» – только в белорусских рублях. При этом лидером в страховании второй пенсии является «Стравита».

Однако данный вариант пенсионного страхования может позволить себе далеко не каждый белорус, так как примерно половина населения имеет заработную плату намного ниже, чем среднее значение по республике 841,0 руб. (за октябрь 2017 года). Большинство граждан, работающих на государственных предприятиях, имеют заработную плату в интервале от 350,0 до 550,0 руб. Ежемесячные взносы в размере 30$ являются значительными для такого уровня заработной платы. После выхода на заслуженный отдых дополнительную пенсию можно получить полностью за один раз или растянуть на некоторое время, например, на 5 или 10 лет. Если застрахованный умрет раньше, чем ему полностью выплатят дополнительную пенсию, либо еще не наступит пенсия, то эту сумму получат его наследники.

Вариантом совершенствования пенсионной системы Республики Беларусь является развитие в республике трехуровневой системы, что является практически мировым стандартом. Первый уровень пенсионной системы составят социальные пенсии, второй – трудовые (страховые) пенсии и третий – дополнительные негосударственные пенсии [3].

Первая ступень – социальная пенсия, которая гарантирована государством. Средства на первую ступень поступают из бюджета отдельной статьей расходов – это средства, поступающие в виде социального налога от нанимателей и предпринимателей, в государственный пенсионный фонд. Размер этой части пенсии соответствует минимальному прожиточному минимуму либо определенной части от средней зарплаты по стране. Это, так называемый, солидарный подход в общественной системе государства – молодые и трудоспособные граждане помогают пожилым и нетрудоспособным.

Вторая ступень – пенсионные накопительные фонды – независимые организации, платежи в бюджет которых поступают от государства и частных лиц. Фондам нужно позволить вкладывать средства в зарубежные активы с низким рейтингом риска с целью увеличить размер капитала. И тогда у работающих будет возможность с помощью фондов вдобавок к государственной пенсии накопить дополнительные средства на старость. Работа фонда регламентирована и контролируется государством. Доходы пенсионного фонда идут на выплату накопительной (второй) части пенсий. Это должно выглядеть примерно так: частное лицо переводит 2% зарплаты на свой именной счет в выбранный пенсионный фонд. Государство переводит такую же сумму. С наступлением пенсионного возраста с именного счета деньги поступают пенсионеру ежемесячно в определенном размере в виде дополнения к гарантированной социальной пенсии. После смерти пенсионера остаток со счета получают наследники. Этот пункт является принципиальным и носит определенную моральную окраску. Размер ежемесячных выплат рассчитывается из накопленной суммы и средней продолжительности жизни в стране.

Третья ступень – предполагает, что гражданин принял самостоятельное решение вносить на свой пенсионный счет дополнительную определенную сумму для накопления третьей части будущей пенсии. Таким образом, гражданин определяет размер накопленных средств на счете сам. В итоге, при наступлении пенсионного возраста гражданин получает пенсию первой ступени

(гарантированной государством) и второй ступени (накопленной гражданином). Если гражданин участвовал в третьей ступени накопления, то еще и эту дополнительную сумму. Далее необходимо учесть социальные виды пенсий – по инвалидности, по уходу, по отсутствию кормильца. Размеры этих выплат должны соответствовать доле среднего заработка по стране.

Получать дополнительную пенсию можно не только за счет личных средств. Указом Президента Республики Беларусь от 11 апреля 2016 года № 137 «О совершенствовании пенсионного обеспечения» руководителям организаций рекомендовано шире применять практику участия работодателей и работников в программах добровольного страхования дополнительной пенсии. Также формирование дополнительной пенсии может формироваться за счет средств работодателя, который производит отчисления на индивидуальные накопительные счета работников. Нормы страхования дополнительной пенсии работников могут быть закреплены в коллективном договоре, действующем на предприятии. Процент отчислений зависит от трудового стажа работника, чем выше стаж, тем больше процент отчислений. Плюсом такого варианта формирования дополнительной пенсии является то, что она завязана на заработной плате работника, чем больше получаете сейчас, тем больше сможете отложить на будущее. Значительным минусом является нестабильность национальной валюты, поэтому единственным вариантом успешных накоплений является перечисление сумм в устойчивую валюту.

Осуществление всех выше перечисленных мер должно будет обеспечивать современный подход, достойный уровень пенсионного обеспечения, высокую степень гарантии и свободу принятия решений со стороны граждан.

1 Об условиях добровольного страхования дополнительной пенсии республиканского дочернего унитарного страхового [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.minfin.gov.by/upload/insurance/komm/komm_110816.pdf / –Дата доступа: 10.11.2017.

2 О совершенствовании пенсионного обеспечения: указ от 11 апреля 2016 г. № 137 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://president.gov.by/ru/ official_documents_ru/ view/ukaz-137-ot-11-aprelja-2016-g-13449 /– Дата доступа: 09.11.2017.

3. Мильяненко, В.В. Реформа белорусской пенсионной системы: меняется форма, меняется содержание / В.В. Мильяненко // Экономика, финансы, управление. – 2006. – № 3. – С. 59-65.

Богдан І.В., к.е.н., с.н.с., завідуючий відділом економіко математичного моделювання та інформаційно-аналітичного забезпечення фінансово-економічних досліджень
Державна навчально-наукова установа «Академія фінансового управління», м. Київ, Україна

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ВИМІРЮВАННЯ БЮДЖЕТНИХ ВИТРАТ НА НАУКОВО-ДОСЛІДНІ ТА ДОСЛІДНО-КОНСТРУКТОРСЬКІ РОБОТИ

Державні видатки на підтримку науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт (НДДКР) здійснюються за рахунок коштів бюджетів

різного рівня державного управління. Даний тип фінансування НДДКР вимагає ідентифікації усіх елементів бюджетного циклу, які можуть мати відношення до діяльності у сфері НДДКР. Перевагами вимірювання обсягів бюджетного фінансування за даними бюджетної звітності є оперативність, комплексність та узгодженість інформації, оскільки державне фінансування ґрунтується на затверджених планах бюджетів, що відповідають прийнятим політичними рішеннями уряду та передбачають наявності моніторингу і звітності відповідно до міжнародних стандартів.

Методологічні підходи до вимірювання бюджетних видатків на НДДКР узагальнюються ОЕСР на основі кращих зразків світової практики [1]. Вимірювання бюджетних видатків на НДДКР безпосередньо пов’язане із іншими стандартами, що застосовуються у сфері державних фінансів:

- Статистика державних фінансів 2014 (GFSM 2014) [2];
- Система національних рахунків 2008 (SNA 2008) [3];
- Класифікатор цілей політики для НДДКР (NABS) [4].

Існують два різних підходи вимірювання бюджетних видатків на НДДКР:

- заснований на виконавцях НДДКР;
- заснований на бюджетній статистиці (на джерелі фінансування НДДКР).

Збір даних з виконавців НДДКР (резидентних підрозділів корпорацій, інститутів, університетів і т.д.) дозволяє забезпечити точний вимір державного фінансування внутрішніх НДДКР, що проводяться в економіці, як складової загальних внутрішніх видатків на НДДКР. Недоліком такого підходу є те, що для отримання цієї інформації потрібен час, а також те, що виконавці НДДКР не завжди можуть пов'язати державне фінансування, яке вони отримують, із соціально-економічними цілями державної політики.

Альтернативний підхід виміру державного фінансування НДДКР пов’язаний із використанням бюджетних даних. Цей підхід базується на принципах фінансування та звітування про НДДКР, які передбачені бюджетним процесом, що дозволяє ідентифікувати заходи державної політики, спрямовані на підтримку НДДКР. Переваги такого підходу: оперативність даних та їх гармонізація з бюджетними цілями та програмами.

Витрати на НДДКР, що фінансуються державою, можуть обліковуватися або державними органами, які надають фінансові ресурси (фінансування), або інституційної одиницею, яка фактично виконує НДДКР. Звітність з джерел бюджетних коштів, на відміну від звітності з виконавців НДДКР, дозволяє отримати оперативні дані про фінансування та класифікувати їх за соціально-економічними цілями.

В цілому можна виділити наступні види бюджетної підтримки НДДКР економіки:

- надання бюджетних кошти для державних внутрішніх НДДКР, що виконуються бюджетними установами;
- надання доступу до наукової інфраструктури чи надання окремих послуг для виконання НДДКР третіми особами;
- оплата наданих послуг з НДДКР (державні закупівлі НДДКР);
- надання грантів на НДДКР;

- державна фінансова підтримка інвестицій в НДДКР (кредитне чи пайове фінансування);
- надання гарантій за кредитами в раках виконання НДДКР;
- податкові пільги на витрати пов'язані із НДДКР.

Аналізуючи бюджетну звітність, потрібно розрізняти, що один і той же показник може мати різну величину в залежності від стадії бюджетного процесу.

В залежності від національних особливостей бюджетного процесу фіксація витрат у звітності може відрізнятися, однак в цілому можна виділити декілька концептуальних принципів, які дозволяють більш точно ідентифікувати бюджетні витрати на НДДКР. В цілому можна виділити сім основних етапів бюджетного процесу, на яких можна ідентифікувати процеси, пов'язані із плануванням чи фінансуванням НДДКР:

1. Розробка середньострокових фіскальних прогнозів (оцінка фінансування до початку обговорення проекту бюджету).
2. Формування бюджетних прогнозів на основі запитів профільних міністерств (узгодження запитів міністерств з середньостроковими фіскальними цілями).
3. Подання узгодженого проекту бюджету до парламенту.
4. Затвердження парламентом початкових бюджетних асигнувань бюджету. У даному контексті під асигнуванням розуміють як акт виділення коштів або інших ресурсів у заздалегідь затверджених законодавчим органом обсягах, які повинні бути витрачені на певну програму або мету.
5. Затвердження парламентом остаточних бюджетних асигнувань (показники затверджені парламентом на наступний рік із змінами, внесеними протягом року).
6. Укладення контрактів на виконання робіт та послуг, формування зобов'язань (фактично укладені контрактні чи договірні зобов'язання протягом року).
7. Здійснення видатків, виконання контрактних зобовязань, формування нараховані або фактично оплачені, в залежності від методу обліку.

Етапи 1-4 описують наміри уряду. Етапи 5-7 – фактичні результати бюджетного процесу. ОЕСР рекомендує [1] складати підсумки про бюджетні витрати на НДДКР не основі даних про остаточні бюджетні асигнування (етап 5). Однак, на практиці це не завжди є можливим, і остаточні підсумки про бюджетні витрати на НДДКР, в окремих країнах можливо підготувати лише на основі даних етапів 6 та 7.

Дані за бюджетний рік t повинні бути доступні якомога швидше до кінця року «t - 1». Передбачається, що попередні дані про бюджетні витрати на НДДКР повинні ґрунтуватися на даних затвердженого парламентом бюджету (етап 4). Окремі країни готують попередні дані про бюджетні витрати на ННДКР ще на 3 етапі (до затвердження парламентом). Звітність даних про бюджетні наміри може бути занадто загальною для ідентифікації витрат на НДДКР. Тому може знадобитися певна оцінка або застосування деяких припущень про те, що зростання загальних витрат на НДДКР буде відповідати їх окремим складовим.

Протягом бюджетного року можуть бути внесені зміни до бюджету,

включаючи збільшення, скорочення і перерозподіл фінансування на НДДКР (етап 5). Дані про виконання бюджету повинні бути оприлюднені якомога швидше після закінчення бюджетного року. Передбачається, що остаточні дані про БВНДДКР повинні кореспондуватись із остаточними бюджетними асигнуваннями (етап 7 = етап 5).

В залежності від прийнятого в країні методу обліку показники виконання бюджету формуються або за касовим методом, або на основі методу нарахувань. Касовий метод передбачає, що в результаті транзакції відбувається фактичне списання (виплата) або зарахування (отримання) грошових коштів, натомість за методом нарахування в результаті транзакції відбувається дія (рішення), що генерує дохід або зменшує ресурси, незалежно від того, коли фактично відповідні кошти були отримані або сплачені.

Окремим аспектом збору інформації про бюджетні витрати на НДДКР є її розбивка за соціально-економічними цілями. В процесі аналізу економічної політики слід розрізняти дані звітності бюджетних установ з даними бюджетної звітності про державні видатки на НДДКР за соціально-економічними цілями. Своєчасність таких даних має особливе значення для обґрунтування прийняття чи коригування заходів економічної політики.

Євростат рекомендує здійснювати розподіл НДДКР за цілями політики відповідно до «Класифікатора для аналізу та співставлення наукових програм та бюджету» (NABS) [4] (Табл.1).

Таблиця 1 – Класифікація соціально-економічних цілей для ідентифікації бюджетних витрат на НДДКР

Номер розділу	Категорії для соціально-економічних цілей НДДКР
1	Розвідка та освоєння землі
2	Навколишнє середовище
3	Дослідження і освоєння космічного простору
4	Транспорт, телекомунікації та інші інфраструктури
5	Енергетика
6	Промислове виробництво та технологія
7	Охорона здоров’я
8	Сільське господарство
9	Освіта
10	Культура, відпочинок, релігія та засоби масової інформації
11	Політичні та соціальні системи, структури та процеси
12	Загальне поліпшення знань: НДДКР, що фінансуються із загальноуніверситетських фондів з розподілом на природничі, інженерні, медичні, сільськогосподарські, соціальні, гуманітарні науки
13	Загальне покращення знань: НДДКР, що фінансуються з інших джерел ніж загальні університетські фонди з розподілом на природничі, інженерні, медичні, сільськогосподарські, соціальні, гуманітарні науки
14	Оборона

Джерело: [4]

Інформацію щодо фінансування чи виконання НДДКР слід розподіляти по одиницях звітності відповідно до первинних цілей проекту для отримання

агрегованого портфелю досліджень по бюджетних установах.

В інтересах забезпечення своєчасності підготовки інформації (та за відсутності інших альтернатив) у міжнародній практиці допускається застосування методів екстраполяції обсягу бюджетних витрат на НДДКР з їх останньою доступною оцінкою, із використанням відомого темпу росту найбільш вагомого компонента (наприклад, темпу зростання витрат центральних/федеральних бюджетів на НДДКР). Така практика повинна постійно перевірятися при появі фактичних даних, для ідентифікації того, наскільки добре даний провідний індикатор корелюється із загальними темпами зростання бюджетних витрат на НДДКР. В результаті остаточні статистичні дані можуть бути уточнені, як це відбувається в інших сферах статистичних досліджень.

В цілому процес підготовки статистичних даних щодо бюджетного фінансування НДДКР має бути уніфікованим та приведеним у відповідність до міжнародних стандартів та кращих практик. Це дасть змогу підвищити транспарентність бюджетного процесу, підвищити обґрунтованість рішень економічної політики та забезпечить можливість здійснення міжнародних порівнянь національної економіки з економіками інших країн.

1. Frascati Manual 2015 - Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development / OECD – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.oecd.org/publications/frascati-manual-2015-9789264239012-en.htm.
2. Government Finance Statistics Manual 2014 (GFSM 2014) // International Monetary Fund [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.imf.org/external/Pubs/FT/GFS/Manual/2014/gfsfinal.pdf
3. Система национальных счетов 2008 / ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna2008.asp
4. Comparison between NABS 2007 and NABS 1992 / Eurostat. - 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://rio.jrc.ec.europa.eu/en/stats/documentation-view?field_statistical _theme _taxonomy_tid=1375

Бондарева Ю.А., студентка 3 курса
Дубровская О.Е., ст. преподаватель кафедры бухгалтерского учета
Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации,
г.Гомель, Беларусь

КОНСОЛИДИРОВАННАЯ ОТЧЕТНОСТЬ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Развитие экономики Республики Беларусь и обострение конкуренции на рынке товаров и услуг обуславливают необходимость территориальной диверсификации и интеграции деятельности хозяйствующих субъектов, объединяя юридически самостоятельные компании в группу организаций, которая является единым финансовым организмом. Как следствие, в Республике Беларусь появились формы совместного хозяйствования: концерны, холдинги.

Хозяйственной системой универсального типа, представляющей собой крупную многоотраслевую организацию, является система потребительской кооперации. Традиционное составление индивидуальной и сводной бухгалтерской отчетности организациями потребительской кооперации не позволяет получить полную и необходимую информацию для инвесторов и менеджеров системы потребительской кооперации. Законодательством Республики Беларусь определено составление консолидированной бухгалтерской отчетности по группе организаций, однако прямого указания на обязательность ее составления нет [1].

Консолидированная отчетность – бухгалтерская отчетность, составляемая по группе организаций как бухгалтерская отчетность единой организации.

Необходимость составления консолидированной бухгалтерской отчетности в потребительской кооперации не определена по ряду причин:

- отсутствие в нормативных правовых актах Республики Беларусь регламентации необходимости составления консолидированной бухгалтерской отчетности организациями потребительской кооперации, так как союзы потребительских обществ – это некоммерческие организации;
- неготовность практических работников союзов потребительских обществ оценивать результаты их деятельности по показателям консолидированной бухгалтерской отчетности. отсутствие единого программного обеспечения по бухгалтерскому учету в системе потребительской кооперации.

Процесс формирования консолидированной финансовой отчетности в каждой группе компаний выстраивается индивидуально. Нами определено три основных этапа представленные в таблице 1.

Составление консолидированной отчетности группы компаний проводятся в двух направлениях: составление консолидированного баланса и составление консолидированного отчета о прибылях и убытках. Основные правила составления консолидированной отчетности:

- отчетность составляют материнские предприятия;
- отчетность должна включать в себя (охватывать) все дочерние предприятия и выполнять главным образом информационную функцию;
- материнское предприятие самостоятельно устанавливает формы и состав показателей консолидированной отчетности;
- отчетность не включает показатели, возникающие в связи с совершением внутригрупповых операций между материнским предприятием и его дочерним предприятием.

Таблица 1 – Основные организационные этапы

Этап	Процедуры/варианты	Описание
Методологический этап	определяются периметры консолидации; разрабатывается единая учетная политика для всех участников Группы компаний; разрабатывается единый план счетов для всех компаний Группы компаний	В едином плане счетов должны отражаться специфические должны операции, как характерные для финансово-хозяйственной деятельности данной Группы компаний, так и не характерные, но имеющие место в деятельности некоторых ее компаний. Корпоративный рабочий план счетов Группы должен выделять из общего состава те бухгалтерские данные, которые связаны с операциями между компаниями, входящими в Группу, поскольку при составлении консолидированной финансовой отчетности внутригрупповые обороты подлежат исключению. Реализовать указанное требование можно путем признака операций «Внутригрупповые расчеты».
Организационный	организация параллельного учета; использование метода трансформационных таблиц; использование специализированного программного обеспечения	Суть ведения параллельного учета заключается в одновременном отражении фактов хозяйственной деятельности в соответствии с национальными и международными стандартами финансовой отчетности на основе данных бухгалтерского учета. Применение метода трансформационных таблиц возможно в двух вариантах: Головная компания трансформирует каждую компанию Группы, а затем формирует консолидированную финансовую отчетность трансформация на уровне каждой компании Группы
Заключительный этап	-	Закрепляется и реализуется на практике тот механизм, который был сформирован на предыдущих этапах: головная компания утверждает единую учетную политику для Группы организаций и единый план счетов, а также устанавливает метод формирования отчетности

Следовательно, райпо, облпо, а также республиканский и областные союзы потребительских обществ могут составлять консолидированную бухгалтерскую отчетность при наличии в их подчинении унитарных предприятий. При этом республиканский и областные союзы потребительских обществ формируют ее по собственному хозяйству (по подчиненным им унитарным предприятиям) и в целом по системе (области, республике). Виды составляемой организациями потребительской кооперации бухгалтерской отчетности представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Виды составляемой бухгалтерской отчетности

Структура организаций потребительской кооперации	Бухгалтерская отчетность		
	Индивидуальная	Сводная	Консолидированная
Белорусский союз потребительских обществ	+	+	+
Областные союзы потребобществ, Гродненское облпо	+	+	+
Унитарные предприятия республиканского и областных союзов потребительских обществ	+	+	
Райпо	+	+	
Унитарные предприятия райпо, филиалы областного потребительского общества, райпо и унитарных предприятий	+		

Сводная бухгалтерская отчетность составляется в районных, областных потребобществах, их союзах, и ее использование обеспечит минимизацию затрат на получение консолидированной информации в условиях применения разных типов программного обеспечения. Показатели, подлежащие исключению из консолидированной отчетности группы компаний, представлены в таблице3.

Таблица 3 – Показатели, подлежащие исключению из консолидированной отчетности группы компаний

Показатели, исключаемые из консолидированного баланса	Показатели, исключаемые из консолидированного отчета о прибылях и убытках
Балансовая стоимость инвестиции материнского предприятия в каждое дочернее предприятие	Внутригрупповые доходы
Доля в капитале каждого дочернего предприятия, принадлежащая материнскому предприятию	Внутригрупповые расходы
Остатки дебиторской задолженности и обязательств по внутригрупповым расчетам	Дивиденды, выплаченные другим участникам группы
Выданные и полученные займы, в которых заимодавец и заемщик - взаимосвязанные организации	Прибыли и убытки, возникшие в результате внутригрупповых операций
Дивиденды, выплаченные другим участникам группы	
Прибыли и убытки, возникшие в результате внутригрупповых операций	

Национальным стандартом бухгалтерского учета и отчетности Республики Беларусь «Консолидированная бухгалтерская отчетность» порядок расчета нереализованной прибыли четко не определен, но требуется его раскрытие в примечаниях к бухгалтерской отчетности. Учитывая принятую практику оценки запасов, выручки, себестоимости реализованных запасов, инвестиционных активов в бухгалтерской (финансовой) и консолидированной отчетности, по нашему

мнению, расчет нереализованной прибыли по внутригрупповым операциям следует производить также, как и расчет валовой прибыли по этим операциям: выручка (доходы) за минусом неполной себестоимости реализации краткосрочных запасов (остаточной стоимости амортизируемых активов). В этом случае оценка нереализованной прибыли совпадает с остатками нереализованных активов, с которыми она суммируется. Считаем, что такой порядок расчета нереализованной прибыли должен получить трактовку в национальном стандарте, а не раскрываться в примечаниях к консолидированной бухгалтерской отчетности.

Разработка новых нормативных актов и более последовательное использование на практике уже существующих возможностей требует обязательного согласования правил ведения бухгалтерского учета и составления отчетности с налоговым законодательством. Следует отметить, принципиальной является не форма отчета, в которой отражаются анализируемые показатели, а необходимость отражения в отчете о прибылях и убытках всех показателей в целях удовлетворения потребностей в детализированной информации, дающей возможность проанализировать тенденции в развитии субъекта хозяйствования как в целом, так и в разрезе отраслевых сегментов.

1. Национальный стандарт бухгалтерского учета и отчетности «Консолидированная бухгалтерская отчетность» : утв. постановлением М–ва финансов Респ. Беларусь от 30 июня 2014 г., № 46 (в ред. Постановления от 12 дек. 2016 г., № 104).

2. О бухгалтерском учете и отчетности : закон Респ. Беларусь от 12 июля 2013г., № 57-З (в ред. Закона от 4 июня 2015 г,. № 268-З).

3. О введении в действие на территории Республики Беларусь Международных стандартов финансовой отчетности и их Разъяснений, принимаемых Фондом Международных стандартов финансовой отчетности : Постановление Совета Министров Респ. Беларусь и Нац. банка Респ. Беларусь от 19 августа 2016 г. № 657/20.

Важалюк Ю.О., Мироненко Т.В., студентки 4 курсу,
Науковий керівник: Тесленко Т.І., к.е.н., доцент кафедри
бухгалтерського обліку,
Університет ДФС України, м. Ірпінь, Україна

ПРОФЕСІЯ БУХГАЛТЕР: ВИМОГИ СУЧАСНОСТІ

Сучасні умови господарювання висувають високі вимоги до рівня професійних знань і вмінь бухгалтера. Окрім вільного володіння навиками на довіреній йому ділянці роботи, йому необхідно знати основи господарського, трудового та податкового законодавства, накази та розпорядження керівництва підприємства, положення з бухгалтерського обліку та інші нормативні матеріали, форми та методи бухгалтерського обліку на даному підприємстві, порядок документального оформлення і відображення на бухгалтерських рахунках господарських операцій і джерел їх формування, володіти прийомами аналізу фінансово-господарської діяльності, знати порядок здійснення контролю

за використанням матеріальних ресурсів. Крім того, бухгалтер повинен володіти знаннями з основ економіки й організації виробництва, праці та управління, автоматизації обробки економічної інформації, володіти навиками роботи на персональному комп'ютері й знати основи програмування, правила та норми охорони праці, техніки безпеки.

Проблемою кваліфікації сучасного бухгалтера займаються такі вітчизняні і закордонні вчені, як Бутинець Ф.Ф., Валуєв Б.І., Соколов Я.В., Соколов В.Я., Сопко В.В., Чижевська Л.В. та деякі інші.

Сучасний бухгалтер займається не тільки веденням рахунків, але й здійснює широку діяльність, яка включає планування і прийняття управлінських рішень, контроль і привернення уваги керівництва до порушень, оцінку, аналіз діяльності та аудит. Крім того, бухгалтер повинен задовольнити потреби користувачів облікової інформації, як зовнішніх, так і внутрішніх.

На сьогоднішній день, щоб отримати гідну роботу, спеціалісту з бухгалтерського обліку просто недостатньо мати відповідну вищу освіту та досвід роботи. Сучасний бухгалтер має постійно змінювати, розширювати і удосконалювати нові види спеціалізацій бухгалтерської професії, підвищувати свій професійний рівень, відповідати іміджу ділової презентабельної людини, дотримуватися етичного та морального принципів, за вимогами часу підвищувати професійну кваліфікацію за сучасними стандартами Міжнародної федерації бухгалтерів [1].

Кваліфікаційні характеристики для працівників бухгалтерії (табл.1) визначені у Наказі Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336 «Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників». Він є нормативним документом, обов’язковим з питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності [2].

Отже, сучасний бухгалтер має бути високоосвіченою, компетентною людиною, з кваліфікацією, яка відповідає вимогам професії, суспільства, часу; бути яскравою, неординарною і всебічно розвиненою особистістю, що постійно удосконалює свій професійний рівень; сучасний бухгалтер - це комунікабельний, здатний до продуктивного ділового спілкування спеціаліст, який розбирається в питаннях, що більшості людей здаються чимось недосяжним, і водночас бути спокійною, розсудливою, виваженою людиною, адже вимоги, висунуті до облікової професії, досить високі.

Таблиця 1 – Кваліфікаційні характеристики для працівників бухгалтерії

Професії працівників	Кваліфікаційна характеристика	
	Повинен знати	Кваліфікаційні вимоги
1	2	3
Головний бухгалтер (розділ «Керівники»)	Нормативно-правові акти з питань правових засад регулювання господарської діяльності підприємства, ПБО та інші нормативні документи Мінфіну України щодо порядку ведення бух. обліку та складання фін. звітності, а також методичні документи міністерства та інших центральних органів виконавчої влади щодо галузевих особливостей застосування ПБО; основи технології виробництва продукції, порядок оформлення операцій і організацію документообігу за розділами обліку, форми та порядок розрахунків, порядок приймання, зарахування на баланс, зберігання і витрат коштів, товарно-матеріальних та інших цінностей; правила проведення інвентаризацій активів та зобов'язань.	Головний бухгалтер, начальник (завідувач) відділу (управління) бухгалтерського обліку: повна вища освіта відповідного напряму підготовки (магістр, спеціаліст); стаж бухгалтерської роботи за професіями керівників нижчого рівня: для магістра — не менше 2 років, спеціаліста — не менше 3 років.
Бухгалтер з дипломом спеціаліста (розділ «Професіонали»)	Нормативні, методичні та інші керівні матеріали з організації та ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності; облікову політику, систему регістрів обліку, правила документообігу і технологію оброблення облікової інформації на підприємстві; план рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій; систему і форми внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, звітності і контролю.	Провідний бухгалтер (з дипломом спеціаліста): повна вища освіта відповідного напряму підготовки (магістр, спеціаліст); стаж роботи за професією бухгалтера I категорії — не менше 2 років. Бухгалтер I категорії (з дипломом спеціаліста): повна вища освіта відповідного напряму підготовки (магістр, спеціаліст); без вимог до стажу роботи для магістра; для спеціаліста — не менше 2 років за професією бухгалтера II категорії. Бухгалтер II категорії (з дипломом спеціаліста): повна вища освіта відповідного напряму підготовки (спеціаліст); стаж роботи за професією бухгалтера — не менше 1 року.
Бухгалтер (розділ «Фахівці»)	Нормативні, методичні та інші керівні матеріали з організації та ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності;	Бухгалтер I категорії: базова або неповна вища освіта відповідного напряму підготовки (бакалавр або молодший спеціаліст);

Продовження табл. 1

1	2	3
	облікову політику, систему регістрів бухгалтерського обліку, порядок і способи реєстрації інформації, правила документообігу і технологію оброблення облікової інформації на підприємстві; план рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій; систему і форми внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, звітності і контролю.	стаж роботи за професією бухгалтера II категорії — не менше 1 року. Бухгалтер II категорії: базова або неповна вища освіта відповідного напряму підготовки (бакалавр або молодший спеціаліст); стаж роботи за професією бухгалтера — не менше 1 року. Бухгалтер: базова або неповна вища освіта відповідного напряму підготовки (бакалавр або молодший спеціаліст); для бакалавра — без вимог до стажу роботи, молодшого спеціаліста — стаж роботи на посаді технічного службовця у галузях фінансової діяльності, роботи з базами даних, статистики та бух. обліку — не менше 1 року.

Ведення бізнесу в ринкових умовах висуває підвищені вимоги до якості інформації, яка повинна бути пристосована до запитів користувачів. Завдання бухгалтера полягає у формуванні якісної, достовірної і повної інформації про ведення господарської діяльності та її результати. Тільки її правильне використання дозволить зробити оптимальними управлінські та фінансові рішення.

1. Гуцалюк О.М. Сучасний бухгалтер: його роль та місце в світі: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://intkonf.org/gutsalyuk-om-suchasniy-buhgalter-yogo-rol-ta-mistse-v-sviti/
2. Кваліфікаційні вимоги: які вони: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.visnuk.com.ua/uk/publication/100005199-kvalifikatsiyni-vimogi-yaki-voni
3. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN11827.html

Валькова Н.В., к.е.н., доцент кафедри обліку, аудиту та оподаткування
Свідер Є.М., студент 6 курсу, спеціальність «Облік та оподаткування»
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ БЮДЖЕТНОГО ВІДШКОДУВАННЯ ПОДАТКУ НА ДОДАНУ ВАРТІСТЬ

Однією із характерних особливостей справляння ПДВ є можливість застосування бюджетного відшкодування [6]. Відповідно до пп. 14.1.18 п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України (надалі – ПКУ) бюджетне відшкодування – це відшкодування від'ємного значення податку на додану вартість на підставі підтвердження правомірності сум бюджетного відшкодування податку на додану вартість за результатами перевірки платника, у тому числі автоматичне бюджетне відшкодування у порядку та за критеріями, визначеними у розділі V ПКУ [1]. Тобто, сутність бюджетного відшкодування полягає у можливості

повернення платнику ПДВ частини суми сплаченого ним податку у зв'язку з надмірною сплатою його до бюджету. Така можливість повернення коштів з бюджету має виключно «зовнішню схожість з процедурою повернення надлишково сплачених сум податків. Проте, природа виникнення передумов та обов'язків щодо перерахування платнику сум з бюджету значно відрізняється»[6].

Повернення узгоджених сум бюджетного відшкодування здійснюватиметься у хронологічному порядку відповідно до черговості внесення заяв до Реєстру, а інформація щодо дати та суми повернутого ПДВ відображатиметься Держказначейством України в Реєстрі. Якщо ж бюджетне відшкодування буде здійснюватися за рішенням суду, то в Реєстрі також вказуватимуться дата і номер такого судового рішення [4].

Згідно порядку бюджетного відшкодування податку на додану вартість, який діє з 1 березня 2017 року створений єдиного публічного реєстру заяв на відшкодування ПДВ, що було одним із головних пунктів антикорупційного пакету податкових змін, розроблених урядовцями спільно з бізнесом та громадськими організаціями. Очікується, що Порядок 26, який встановлює рівні можливості для всіх платників податків, зробить відшкодування ПДВ прозорим та своєчасним.

Порядок 26 ведення Реєстру з відшкодування ПДВ, зокрема, передбачає:

– формування та ведення Реєстру заяв про повернення суми бюджетного відшкодування Міністерством фінансів на підставі баз даних ДФС та Казначейства;

– чітке вичерпне визначення даних, які відносяться до такого реєстру;

– автоматичне, протягом операційного дня їх отримання та у хронологічному порядку їх надходження та внесення заяв до Реєстру;

– повернення Казначейством платникам ПДВ узгоджених сум бюджетного відшкодування також у хронологічному порядку відповідно до черговості внесення до Реєстру заяв про повернення суми бюджетного відшкодування;

– суттєве збільшення інформаційного наповнення Реєстру заяв, в якому відтепер, окрім даних платника податку, розміщуватиметься детальна інформація щодо початку та закінчення проведення перевірок відповідної декларації, складення та вручення платнику податків актів перевірок, процедур оскарження, дати та суми повернених (зарахованих) коштів.

– щоденне, крім вихідних, святкових та неробочих днів, оприлюднення на офіційному веб-сайті Міністерства фінансів України даних з Реєстру заяв про повернені суми бюджетного відшкодування (крім реквізитів банківських рахунків платників ПДВ) [2].

Контролюючий орган має право призначити документальну позапланову перевірку у разі якщо платником подано декларацію з від'ємним значенням з ПДВ, яке становить більше 100 тис. грн [1].

Рішення про проведення документальної перевірки має бути прийнято не пізніше закінчення граничного строку проведення камеральної перевірки.

Терміни для проведення камеральних перевірок податкової декларації або уточнюючого розрахунку з ПДВ залишилися незмінними (протягом

30 календарних днів, що настають за останнім днем граничного строку подання, а якщо такі документи були надані пізніше, — за днем їх фактичного подання) [5].

Платник податку, який має право на отримання бюджетного відшкодування та прийняв рішення про повернення суми бюджетного відшкодування, подає відповідному контролюючому органу податкову декларацію та заяву про повернення суми бюджетного відшкодування, яка відображається у податковій декларації.

Бюджетне відшкодування здійснюється у разі узгодження контролюючим органом заявленої суми бюджетного відшкодування за результатами камеральної перевірки, а у випадках, визначених п. 200.11 зазначеної статті, — за результатами документальної перевірки, що проводяться відповідно до ПКУ [1].

Платник ПДВ має декілька способів отримати бажаний відшкодування (попередньо вказавши це у відповідному рядку декларації):отримати на поточний рахунок; сплатити грошові зобов'язання або погасити податковий борг з інших платежів (ніж ПДВ), що сплачуються до Державного бюджету.

Інформацію про узгодженість бюджетного відшкодування та його суму ДФС відображає у Реєстрі наступного робочий дня після виникнення такого випадку. Повертають узгоджені суми бюджетного відшкодування у хронологічному порядку відповідно до черговості внесення заяв до Реєстру.

На підставі даних Реєстру Держказначейство перераховує узгоджену суму відшкодування на поточний банківський рахунок платника ПДВ та/або на бюджетні рахунки для сплати грошових зобов'язань (погашення податкового боргу) з інших платежів, що сплачуються до державного бюджету, протягом п'яти операційних днів після узгодження суми бюджетного відшкодування [3].

Якщо за результатами камеральної або документальної перевірки контролюючий орган виявляє невідповідність суми бюджетного відшкодування сумі, заявленій у податковій декларації, то такий орган:

- у разі перевищення заявленої платником податку суми бюджетного відшкодування над сумою, визначеною контролюючим органом за результатами перевірок, надсилає платнику податку податкове повідомлення, в якому зазначаються сума такого перевищення та підстави для її вирахування;
- у разі з'ясування за результатами проведення перевірок факту, за яким платник податку не має права на отримання бюджетного відшкодування, надсилає такому платнику податкове повідомлення, в якому зазначаються підстави для відмови в наданні бюджетного відшкодування [5].

Якщо підприємство не погоджується з результатами перевірки органу ДФС, то воно має право оскаржити відповідне податкове повідомлення-рішення в судовому або адміністративному порядку [4].

1. Податковий кодекс України : прийнятий Верховною Радою України 2 груд. 2010 р. № 2755-VI : текст із змін. станом на 10 вересня 2017р. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17

2. Про затвердження Порядку ведення Реєстру заяв про повернення суми бюджетного відшкодування податку на додану вартість : Постанова Кабінету Міністрів України від 25 січня 2017

року № 26 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/26-2017-%D0%BF

3. Відшкодування ПДВ – 2017.: Головбух. – 2017. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.golovbukh.ua/article/6378-qqq-17-m4-10-04-2017-vdshkoduvannya-pdv-2017?from=PW_Auth_Desktop_Art_Q&ustp=W

4. Кирсанова І. Як отримати бюджетне відшкодування ПДВ у 2017 році. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://byhgalter.com/yak-otrimati-byudzhetne-vidshkoduvannya-pdv-v-2017-roci/

5. Стельмах А., Пастушенко Ю. Бюджетне відшкодування ПДВ. Вісник. Офіційно про податки, №5 (909) – 2017. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.visnuk.com.ua/uk/publication/100004021-byudzhetne-vidshkoduvannya-pdv-1

6. Сударенко О.В. Правові засади бюджетного відшкодування ПДВ в Україні. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. Випуск 2 (14) - 2012. – с.175-178. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ela.kpi.ua/jspui/bitstream/123456789/3255/1/32_sud.pdf

Валькова Н.В., к.е.н., доцент кафедри обліку, аудиту та оподаткування
Фабро М.О., студентка 6 курсу, спеціальність «Облік та оподаткування»
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ПОТОЧНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

У сучасних умовах глобалізації економіки та виходу вітчизняних підприємств на міжнародні ринки виникає потреба у нагальному вирішенні проблем, пов'язаних з поточними зобов'язаннями. Це обумовлюється тим, що зобов'язання разом з активами формують фундамент бухгалтерського обліку на підприємстві, тому вони є надзвичайно важливою ділянкою обліку.

Але, на сьогоднішній день не приділяється достатньої уваги питанням обліку поточних зобов'язань, внаслідок чого погіршується стан обліку, спотворюється інформація про фінансове становище підприємства, ускладнюються розрахунки, приймаються нераціональні управлінські рішення тощо. Це, в свою чергу, приводить до необхідності удосконалення теорії та методології бухгалтерського обліку поточних зобов'язань.

Питаннями організації обліку поточних зобов'язань займались багато вітчизняних і зарубіжних вчених, таких як: Ф.Ф. Бутинець, Л.П. Кулаковська, Ю.В. Піча, М.О. Виноградова, Л.І. Жидєєва, М.Б. Кулинич, Н.М. Грабова, В.М. Добровський, С.Ф. Голов, В.М. Костюченко, Є.С. Хендриксен, М.Ф. Ван Бред. Але, як показав аналіз наукових праць, проблема обліку поточних зобов'язань потребує подальшого дослідження.

Поточні зобов'язання – зобов'язання, які будуть погашені протягом операційного циклу підприємства або повинні бути погашені протягом дванадцяти місяців, починаючи с дати балансу.

Організація обліку поточних зобов'язань є важливим елементом ефективного функціонування підприємства. Вибір правильної форми обліку поточних зобов'язань підприємства забезпечить користувачів фінансової

звітності достовірною та обґрунтованою інформацією про фінансовий стан підприємства та його платоспроможність.

Мета організації обліку поточних зобов'язань – це своєчасне нарахування обов'язкових заборгованостей та їх відшкодування, відображення у обліку операцій пов'язаних з виникненням та погашенням зобов'язань.

Завданнями організації обліку поточних зобов'язань є організація чіткого документування розрахунків, правильне нарахування податків і зборів, своєчасність сплати податків і зборів, правильне документальне оформлення і відображення на рахунках аналітичного і синтетичного обліку, правдиве відображення інформації у звітності та примітках до неї.

Досить вагому частину зобов'язань займає поточна кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги і є найпоширенішим видом зобов'язань. Частка зобов'язань перед постачальниками та підрядниками постійно зростає і пояснюється тим, що даний вид заборгованості є порівняно дешевою відстрочкою порівняно з банківським кредитуванням. Однак, потрібно дуже обережно поводитися з кредиторською заборгованістю, адже значні її розміри можуть призвести до негативних наслідків.

Для поліпшення обліку поточних зобов'язань важливим є налагодження системи внутрішнього контролю на підприємстві. З цією метою варто визначити відповідальних осіб за своєчасне погашення зобов'язань, створити таблицю, в якій узагальнювалася б інформація про наявні поточні зобов'язання із зазначенням термінів погашення. Це, в свою чергу, приведе до раціоналізації процесу відслідковування зобов'язань та запобіганню прострочення заборгованості.

Звичайно, для поліпшення обліку поточних зобов'язань необхідним є використання сучасних інформаційних систем, що прискорить роботу бухгалтерських служб, сприятиме зменшенню кількості помилок та дасть можливість для оперативного відслідковування зобов'язань.

Через різницю у часі між моментами постачання та сплати за рахунками у підприємства виникає поточна кредиторська заборгованість за товари, роботи та послуги. Даний вид зобов'язань є тимчасово вільними обіговими коштами та здійснює суттєвий вплив на фінансову стійкість та платоспроможність суб'єкта господарювання. Тому їх розмір потрібно ретельно контролювати.

Для здійснення повного контролю за кредиторською заборгованістю підприємства необхідно вдосконалити аналітичний облік заборгованості. В обліку пропонується ввести аналітичні рахунки до субрахунку 631 «Розрахунки з постачальниками та підрядниками», а саме: 631/11 «Заборгованість за товари з майбутньою оплатою», 631/12 «Заборгованість за роботи та послуги з майбутньою оплатою», 631/21 «Заборгованість за товари, відстрочена», 631/22 «Заборгованість за роботи і послуги, відстрочена», 631/31 «Прострочена заборгованість за товари», 631/32 «Прострочена заборгованість за роботи та послуги», 632/11 «Заборгованість за товари, роботи, послуги з іноземними постачальниками з майбутньою оплатою», 632/21 «Заборгованість за товари, роботи, послуги з іноземними постачальниками, відстрочена», 632/31

«Заборгованість за товари, роботи, послуги з іноземними постачальниками, прострочена» [4].

Саме за допомогою вищевказаних рахунків відстежується кредиторська заборгованість, терміни її погашення. Одним із шляхів покращення обліку розрахунків з кредиторами пропонується розробити «Відомість заборгованості до оплати», яка включатиме такі статті: назва постачальника, договір – номер і дата, сума заборгованості, терміни погашення, кінцеве сальдо за кожним постачальником, номер аналітичного рахунку. Дана відомість показує суми боргу за кожним кредитором, інформація накопичується протягом місяця. «Відомість заборгованості до оплати» дасть змогу проконтролювати будь-яку заборгованість за аналітичним рахунком.

При можливості впровадження автоматизованої системи обліку заборгованості на підприємствах, з метою удосконалення обліку кредиторської заборгованості підприємствам пропонується здійснити наступні заходи: створити інформаційну базу кредиторської заборгованості учасників розрахунків; звірити в електронній формі взаємні вимоги та зобов'язання; знайти найбільш раціональні способи погашення заборгованості через проведення взаємозаліку кредиторської і дебіторської заборгованості, що дозволить скоротити розмір заборгованості; вести облік та звітність проведених взаєморозрахунків створення служби внутрішнього аудиту[5, с.21].

1. Кулинич М. Б. Бухгалтерський облік : навч.посіб. для студ. усіх форм навчання напряму підготовки 6.030.509 "Облік і аудит"/ Мирослава Богданівна Кулинич. - Луцьк : ПФ "Смарагд", 2011. - 410 с.
2. Власюк Г.В. Шляхи удосконалення бухгалтерського обліку розрахунків з постачальниками [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dtr_ep/2009_5/files/EC509_09.pdf.
3. Ганусич В.О., Лоя М.І. Вдосконалення обліку поточних зобов'язань [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua/images/pubs/45/45_56.pdf
4. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999р. № 291 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99.
5. Мухін О.В. Удосконалення обліку розрахунків з кредиторам [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.mnau.edu.ua/abstracts/abstracts2009-03-20-part2.pdf

Волосова А. Ю., студентка гуманитарно-экономического факультета
Кравченко А. В., м.э.н., старший преподаватель
Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель, Беларусь

УЧЕТА ЗАТРАТ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Становление и развитие рыночных отношений, появление различных форм собственности и видов хозяйствования предполагают разумные и научно-обоснованные изменения системы бухгалтерского учета затрат на производство. Большое значение в этом вопросе имеют теоретические особенности

организации учета затрат, а также изменение экономической сущности затрат на производство.

Затраты на производство являются одним из важнейших показателей, характеризующих деятельность предприятия. Их величина оказывает влияние на конечные результаты деятельности предприятия и его финансовое состояние. Каждое предприятие, прежде чем приступить к производственной деятельности, решает, какие затраты ему предстоят. Среди специалистов экономики и бухгалтерского учета нет единого понятия как трактовки термина «затраты», так и осознания необходимости их классификации.

На базе зарубежного опыта и разработок международных стандартов в Республике Беларусь сделана конкретизация терминов «затраты», «расходы». Согласно Инструкции по бухгалтерскому учету доходов и расходов от 30 сентября 2011 г. № 102 под затратами понимается стоимость ресурсов, приобретенных и (или) потребленных организацией в процессе осуществления деятельности, которые признаются активами организации, если от них организация предполагает получение экономических выгод в будущих периодах, или расходами отчетного периода, если от них организация не предполагает получение экономических выгод в будущих периодах.

Под расходами организации понимается уменьшение экономических выгод в результате выбытия активов и (или) возникновения обязательств, приводящее к уменьшению собственных источников организации, за исключением уменьшения вкладов по решению участников (собственников имущества). Сопоставлением величины расходов с суммой полученного дохода рассчитывается финансовый результат отчетного периода – прибыль или убыток.

Термин «затраты» используется в МСФО, когда речь идет о накоплении потраченных ресурсов (expenditure), доходы от которых будут получены в будущем. Затраты в данном контексте являются промежуточной категорией между расходованием ресурса и признанием расхода периода. Они представляют собой стоимостную оценку использованных ресурсов. В отчетности их отражают в составе активов компании до того момента, когда они будут признаны расходами или убытками.

В МСФО под расходами понимают уменьшение экономических выгод за отчетный период, которое выражается в снижении или потере стоимости активов или в увеличении обязательств, которые приводят к уменьшению капитала.

Трактовка понятия инструктивным материалом, регулирующим бухгалтерский учет затрат, приводит к выводу, что в Республике Беларусь данная категория является составной частью бухгалтерии, и лишь впоследствии – управления.

В зарубежной же практике сегмент учета затрат на производство продукции является составной частью управленческого учета, который позволяет контролировать, управлять и оценивать деятельность организации в целях максимизации ее финансовых результатов.

Стандарт МСФО 2«Запасы» отражает общий подход, принятый в международных стандартах, в соответствии с которым по принципу

запасоемкости выделяют две базовых категории издержек – затраты на продукт и расходы периода [3, с. 124]. Отечественная учетная практика не предусматривает данного деления затрат.

Состав расходов периода регламентируется МСФО 2 «Запасы» и включает сверхнормативные производственные потери, затраты на хранение (кроме случаев внутрипроизводственного хранения, обусловленных технологическим циклом), административные накладные расходы, расходы на сбыт.

Общие расходы, отражаемые в отчете о прибылях и убытках, помимо расходов периода, будут включать и затраты на продукт, относящиеся к реализованным в отчетном периоде продуктам, и признаваемые расходами в соответствии с МСФО 2 «Запасы».

Термин «затраты» используется в МСФО, когда речь идет о накоплении потраченных ресурсов (expenditure), доходы от которых будут получены в будущем. Затраты в данном понимании являются промежуточной категорией между расходованием ресурса и признанием расхода периода. Они представляют собой стоимостную оценку использованных ресурсов. В отчетности их отражают в составе активов организации до того момента, когда они будут признаны расходами или убытками. Сверхнормативные потери сырья, заработной платы, другие не должны попасть в состав запасов, отражаемых в активе баланса.

Для признания затрат в качестве актива в бухгалтерском балансе они должны соответствовать критерию признания актива, а именно: актив должен обладать стоимостью или оценкой, которую можно надежно измерить, должна существовать вероятность притока экономических выгод в будущем.

Будущие экономические выгоды от пользования активов могут возникать если:

– актив используется обособленно или в сочетании с другим активом для производства товаров и услуг, которые предназначены для реализации;

– актив обменивается на другие активы; актив используется для погашения обязательств;

– актив распределен между владельцами (собственниками) организации.

Таким образом, стоит отметить, что в соответствие с МСФО затраты классифицируются в зависимости от запасоемкости производственной деятельности компании: на затраты, формирующие стоимость продукции, т.е. затраты на продукт, и затраты, осуществляемые периодически, каждый год или операционный цикл, необусловленный процессом производства, т.е. расходы периода [5, с. 26].

Проблемам классификации затрат в отечественной практике уделено огромное внимание, но в нормативно-правовых документах, а также в отчетности раскрыты и распространены два признака группировки затрат:

– по экономическим элементам;

– по статьям калькуляции себестоимости продукции.

Состав затрат предприятий Республики Беларусь зависит от отрасли и особенностей функционирования предприятия. Так, например, для предприятий промышленности характерна пятиэлементная группировка затрат:

материальные затраты, затраты на оплату труда, отчисления на социальные нужды, амортизация, прочие затраты.

Для предприятий Белорусской железной дороги предложена семиэлементная группировка затрат: затраты на оплату труда, отчисления на социальные нужды, материалы, топливо, электроэнергия, амортизация, прочие.

Раскрытие информации в разрезе экономических элементов в системе бухгалтерского учета является обязательным вне зависимости от отрасли, специфики деятельности, и иных факторов управления предприятием. При этом информация о затратах по элементам приводится в статистической отчетности, а именно форме 4-ф (затраты) «Отчет о затратах на производство и реализацию продукции (работ, услуг)», что дает основание утверждать, что данная информация не относится к бухгалтерской и необходима больше для нужд управленческого учета.

Как известно, затраты формируют себестоимость продукции, поэтому рассмотрим основные аспекту калькулирования себестоимости продукции в соответствии с МСФО.

Для обозначения затрат на продукт, связанных с его производством, МСФО «Запасы» вводит термин «затраты на переработку», которые включают три группы затрат:

– производственные переменные прямые затраты;

– производственные переменные косвенные затраты;

– производственные постоянные косвенные затраты [6].

Под прямыми затратами понимаются затраты, непосредственно связанные с производством продукции. Следует отметить, что данное понятие идентично понятию, применяемому в Республике Беларусь.

Для каждой из вышеприведенных групп предполагаются обособленные принципы включения в себестоимость продукции. По общему правилу, компания может установить любую базу распределения для статей косвенных расходов, при этом на уровне стандарта регулируется использование измерителя мощности ресурса, выбранного в качестве базы распределения.

В Республике Беларусь такая база закрепляется учетной политикой организации, что снова приводит к необходимости формирования осознания об отнесении сегмента затрат к учетной практике.

Для переменных расходов это фактическая мощность (фактический уровень производства, сложившийся в отчетном периоде), для постоянных – нормальная мощность (ожидаемый объем производства, который равен среднему уровню производства, сложившемуся в прошлых периодах, за вычетом потери мощности при плановом техническом обслуживании).

Распределение постоянных косвенных затрат происходит по сметным ставкам, в результате чего образуются отклонения между затратами, отнесенными на изделия, и затратами, учтенными в отчетном периоде. Такие отклонения относятся в состав расходов периода.

Основным противоречием МСФО и национальных стандартов является принцип использования нормальной мощности в распределении постоянных косвенных затрат. Действующие инструкции по калькулированию себестоимости допускают

применение сметных ставок распределения косвенных затрат (в том числе и переменных) во вспомогательных производствах отдельных отраслей со списанием разниц на общепроизводственные расходы в конце отчетного периода, что не предусмотрено в Республике Беларусь.

Таким образом, изучение учетной практики затрат Республики Беларусь и методологических требований МСФО, определили ряд отличий, которые затрудняют и замедляют процесс их сближения. К таким отличиям относятся различия в принципах природы и происхождения групп расходов, их распределения и формирования базы для распределения; и самое основное – несоответствия принципа запасоемкости, позволяющего разграничивать затраты на продукт и расходы периода. В современных условиях, когда бухгалтерский учет все больше приобретает характер управленческого, классификация затрат должна обеспечивать возможность принятия оперативных и оптимальных управленческих решений с целью максимизации прибыли. Однако существующие принципы и методы группировки затрат на производство не в полной мере отвечают современным требованиям управления, что приводит к выводу о возможности и необходимости формирования несколько уровней себестоимости на базе рационально сформированных групп затрат.

1 Об утверждении Инструкции по бухгалтерскому учету запасов и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства финансов Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов : Постановление Министерства финансов Республики Беларусь, 12.11.2010 г., № 133 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “ЮрСпектр”. – Минск, 2017.

2 Постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30сентября 2011г. №102 «Инструкция по бухгалтерскому учету доходов и расходов» // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “ЮрСпектр”. – Минск, 2017.

3 Зубарева, О. А. Международный опыт учета затрат на производство/ О. А. Зубарева// Бухгалтерский учет. – № 10. – С. 123 – 125.

4 Институт проблем предпринимательства// МСФО 2 «Запасы». Учет затрат на производство и калькулирование себестоимости продукции [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=001955. – Дата доступа: 22.11.2017.

5 Харченко, О. Н., Самусенко, С. А. Реформирование финансовой отчетности: методологические аспекты учета затрат и калькулирования себестоимости продукции при переходе на МСФО / О. Н. Харченко, С. А. Самусенко// Международный бухгалтерский учет – № 3. –С. 24-31.

6 Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 2 «Запасы» [Электронный ресурс] – Режим доступа:http://minfin.ru/common/upload/library/ no_date/2013 /ias_02.pdf. – Дата доступа 22.11.2017.

Гафнер Л. А. студентка гуманитарно-экономического факультета
Кравченко А. В., м.э.н., старший преподаватель
Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель, Беларусь

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

В современных условиях хозяйствования в Республике Беларусь в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны

существенно меняется и политика в области социальной поддержки и защиты работников. Социальная политика является важным элементом деятельности любой организации. Интересы работников и руководства на предприятии тесно взаимосвязаны, так как размер прибыли и производительности труда работников на предприятии находятся в зависимости от уровня социальной защиты работников. Анализ социальной защиты работников играет важную роль в экономическом стимулировании достижения наилучших результатов труда, повышения его производительности, экономии и рационального использования ресурсов, роста и эффективности производства и, как следствие, работы предприятия в целом.

Социальная защита – в широком смысле – система правовых и финансовых институтов (государственного социального обеспечения, социальной помощи, социального и личного страхования, внутрифирменных систем социальной помощи), обеспечивающих права и гарантии граждан в области повышения качества и уровня жизни, целевыми функциями которых также является материальное, медицинское, реабилитационное обеспечение пожилых граждан, инвалидов, больных, безработных, семей, потерявших кормильца, оказание помощи семье и т.д. в области минимальных гарантий и стандартов потребления.

Социальная защита включает три основных формы: социальное обеспечение, социальное страхование и социальную помощь. Социальная защищенность, как следует из анализа законодательных актов и научных публикаций, - это уровень и состояние реализации социальных прав личности правовыми средствами, выраженные в устойчивом благополучии человека, в высоком уровне его благосостояния. Другими словами, социальная защищенность — это те правовые условия, которые на базе социально-экономических и культурных реальностей дают возможность для благоприятного индивидуального развития личности, реализации ее творческих и производственных возможностей и способностей.

Социальная защищенность - это результат действия механизмов социальной защиты, когда лицо, оказавшееся в силу причин объективного или субъективного характера в неблагоприятном положении, располагает, по его собственному мнению, возможностью воспользоваться определенным минимумом гарантированных государством благ. Социальная защищенность может быть реальной или мнимо. При реальной социальной защищенности субъект убежден в достаточности предоставленных ему благ, равно как и в возможности их получения, и к тому же существуют эффективно действующие механизмы социальной защиты, которыми он при необходимости может воспользоваться. При мнимой социальной защищенности у субъекта есть представление о достаточности предоставленных ему благ и возможности их реального получения, но существующие механизмы социальной защиты не позволяют реально воспользоваться ими.

Социальная защищенность – это степень (уровень) эффективности, состояние, результат защиты. В этой связи можно выделить качественный критерий, по которому возможна оценка уровня социальной защищенности. Он может быть высоким, минимальным и низким. Социальная защищенность также

может быть необходимой и достаточной.

Изучение литературы по данному вопросу позволило выделить следующие подходы к оценке социальной защиты работников. Подробную методику проведения анализа социальной защиты работников на предприятии дают такие авторы, как Елисеева Т.П., Савицкая Г.В., Старжев В.И., Шеремет А.Д. и др. Их методики имеют общие и различные черты.

Так, Савицкая Г.В. рассматривает анализ социальной защиты работников, как часть анализа использования персонала организации, и предлагает применять следующие основные группы показателей: повышение квалификации работников; улучшение условий труда и укрепление здоровья и охраны труда работников; улучшение социально-культурных и жилищно-бытовых условий; социальная защита членов трудового коллектива. При этом большое внимание при анализе должно уделяться изучению выполнения коллективного договора по всем его направлениям, а также трудовых контрактов, что позволяет оценить степень реальной защиты работников предприятий. Однако следует отметить, что само наличие контракта, призванного регулировать трудовые отношения работника и работодателя, далеко не всегда гарантирует соблюдение прав работника.

Шеремет Д.А. рассматривает анализ социальных условий и социальной защиты работников как одно из направлений технико-организационного уровня и других условий хозяйственной деятельности. При этом анализ должен проводиться по следующим направлениям: анализ мероприятий по техническому развитию производства как материальной базы социально-культурных преобразований в коллективах предприятий; оценка путей повышения производительности труда за счет снижения текучести кадров, повышения трудовой дисциплины, разработки и внедрения рациональных систем материального и морального стимулирования; анализ условий труда, охраны здоровья в текущем периоде и в перспективе; анализ социально-культурных мероприятий, а также источников финансирования этих мероприятий.

Бердникова Т.Б. рассматривает анализ социальной защиты работников предприятия в рамках анализа результатов социального развития предприятия через систему следующих показателей: условий труда и охраны здоровья; культурных и социально-бытовых условий; социальной стабильности; уровня образования и квалификации; состояния производственной среды.

Особую актуальность вопросы социальной защищенности работников имеют для тех предприятий, которые находятся на грани банкротства. К ним относятся меры по сохранению рабочих мест, недопущению массового увольнения работников, финансовой поддержке для части уволенных работников, желающих заняться предпринимательской деятельностью, досрочному переводу на пенсию работников предпенсионного возраста, временному ограничению роста заработной платы, переходу на неполный рабочий день и неполную рабочую неделю с целью сохранения численности персонала. Одной из мер смягчения социальных последствий кризиса несостоятельных предприятий является первоочередное предоставление

увольняемым работникам возможности устроиться на вакантные места по другим, смежным специальностям с возможностью переквалификации.

Особое внимание при анализе социальной защиты работников по методике, предложенной профессором В.И. Стражевым, уделяется условиям труда, которые необходимо изучать с точки зрения их соответствия действующим нормативам, социально-психологическим отношениям и микроклимату в коллективе. Для этого анализируется выполнение мероприятий, обеспечивающих улучшение «психологической атмосферы», так как взаимоотношения в коллективе оказывают прямое воздействие на настроение и работоспособность работников. Немаловажным показателем в его методике анализа является развитие общественной активности работников.

Таким образом, социальная защита работников характеризуется большим количеством показателей, отражающих разные стороны социального развития предприятия. Поэтому для оценки социальной защиты предприятия необходим интегральный (обобщающий) показатель.

1 Елисеева, Т. П. Экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие / Т. П. Елисеева. – Минск: Современная школа, 2007. – 941 с.

2 Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: учебник / [В. И. Стражев и др.]. – Минск: Вышэйшая школа, 2008. – 526 с.

3 Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г. В. Савицкая. – Москва: Инфра-М, 2010. – 534 с.

4 Шеремет, А. Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности: учебник / А. Д. Шеремет. – Москва: Инфра-М, 2009. – 415 с.

Голик Т.М., магістрант
Хрущ Н.А., д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів,
банківської справи та страхування
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

ОЦІНЮВАННЯ ІНШИХ АКТИВНО-ПАСИВНИХ ОПЕРАЦІЙ БАНКУ НА ПРИКЛАДІ ПАТ «УКРСОЦБАНК»

Виклики сьогодення ставлять першочерговим завданням перед державою – розширення лізингових операцій, що дозволить значно збільшити джерела позичкових коштів. Активне впровадження лізингових операцій, яка є частиною інших активно-пасивних операцій банку, – актуальне питанням розвитку економіки України, оскільки це може дати поштовх структурній перебудові реального сектору економіки, оновлення основних фондів, розвитку малого та середнього бізнесу, індустріалізації виробництва, які так необхідні нашій країні.

Проблеми лізингових відносин господарюючих суб'єктів розглядаються вітчизняними та зарубіжними вченими і практиками такими, як С. Н. Абдуллін, О. Г. Бодровим, Н. М. Васильєвим, В. І. Вагізовой, В. Д. Газманов, В. А. Горемикін, А. Г. Івасенко, Є. В. Кабатовой, М. В. Карпом, Н. М. Якупова та іншими. В їх роботах досліджуються загальнотеоретичні питання лізингу, його

структура і класифікація, різні методики розрахунку лізингових платежів та інші аспекти даної проблеми. Вітчизняна теорія і практика на сьогоднішній день приділяє недостатньо уваги вивченню даних процесів, створенню адекватних умов для їх впровадження та закономірного розвитку, отож дане питання потребує подальшого вивчення.

Лізингові операції за своєю суттю та змістом являються активними операціями, а за своїми організаційними формами можуть бути віднесені до посередницьких. В той же час за формою лізинг зовні є схожим на комерційний кредит, але є й суттєві різниці: при комерційному кредитуванні одночасно з передачею товарів у тимчасове користування, передається і право власності на них; при лізингу ж право користування майном відокремлено від права володіння ним. Лізингоодержувач набуває лише права користування об'єктом лізингу, за що здійснює лізингові платежі лізингодавцю. По закінченню строку лізингу об'єкт залишається у власності лізингодавця [3].

Ряд проблем постає перед розвитком лізингу в нашій країні, а саме – пошук значних за обсягом та стабільних джерел коштів для здійснення лізингових операцій. Той власне стан, в якому знаходяться вітчизняні підприємства дозволяє зробити висновок про те, що сьогодні найбільш реальними господарюючими суб'єктами, що мають тимчасово вільні кошти або мають доступ до таких, є банківські установи, що обумовлює доцільність їх включення до здійснення лізингових операцій. Щоб зрозуміти наскільки дане питання є важливим, проведемо аналіз основних показників лізингової активності банку за 2014-2016 роки на прикладі «Укрсоцбанку», який входить у топ-кращих банків України (таблиця 1).

Як видно з даних таблиці 1, лізингові операції в діяльності комерційного банку посідають незначне місце. Проте тенденція збільшення лізингової активності банку підтверджується майже зростанням усіх показників. Так, якщо частка лізингового майна в активах банку в базисному періоді становила 0,7 %, то в звітному періоді вона збільшилась на 0,9 % і вже дорівнювала 1,6 %. Ця закономірність зберігається і за показником «частка лізингового майна в основних засобах». У базисному періоді цей показник становив 11,1 %, а в звітному – уже 23,7 %.

Ураховуючи, що структура активів та пасивів за аналізований період істотно змінилися, ця тенденція до зростання показників збереглася не у тих самих пропорціях, для показників величини лізингового майна на 1 грн капіталу та статутного капіталу. Так, відношення лізингового майна до власного капіталу зросло за аналізований період на 1,9 процентних пункти, а відношення лізингового майна до статутного капіталу зменшилося на 8,6 процентних пункти. Абсолютний приріст лізингового майна становив 309 376 тис. грн, що й було основною причиною зростання майже всіх відносних показників.

Наведений аналіз дає змогу зрозуміти, що через недосконалість законодавства та низьку прибутковість фінансового лізингу в цей бізнес направляється незначна частка фінансових ресурсів, насамперед банківських. На цьому сегменті ринку працює небагато підприємств, головним видом діяльності яких є надання послуг з фінансового лізингу.

Таблиця 1 – Аналіз основних показників лізингової активності банку за 2014 – 2016 роки

Показники	2014 рік	2015 рік	2016 рік	Відхилення (+;-)	
				2015/2014	2016/2014
1. Вартість придбаного майна, призначеного для передання в оренду, тис. грн	316 453	625 829	599 456	+309 376	+283 003
2. Вартість основних засобів банку, тис. грн	2 845 557	2 884 938	2 530 267	+39 381	-315 290
3. Активи банку всього, тис. грн	47 942 405	54 208 620	37 089 698	+6 266 215	-10 852 707
4. Капітал банку, тис. грн	6 017 239	13 743 429	8 268 629	+7 726 190	+2 251 390
5. Статутний капітал банку, тис. грн	2 594 671	7 866 182	16 673 140	+5 271 511	+14 078 469
6. Частка майна, призначеного для здачі в оренду, %	11,1	21,7	23,7	+10,6	+12,6
у загальній сумі основних засобів банку, %	11,1	21,7	23,7	+10,6	+12,6
у загальній сумі активів банку, %	0,7	1,2	1,6	+0,5	+0,9
7. Величина лізингового майна на 1 грн, коп.					
власного капіталу-брутто	5,3	4,6	7,2	-0,7	+1,9
статутного капіталу	12,2	8	3,6	-4,2	-8,6

Під час проведення лізингових операцій перед комерційними банками постають все нові і нові проблеми, аналогічні проблемам кредитування. У першу чергу, це недостатня кількість платоспроможних позичальників та збитковість: за даними Державного комітету статистики, 34,5 % загальної кількості підприємств є збитковими. Існує висока ймовірність несвоєчасного одержання лізингового платежу за користування майном, через що банки змушені формувати спеціальні резерви.

В свою чергу розвиток лізингу, малого та середнього бізнесу, технічне переоснащення виробництва потребують формування сприятливого економічного середовища. Це передбачає реалізацію таких першочергових заходів:

– звільнення лізингодавців від сплати податків на прибуток, отриманий ними від реалізації договорів фінансового лізингу зі строком дії не менше 3 років, на додану вартість при наданні лізингових послуг із збереженням діючого порядку сплати податку на додану вартість при придбанні майна, що є об'єктом фінансового лізингу;

– звільнення кредитних установ від сплати податку на прибуток, отриманий ними від надання кредитів на строк 3 роки і більше для реалізації операцій фінансового лізингу (виконання лізингових договорів);

– звільнення від сплати податку на додану вартість технологічного обладнання та запасних частин до нього, що ввозяться по імпорту (операції міжнародного лізингу).

Та все ж, попри широку розповсюдженість лізингу у розвинутих країнах, та незважаючи на активний розвиток фінансової системи в нашій державі, в економічному середовищі України такий вид кредитування ще вважається досить молодим. Тому окремі науковці пропонують використовувати деякі заходи для активізації операцій фінансового лізингу, а саме диверсифікувати джерела інвестування, створити єдину інформаційну систему, а також використання страхового резерву у лізингоодержувача з віднесенням його на валові витрати.

В умовах загострення конкуренції на ринку банківських послуг, проведення банками лізингових операцій може стати ефективним засобом розширення сфери банківського впливу. Виконуючи функцію лізингодавця, банки можуть зробити свій внесок щодо формування стратегії та тактики оновлення основних фондів, визначити напрями розвитку лізингу, контролювати ситуацію на лізинговому ринку. Для швидкого розвитку лізингового бізнесу слід розробити та реалізувати систему дієвих організаційно-економічних заходів, щодо стимулювання та державної підтримки діяльності банків у сфері лізингового бізнесу. Лише у цьому випадку можливе швидке зростання такого напрямку банківського бізнесу, за допомогою якого досягається подвійна мета: розширюються ринки збуту продукції, пожвавлюється діяльність виробників основних засобів, а підприємницькі структури ринку отримують можливість розвивати свою виробничу базу.

1. Закон України «Про фінансовий лізинг»:, прийнятий Верховною Радою України від 16.01.2004 р. N1381- 15 зі змінами і доповненнями. //Відомості Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/723/97-%D0%B2%D1%80

2. Офіційний портал «Державної фіскальної служби України» [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://sfs.gov.ua/zakonodavstvo/podatkove-zakonodavstvo/zakoni-ukraini/arhiv-zakoniv-ukraini/zakoni-ukraini-za-1994-rik/print-30626.html

3. Підсумки діяльності лізингодавці [Електронний ресурс]: Українське об'єднання лізингодавці. - Режим доступу: http://www.leasing.org.ua/ua/bulletin

Гловюк А.С. магістрант
Науковий керівник: Подолянчук О.А., к.е.н., доцент
Вінницький національний аграрний університет, м. Вінниця, Україна

ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА ЗА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ ОБЛІКУ

Історичний розвиток суспільства призвів до виникнення різних національних облікових систем. Відомо, що облікові системи формувалися в різних країнах чи групах країн залежно від їхнього економічного та політичного розвитку і тому суттєво відрізнялися між собою. Відповідно до національних

особливостей країн по-різному тлумачилися основні показники форм звітності (активи, зобов'язання, власний капітал, доходи і витрати). Відмінності в організації та методиці ведення обліку в різних країнах потрібно було гармонізувати та стандартизувати на міжнародному рівні, оскільки це сприяло діловому спілкуванню. Важливою складовою організації бухгалтерського обліку на підприємстві є формування його облікової політики.

Теоретичним і практичним питанням облікової політики формуванню її за міжнародними та національними стандартами фінансової звітності приділили увагу такі вчені: Ф.Ф. Бутинець [1], О.А. Подолянчук [2], Н.Є. Ціцька [3] та інші. Проте часті зміни законодавства зумовлюють необхідність постійного вивчення даного питання.

Обов'язок самостійного формування вітчизняними підприємствами облікової політики для цілей складання фінансової звітності закріплено Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні». Згідно з даним Законом та Національним положенням (стандарт) бухгалтерського обліку 1 (НП(С)БО 1), облікова політика – це сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності [3; 4].

Дещо інакший зміст досліджуваного поняття формує МСБО 8 «Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки» — міжнародний стандарт, що застосовується при обранні та застосуванні облікових політик, обліку змін в облікових політиках, змін в облікових оцінках та виправленні помилок попереднього періоду [4].

Проведемо порівняльну оцінку нормативно-правового забезпечення формування облікової політики підприємства відповідно до міжнародних та національних положень бухгалтерського обліку (табл. 1).

Таблиця 1 – Порівняльна оцінка нормативно-правового забезпечення облікової політики підприємства за МСФЗ та НП(С)БО [5, с. 1058]

МСФЗ	НП(С)БО
Концептуальна основа фінансової звітності	Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»
МСБО 1 (IAS) «Подання фінансової звітності», МСФЗ 1 (IFRS) «Перше застосування Міжнародних стандартів фінансової звітності»	НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»
МСБО 8 (IAS) «Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки»	П(С)БО 6 «Виправлення помилок і зміни у фінансових звітах»
Решта МСБО та МСФЗ	Решта положень (стандартів) бухгалтерського обліку
Аналогу не існує	Методичні рекомендації щодо облікової політики підприємства
Тлумачення Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (SIC) та фінансової звітності (IFRIC)	Аналогу не існує

На міжнародному рівні концепція облікової політики визначається Радою з Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку. Міжнародний рівень облікової

політики включає принципи та правила щодо ведення обліку, визначені міжнародними стандартами фінансової звітності. Міжнародні стандарти фінансової звітності включають в себе: Міжнародні стандарти фінансової звітності (IFRS); Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку (IAS); Інтерпретації, розроблені Комітетом з інтерпретації міжнародних стандартів фінансової звітності (IFRIC) або раніше діючим Постійним комітетом з інтерпретації (SIC) [5, с. 1058].

Міжнародні стандарти як правило не регламентують структуру документу про облікову політику, але як правило він складається з трьох розділів і додатків: загальні положення, організаційний розділ, методичний розділ [5, с. 1058].

Відповідно до П(С)БО 6 «Виправлення помилок і зміни у фінансових звітах» [6] і Наказу Міністерства фінансів України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо облікової політики підприємства» [7] облікова політика може змінюватися у випадках, якщо: змінюються на підприємстві статутні вимоги; змінюються вимоги органу, який здійснює функції з державного регулювання методології бухгалтерського обліку та фінансової звітності; зміни облікової політики забезпечать більш достовірне відображення подій (господарських операцій) у бухгалтерському обліку і фінансовій звітності.

Згідно з МСБО 8 п.14 суб'єкт господарювання повинен змінити облікову політику, тільки якщо зміна [4]:

- вимагається МСФЗ;
- приводить до того, що фінансова звітність надає достовірну та доречнішу інформацію про вплив операцій, інших подій або умов на фінансовий стан, фінансові результати діяльності або грошові потоки суб'єкта господарювання.

Таким чином, у принципах зміни облікової політики відмінностей немає. Адже, і в національних нормативних документах, і в міжнародному стандарті передбачено випадки зміни облікової політики.

Отже, облікова політика підприємства встановлює порядок організації та ведення бухгалтерського обліку, визначає принципи, методи і процедури, що використовуються ним для складання та подання фінансової звітності. Об’єктом облікової політики є система бухгалтерського обліку підприємства незалежно від того яким стандартам воно буде відповідати, основою є її спрямування на об’єктивне і правдиве розкриття змісту господарських операцій.

1. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: Підручник – 6-те вид., доп. і перероб. – Житомир: ПП ”Рута”. - 2005р.–756с.

2. Подолянчук О.А. Облікова політика підприємства – об'єкт чи джерело інформації аудиту / О.А. Подолянчук // Глобальні та національні проблеми економіки // Електронне наукове фахове видання – Миколаїв: Мико-лаївський національний універ-ситет імені В.О. Сухомлинського. – 2015. – Випуск 7.– С. 855-859.

3. Ціцька Н.Є. Формування облікової політика підприємства за міжнародними стандартами бухгалтерського обліку і фінансової звітності / Н.Є. Ціцька // Глобальні та національні проблеми економіки // Електронне наукове фахове видання – Миколаїв: Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. – 2015. – Випуск .Березень– С. 1057-1059.

4. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 липня 1999 р. № 996-XIV (зі змінами й доповненнями).

5. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: Наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 р. № 73.

6. МСБО 8 «Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки» [Електронний ресурс].— Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua/

7. П(С)БО 6 «Виправлення помилок і зміни у фінансових звітах» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/ show/z0392-99/

8. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо облікової політики підприємства та внесення змін до деяких наказів Міністерства фінансів України: Наказ Міністерства фінансів України від 27 червня 2013 року № 635.

Горбачёва К.В., студент
Научный руководитель: Чернюк Е.М., зам. зав. кафедрой банковского дела, анализа и аудита, старший преподаватель
Белорусский торгово-экономический университет, г. Гомель, Республика Беларусь

Острота данной проблемы обусловлена тем, что последствия реализации рисков могут привести к колоссальным убыткам, недополучению прибыли банком, снижению ликвидности, а в особо тяжелых случаях – к совершенной неплатежеспособности. Что касается процесса управления банковскими рисками, то его следует понимать, как телеологическое воздействие на развитие банковской деятельности и минимизацию потерь. При этом объектом управления является весь банк в целом, а субъектом менеджеры, осуществляющее непосредственное управление банком.

В свою очередь, законодательством Республики Беларусь, банковский риск определяется, как объективно существующую в присущих банковской деятельности условиях неопределенности потенциальная возможность (вероятность) понесения банком потерь (убытков), неполучения запланированных доходов и (или) ухудшения ликвидности и (или) наступления иных неблагоприятных последствий для банка вследствие возникновения различных событий, связанных с внутренними и (или) внешними факторами деятельности банка.[3]

Более интересное определение риска приводят О.И. Лаврушин, Н.И. Валенцева: «Риск – это деятельность, рассчитанная на успех, при наличии неопределенности, требующая от экономического субъекта умения и знания, как преодолевать негативные события». Поэтому процесс управления банковскими рисками – это альтернатива выбора какого-либо решения из всего многообразия возможностей. [1]

Риск в банковской сфере деятельности явление неизбежное, в силу особенностей выполняемых функций. В связи с этим, неопределённость исхода банковских рисков, влечёт за собой необходимость в предупреждении, уменьшении негативного последствия их реализации. Всё это выражается в управлении банковскими рисками, что включает в себя разработку и утверждение локальных нормативно правовых актов, содержащих стратегию, политику и методики управления рисками.

Это обусловлено тем, что последствия реализации рисков могут привести к убыткам, недополучению банковской прибыли, снижению ликвидности

активов, а в особо тяжелых случаях – к полной неплатежеспособности, ведь банковский риск – это, прежде всего, риск финансовых потерь. Что касается процесса управления банковскими рисками, то его следует понимать, как телеологическое воздействие на развитие банковской деятельности и минимизацию потерь. При этом объектом управления является весь банк, а субъектом менеджеры, осуществляющее целенаправленное управление банком.[2]

Стоит отметить, что понятие стратегии управления рисками представляет собой отражение стратегических целей, а также основных принципов функционирования системы управления рисками и направления её развития в определённом отрезке времени (периоде), а также терпимость к существующим банковским рискам. Также стратегия управления рисками должна обеспечивать системность принятия решений по отношению к уровню рисков.

В свою очередь политика управления рисками должна определять цели и задачи управления, основные принципы и методы, необходимые для достижения этих целей. Также политикой должен быть определён перечень присущих банковской деятельности рисков и их определения, выделять наиболее существенные для банка риски и устанавливать основные требования к управлению рисками, включая организационную структуру, полномочия и обязанности руководителей и работников банка.

По нашему мнению, к основным элементам процесса управления банковскими рисками относятся:

— Выявление (идентификация) риска – обнаружение основных источников риска, которые способны или уже вызвали финансовые потери.

— Измерение (оценка) риска – установление величины (уровня) риска с помощью оценки (количественной и качественной).

— Внутренний мониторинг – система сбора, накопления и обработки информации, на основе которой осуществляется оценка и контроль рисков, а также составление отчётности.

— Контроль и ограничение (снижение) уровня риска – комплекс мер, направленных на снижение вероятности наступления событий, которые способны повлечь за собой потери (убытки) или уменьшение их величины в случае их возникновения.

Каждый из приведённых выше элементов процесса управления банковскими рисками является неотъемлемой частью риск менеджмента. Каждый банк на регулярной основе осуществляет анализ устойчивости к рискам, в том числе моделирование, анализ потенциального воздействия на финансовое состояние банка возможных шоковых ситуаций (стресс-тестирование) в соответствии с локальными нормативными актами, содержащими программу проведения стресс-тестов.

Стресс-тест (стресс-тестирование) представляет собой оценку потенциального воздействия на финансовое состояние банка ряда заданных шоков (определённых ситуаций), то есть изменений в факторах риска, которые соответствуют исключительным, но вероятным событиям.

Каждым банком определяются цели и задачи стресс-тестирования, основные этапы работы и их предназначение, распределяет полномочия и порядок их осуществления, определяет достаточные ресурсы (технические и человеческие) для создания и развития инфраструктуры стресс-тестирования, устанавливается периодичность проведения и порядок рассмотрения в отношении установленных процедур, порядка и лимитов.

Локальными нормативными правовыми актами должен быть регламентирован порядок, состав и периодичность представления органам управления банка управленческой отчетности, позволяющих обеспечить достаточность информации и своевременность предоставления её органам управления для принятия решений. Данная отчетность должна содержать сведения:

— О состоянии ликвидности;

— О нарушениях лимитов и крупных операционных инцидентов;

— О структуре и величине нормативного капитала (о потребности в дополнительном капитале);

— О невыполнении нормативов ограничения рисков и других нормативов безопасного функционирования;

— О риск-профиле банка с указанием уровня, краткой характеристике основных рисков и ключевых проблем управления ими;

— Об иных сведениях, выводах и предложениях, позволяющих принимать органам управления банка своевременные решения.

Банкам необходимо учитывать полученные результаты в процессе стратегического планирования, совершенствования стратегии, политики и процедур по управлению рисками и разработки планов в кризисных условиях, включая планы кризисного финансирования. Само кризисное финансирование представляет собой организацию действий по преодолению серьезных нарушений влияющих на способность банка осуществлять какие-либо виды своей деятельности.

Практика показывает, что успешная деятельность банка в значительной степени зависит от избранной системы управления рисками и качества её организации. Одним из ключевых вопросов в сфере управления банковским риском остается разработка оптимальных методов оценки, эффективности систем управления, которые позволяют достоверно и своевременно отслеживать и реагировать на риски и осуществлять над ними постоянный контроль.

1. Банковски риски: учебник / под ред. О.И. Лаврушина, Н.И. Валенцевой. 3-е изд., перераб. и доп. М.:КНОРУС – 2016 год – 292с.

2. Лобач Людмила Сергеевна Банковские риски: теория и сущностные характеристики // Новые технологии №3 – 2016 год – с.72-77

3. Об утверждении Инструкции об организации системы управления рисками в банках, открытом акционерном обществе «Банк развития Республики Беларусь», небанковских кредитно-финансовых организациях, банковских группах и банковских холдингах: постановление Правления Национального Банка Республики Беларусь от 29 октября 2012 г. № 550 (с доп. и изм.) // КонсультантПлюс: Беларусь. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2017.

Дубицька Л.В., магістрант
Хрущ Н.А., д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

АНАЛІЗ ЛІКВІДНОСТІ БАНКУ

Банківська ліквідність відіграє важливу роль як у діяльності самих банків, так і у фінансовій системі країни. Щоденна робота з підтримки достатнього рівня ліквідності є неодмінною умовою самозбереження та виживання банку. Без ліквідності банк не може виконувати свої функції і проводити операції з обслуговування клієнтів, тому вирішення проблем ліквідності повинно мати найвищий пріоритет у роботі керівництва банку.

Ризик ліквідності − це ризик неспроможності банку виконати свої платіжні зобов'язання на дату їх погашення в процесі звичайної господарської діяльності та в кризових умовах [1].

З метою забезпечення стабільної банківської діяльності та своєчасного виконання ними зобов'язань перед вкладниками, а також запобіганню неправильному розподілу ресурсів і втрат капіталу через ризики, що притаманні банківській діяльності, НБУ установлює порядок визначення економічні нормативи, що є обов'язковими до виконання всіма банками.

Банки оцінюють та управляють ліквідністю керуючись економічними-нормативами НБУ. Шляхом реалізації функції банківського нагляду НБУ контролює ризик ліквідності шляхом встановлення відповідних нормативів. Розглянемо управління фінансовими ризиками на прикладі ПАТ «ПУМБ» протягом 2014-2016 років (таблиця 1).

Таблиця 1 – Динаміка нормативів ліквідності ПАТ «ПУМБ» у 2014-2016 роках

Показники	2014 рік	2015 рік	2016 рік	Темп зростання, %		Абсолютне відхилення	
				2016/2015	2015/2014	2016/2015	2015/2014
Н4	37,22	52,69	36,17	-31,35	41,56	-16,52	15,47
Н5	56,4	72,38	68,41	-5,48	28,33	-3,97	15,98
Н6	106,9	113,93	101,55	-10,87	6,58	-12,38	7,03

Складено автором на основі джерела [2,3,4]

Нормативи ліквідності повинні відповідати такому діапазону: миттєва ліквідність – Н4 (не менше 20%); поточна ліквідність – Н5 (не менше 40%); короткострокова ліквідність – Н6 (не менше 60%) [5].

Як можна побачити у таблиці 1 протягом аналізованого періоду ПАТ «ПУМБ» дотримувався нормативів ліквідності встановленими НБУ. Найбільший діапазон коливань нормативу миттєвої ліквідності (Н4). У 2015 році відбувся різкий зріст поточної ліквідності, а саме на 41,56 %, проте уже у наступному році показник зменшився на 31,35 в.п., в порівнянні з 2015 роком, та

на 28,33 в.п. в порівнянні з 2014 роком. Слід відзначити, що в 2016 році спостерігається тенденцію до зменшення розміру усіх показників ліквідності. В той же час, слід відмітити, що нормативи ліквідності ПАТ «ПУМБ» перевищують мінімальну норму, встановлену НБУ.

Тому згідно з проведеним аналізом можна стверджувати, що банк здатний забезпечити своєчасне виконання своїх грошових зобов'язань внаслідок збалансованості строків та сум погашення розміщених активів і зобов'язань банку. Ризик ліквідності є помірним та контрольованим для надходжень та капіталу банку. Для банку нагальним аспектом являється регулярність проведення аналізу ступеня ліквідності активів і ступеня необхідності пасивів [6, с. 43] З метою забезпечення виконання власних зобов’язань та зобов’язань клієнтів, банк може впровадити політику, спрямовану на утримування ліквідних активів на рівні, достатньому для покриття будь-якого незапланованого відтоку частини клієнтських депозитів, як профілактичну міру для запобігання погіршення у економічній ситуації.

Проблему визначення оптимального розміру розриву між балансовою вартістю активів і балансовою вартістю пасивів покликаний вирішувати геп-аналіз. Геп – це розрив між балансовою вартістю активів і балансовою вартістю пасивів для кожного проміжку часу [7, с. 124]. Співставлення активів і пасивів дає можливість передбачати надходження грошових коштів, виявляти перевищення чи недолік їх у майбутньому. Даний метод застосовується багатьма західними центральними банками, наприклад, Банком Англії, а також багатьма західними комерційними банками, як головний інструмент управління ліквідністю банку. Для оцінки ризиків ліквідності було здійснено геп-аналіз та прогноз очікуваних грошових потоків строком до 1 року який можна спостерігати у таблиці 2.

У таблиці 2 зображено дійсні строки настання платежів за активами і виплати за пасивами, а також здійснено розрахунок їх розриву. Тож як бачимо розрахунки показали, що в загальному за аналізований період на кінець кожного року геп є додатнім. Проте якщо розглянути таблицю детально, то можна помітити щорічну тенденцію негативного розриву гепу у розрізі до 1 місяця. У 2016 році розрив ліквідності є найбільшим і становить 13067982 тис. грн. У випадку негативного гепу у діапазоні до 1 місяця банк, як правило, передбачає залучення коштів: у першій половині періоду за допомогою кредитів овернайт, і в цей же час залучення депозитів, які перекриватимуть розрив, що залишився, у другій половині діапазону. Тому даний негативний розрив у ліквідності не є критичним.

У 2014 році негативний геп спостерігається і у розрізі 3-6 місяців - 1317505 тис. грн. У 2015 році також присутній негативний показник у розрізі понад 12 місяців - 3070897 тис. грн. Це свідчить про те, що нагромаджені за даний період кошти можуть перекрити від’ємний розрив ліквідності в цих періодах.

Таблиця 2 – Строки настання платежів за активами і погашення за зобов'язаннями ПАТ «ПУМБ» в 2014-2016 роках (тис. грн) [2, 3, 4]

2014 рік						
Показник	До 1 місяця	1-3 місяці	3-6 місяців	6-12 місяців	Понад 12 місяці	Всього
Активи	7 929 743	3 622 998	2 655 446	8 123 328	8 047 691	30 379 206
Зобов'язання	12 167 843	2 800 437	3 972 951	6 109 231	1 244 575	26 295 037
Розрив ліквідності	(4 238 100)	822 561	(1 317 505)	2 014 097	6 803 116	4 084 169
2015 рік						
Показник	До 1 місяця	1-3 місяці	3-6 місяців	6-12 місяців	Понад 12 місяці	Всього
Активи	13 582 289	9 657 283	5 265 958	4 373 682	2 731 780	35 610 992
Зобов'язання	18 385 846	4 945 526	2 779 723	1 845 541	5 802 677	33 759 313
Розрив ліквідності	(4 803 557)	4 711 757	2 486 235	2 528 141	(3 070 897)	1 851 679
2016 рік						
Показник	До 1 місяця	1-3 місяці	3-6 місяців	6-12 місяців	Понад 12 місяці	Всього
Активи	11 184 464	4 638 512	10 046 487	5 998 667	10 487 515	42 355 645
Зобов'язання	24 252 446	4 593 863	4 979 101	3 302 773	3 144 054	40 272 237
Розрив ліквідності	(13 067982)	44 649	5 067 386	2 695 894	7 343 461	2 083 408

Аналіз, представлений в таблиці 2, дає нам змогу зрозуміти негативну тенденцію та ризиковість діяльності банку, чого в свою чергу показує аналіз ліквідність банку за допомогою нормативів ліквідності. Отже, ПАТ «ПУМБ» має проблему з ліквідністю у періодах, що аналізуються. Негативний розрив ліквідності свідчить про те, що зобов'язання банку перевищують його вимоги. Такий стан речей приховує у собі можливу небезпеку для банку опинитись у кризі ліквідності при найбільш несприятливому розвитку подій.

Даний методичний підхід дозволяє проводити ефективний і повний аналіз ліквідності банку, як за окремими часовими горизонтами, так і за період у цілому. Сутність проблеми ліквідності полягає в тому, що попит на ліквідні засоби не завжди дорівнює їх пропозиції в будь-який момент часу, тому банк постійно має справу або з дефіцитом ліквідних коштів, або з їх надлишком. Дефіцит ліквідних засобів призводить до порушення нормативних вимог національного банку, штрафних санкцій і – що найнебезпечніше для банку – до втрати довіри клієнтів, обмежує його платоспроможність, зростає вартість зовнішніх джерел фінансування, і все це в свою чергу призводить до відповідних фінансових проблем.

Надмірна ліквідність породжує дилему «ліквідність – прибутковість», адже найбільш ліквідні активи не генерують доходів. Надлишкова ліквідність свідчить про неефективну політику розподілу вільних ресурсів банком. Таку діяльність банку можна негативно оцінити, адже банк не повністю використовує ресурсний потенціал, а отже нехтує можливістю отримати більші прибутки. Можна підсумувати, що сутність управління процесами ліквідності полягає у

чіткому збалансуванні протилежних факторів – максимізації прибутковості за обов'язкового додержання норм ліквідності.

1. ПУМБ. Фінансові показники [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://pumb.ua/ua/about/financial_indicators/
2. ПАТ «ПУМБ» Фінансова звітність за 2014 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://pumb.ua/2014/upload/pumb_annual2014_ua.pdf
3. ПАТ «ПУМБ» Фінансова звітність за 2015 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://pumb.ua/2014/upload/pumb_annual2015_ua.pdf
4. ПАТ «ПУМБ» Фінансова звітність за 2016 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://pumb.ua/2015/upload/pumb_annual2016_ua.pdf
5. Методика розрахунку економічних нормативів регулювання діяльності банків в Україні [Електронний ресурс] / Національний банк України – Режим доступу : https://bank.gov.ua/document/download?docId=28624809
6. Кириченко О. А. Казначейство банку: Навч. посіб. / О. А. Кириченко, М. П. Денисенко, А. П. Гречан. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 464 с
7. Демченко Ю. Актуальність ризик-менеджменту в банках / Ю. Демченко, С. Савчук // Вісник НБУ. –2015. –№ 7. – С. 25-29.

Капніна Л
Науковий керівник: Ковальчук С. П.**,** асист.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, м. Вінниця, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ В УКРАЇНІ

Сьогодні економічний аналіз є невід'ємним елементом у діяльності підприємств, оскільки дозволяє досліджувати їх функціонування, спрогнозувати розвиток у майбутньому, розкрити резерви виробництва, виявити напрямки підвищення ефективності діяльності і є базою для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. З розвитком ринкових відносин відбувається розширення сфери застосування економічного аналізу.

Значний внесок у розроблення методологічної бази економічного аналізу зробили видатні вчені, зокрема: М.Д. Білик, Ф.Ф. Бутинець, І.П. Житна, В.І. Захарченко,
В.М. Івахненко, Л.М. Кіндрацька, І.І. Каракоз, Є.В. Мних, А.Ф. Павленко, В.І. Самборський, Ю.С. Цал-Цалко, М.Г. Чумаченко, С.І. Шкарабан та інші. Можна сказати, що економічний аналіз є досить розробленою в теоретичному плані наукою. Разом з тим вона знаходиться у стані розвитку.

Методика діагностичного аналізу є недостатньо розробленою, потребують уточнення система показників, методи і процедури аналізу. Зростає роль аналізу ділових партнерів підприємства. Одночасно виникає потреба в розвитку методичних положень її аналізу, спрямованого на удосконалення аналітичних можливостей окремих звітних форм, створення дієвих механізмів оцінки негативних факторів, що впливають на фінансовий стан підприємств, і вживання своєчасних заходів щодо його оздоровлення [1, с. 21].

Із розвитком ринкових відносин нематеріальні активи стали одним із принципово нових об'єктів бухгалтерського обліку. Таким чином, виникла необхідність у розробці сучасних методичних підходів до аналізу цих об'єктів. Окремим аналітичним дослідженням мають підлягати ділова активність, виробничі, фінансові і комерційні ризики, кредитоспроможність тощо.

В умовах глобальної світової інтеграції особливе місце посідає процес прямого іноземного інвестування. Іноземні інвестиції є тим джерелом ресурсів, яке може стимулювати розвиток національної економіки. привабливості підприємств з метою визначення виробничої і фінансової стратегії, що дозволить у максимально короткі строки поліпшити фінансово-господарський стан та претендувати на здобуття потрібних для подальшого розвитку фінансових коштів [2, с.15].

Не менш вагомим фактором розвитку національного виробництва є зовнішньоекономічна діяльність, що потребує детального аналізу та виявлення шляхів подальшого розвитку.

Таким чином, вдосконалення методичних підходів щодо аналізу та оцінювання інвестиційної привабливості та ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємства є одним із важливих питань.

Орієнтація всієї діяльності підприємства на продаж товарів, продукції, робіт, послуг зумовлює необхідність розвитку ще одного напрямку аналітичних досліджень – маркетингового аналізу, націленого на вивчення ринків збуту, попиту на продукцію, її конкурентоспроможності, комерційного ризику, формування цінової політики підприємств.

До найбільш ефективних видів аналізу господарської діяльності щодо виявлення резервів економії матеріальних, трудових і грошових ресурсів на виробництво продукції відноситься функціонально-вартісний аналіз. Розширення сфери застосування функціонально-вартісного аналізу в управлінській діяльності актуальне в сучасних економічних умовах. Перспективи подальшого розвитку функціонально-вартісного аналізу полягають і в тому, щоб впроваджувати в його методику економіко-математичні методи і комп’ютерні технології оброблення інформації, а на загальнодержавному рівні – узагальнювати досвід проведення функціонально-вартісного аналізу в різних галузях з метою його популяризації та вдосконалення [3, с. 69].

Проведення економічного аналізу вимагає певних витрат, які можуть бути розраховані за даними бухгалтерського обліку, хоча, наприклад, у випадку ситуаційного аналізу, витрати будуть прихованими. Однак визначення ціни економічного аналізу можливе лише за умови, що результати аналізу, його інформаційний продукт стане товаром. Уможливлюється такий підхід при проведенні зовнішнього економічного аналізу аудиторськими, консалтинговими фірмами.

Більшість керівників підприємств України вважає, що проведення комплексного економічного аналізу діяльності підпорядкованих їм підприємств призведе до необґрунтованих додаткових витрат. Найчастіше використовуються значно дешевший фінансовий або ситуаційний аналіз.

Пояснюється така ситуація тим, що керівники усвідомлюють, що висока ціна послуг з проведення стратегічного аналізу призведе до значного збільшення адміністративних витрат та зростання значення точки беззбитковості, хоча, водночас, забезпечить збільшення коефіцієнта операційного левериджу при інших рівних умовах.

Для здійснення стратегічного аналізу у більшості вітчизняних підприємств відсутні як висококваліфіковані кадри, розвинута та досконала інформаційна база, так і високий рівень капіталізації ринку, наявність значних обсягів довгострокових інвестицій.

Зокрема, важливо враховувати при здійсненні аналізу специфіку галузі, в якій здійснюється господарська діяльність підприємства. Розроблені на даний момент методики мають універсальний характер, тому результати аналізу дещо спотворюються. Розробка спеціалізованих галузевих методик економічного аналізу виведе аналіз на якісно новий рівень.

Отже, підсумувавши все вище зазначене можна виділити головні напрями подальшого розвитку економічного аналізу

- Уточнення системи показників, методів, процедур аналізу
- Розробка вузько спеціалізованих методик аналізу
- Удосконалення аналітичних можливостей окремих звітних форм
- Створення дієвих механізмів оцінки негативних факторів,
- що впливають на фінансовий стан підприємств
- Розробка сучасних методичних підходів до аналізу нематеріальних активів, ділової активності, виробничих, фінансових і комерційних ризиків, кредитоспроможності
- Розвиток маркетингового аналізу
- Аналіз ефективності інвестицій
- Визначення пріоритетних напрямів зовнішньоекономічної
- діяльності
- Інвестування підприємствами коштів у здійснення стратегічного економічного аналізу

Подальший розвиток економічного аналізу потребує фундаментального перегляду низки методологічних підходів, збагачення його концептуальних положень результатами вітчизняних і західних наукових розробок, адаптованих до національних умов.

1. Мішеніна Н. В. Економічний аналіз : навчальний посібник / Н. В. Мішеніна, Г. А. Мішеніна, І. Є. Ярова. – Суми : Сумський державний університет, 2015. – 306 с.

2. Кальна Т. А. Прийоми фінансового аналізу: переваги та недоліки / Т. А. Кальна // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2016. – Том 15. – № 2. – С. 13-18.

3. Петрицька О.С. Економічний аналіз: перспективи розвитку / О.С. Петрицька // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2016. – № 3. – С. 67–71.

Кишкун В. А., студентка гуманитарно-экономического факультета
Шатров С. Л., к.э.н., доцент
Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель, Беларусь

ОПТИМИЗАЦИЯ СТРУКТУРЫ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

В статье рассматриваются варианты распоряжения капитальными строениями, проанализирована эффективность их применения на предприятиях железнодорожного транспорта. Определен наиболее выгодный вариант распоряжения капитальными строения предприятий.

Железные дорога представляет собой сложное многоотраслевое хозяйство и достаточно развитую сеть подразделений, занимающихся различными видами деятельности. Она осуществляет деятельность, связанную не только с производством наиболее характерной для нее продукции – перевозок, но и выполнение других видов деятельности, часто не связанных с перевозочным процессом, которые в настоящее время относятся к вспомогательной и второстепенной деятельности. Кроме того, на балансе железной дороги имеется ряд объектов социальной сферы (санатории, дома отдыха, дворцы культуры и т. д.).

В частности, можно отметить, что на железной дороге присутствуют также невостребованные объекты и неэффективно работающие подразделения. Управление такими объектами является одним из приоритетных направлений деятельности железной дороги. С одной стороны, рациональное управление может привести к существенному финансовому результату и обеспечить стабильность функционирования организации за счет получения дохода от иных видов деятельности. С другой стороны, неэффективная политика управления такими объектами может способствовать формированию неликвидной структуры баланса и тем самым приведет к снижению финансовой устойчивости.

С принятием Постановления Совета Министров Республики Беларусь №957 от 06.11.2013 «О порядке и условиях утверждения перечня неиспользуемых (неэффективно используемых) капитальных строений (зданий, сооружений), их частей и земельных участков (частей земельных участков), на которых они расположены», и последующей его редакцией 2016 года, организации железнодорожного транспорта, наряду с иными субъектами хозяйствования республики, вынуждены искать варианты вовлечения в хозяйственный оборот неиспользуемых (неэффективно используемых) капитальных строений, либо избавления от лишних [1].

В противном случае для капитальных строений, включенных в перечень по критерию: не используемые более девяти месяцев суммарно в течение двенадцати предшествующих календарных месяцев в хозяйственном обороте, предпринимательской деятельности, или при величине коэффициента использования которых в хозяйственном обороте, предпринимательской деятельности в течение двенадцати предшествующих календарных месяцев –

менее 0,3, размер ежегодной арендной платы за земельные участки устанавливается до 10 раз выше стандартной.

В настоящий момент, существует необходимость выбора и оценки эффективности управленческих решений относительно распоряжения капитальными строениями, неэффективно используемыми (неиспользуемыми) в хозяйственной деятельности в связи с имеющимся Указом Президента Республики Беларусь №294 от 04.07.2012 года «О порядке распоряжения государственным имуществом» [2]. Данный Указ предлагает различные варианты распоряжения капитальными строениями:

1 Безвозмездная передача объектов имущества: субъектам государственной формы собственности (Министерству транспорта и коммуникаций, как собственнику имущества) или в частную собственность;

2 Отчуждение в установленном порядке на аукционе, по конкурсу, без проведения аукциона либо конкурса;

3 Ликвидация объектов недвижимого имущества;

4 Передача имущества в аренду, земельных участков в коммунальную собственность;

5 Использование объектов имущества в собственных целях после проведения реконструкции, капитального ремонта, перепрофилирования и иных мероприятий;

6 Внесение объектов имущества в уставный капитал других организаций.

При обосновании направлений распоряжения капитальными строениями, неэффективно используемыми в хозяйственной деятельности, в качестве базового критерия в предлагаемой методике обоснована динамика капитала компании. Так как на сегодняшний день в Республике Беларусь проблема капитала остро не стоит за счет того, что большинство предприятий находится в государственной собственности.

Частный инвестор или кредитор в качестве основного критерия оценки эффективности своих вложений видит возврат вложений, желательно возросших в стоимости, а также величину процентов и дивидендов, получаемых за использование его капитала. Государство же основной целью деятельности своих компаний видит обеспечение товарами и услугами надлежащего качества населения, а также наполнение бюджета за счет налоговых поступлений по результатам их деятельности. Поэтому возможно единственным и самым важным критерием, объединяющим интересы инвестора и государства должна стать стоимость (величина) капитала, в том числе основного. Однако путь на привлечение частных инвестиций в государственный сектор экономики и, как следствие, на его разгосударствление изменит существующий подход к оценке эффективности деятельности компании и ее менеджмента.

При росте стоимости основного капитала с одной стороны удовлетворены интересы инвестора в части сохранения и прироста средств, вложенных в компанию, с другой – государства, так как обновление основных средств ведет к росту эффективности производства за счет его инновационного развития.

При безвозмездной передаче объектов имущества Министерству транспорта и коммуникаций происходит лишь снижение стоимости активов железной дороги, а значит и капитала компании. Поэтому рекомендовать данный

вариант следует лишь в последнюю очередь.

Безвозмездная передача объектов имущества в частную собственность можно рассматривать как экономически обоснованную только в случаях, если остаточная стоимость недвижимого имущества равна нулю, а также при отнесении подлежащего безвозмездной передаче объекта недвижимости к неиспользуемому, неэффективно используемому имуществу.

Следующий вариант распоряжения государственным имуществом - отчуждение в установленном порядке на аукционе, по конкурсу, без проведения аукциона либо конкурса. Собственником имущества выступает государство – оно же является и получателем выручки за реализованное имущество. Таким образом, средства, полученные от отчуждения на возмездной основе зданий, сооружений, находившихся в собственности Республики Беларусь, направляются в республиканский бюджет.

Кроме того, в случае, если до реализации капитального строения оно находилось у покупателя в аренде не менее трех лет, средства, полученные от отчуждения на возмездной основе такого имущества в соответствии с подп.6.8 Указ Президента Республики Беларусь № 294, в размере 50 % направляются арендатором (ссудополучателем) в республиканский бюджет. Остальные 50 % этих средств направляются арендодателям (ссудодателям) проданного имущества. В этом случае стоимость активов железной дороги снизится лишь частично, поэтому те капитальные строения, которые не участвуют в производственно-технологическом процессе, морально и материально устарели, и их восстановление требует значительных финансовых вложений, могут быть реализованы.

При данных способах наблюдается снижение стоимости активов железной дороги. За счет этого происходит снижение затрат на поддержание в технически пригодном состоянии и обслуживание такого имущества дороги, что позволит сосредоточить средства на основном виде деятельности железной дороги. Однако у них есть существенные недостатки, в частности, полная потеря прав на имущество, которое в случае необходимости в нем придется заново приобретать или, что, скорее всего, строить. Это приведет к снижению мобильности и скорости реагирования на потребности рынка транспортных услуг, где может наблюдаться как падение заинтересованности в перевозках, так и ее рост.

Ликвидацию же объектов неэффективно используемого имущества следует рассматривать в последнюю очередь, так как она, как и вышеописанные варианты приводит к снижению имущества предприятия, однако в свою очередь предполагает лишь незначительную компенсацию стоимости такого имущества.

Передача же имущества в аренду предполагает свои особенности. Положительным является то, что этот вариант позволяет сохранить капитал железной дороги в полном объеме, при этом арендная плата, уменьшенная на величину налогов, увеличит прибыль компании. Важно, что в случае роста объемов перевозок, или иных изменений, требующих увеличения производственной мощности, капитальные строения, сдаваемые до этого в аренду, можно будет в короткий срок вернуть в свой хозяйственный оборот. С другой стороны, если данное имущество находится на охраняемой территории,

то возникает вопрос об организации такого допуска посторонних лиц.

Передача неиспользуемых земель в коммунальную собственность предполагает оптимизацию затрат за счет изъятия участка, определяющая экономическую эффективность операции по изъятию объекта, включает прекращение уплаты земельного налога, а также отсутствие капитальных затрат по улучшению земель и затрат по их содержанию.

Реконструкция, капитальный ремонт, перепрофилирование и иные мероприятия требуют значительных вложений в данные мероприятия. С другой стороны, при условии увеличения объема перевозок, может возникнуть необходимость в таком имуществе.

Например, в настоящее время в состав каждого отделения железной дороги входят отделы материально-технического снабжения (далее ОМТС), основная задача которых – снабжение материалами, оборудованием, запасными частями и другими изделиями по закрепленной номенклатуре организаций, входящих в состав железной дороги. ОМТС неоспоримо играл важнейшую роль в период СССР, что связано с дефицитом как ресурсов, и высокой потребностью в них в период растущей экономики.

Однако в настоящее время, когда рыночная экономика привела к достаточности и даже порой избытку товарно-материальных ценностей на рынке каждое структурное подразделение может самостоятельно заниматься закупкой по мере необходимости. Соответственно, структурные подразделения не так явно нуждаются в услугах ОМТС. При этом части дорогостоящих материалов и комплектующих поставляются через еще одну специализированную структуру железной дороги – УП «Белжелдорснаб», которая могла бы взять на себя ответственность за снабжение частью стратегически важных для непрерывности перевозочного процесса товарно-материальных ценностей.

Данный вариант является наиболее приемлемым, так как он создает предпосылки как сохранения права управления имуществом, так и перспективы его развития за счет финансовых вложений бизнес-партнеров и результатов деятельности новой компании. Отметим, что такой вариант оптимален для любого предприятия железной дороги, но учитывая сложившуюся структуру управления и финансовых взаимоотношений, пока применим для отдельных предприятий, следовательно, только индивидуальный подход к выбору того или иного варианта распоряжения каким-либо объектом имущества, находящегося в собственности железной дороги может стать верным направлением снижения затрат и повышения экономической безопасности предприятия.

1. О порядке и условиях утверждения перечня неиспользуемых (неэффективно используемых) капитальных строений (зданий, сооружений), их частей и земельных участков (частей земельных участков), на которых они расположены : постановление Совета Министров Республики Беларусь от 06.11.2013 № 957 // Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2017. - Режим доступа: http://www.pravo.by. - Дата доступа : 13.11.2017.

2. О порядке распоряжения государственным имуществом : Указ Президента Республики Беларусь от 04.07.2012 №294 // Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2017. - Режим доступа: http://www.pravo.by. - Дата доступа : 13.11.2017.

Кова Ю. Ф.
Чернівецький національний університет імені Ю. Федьковича, Чернівці, Україна

ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ СТАНОМ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах жорсткої конкурентної боротьби на ринку особливої значення набуває ефективне управління фінансовим станом підприємства, для чого, його управлінському персоналу доцільно проводити постійну оцінку показників фінансового стану, зокрема фінансової стійкості, майнового стану, ліквідності, платоспроможності, грошових потоків, ділової активності, кредитоспроможності, ймовірності банкрутства, тощо. При здійсненні оцінки фінансового стану підприємства необхідно використати таке обліково-аналітичне забезпечення, яке б надавало найбільш точну, достовірну, об'єктивну, актуальну, релевантну інформацію про діяльність підприємства, з метою прийняття найбільш раціональних та результативних управлінських рішень, з метою досягнення підприємством максимально можливих показників його діяльності.

Фінансовий стан підприємства це комплексне поняття, яке є результатом взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин підприємства, його визначає сукупність виробничо-господарських факторів і характеризує система показників, що відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів [1], а тому важливо забезпечити процес управління фінансовим станом підприємства якісним обліково-аналітичним забезпеченням.

Так, Т. А Гоголь у своїй праці визначає обліково-аналітичне забезпечення підприємства як «складову інформаційного забезпечення підприємства, що представляє собою цілісну інформаційну систему, мета якої – забезпечення якісною та своєчасною економічною інформацією зацікавлених зовнішніх і внутрішніх користувачів з метою прийняття інформаційно-обґрунтованих управлінських рішень для забезпечення стійкого розвитку підприємства.» [2, с. 20].

Водночас, обліково-аналітичне забезпечення, що необхідне менеджменту для прийняття ґрунтовного та дієвого управлінського рішення формується у три етапи, зокрема [3]:

1. Фіксування фактів здійснення господарських операцій, що здійснюється бухгалтерією підприємства, шляхом фіксування подій у первинних документах, їх систематизація і облікових регістрах та формування фінансової звітності.
2. Перевірка достовірності обліково-аналітичного забезпечення за допомогою системи внутрішнього аудиту підприємства або окремого працівника відповідального за цю ділянку роботи, що перевіряє достовірність відображення облікової інформації в регістрах аналітичного і синтетичного обліку, а також фінансовій звітності суб'єкта господарювання.
3. Аналіз одержаної інформації, що реалізується аналітичними працівниками підприємства за даними фінансової звітності в кінці звітного

періоду, шляхом розрахунку всіх необхідних показників та формування висновку на їх основі.

Тобто, механізм обліково-аналітичного забезпечення передбачає збирання інформації, способи її узагальнення та аналізу, а також технології надання безпосереднім користувачам з метою оцінки рівня та стану економічної безпеки власного підприємства чи його партнерів та/або конкурентів, діяльність яких може вплинути на стан безпеки підприємства [4, с. 415].

Основними завданнями обліково-аналітичного забезпечення є визначення кінцевого результату діяльності суб'єкта господарювання в необхідні для управлінців терміни, забезпечення контролю за використанням ресурсів на рівні підприємства та центрів відповідальності [5, с. 27].

Так, наприклад, М. Г. Чумаченко вважає, що первинним джерелом обліково-аналітичного забезпечення для оцінки фінансового стану служать дані бухгалтерського, статистичного, оперативного обліку про стан і використання всіх видів ресурсів виробництва, процес виробництва продукції, її реалізації, фінансових результатів тощо [6].

Проте, враховуючи, сучасні умови розвитку економічної науки, вважаємо за необхідне використання додаткових джерел інформаційного забезпечення, наприклад, управлінського обліку, планової документації підприємства, тактики та стратегії його розвитку.

Нами було проведено систематизацію основних видів інформації що може бути використана як один із блоків вхідної інформації обліково-аналітичного забезпечення аналізу та аудиту фінансового стану підприємства та, відповідно, й управління ним (рис. 1).

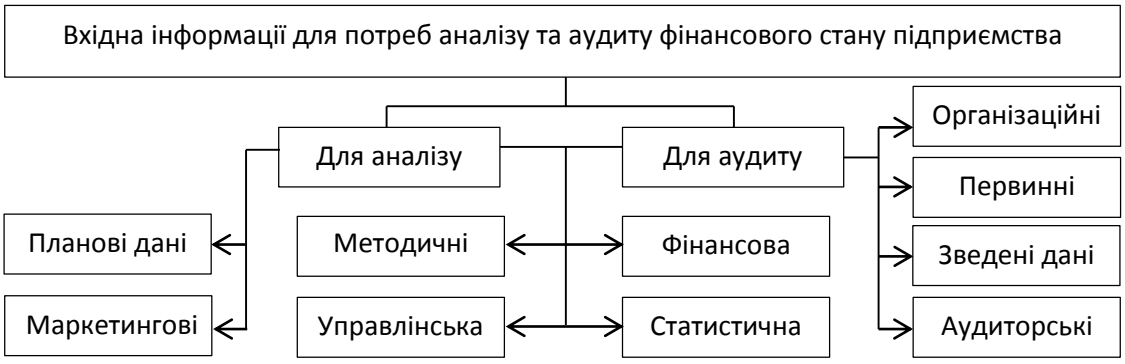


Рис. 1 Вхідна інформація, що може використовуватися як обліково-аналітичне забезпечення аналізу та аудиту фінансового стану підприємства*

* розроблено автором

Отже, з рис. 1 бачимо, що одночасно і для аналізу і для аудиту фінансового стану підприємства одночасно використовується: методична, фінансова, управлінська та статистична інформація, для аналізу додатково застосовується планова та маркетингова, а для аудиту у якості допоміжної інформації використовують: організаційну, первинну, зведену та аудиторську.

Розглянемо детальніше, кожен з вищезазначених видів інформації.

Методичні рекомендації визначаються науково-методичними підходами до

здійснення аналізу та аудиту фінансового стану підприємства та складається з нормативно-правової бази країни та наукової літератури.

Фінансова звітність є основним джерелом для розрахунків показників, що характеризують фінансовий стан підприємства, поряд з тим вона «відображає різні аспекти одних і тих самих господарських операцій і подій за звітний період, відповідну інформацію попереднього звітного періоду та розкриття облікової політики та її змін, що робить можливим ретроспективний та перспективний аналіз діяльності підприємства.» – зазначає М. Р. Лучко [7, с. 30].

Управлінська та статистична звітність деталізує інформацію, що не входить до фінансової звітності, наприклад, дані про обсяги виробництва та види промислової продукції за звітний та/або попередні періоди.

Планові дані містять інформацію стосовно наявності ресурсів підприємства та результатів його діяльності і застосовується для визначення виконання планів з досягнення бажаних значень показників фінансового стану підприємства.

Маркетингові дані, являють собою результати маркетингових досліджень та описують запити споживачів, їх вподобання, поведінку, на основі чого формується планові показники виробництва та реалізації продукції.

Організаційні документи регламентують основні положення формування облікового забезпечення для підприємства, наприклад, наказ про облікову політику, який включає сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності [8 с. 31].

Первинні дані дають можливість визначати деякі показники фінансового стану, наприклад, для розрахунку коефіцієнту поточної платоспроможності підприємства можливо застосувати інформацію з виписки банку на певну дату.

Зведені дані, що включають систематизовані та накопичені дані бухгалтерського обліку й на основі яких формується фінансова звітність.

Аудиторська документи містять дані про проведену аудиторську перевірку та її результати, за підсумками минулих періодів та необхідна при оцінці достовірності фінансової звітності під час аудиторської перевірки фінансового стану підприємства у теперішньому періоді.

Поряд з тим, аналітик або аудитор повинен обрати те обліково-аналітичне забезпечення, яке на його погляд найбільш точно та ґрунтовно опише фінансовий стан підприємства, при цьому обліково-аналітичне забезпечення повинне відповідати певним критеріям, а саме: відсутність помилок, своєчасність, точність, доступність, достатність, доцільність, порівнянність, корисність, зрозумілість, значимість, релевантність, тощо [3].

Таким чином, для результативної та успішної діяльності будь-якого підприємства необхідно здійснювати оцінку його фінансового стану підприємства, на основі якісного обліково-аналітичного забезпечення. Водночас, джерел для аналізу та аудиту фінансового стану підприємства є досить багато, що одночасно може як підвищити ефективність оцінки, так і погіршити її, адже під час здійснення аналітичного дослідження відповідальним працівником підприємства, він може обрати неточне або недостатнє обліково-аналітичне забезпечення.

Також варто зазначити, що перед здійсненням оцінки фінансового стану підприємства варто здійснити перевірку достовірності обліково-аналітичного забезпечення, в т. ч. фінансової звітності, для отримання найбільш об'єктивної картини фінансового стану підприємства.

1. Ярошевич Н. Б. Фінанси підприємств: навчальний посібник [Текст] / Н. Б. Ярошевич. — К.: Знання, 2012. — 341 с.
2. Гоголь Т. А. Обліково-аналітичне забезпечення управління підприємств малого бізнесу : монографія [Текст] / Т.А. Гоголь. – Чернігів : Видавець Лозовий В.М., 2014. – 384 с.
3. Ратушна О. П. Обліково-аналітичне забезпечення аналізу фінансових результатів [Електронний ресурс] / О. П. Ратушна // Облік і фінанси АПК. – 2012. – № 1. – С. 72–76. - Режим доступу: http://www.udau.edu.ua/assets/files/zbirniki/papers/ratushna/stattya-4.pdf
4. Грінка Т. І. Сучасні проблеми обліково-аналітичного забезпечення в системі економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Т. І. Грінка // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. - 2013. - Вип. 23. - С. 414-418. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2013_23_63
5. Нагайчук В. В. Обліково-аналітичне забезпечення як основне джерело інформації для прийняття управлінських рішень [Електронний ресурс] / В. В. Нагайчук // Агросвіт. - 2010. - № 1. - С. 25-27. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2010_1_6
6. Чумаченко М.Г. Економічний аналіз [Текст]: навч. посібник / М. А. Болюх [та ін.]; ред. М. Г. Чумаченко; Київський національний економічний ун-т. – 2.вид., перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2003. – 555 с. 10.
7. Лучко М. Р. Фінансовий аналіз. Навчальний посібник [Текст] / М. Р. Лучко, С. М. Жукевич, А. І. Фаріон – Тернопіль:, ТНЕУ, – 2016 – 304 с.
8. Сук, Л. К. Фінансовий облік [Текст] : навч. посіб. / Л. К. Сук, П. Л. Сук. – К. : Знання, 2015. – 647 с.

Ковальчук А. І., студентка 5 курсу групи Мен-5.4М
факультету економіки та управління
Науковий керівник: Тоцька О. Л., к. е. н., доцент кафедри менеджменту
СНУ ім. Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

ЕКСПЕРТНІ СИСТЕМИ ТА ЇХ ВИКОРИСТАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Збільшення обсягу інформації, що надходить безпосередньо до керівників, ускладнення вирішуваних завдань, необхідність урахування великої кількості взаємопов'язаних і взаємозалежних факторів у швидкоплинному зовнішньому середовищі все більше вимагають використовувати інформаційні та комп'ютерні технології в процесі прийняття управлінських рішень. Експертні системи – один із найбільш прогресивних напрямів розвитку штучного інтелекту. Причиною підвищеного інтересу до цієї галузі науково-технічного прогресу є можливість їх застосування до розв'язання завдань із найрізноманітніших сфер людської діяльності, у тому числі і в сфері управління підприємством.

Ідея створення перших експертних систем зародилася понад 30 років тому в процесі розвитку методів обробки даних на ЕОМ. За останні роки ця сфера інформатизації в результаті швидкого розвитку теоретичних і прикладних аспектів стала набувати нових обрисів, включаючи системи, які раніше майже не

мали відношення до проблем прийняття рішень (передусім, нейромережеві технології, моніторингові системи та генетичні алгоритми). З розвитком ринкових відносин і сучасної теорії менеджменту, інформаційних технологій у бізнесі, концепції знань гостро виникла потреба в кваліфікованій оцінці професійного рівня керівництва підприємства. Перш за все, така оцінка цікавить акціонерів, які довіряють менеджерам управління компаніями.

Теоретичні та практичні аспекти упровадження експертних систем (скорочено – ЕС) на сучасних підприємствах досліджені у наукових працях таких вітчизняних і зарубіжних учених, як Д. Барні, С. Братушка, Т. Дайвенпорт, А. Кармінський, І. Коваленко, Б. Мільнер, С. Новак, С. Хайлук й ін.

У процесі управління сучасним підприємством пошук альтернатив і вибір оптимального рішення вимагають значних затрат часу та людських ресурсів, особливо враховуючи те, що сучасні компанії – це складні, багатофункціональні системи. Діючі методики управлінських інформаційних систем (скорочено – УІС), як правило, виходять з того, що вже відомі варіанти рішень і наслідки їх прийняття, що фіксується в матриці рішень. Однак на практиці пошук альтернативних варіантів і створення функцій, здатних розрахувати наслідки прийняття того чи іншого варіанту, є дуже складною справою. Саме це і виступає каменем спотикання в широкому упровадженні УІС [1, с. 40].

Під експертною системою, як одного з видів сучасних УІС, найчастіше розуміють втілення в програмних компонентах досвіду експерта, заснованого на знанні в такій формі, що машина може дати інтелектуальну пораду або прийняти інтелектуальне рішення щодо оброблюваної конкретної функції [2, с. 88]. При цьому бажано, щоб система була здатна на вимогу пояснити хід своїх міркувань зрозумілим для користувача чином. Забезпечення такої вимоги здійснюється шляхом програмуванням, яке будується на формальних правилах.

Знання у вигляді набору фактів (як предметних, так і евристичних) вводяться в комп'ютер. Програма застосовує їх для вироблення рішень, а тому хід міркувань системи може бути розкритий користувачеві, щоб показати як вона прийшла до конкретного висновку. Експертні системи оперують не лише даними, але й понятійними концептуальними знаннями, вираженими на природній мові та в термінах предметної галузі. Формою відображення понятійних знань слугують бази знань, а самі понятійні знання стають просто знаннями. Правила, які містяться в базі знань, еквівалентні певній прикладній програмі і можуть бути різними за своїм форматом. Найбільш прийнятним є формат правила «якщо – то», причому в якості компонента «то» можуть використовуватися висновки, твердження, вказівки, тобто зміни бази даних. Пов'язана з правилом умова визначає, чи є те або інше правило потенційно справедливим по відношенню до поточного стану ситуаційної моделі. Зазначене правило дозволяє проводити дію, якщо всі задані для нього умови задовольняються [1, с. 118].

Разом з базою даних і знань невід'ємним елементом експертної системи є керуюча структура, котра визначає, яке з правил повинно бути перевірено, а тому її часто називають інтерпретатором правил. Оскільки експертні системи є в основному програмним продуктом, то мова програмування може обиратися або

на базі традиційних мов, або на основі спеціально розроблених мов, в яких можлива поява діалектів, або створення принципово нової мови.

Стосовно діючих виробничих систем (підприємств) подані вище міркування є відправним ключем ідей, користуючись яким, можна розробляти експертні системи прийняття рішень. Проте складність створення таких систем полягає передусім у розробці понятійного апарату, який вимагає спеціальної термінології. Відтак, розглянемо деякі основні поняття. Під експертною системою прийняття рішення на підприємстві будемо вважати складні програмні комплекси, які оперують знаннями з метою отримання оптимального управлінського рішення у вузькій предметній галузі (наприклад, у галузі управління та планування виробництва).

Основними компонентами експертних систем є: база знань (БЗ), база даних (БД), механізм логічного висновку, блок навчання, блок розуміння обмеженої природної мови, блок введення й управління БД і БЗ, керуючий блок. Таким чином, від наявних у даний час розвинених діалогових засобів прийняття рішень експертні системи відрізняються наявністю бази знань і відповідного інтерфейсу [3, с. 87].

БЗ включають у себе такі основні блоки: знання про предметну галузь; знання про цілі розвитку об’єкта; знання про зовнішнє середовище; знання про поточний стан об’єкта; блок накопичення та коригування знань; блок логічного висновку; блок пояснення; банк моделей предметної галузі; керуюча структура. Разом з тим існує точка зору, яку необхідно підтримати, що одне з головних завдань розробки експертних систем у сфері підвищення ефективності діяльності підприємства – це удосконалення управлінської системи [3, с. 88].

Можна виділити такі основні етапи побудови експертних систем:

1. Ідентифікація – визначення істотних особливостей завдання, формування вимог до системи.

2. Концептуалізація – формування мови системи, тобто понять, відношень, механізму управління, побудова повних моделей об’єкта.

3. Формалізація – вираження ключових понять і відношень формальним способом на мові побудови експертних систем.

4. Реалізація – перетворення формалізованих знань у програмний продукт, який містить блоки змісту, форми й узгодження.

5. Тестування – оцінка якості розробленої системи за такими напрямами: визнання експертами правильності прийнятих системою рішень; відсутність суперечливостей у повноті правил виведення рішення; адекватність опису ходу прийняття рішень; універсальність системи [3, с. 89].

Таким чином, експертна система – це набір програм, що виконують функції експерта при вирішенні завдань з певної предметної галузі. Експертні системи видають поради, проводять аналіз, консультують, ставлять діагнози. Практичне застосування експертних систем на сучасних підприємствах сприяє підвищенню ефективності прийняття управлінських рішень, а отже, і функціонування господарюючого суб’єкта загалом, що дозволяє отримати значні переваги у всезростаючій конкурентній боротьбі.

1. Коваленко И. И. Экспертные технологии поддержки принятия решений : монография / И. И. Коваленко, А. В. Швед. – Николаев : Илион, 2013. – 215 с.
2. Міх О. М. Моделювання процесу реалізації системи управління змінами на підприємствах / О. М. Міх // Наук. вісн. Полісся. – 2015. – Вип. 4. – С. 87–91.
3. Системи підтримки прийняття рішень : навч. посіб. / [уклад. : С. М. Братушка, С. М. Новак, С. О. Хайлук]. – Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2010. – 265 с.

Колос І.В., к.е.н., доцент, САР, доцент кафедри обліку і аудиту
Навчально-наукового інституту економіки і управління
Бунь Б.А., магістрант кафедри обліку і аудиту Навчально-наукового інституту економіки і управління
Національний університет харчових технологій, м. Київ, Україна

ТИПОЛОГІЯ МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ ПОДАТКОВОГО НАВАНТАЖЕННЯ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах господарювання для покращення результатів функціонування і забезпечення сталого розвитку на перспективу пріоритетним напрямом для вітчизняних промислових підприємств має стати пошук і запровадження раціональних методів зменшення податкового навантаження. Сукупність методів є невід'ємною складовою управління, відокремлене чи інтегроване / комбіноване використання яких найкращим чином забезпечує оцінювання фактично досягнутих результатів і прогнозування бажаного рівня в майбутньому. Актуального значення набуває цілепокладання, перегляд, активний пошук, послідовність запровадження та поєднане використання прийнятних методів, оскільки це спрямовано на кінцеві результати функціонування. У зв'язку з цим постає проблема вибору раціональних методів оцінювання податкового навантаження з урахуванням максимального використання закладених переваг і одночасним нівелюванням обмежень з фокусуванням на пріоритетність досягнення бажаних результатів з урахуванням специфіки функціонування й унікальності технології виробництва. Застосування інтеграції методів має ґрунтуватися на знанні особливостей взаємодії між ними, що підсилює дієвість кожного.

В опублікованих працях фахівцями (науковцями, консультантами, практиками) з проблематики активного використання оцінювання податкового навантаження і впровадження податкового планування обґрунтовано базис дослідження:

– сутність податкового навантаження у широкому розумінні і з позиції фінансово-економічних відносин як фіскальний і ціновий показник [1, с. 284-285];

– сукупність методів оцінювання податкового навантаження, що різняться упорядкованою системою податкових індикаторів й інтегральним критерієм [2, с. 526-528, 3, с. 19-21; 4, с. 43-46].

Метою дослідження є систематизація й розвиток теоретико-методологічних засад систематизації методів оцінювання податкового навантаження з виокремленням ознак типології методів. Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення завдань: на основі аналізу опублікованих праць дослідників встановити сукупність поширених методів оцінювання податкового навантаження й упорядкувати їх класифікацію; розвинути типологію методів оцінювання податкового навантаження шляхом встановлення й обґрунтування додаткових ознак класифікації.

Типологія передбачає наукове систематизування за спільними якісними ознаками сукупності методів, зокрема оцінювання податкового навантаження. Логічним підґрунтям виділення методичних підходів до типології методів в теоретичному аспекті дослідження доцільно вважати особливості характеристик з урахуванням очікуваного результату. Водночас, практичне значення проявляється через формування взаємоузгодженої системи показників оцінювання податкового навантаження для забезпечення ефективного управління промисловим підприємством з використанням легальних заходів мінімізування суми податків і фокусуванням на наповнення бюджету. Це передбачає чітке обґрунтування ознак типології як системи множин.

Критичний аналіз опублікованих результатів досліджень дозволив встановити визнання таких методів оцінювання податкового навантаження за рівнями фіскального регулювання: на рівні держави (загальнодержавне податкове навантаження); на місцевому рівні (місцеве податкове навантаження) [4, с. 43-46; 5, с. 26-27]. В межах цієї класифікації забезпечується значущість кожного методу і взаємозв’язок між ними, що дозволить розробляти й обґрунтовувати практичні заходи з цільовою орієнтацією на досягнення бажаного рівня податкового навантаження діяльності суб’єкта господарювання з урахуванням регіональних особливостей ведення бізнесу і податкового клімату. Водночас, В. Савченко і А. Лось відзначають важливість і необхідність оцінювання податкового навантаження на макрорівні і регіональному рівні [5, с. 27]

Обґрунтованою є позиція щодо класифікації методів в розрізі одиниць вимірювання / оцінювання за: (1) абсолютним підходом; (2) відносним підходом [5, с. 26]. Така класифікація методів оцінювання податкового навантаження є доречною, оскільки дозволяє більш повно представити результати фіскального тиску і враховує рівнозначність і взаємозалежність абсолютних і відносних показників.

Науково виваженою є логічна пропозиція методів оцінювання податкового навантаження на мікрорівні [3, с. 21-23]: (1) застосування коефіцієнта сукупного податкового навантаження (КСПН), що характеризує реальне податкове навантаження підприємства або групи підприємств; (2) розрахунок коефіцієнтів навантаження за кожним податком, збором окремо й узагальнювати їх значення у єдиний синтезований. Така класифікація дозволяє здійснити цілеспрямований вибір методів для оцінювання податкового навантаження з орієнтацією на зменшення рівня фіскального навантаження в ході обґрунтування й ухвалення

коректних заходів на перспективу і застосування відповідних методів податкового планування.

Слушним є групування методів оцінювання податкового навантаження за джерелом відшкодування податків з урахуванням вимог чинного законодавства: виручка, операційні витрати, прибуток [3, с. 21-23; 4, с. 43-46; 6, с. 241-242; 7, с. 249].

Л. Новосельська [6, с. 240-243] ґрунтуючись на вимогах рекомендацій фіскальних органів пропонує оцінювання рівня податкового навантаження окремого платника податку здійснювати за: (1) податком на прибуток і податком на додану вартість; (2) за прямими і непрямими податками в доходах і витратах підприємства. Такий підхід дозволяє встановити реальне податкове навантаження і здійснити порівняння фактичного рівня податкового навантаження з бажаним / запланованим, зіставлення з фактичним рівнем фіскального навантаження національної економіки, в межах сектору економіки, лідера ринку або виду економічної діяльності.

Н. Ткачук [8, с. 124-125] систематизує методи оцінювання податкового навантаження за комплексом відносних показників в розрізі таких груп: (1) загальне податкове навантаження; (2) податкове навантаження з податку на додану вартість; (3) податкове навантаження з податку на доходи фізичних осіб; (4) податкове навантаження з податку на прибуток підприємства. Представлена модель є науково обґрунтованою з позиції встановлення рівня податкового навантаження для коректного впливу держави на суб'єктів національної економіки через механізм податкового регулювання.

Заслуговує на розгляд модель розрахунку індексу податкового навантаження як середньоарифметичного результату методів визначення податкового навантаження (1) по відношенню до доданої вартості; (2) по відношенню до прибутку підприємства; (3) непрямих податків по відношенню до доходу; (4) на фонд оплати праці [1, с. 286-287]. Така розробка може бути корисною для першочергового встановлення й розгляду рівня податкового навантаження з позиції ризику порушення вимог податкового законодавства, а також дозволяє здійснювати групування платників податків за масштабом господарської діяльності. Обмеженнями такої моделі можна вважати відсутність можливості оцінювання реального податкового навантаження.

Цікавим підходом до структурування методів оцінювання податкового навантаження є виокремлення групи методів оцінювання податкового навантаження на живу працю в розрізі підгруп: (1) по відношенню до загальної чисельності персоналу; (2) по відношенню по відношенню до чисельності робітників [7,с. 249-254]. Така класифікація враховує значення персоналу у досягненні результатів функціонування і наповненні бюджету.

За результатами вивчення й узагальнення науково-прикладних досліджень запропоновано включити охарактеризовані ознаки систематизації методів ощадливого виробництва до загальної типології. Доцільно визнати в типології методів оцінювання податкового навантаження як базові класифікаційні ознаки: рівень фіскального регулювання (міжнародний, національний, регіональний) і вплив на фінансовий результат (прямий, непрямий).

В межах проведеного дослідження запропоновано розвинути типологію методів оцінювання податкового навантаження шляхом доповнення такими ознаками: (1) за формуванням податкового потенціалу, що дозволятиме сформувати максимально можливу суму податкових надходжень до бюджету з максимально можливим урахуванням податкових пільг відповідно до вимог чинного податкового законодавства; (2) за ознакою контрольної діяльності фіскальних органів, що спрямовуватиме всі дії на мінімізацію штрафних санкцій аж до ліквідації;(3) за ознакою якості податкового планування й прогнозування, що сприятиме своєчасному обґрунтуванню дієвих заходів з фокусуванням на досягнення бажаних запланованих результатів функціонування.

Розроблена типологія методів дозволяє визначитися з доречними методами для запровадження промисловим підприємством з цілеспрямуванням досягнення раціонального рівня податкового навантаження. Доцільно зауважити, що кожна група методів містить певну їх кількість, яка включає окрему систему податкових індикаторів.

За результатами проведеного дослідження сформульовано основні висновки:

1. В межах проведеного дослідження здійснено спробу впорядкованого типологічного опису поширених у вітчизняній практиці методів оцінювання податкового навантаження.

2. Обґрунтовано дієвість окремого методу оцінювання податкового навантаження через змістові характеристики кожного з позиції несуперечливості нормам чинного законодавства і забезпечення прийнятного рівня фіскального навантаження на діяльність промислового підприємства.

3. За результатами конструктивно-критичного аналізування методичних підходів до оцінювання податкового навантаження і виконаного авторського дослідження запропоновано типологію методів, яка ґрунтується на базових класифікаційних ознаках (рівень фіскального регулювання; одиниця вимірювання / оцінювання; джерело сплати податків; вплив на фінансовий результат) і доповнена додатковими ознаками класифікації (формуванням податкового потенціалу, контрольна діяльність фіскальних органів, якість податкового планування й прогнозування).

4. В розрізі класифікаційної ознаки аргументовано перелік груп методів і спрямованість їх дії з орієнтацією на бажаний / очікуваний результат від запровадження в практику.

Незважаючи на об’єктивну необхідність впровадження методів оцінювання податкового навантаження в управлінні сучасним промисловим підприємством для здійснення заходів податкового планування і формування податкового потенціалу, обґрунтованих розробок щодо можливості їх інтеграції недостатньо. Перспективами подальших досліджень є встановлення доцільності комбінованого використання методів оцінювання податкового навантаження з методами податкового планування з орієнтацією на достатній рівень податкового потенціалу.

1. Новіков М.А. Порівняльний аналіз методик визначення податкового навантаження та шляхи їх удосконалення / М.А. Новіков // Сталий розвиток економіки: Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – С. 284-285. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lukyanenko.at.ua/_ld/5/595____.pdf

2. Мельник О.В. Методи оцінки податкового навантаження на рівні організації / О.В. Мельник // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Випуск 8. – С. 525-529. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://global-national.in.ua/archive/8-2015/111.pdf

3. Малишкін О. Коефіцієнт податкового навантаження на мікро-рівні: розрахунок та застосування / О. Малишкін // Бухгалтерський облік і аудит. – 2015. – № 1. – С. 18-25.

4. Панура Ю.В. Інноваційні підходи до оцінювання податкового навантаження в умовах економічної нестабільності / Ю.В. Панура // Проблеми науки. – 2012. – № 10. – С. 42-47.

5. Савченко В.Ф., Лось А.Ф. Оцінка рівня податкового навантаження в Україні / В.Ф. Савченко, А.Ф. Лось // Економічний часопис- XXI. 2011. – № 9-10. – С. 25-28.

6. Новосельська Л.І. Методи оцінювання рівня податкового навантаження на підприємства / Л.І. Новосельська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.10. – С. 239-244.

7. Меліхова Т.О. Удосконалення методів аналізу податкового навантаження господарської діяльності підприємств / Т.О. Меліхова // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Випуск 17. – С. 248-255.

8. Ткачук Н. Вплив податкового навантаження на діяльність суб'єктів господарювання в умовах реформування фінансової системи України / Н. Ткачук // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки . 2015. – № 4. – С. 121-128.

Комисарова В. А., студентка гуманитарно-экономического факультета
Шатров С.Л., к.э.н., доцент
Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель, Беларусь

РАЗВИТИЕ МЕТОДИКИ АНАЛИЗА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ ОРГАНИЗАЦИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Для осуществления перевозок грузов и пассажиров, выполнения погрузо-разгрузочных работ, ремонта и содержания средств труда организации железнодорожного транспорта должны обладать располагать необходимыми основными средствами, рационально их использовать и своевременно пополнять и заменять. Анализируя подходы различных авторов к анализу основных средств можно отметить, что их содержание в основном сводится к оценке технических и технологических аспектов функционирования данного вида активов, а также эффективности их использования. Изучение трудов по экономике и экономическому анализу позволяло выделить ключевые особенности понятия эффективности основных средств и ее анализа:

– экономическая эффективность – относительный показатель, соизмеряющий полученный результат с затратами или ресурсами, использованными для достижения результата;

– нет унифицированного подхода к расчету показателей эффективности использования основных средств;

– обобщающим показателем для определения эффективности использования основных средств является показатель фондоотдачи;

– эффективность использования основных средств характеризуется системой показателей.

Перечень задач и направлений анализа основных средств широко варьируется от автора к автору. Каждый специалист выбирает наиболее подходящие на его взгляд для исследования направления анализа. Актуальным для исследования является совершенствование методики анализа основных средств с учетом особенностей функционирования организаций железнодорожного транспорта. Так, управление процессами перевозок на железнодорожном транспорте осуществляется на трех уровнях: Управление Белорусской железной дорогой; Отделения Белорусской железной дороги; Структурные подразделения отделений железной дороги.

Управление отраслевым хозяйством и его предприятиями осуществляет служба, которая является управляющей организацией и находится в управлении железной дороги. Каждая отраслевая служба отвечает за технологию, модернизацию, перевооружение, организацию производства и т.д.

Одним из важнейших хозяйств, от которого зависит работоспособность всей железной дороги, является путевое хозяйство. От его состояния, мощности обустройств в значительной степени зависят пропускная способность дороги, безопасность и допускаемые скорости движения поездов. Однако вопросами экономического обоснования использования ресурсов служба не занимается и поэтому финансирование осуществляется Отделениями дороги. Основными задачами Отделений Белорусской железной дороги являются:

- организация движения поездов по графику, оперативное руководство движением поезда на участках предприятия;
- выполнение технических нормативов эксплуатационной работы и планов формирования поездов;
- организация грузовой и коммерческой работы;
- содержание в исправном состоянии пути, зданий и сооружений, устройств электроснабжения, СЦБ и связи, подвижного состава и других технических средств;
- снабжение обособленных структурных подразделений материалами, топливом и электроэнергией;
- финансирование хозяйственной деятельности обособленных структурных подразделений и организаций, подчиненных Отделению, контроль за их производственно-хозяйственной деятельностью и использованием основных фондов;
- осуществление мероприятий по усилению пропускной и провозной способности участков УП, внедрению новой техники, передовых технологических процессов.

Структурные подразделения отделений обеспечивают бесперебойную и качественную работу по передвижению грузов и пассажиров. Для того, чтобы оценить качество работы на каждом из уровней Белорусской железной дороги, необходимо разработать для каждого уровня свою систему показателей. На уровне Управления Белорусской железной дороги необходимо создать систему обобщающих показателей,

характеризующих эффективность использования основных средств. К таким показателям относятся фондоотдача, фондорентабельность, фондоемкость, фондовооруженность, фондооснащенность. Все эти показатели рассчитываются в динамике в разрезе основных средств в целом и их активности части.

Также необходимо ввести систему качественных показателей использования грузовых вагонов. К таким показателям относятся:

1. Показатели использования по грузоподъемности: средняя статистическая нагрузка, средняя динамическая нагрузка, средняя масса вагона брутто.

2. Показатели использования во времени: среднее время оборота грузового вагона, средняя участковая скорость, средняя техническая скорость, среднесуточный пробег грузового вагона.

3. Показатели непроизводительной работы: коэффициент порожнего пробега вагона.

4. Обобщающие показатели: среднесуточная производительность вагона.

На уровне отделений также необходимо ввести систему показателей, основываясь только на обобщающих показателях. Каждое структурное подразделение для выполнение своей функции в едином технологическом процессе наделено своими основными средствами, и поэтому для каждого из них должна быть разработана система показателей, позволяющая оценить именно эти фонды. Эта система показателей представлена в таблице.

Таблица 1 – Показатели, характеризующие эффективность использования основных средств структурных подразделений железной дороги

Наименование подразделения	Функциональная операция в едином технологическом процессе перевозки	Показатели эффективности использования основных средств
станция	прием, отправление, пропуск поездов в соответствии с графиком движения поездов	Статическая погрузка, простой вагона на станции, производительность маневрового локомотива.
локомотивное депо	обеспечение технически исправного состояния локомотивного парка и устойчивой работы локомотивов в эксплуатации	Средний вес поезда брутто, нетто, средний состав поезда, оборот локомотива, средняя участковая, техническая, ходовая, маршрутная скорости, среднесуточный пробег локомотива, среднее время на один случай простоя локомотива, коэффициент вспомогательного пробега локомотивов, среднесуточная производительность локомотива, процент неисправных локомотивов.
вагонное депо	технического обслуживания грузовых и пассажирских вагонов в границах своих участков и выполнения плановых заданий по их деповскому ремонту	Просто на ПТО, процент неисправных вагонов, простой во всех видах ремонта.
автобаза	Автомобильные перевозки	Автомобиле-дни в эксплуатации, коэффициент выпуска автомобилей в линию, коэффициент сменности, время в наряде, средняя техническая и коммерческая скорости, среднесуточный пробег, статическая и динамическая нагрузки, средняя грузоподъемность автомобиля.

Таким образом можно сделать вывод о том, что основным показателем использования основных средств железной дороги на уровне Управления является фондоотдача. Однако этот показатель не позволяет оценить степень эффективности использования основных средств на уровне структурных подразделений из-за специфики деятельности каждого из них. Введение специфической системы показателей для оценки использования основных средств отдельно для каждого структурного подразделения позволяет более точно и достоверно определить уровень использования основных средств, выявить неиспользованные резервы.

1. Толкачева, М.М. Экономика железнодорожного транспорта / М.М. Толкачева, И.А. Епишкин – МИИТ, 2009 - 269 с.
2. Терешина, Н.П. Экономика железнодорожного транспорта./ Н.П. Терешина, Б.М. Лапидус, М.Ф. Трихунков – М.: УМК МПС России, 2011. – 597 с.

Коноваленко Д.В., науковий співробітник відділу економіко математичного моделювання та інформаційно-аналітичного забезпечення фінансово-економічних досліджень
Державна навчально-наукова установа «Академія фінансового управління», м. Київ, Україна

МІЖНАРОДНІ ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ БЮДЖЕТНИХ ВИДАТКІВ НА НАУКОВО-ДОСЛІДНІ ТА ДОСЛІДНО-КОНСТРУКТОРСЬКІ РОБОТИ ЗА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ ЦІЛЯМИ

Рекомендований розподіл бюджетних видатків на науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи (БВНДДКР) заснований на класифікації Європейського союзу, прийнятій Євростатом для Номенклатури показників для аналізу і зіставлення наукових програм в бюджеті (NABS) на рівні одного знаку. Вперше NABS було прийнято у 1969 році і нещодавно її було переглянуто [1]. Хоча не всі країни використовують NABS, кореспонденція між переліком NABS і Керівництвом Фраскаті [2] повинна використовуватися для звітності в ОЕСР, навіть якщо країни використовують свої власні класифікації для складання національних збірників по БВНДДКР (або еквівалентних збірників).

За умови наявності достатньої інформації, для забезпечення більш повної картини, всі елементи бюджету можуть бути віднесені до другорядних соціально-економічних цілей. Такий підхід може слугувати корисним джерелом інформації для проведення аналізу чутливості, міждержавних і поздовжніх порівнянь для конкретних цілей. У керівництві Фраскаті [2] передбачено наступну класифікацію БВНДДКР за соціально-економічними цілями (табл. 1)

Таблиця 1 – Класифікація соціально-економічних цілей для БВНДДКР

Номер розділу	**Категорії NABS для соціально-економічних цілей НДДКР**
1	Розвідка та освоєння землі
2	Навколишнє середовище
3	Дослідження і освоєння космічного простору
4	Транспорт, телекомунікації та інші інфраструктури
5	Енергетика
6	Промислове виробництво та технології
7	Охорона здоров'я
8	Сільське господарство
9	Освіта
10	Культура, відпочинок, релігія та засоби масової інформації
11	Політичні та соціальні системи, структури та процеси
12	Загальне поліпшення знань: НДДКР, що фінансуються із загальноуніверситетських фондів
	12.1 НДДКР, пов'язані з природничими науками 12.2 НДДКР, пов'язані з інженерними науками 12.3 НДДКР, пов'язані з медичними науками 12.4 НДДКР, пов'язані з сільськогосподарськими науками 12.5 НДДКР, пов'язані з соціальними науками 12.6 НДДКР, пов'язані з гуманітарними науками (в т.ч. мистецтво)
13	Загальне покращення знань: НДДКР, що фінансуються з інших джерел ніж загальні університетські фонди
	13.1 НДДКР, пов'язані з природничими науками 13.2 НДДКР, пов'язані з інженерними науками 13.3 НДДКР, пов'язані з медичними науками 13.4 НДДКР, пов'язані з сільськогосподарськими науками 13.5 НДДКР, пов'язані з соціальними науками 13.6 НДДКР, пов'язані з гуманітарними науками (в т.ч. мистецтво)
14	Оборона	

Розглянемо більш детально зазначену класифікацію.

Дослідження та освоєння землі. Ця соціально-економічна ціль охоплює кошти виділені на НДДКР, пов'язані з дослідженням земної кори, мантії, морів, океанів, атмосфери, а також НДДКР щодо їх експлуатації. Вона також включає кліматичні, метеорологічні НДДКР, полярну розвідку та гідрологію. В свою чергу, ця соціально-економічна ціль не включає НДДКР, пов'язані з поліпшенням ґрунту (Розділ 4), землекористуванням чи рибальством (Розділ 8) або забрудненням навколишнього середовища (Розділ 2).

Навколишнє середовище. Ця соціально-економічна ціль охоплює НДДКР, спрямовані на поліпшення контролю за забрудненням навколишнього середовища, включаючи виявлення та аналіз джерел забруднення та їх причин, а також дослідження всіх забруднюючих речовин, включаючи їх розповсюдження в навколишньому середовищі та його вплив на людей, біосферу та інші біологічні види (флора, фауна, мікроорганізм). Також до цієї цілі можна віднести розробку засобів моніторингу для вимірювання всіх видів забруднення, а також НДДКР для усунення та запобігання всіх форм забруднення у навколишньому середовищі.

Дослідження і освоєння космічного простору. Ця соціально-економічна ціль охоплює всі НДДКР в галузі цивільної космічної діяльності, пов'язані з науковими дослідженнями космічного простору, космічних лабораторій, космічних польотів та систем запуску. Аналогічні НДДКР в галузі оборони класифікуються в Розділі 14 «Оборона». Хоча НДДКР в сфері цивільного космічного простору в цілому не стосуються конкретних цілей, але вони часто мають певну мету, наприклад, розширення знань в галузі (астрономії) або відносяться до конкретних програм (наприклад, телекомунікаційні супутники або спостереження Землі). Тим не менш, ця категорія виокремлюється для полегшення звітування країнами з великими космічними програмами. Сюди не включають відповідні НДДКР для оборонних цілей.

Транспорт, телекомунікації та інші інфраструктури. Ця соціально-економічна ціль охоплює НДДКР, спрямовані на розвиток інфраструктури і земель, включаючи будівництво будівель. У більш загальному плані, цей розділ охоплює всі НДДКР, пов'язані із загальним плануванням землекористування. Ця соціально-економічна ціль також включає НДДКР, пов'язані з транспортними та телекомунікаційними системами, загальним плануванням землекористування, будівництво та планування будівель, цивільною інженерією і водопостачанням.

Енергетика. Ця соціально-економічна ціль охоплює НДДКР, спрямовані на вдосконалення виробництва, зберігання, транспортування, розподілу і раціонального використання всіх видів енергії. Вона також включає НДДКР щодо процесів, спрямованих на підвищення ефективності виробництва та розподілу енергії, а також дослідження енергозбереження. Та не включає НДДКР, пов'язані з розвідкою (Розділ 1) або НДДКР пов’язаних із дослідженням двигунів і транспортних засобів (Розділ 6). Варто зазначити, що Концепція IEA[3] в сфері досліджень, розробок та демонтстрацій по енергетиці відрізняється від концепції НДДКР Фраскаті тим, що: вона зосереджена на програмах, пов'язаних з енергетикою; включає всі види «демонстраційних проектів»; включає державні підприємства.

Промислове виробництво та технологія. Ця соціально-економічна ціль охоплює НДДКР, спрямовані на покращення промислового виробництва та технологій, включаючи НДДКР промислових товарів та їх виробничих процесів, за винятком випадків коли вони є невід'ємною частиною досягнення інших цілей (наприклад: оборони, космічної галузі, енергетики тощо).

Охорона здоров’я. Ця соціально-економічна ціль охоплює НДДКР, спрямовані на захист, сприяння і відновлення здоров'я людини, в широкому інтерпретуванні з урахуванням таких аспектів охорони здоров'я як харчування та гігієна харчування. Вона варіюється від профілактичної медицини до всіх аспектів медичного та хірургічного лікування, як для окремих осіб, так і для груп, а також для надання допомоги лікарням, будинкам соціальної медицини та педіатричним і геріатричним дослідженням.

Сільське господарство. Ця ціль охоплює НДДКР, спрямовані на сприяння розвитку сільського господарства, лісництва, рибальства і виробництва продуктів харчування, а також розвиток знань про хімічні добрива, біоциди, біологічний контроль над шкідниками та механізацію сільського господарства;

вплив сільськогосподарської та лісової діяльності на довкілля. В свою чергу, ціль не включає НДДКР щодо: скорочення забруднення (Розділ 2); розвитку сільських районів; будівництва та планування будівель; поліпшення сільського відпочинку та сільськогосподарського водопостачання (Розділ 4); енергетичних заходів (Розділ 5); або харчової промисловості (Розділ 6).

Освіта. Ця ціль охоплює НДДКР, спрямовані на підтримку загальної або спеціальної освіти, включаючи навчання, педагогіку, дидактику та цільові методи для особливо обдарованих осіб або осіб з обмеженими можливостями навчання; та відноситься до всіх рівнів освіти, починаючи з дошкільної та початкової школи, і закінчуючи вищою освітою, а також допоміжних послуг освіти.

Культура, рекреація, релігія та засоби масової. Ця ціль охоплює НДДКР, спрямовані на покращення розуміння соціальних явищ, пов'язаних з культурною діяльністю, релігією і проведенням дозвіллям, з тим щоб визначити їх вплив на життя в суспільстві, а також на расову, культурну інтеграцію та на соціально-культурні зміни в цих сферах. Також ця ціль включає в себе НДДКР, пов'язані з: рекреаційними та спортивними послугами; культурними послугами; мовними і видавничими послугами; релігійними та іншими громадськими послугами.

Політичні та соціальні системи, структури та процеси. Ця соціально-економічна ціль охоплює НДДКР, спрямовані на покращення розуміння і підтримки політичної структури суспільства; дослідження проблем публічної адміністрації та економічної політики; соціальні зміни, соціальні процеси і соціальні конфлікти; розвиток систем соціального захисту і соціальної допомоги; соціальні аспекти організації роботи. Ця ціль також включає НДДКР, пов'язані з соціальними дослідженнями, а саме дослідження пов’язані з гендерними аспектами; розробку методів боротьби з бідністю на місцевому, національному та міжнародному рівнях; захист певних категорій населення на соціальному рівні (іммігранти, правопорушники тощо), на соціологічному рівні, тобто щодо їхнього способу життя (молоді люди, пенсіонери, інваліди тощо) і на економічному рівні (фермери, шахтарі, безробітні тощо). В свою чергу, ця соціально-економічна ціль не включає НДДКР, пов'язані з послугами в сфері охорони здоров’я; контролем за охороною здоров’я суспільства з організаційної та соціально-медичної точок зору; забрудненням на робочому місці; запобіганням промислових аварій та медичними аспектами причин нещасних випадків на виробництві (Розділ 7).

Загальне поліпшення знань: НДДКР, що фінансуються із загальноуніверситетських фондів. Під час звітування БВНДДКР за «цільовим призначенням», ця ціль повинна включати, відповідно до конвенції, всі НДДКР, що фінансуються з грантів загального призначення від Міністерства освіти, хоча в деяких країнах багато з цих програм можуть бути релевантними і для інших цілей. Ця конвенція була прийнята через проблему отримання відповідних даних і, отже, порівнянності. Для запобігання неінформативності даної категорії, рекомендується додатково розподіляти НДДКР за галузями наук.

Загальне покращення знань: НДДКР, що фінансуються з інших джерел ніж загальні університетські фонди. Ця соціально-економічна ціль охоплює всі

бюджетні асигнування, призначені для НДККР, але які не можуть бути віднесені до вищезазначених цілей і фінансуються з джерел, відмінних від загальних університетських фондів. У цьому випадку також рекомендується додатково розподіляти НДДКР за галузями наук.

Оборона. Ця соціально-економічна ціль охоплює НДДКР військового призначення. Вона також може включати фундаментальні дослідження, ядерні та космічні дослідження, які фінансуються Міністерством оборони. Цивільні дослідження, які фінансуються Міністерством оборони, наприклад, в області метеорології, телекомунікацій та охорони здоров'я, слід класифікувати у відповідних цілях.

Забезпечення послідовної картини розподілу бюджетного фінансування на основі соціально-економічної цілей слід застосовувати для кращого розуміння направленості державної політики в сфері НДДКР та її відповідності пріоритетам соціально-економічного розвитку країни, що залишається досить гострим питанням і для України.

1. Comparison between NABS 2007 and NABS 1992 / Eurostat. - 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://rio.jrc.ec.europa.eu/en/stats/documentation-view?field_statistical_theme_taxonomy_tid=1375.

2. Frascati Manual 2015 - Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development / OECD – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.oecd.org/publications/frascati-manual-2015-9789264239012-en.htm.

3. IEA Guide to Reporting Energy RD&D Budget/ Expenditure Statistics / International Energy Agency, 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.iea.org/stats/RDD%20Manual.pdf/

Кравченко А.В., м.э.н., старший преподаватель
Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель, Беларусь

РЕЗЕРВ И РЕГУЛЯТИВ: ИСТОЧНИКИ ДОСТОВЕРНОСТИ ОТЧЕТНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Активизация методологии учета и отчетности Республики Беларусь в соответствие с международными стандартами привела к необходимости формирования информации с учетом различного вида рисков, которым подвержены активы и обязательства организации. Учет рисков направлен на формирование качественной информации о финансовом состоянии и результатах деятельности организации. Искажение информации может быть вызвано изменением рыночных цен активов организации, их потребительской стоимости, обесценением, невозвратностью. В связи с этим может сложиться ситуация, когда оценка имущества, числящегося в бухгалтерском учете, становится меньше текущей (рыночной) стоимости его на отчетную дату. Это означает возникновение у организации убытков расходование средств, не приносящее хозяйственной выгоды из-за снижения ценности активов.

В соответствие с требованиями к бухгалтерскому учету принятая организацией учетная политика должна отвечать требования осмотрительности.

Соблюдение его предполагает, что расходы должны признаваться в бухгалтерском учете и отчетности, как только появляется определенная вероятность их возникновения. В рассматриваемом случае такая ситуация как раз и возникает по состоянию на отчетную дату. Вследствие этого в бухгалтерском учете и отчетности необходимо отразить снижение стоимости соответствующих активов и обусловленные этим возможные убытки организации.

В системе бухгалтерского учета и отчетности как одного из важнейших элементов управления организацией главнейшим аспектом становится прозрачность системы в целом, так и условий формирования важнейших оценочных показателей деятельности предприятия.

Объективные и субъективные причины, влияющие на принятие управленческих решений, не могут быть соизмеримыми с какой-то определенной степенью риска, и соответственно, предприятия нуждаются в системе защитных мер. Защита финансовых интересов обусловлена не только наличием достаточного размера капитала у организации, оптимального соотношения собственных и заемных источников формирования активов, но и системой резервов, обеспечивающих возможность сокращения рисков и сохранения финансового состояния.

Характеристика категории «резервирование» была дана зарубежными и отечественными учеными в экономической специальной литературе несколько десятков лет тому назад. Но и сегодня в литературе нет единой трактовки понятие «резерв» и ведется дискуссия о необходимости формирования резервов, методах их создания и раскрытия в отчетности.

Резерв – понятие, часто употребляемое в научных экономических и учетных изданиях. Это слово несет значительную смысловую нагрузку. Каждый автор научной работы, статьи пытается раскрыть смысл слова «резервы» в соответствии со спецификой своей отрасли исследования в процессе формирования новых специальных знаний.

С.Б. Барнгольц отмечает, что «резервы – неиспользованные возможности повышения эффективности производства, усиления действия факторов, способствующих росту эффективности хозяйствования, и устранения отрицательного влияния других факторов» [1, с. 193].

М.И. Баканов, А.Д. Шеремет подчеркивают, что «под резервами следует понимать неиспользованные возможности снижения текущих и авансируемых затрат материальных, трудовых и финансовых ресурсов при данном уровне развития производительных сил и производственных отношений» [2, с. 281].

А.И. Муравьев называет резервом повышения эффективности производства «любую возможность обеспечить опережающие темпы роста результатов производства в сравнении с затратами» [3, с. 311].

В соответствии с Большим экономическим словарем А.Б. Борисова, резервы – это запасы (материальные и денежные), создаваемые для компенсации действия различных неучтенных факторов на рынке, стихийных бедствий, сбоев в производстве; возможности улучшения использования имеющихся производственных ресурсов [4].

В учетной литературе термином «резерв» обычно обозначают сумму, которую предприятие или хозяйствующий субъект «откладывает про запас» на случай предполагаемых затрат, которые пока еще не требуют выплат, расходов, а «резервы» – это совокупность средств или ценностей, из которых хозяйствующий субъект по закону или контракту создает резервный фонд на случай необходимости. При этом предполагается, что, резерв представляет собой скрытый, неявный расход (равный величине отчислений в связи с образованием в соответствии с правилами бухгалтерского учета резервов).

Однако, учитывая, что резерв – это накопление, справедливо отметить, что оценочные резервы (резервы по сомнительным долгам, резервы под обесценение краткосрочных финансовых вложений, резерв под снижение стоимости материальных запасов) не создают его и, соответственно, не могут называться таковыми, их основная задача регулировать достоверность оценки, поэтому рационально к ним применять понятие «регулятив».

Д.Н. Ушаков отмечает, что «регулятив – регулирующий определяющий направление, развитие чего-нибудь, вносящий порядок, планомерность во что-нибудь». Следовательно, сегодня остро стоит вопрос в изменении понятийного аппарата, соответствующего назначению категории и в первую очередь, оценочных резервов. Рассмотрим функции регулятива.

Под аналитической функцией регулятивов понимается представление информации об условиях формирования финансовых результатов в бухгалтерском учете отчетного периода. В свою очередь, прогнозная функция связана с предоставлением информации о динамике финансовых результатов в будущем. И, наконец, функция воздействия связана с возможностью управления предприятием с помощью регулирующих воздействий, оказывать влияние на формирование показателей отчетности. Однако последняя функция не всегда может носить объективный характер. Это создает дополнительные сложности для внешних пользователей бухгалтерской отчетности при оценке величины полученной прибыли и прочих финансовых показателей.

Исходя из вышесказанного, под регулятивами понимается система показателей, которая при изучении информации отчетности позволяет адекватно оценить пользователям их величину и прогнозировать их динамику в следующие периоды, а также с достаточной степенью достоверности установить степень воздействия управления организацией на порядок их формирования.

Соответственно сегодня остро стоит вопрос о необходимости разделения функций резервов и регулятивов, что приведет к более достоверному аналитическому исследованию финансового состояния предприятия, к правильному прочтению показателей отчетности и выработке управленческих решений, направленных на формирование средств и использование капитала предприятия.

1. Барнгольц, С.Б., Мельник, М.В. Методология экономического анализа деятельности хозяйствующего субъекта: Учеб. пособие./ С.Б. Барнгольц, М.В. Мельник – М.: Финансы и статистика, 2003, – 380 с.

2. Баканов, М.И. Теория экономического анализа / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 366 с.

3. Муравьев, А.И. Теория экономического анализа. – М.: Финансы и статистика, 2008.
4. Борисов, А.Б. Большой экономический словарь/ А.Б. Борисов – М.: Книжный мир, 2009. — 560 с.
5. Толковый словарь Ушакова/ [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ushakovdictionary.ru. – Дата доступа: 20.11.2017.
6. Соколов, Я. В. История бухгалтерского учета: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. / Я. В. Соколов. – М.: Магистр, 2011. – 287 с.
7. Постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30сентября 2011г. №102 «Инструкция по бухгалтерскому учету доходов и расходов» // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2017.

Кривов'язюк І. В., к.е.н., професор, професор кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
Федорчук І. Ю., студентка кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
Луцький національний технічний університет, м. Луцьк, Україна

УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНИМ КАПІТАЛОМ ЧЕРЕЗ ПРИДБАННЯ ТА ВИКУП ЦІННИХ ПАПЕРІВ

Управління корпоративним капіталом відіграє важливу роль в діяльності будь-якого акціонерного товариства, яке прагне зберегти свою самостійність в процесі купівлі-продажу пайових цінних паперів. Особливе значення в управлінні акціонерним капіталом мають процеси його дроблення та консолідації, останнє, зокрема, найчастіше пов'язують з придбанням і викупом акцій. Відтак, обґрунтування доцільності та вивчення особливостей придбання та викупу акцій відіграє особливе значення в процесі управління корпоративним капіталом, що актуалізує вивчення даної проблематики.

Варто зазначити, що акціонерні товариства є не тільки емітентами своїх цінних паперів, але й здійснюють операції придбання та викупу власних акцій в акціонерів [1]. Виходячи з цього, метою дослідження є аналіз доцільності проведення придбання та викупу акцій акціонерним товариством.

Управління корпоративним капіталом проходить крізь усі стадії розвитку акціонерного товариства, передбачаючи пошук такого підприємницького стилю його поведінки, який буде не лише відповідати викликам зовнішнього середовища, але й задовольняти реалізацію внутрішніх можливостей товариства. Як результат – випуск цінних паперів, що регульований управлінською діяльністю, який здатен забезпечити формування грошового потоку на етапі зародження, його нарощування – на етапі зростання, оптимізації грошового потоку – на етапі стабілізації, та перерозподілу грошових потоків – на етапі спаду.

Придбання акцій – процес купівлі акціонерним товариством цінних паперів, що здійснюється самостійно згідно умов їх випуску та реалізується під час управління його корпоративним капіталом.

Управління корпоративним капіталом через придбання акціонерними товариствами власних акцій здійснюється з метою:

– зменшення статутного капіталу (на зборах акціонерів вирішуються різні питання, в результаті чого придбані акції погашаються, а в обігу залишається менша їх кількість);

– підтримки власних котирувань на фондовому ринку (акціонерне товариство створює штучне підвищення попиту на свої акції, яке спричиняє ріст її ціни, за рахунок зменшення кількості акцій, що перебувають у вільному обігу);

– збільшення дивідендів у розрахунку на одну акцію, що обертається на ринку цінних паперів;

– зменшення кількості голосів на зборах акціонерів (відповідно до чинного законодавства, акції, які прийняті на баланс не надають права голосу і не враховуються при підрахунку голосів);

– запобігання захоплення контрольного пакету акцій інвестором (такі дії мають назву політика недружнього поглинання, тобто придбання акцій методом зворотнього викупу, в результаті чого в обігу залишиться менша кількість акцій і це обмежить формування контрольного пакету акцій в одного інвестора);

– перерозподілу акцій на користь керівних або інших осіб (акції використовують як спосіб додаткового заохочення своїх працівників) [2].

Отже, придбання власних акцій дає можливість акціонерам зберегти частку своїх акцій у процентному співвідношенні в статутному капіталі акціонерного товариства; зберегти кількість власних голосів на зборах акціонерів або ж компенсувати збитки, які виникатимуть під час так званого «розмивання» частки в статутному капіталі тим власникам, що не використали своє право на придбання корпоративних прав, а продали його.

Відповідно до Закону України «Про цінні папери та фондовий ринок» викуп цінних паперів являє собою процес придбання емітентом або особою, що видала цінний папір, розміщених ним або виданих нею цінних паперів [3].

Разом з тим, процедуру викупу акціонерним товариством акцій у акціонерів слід відрізняти від процесу придбання власних акцій. Якщо рішення про придбання акцій приймає акціонерне товариство, то рішення про викуп приймається на загальних зборах акціонерів, а емітент зобов’язаний здійснити викуп цих акцій.

Головними причинами таких дій можуть бути:

– повернення надлишків готівки акціонерам;

– підвищення вартості акцій;

– підтримання вартості акцій на одному рівні в періоди ослаблення акціонерного товариства;

– досягнення потрібної структури статутного капіталу;

– запобігання небажаних поглинань пакету акцій з боку інвесторів.

Отож, викуп акцій у акціонерів акціонерним товариством дає змогу дрібним акціонерам ліквідувати власні акції за ціною не нижчою від їхньої ринкової вартості. І дозволяє хоча б частково впливати на управління корпоративним капіталом акціонерного товариства. Зважаючи на те, що на зборах акціонерів, якщо вони не схвалюватимуть рішень, які там приймаються,

або за неприсутності на проведенні цих зборів, вони мають право на вимагання викупу своїх акцій акціонерним товариством.

Також, варто зазначити, що акції, викуплені компанією у разі її реорганізації, погашаються при викупі. В інших випадках акції приймаються на баланс суспільства і повинні бути реалізовані ним протягом одного року [3].

Як бачимо, управління корпоративним капіталом створює умови для декомпозиції цілей акціонерного товариства, виходячи з результатів його діяльності та завдань, які ставлять перед собою акціонерне товариство та його учасники.

На основі результатів досліджень приходимо до висновку, що придбання акцій є дуже важливим процесом в розвитку акціонерного товариства зокрема та ринку цінних паперів загалом. Адже враховуючи різного роду проблеми, які виникають в процесі діяльності акціонерного товариства, придбання власних акцій може врятувати ситуацію та докорінно змінити її. Викуп акцій доцільно здійснювати тоді, коли в руках інвесторів зосереджена значна частина акцій даного акціонерного товариства, і керівництво вирішує зменшити цю частку, щоб уникнути ризиків.

Також придбання та викуп акцій актуальне з приводу питань управління корпоративним капіталом акціонерного товариства. Адже це дає змогу дотримуватися основного завдання корпоративного управління, яким є управління майном в інтересах власників. Також це дозволяє брати участь в управлінні не тільки корпорації, як юридичній особі, а і акціонерам, як дрібним, так і з великими частками акцій. Це, у свою чергу, сприятиме раціональній організації фінансами корпорації в чому й залежить успіх діяльності усього акціонерного товариства.

1. Закон України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 року № 50/51-ВРУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua.

2. Рынок ценных бумаг : учебник для академического бакалавриата / Н. И. Берзон [и др.] ; под общ. ред. Н. И. Берзона. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2015. – 564 с.

3. Закон України «Про цінні папери та фондовий ринок» від 23 лютого 2006 року № 3480/4-ВРУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua.

Кузнецова Н. С., студентка гуманитарно-экономического факультета
Шатров С.Л., к.э.н., доцент
Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель, Беларусь

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОНТРОЛЯ НА БЕЛОРУССКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ

Современные тенденции к повышению эффективности деятельности предприятий требуют совершенствования системы контроля не только на уровне внутриведомственного, а и на более высоком, ведомственном, контроле,

повышение его роли в системе управления подчиненными организациями. В сложившейся экономической ситуации следует минимизировать вмешательство контролёров в хозяйственную деятельность предприятия, тем самым предусматривается смещение акцента с системы плановых проверок к мониторингу процессов.

Ощущая необходимость изменений, 16 октября 2017 г. был принят Указ Президента Республики Беларусь «О мерах по совершенствованию контрольной (надзорной) деятельности». Данный закон определяет осуществление контрольной деятельности с использованием мер профилактического и предупредительного характера, реализуемых контролирующими органами во взаимодействии с субъектами путем проведения мониторинга, направления рекомендаций по устранению и недопущению недостатков, выявленных в результате мониторинга, а также проведение разъяснительной работы о порядке соблюдения требований законодательства.

В документе заложен уход от системы плановых проверок, в рамках которой посетить субъект хозяйствования можно даже при отсутствии нарушений с его стороны или без иных веских причин. Вместо плановых предлагается осуществлять выборочные проверки, проведение которых в отношении предприятия возможно только при наличии комплекса оснований. Реформируется система ведомственного контроля с переориентацией данных служб на проведение анализа (аудита) и принятие мер по повышению эффективности деятельности предприятия [1].

Реализация соответствующих положений позволит выстроить более рациональную систему государственного контроля, повысить прозрачность деятельности контролирующих (надзорных) органов, исключить излишнее, не обоснованное объективными причинами обременение субъектов хозяйствования проверочными мероприятиями.

Говоря о специфике работы ГО «Белорусская железная дорога», а также ее территориально-отраслевом характере управления на базе организационной структуры управления, контроль здесь организован соответствующими подразделениями ведомственного контроля, а именно контрольно-ревизионной службой Управления железной дороги и контрольно-ревизионными отделами филиалов [5, с.46].

Контрольно-ревизионная структура отделения дороги является базовой основой сохранности имущества организаций железнодорожного транспорта. Однако современная экономическая ситуация требует совершенствования формы организации контроля.

Так, согласно указу президента «О мерах по совершенствованию контрольной (надзорной) деятельности», необходимо повышать эффективность деятельности предприятия, а наиболее оптимальной формой организации контроля является внутренний аудит

Внутренний аудит – это функционально организованная в интересах аппарата управления система постоянного мониторинга деятельности железной дороги, ориентированная на поиск резервов повышения ее эффективности, обоснование новых и поддержания имеющихся конкурентных преимущества, а

также обеспечение требуемого уровня полноты и достоверности учетной и аналитической информации [3, с.104].

Следует заметить, что в последний период усиление роли внутреннего аудита стало четкой тенденцией во всех развитых экономиках, благодаря способности внутреннего аудита исключить неэффективное использование финансовых, материальных и иных ресурсов.

Систему внутреннего аудита активно использует ближайший партнер Белорусской железной дороги - ОАО «РЖД». Основными задачами данной формы контроля на российской железной дороге являются [2]:

– организация и проведение проверок, направленных на повышение эффективности и результативности бизнес-процессов холдинга "РЖД", достоверность отчетности, сохранность активов, соблюдение требований законодательства Российской Федерации и нормативных документов ОАО "РЖД" и его дочерних обществ;

– системная и последовательная оценка надежности и эффективности систем внутреннего контроля и управления рисками, а также оценка практики корпоративного управления;

– разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию деятельности, повышению надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, практики корпоративного управления объекта аудита и/или общества в целом и др.

В качестве оценки эффективности системы внутреннего контроля внутренний аудит проводит проверку, в том числе:

– соответствия целей бизнес-процессов, проектов, подразделений целям общества, обеспечения эффективности, надежности и целостности бизнес-процессов и информационных систем, в том числе надежности процедур противодействия противоправным действиям, злоупотреблениям и коррупции;

– соответствия результатов функционирования бизнес-процессов и деятельности подразделений поставленным целям;

– обеспечения достоверности бухгалтерской (финансовой),

– по выявлению недостатков системы внутреннего контроля, которые не позволили (не позволяют) бизнес-процессу, подразделению или обществу в целом достичь поставленных целей и.т.д [2].

Особую роль здесь занимает процессный подход, основанный на том, что ценность любого предприятия создается во внутренних бизнес-процессах. Основные бизнес-процессы являются движущей силой стратегии предприятия. Таким образом, хозяйственная деятельность компании может быть раздроблена на экономические единицы, за каждой из которой стоит конкретный потребитель как внутри компании, так и за ее пределами. При таком подходе для анализа всей бизнес-системы используется бизнес-процесс [4, с. 124]. Таким образом, использование на практике системы внутреннего аудита позволило сформировать последовательную модель аудита в качестве контрольного механизма с целью повышения оказания транспортных услуг организаций железнодорожного транспорта других стран.

Несомненно, Белорусская железная дорога имеет свои особенности в организации, ведении и управлении хозяйственными процессами, однако, необходимость совершенствования формы контроля с внедрением системы внутреннего контроля действительно повысит эффективность использования резервов, как показывает опыт транспортной организации союзного государства.

1 О мерах по совершенствованию контрольной (надзорной) деятельности [Электронный ресурс] : указ Президента Респ. Беларусь, 16 окт. 2017 г., № 376. – Режим доступа : http://president.gov.by/ru/official_documents_ru/view/ukaz-376-ot-16-oktjabrja-2017-g-17324/. – Дата доступа : 22.11.2017.

2 Положение об организации внутреннего аудита в холдинге «РЖД» [Электронный ресурс] : утверждено решением совета директоров ОАО «РЖД», 7 дек. 2015 г., № 22 – Режим доступа : http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=600561#0 – Дата доступа : 22.11.2017.

3 Рынок транспортных услуг (проблемы повышения эффективности) : Междунар. сб. науч. тр./ под ред. В.Г. Гизатуллиной. – Вып. 5, ч. 1. – Гомель : БелГУТ, 2012 – С.101-107.

4 Шатров, С.Л. Аутсорсинг бизнес-процессов транспортных систем : [монография] / С.Л. Шатров, О.В. Липатова, И.А. Кейзер. – Гомель : БелГУТ, 2017. – 203 с.

5 Шатров, С.Л. Формы и организация контроля на железнодорожном транспорте : учеб.-метод. пособие / С.Л. Шатров ; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. ун-т трансп. – Гомель : БелГУТ, 2012. – 48 с.

Кухар І. І., студентка
Копчикова І. В. , асистент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, Вінниця, Україна

ГАРМОНІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ УКРАЇНИ З МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ

Перш ніж приступити безпосередньо до питання гармонізації бухгалтерського обліку із міжнародними стандартами, розглянемо що ці стандарти собою являють. Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку (МСБО) – система принципів, методів та процедур ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності. МСБО виникли внаслідок інтеграційних процесів в економіці та мають на меті зближення бухгалтерського обліку і фінансової звітності в різних країнах світу. Розробляє та впроваджує МСБО Комітет з міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (КМСБО), який було створено 29 червня 1973 р. професійними бухгалтерськими організаціями економічно розвинутих країн. Членами Комітету є більше 120 організацій з 88 країн світу

Перші кроки до орієнтації та переходу на Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку та фінансової звітності Україна зробила у 1998 році, коли постановою Кабінету Міністрів України від 28.10.1998 року № 1706 була затверджена Програма реформування системи бухгалтерського обліку із

застосуванням Міжнародних стандартів [3, с. 37]. На даному етапі підприємствами України застосовуються як Міжнародні стандарти фінансової звітності, так і Національні Положення (стандарти) бухгалтерського обліку. У той же час законодавством визначено перелік суб'єктів господарювання, які зобов'язані застосовувати міжнародні стандарти фінансової звітності. Так, відповідно до ч. 2 ст. 12-1 Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні", з 2012 року фінансову звітність відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності складають публічні акціонерні товариства, банки, страхові компанії, з 01.01.2013 року – всі підприємства, що здійснюють надання фінансових послуг, а також недержавне пенсійне страхування. З 01.01.2014 року фінансову звітність відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності повинні подавати підприємства, які надають допоміжні послуги у сфері фінансового посередництва та страхування. Решта підприємств самостійно визначає доцільність застосування Міжнародних стандартів для складання фінансової звітності.

За експертними оцінками, вітчизняні підприємства готують фінансову звітність за МСФЗ лише на вимогу банків з метою отримання кредиту, для задоволення потреб іноземного інвестора або на вимогу материнського підприємства, яке працює за системою МСБО [4, с. 437].

Прийняття і використання міжнародних стандартів забезпечуєзменшення ризику для кредиторів та інвесторів, зниження витрат кожної країни на розробку власних стандартів, поглиблення міжнародної кооперації в галузі бухгалтерського обліку, однозначне розуміння фінансової звітності та зростання довіри до її показників у всьому світі.На сучасному етапі бухгалтерський облік є основною ланкоюінтеграції інформаційних систем управління економікою, оскільки формує базу для складання статистичної й податкової звітності, обчислення податків, оперативного управління господарською та виробничоюдіяльністю підприємців для задоволення потреб користувачів інформації різних рівнів управління. За таких умов головним напрямом розвитку бухгалтерського обліку стає інтеграція різних видів обліку в єдину інформаційну систему господарського обліку на основі нових інформаційних технологій.

Використання МСБО необхідно з наступних причин [1, с. 119]:

По-перше, формування звітності відповідно до МСБО є одним з важливих кроків, які відкривають вітчизняним підприємствам можливість залучення до міжнародних ринків капіталу. Капітал, особливо іноземний, вимагає прозорості фінансової інформації про діяльності компаній та звітності менеджменту перед інвесторами. До тих пір, поки іноземний інвестор не буде мати можливість простежити і зрозуміти через фінансову звітність, як використовується представлений ним капітал, Україна залишиться зоною підвищеного ризику і, відповідно, буде програвати іншим країнам у залученні фінансових ресурсів із міжнародних ринків.

У сучасному світі МСБО поступово стають своєрідним ключем до міжнародного ринку капіталу. Якщо компанія має відповідну звітність, вона отримує доступ до джерел коштів, необхідних для розвитку. Це не означає автоматичного надання шуканих ресурсів; шлях до них досить довгий і важкий.

Проте ця компанія потрапляє до числа тих обраних, хто при дотриманні інших умов, може розраховувати на іноземне фінансування. Якщо ж компанія не має необхідної звітності, то вона, з точки зору західного інвестора, не заслуговує довіри і не може розглядатися, як конкурентоспроможна в змаганні з іншими кандидатами капіталу.

По-друге, міжнародна практика показує, що звітність, сформована відповідно до МСБО, відрізняється високою інформативністю і корисністю для користувачів.

По-третє, використання МСБО дозволяє значно скоротити час і ресурси, необхідні для розробки нових національних правил звітності. Ці стандарти закріплюють досить тривалий досвід ведення бухгалтерського обліку та звітності в умовах ринкової економіки. Вони сформовані як результат праці і пошуку не одного покоління бухгалтерів-дослідників, представників різних наукових шкіл. Стандарти враховують запити і досвід роботи зі звітністю підприємців, банківських та інших фінансових структур, фінансових аналітиків, профспілок.

Міжнародні стандарти – це лише орієнтир ведення обліку, який не враховує національні економічні, юридичні й соціальні особливості, тому на цьому етапі основне завдання полягає у створенні й подальшому розвитку національної системи бухгалтерського обліку [2, с. 374]

Отже, не зважаючи на те, що була розроблена Програма реформування бухгалтерського обліку, яка була безпосередньо орієнтована на гармонізацію національного обліку та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку, все ж відчутних зрушень не відбулось, а сама програма не була повністю виконана. А це в принципі суперечить вектору руху, який обрала для себе Україна, позаяк без гармонізації бухгалтерського обліку вона не може розраховувати на повноцінне членство в Європейському Союзі. Крім того, застосування МСБО збільшуватиме шанси вітчизняних підприємств на отримання іноземних інвестицій, адже інвесторам набагато простіше розібратися у фінансовій звітності, представленій згідно із МСБО.

1. Бондарчук Н. В. Гармонізація бухгалтерського обліку України за міжнародними стандартами / Н. В. Бондарчук // Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси. – 2012. – Вип. 9(1). – С. 116-122.

2. Дубінська Т. Л. Вдосконалення національних стандартів бухгалтерського обліку до відповідності міжнародним стандартам бухгалтерського обліку / Т. Л. Дубінська // Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси. – 2012. – Вип. 9(1). – С. 372-379.

3. Чабанова Л. О. Переваги та проблеми впровадження і застосування Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності в Україні / Л. О. Чабанова // Управління розвитком. – 2013. – № 23. – С. 36-39.

4. Чепець О. Г. Гармонізація бухгалтерського обліку та фінансової звітності України з міжнародними стандартами / О. Г. Чепець, О. М. Губарик // Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси. – 2015. – Вип. 12 (3). – С. 432-441.

Липатова О.В., к.э.н., доцент заведующий кафедрой
«Экономика транспорта»
Шатров С.Л., к.э.н., доцент заведующий кафедрой
«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
УО «Белорусский государственный университет транспорта» г. Гомель, Республика Беларусь

НЕПРОФИЛЬНЫЕ АКТИВЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

На сегодняшний день категория «непрофильные активы» в отечественной экономической литературе встречается довольно редко, а в нормативно-правовых актах Республики Беларусь по бухгалтерскому учету и отчетности информация о непрофильных активах и вовсе отсутствует. Не смотря на это, основным инструментом повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности организаций железнодорожного транспорта рассматривается оптимизация структуры активов, что связано, в первую очередь, именно с проблемой выявления и организации работы с непрофильными активами.

Однако, следует отметить что существуют исследования экономистов ближнего зарубежья, в которых данный вопрос широко рассматривается и данной проблеме уделяется значителное внимание. Так, Изучение различных подходов к определению понятия «непрофильные активы» позволяет сделать вывод, что большинство экономистов (Кондауров А. Н., Парасоцкая Н., Подсекина Т., Чернятин Д.) рассматривают непрофильные активы как активы, не связанные с основным видом деятельности организации [2, с. 216; 3, с. 17]. При этом в качестве признания вида деятельности непрофильным, и соответственно, отнесения активов к этому виду деятельности, называют отсутствие в будущем экономических выгод от их использования.

Такой подход исходит также из требований Международных стандартов финансовой отчетности, согласно которым одним из критериев признания активов в отчетности является высокая вероятность получения от него экономических выгод. Данный постулат также закреплен ст. 1 Закона Республики Беларусь «О бухгалтерском учете и отчетности» № 57-З от 12.07.2013 г.. На практике же, в свою очередь, все активы организации, как приносящие, так и не приносящие экономической выгоды, отражаются в бухгалтерском учете и отчетности, поскольку они относятся к имуществу, принадлежащему организации на праве собственности и обособленному наличием этого права от других видов имущества, что затрудняет формирование информации о размерах, стоимости и доходности непрофильных активов в составе активов организации.

Некоторые авторы (Водопьянов А. В., Шапка Е. А.) под непрофильными активами понимают активы непрофильных подразделения [1, с. 17; 4, с. 3], что на наш взгляд не совсем является верным, так как понятие «непрофильные подразделения» шире понятия «непрофильные активы», в связи с тем, что

помимо имущества, обладающего стоимостью, понятие «непрофильные подразделения» включает в себя такой важный социальный аспект, как трудовые ресурсы.

Анализ экономической литературы и существующих подходов к понятию «непрофильные активы» позволил выделить основные их признаки, учитываемые большинством авторов:

– не связаны с основным видом деятельности;

– используются в неполном объеме и представляют собой реальный балласт для организации;

– находятся в наличии в излишнем количестве (например, недвижимость, избыточные производственные мощности, сервисные подразделения, объекты социальной инфраструктуры);

– приобретаются в качестве бизнес-единиц, применение которых может стать основной для нового вида деятельности.

В силу многообразия существующих трактовок содержания понятия «непрофильные активы» возникает объективная необходимость уточнения данного понятия для железной дорогой, которая обусловлена спецификой функционирования субъекта хозяйствования.

Так, к особенностям, обусловливающим необходимость особого подхода к трактовке понятия «непрофильные активы» относятся следующие:

1) железная дорога осуществляет основную деятельность, связанную с производством наиболее характерной для нее продукции – перевозок – эксплуатационную деятельность, которая является результатом участия в едином технологическом процессе перевозок различных отраслевых хозяйств. При этом по ряду отраслевых хозяйств в выполняемых ими эксплуатационных функциях можно выделить следующие виды функций (технологических операций):

– без которых невозможно осуществление процесса перевозки;

– обеспечивающие процесс перевозки.

Так, например, в пассажирском хозяйстве к первой группе функций относятся: маневровая работа; прием и отправление поездов; билетно-кассовое обслуживание; прием и выдача багажа и грузобагажа; техническое обслуживание пассажирских вагонов в пути следования. Вторая группа представлена следующими функциями: экипировка пассажирских вагонов (снабжение вагонов твердым топливом и водой); стирка и ремонт постельного белья; содержание мягкого и другого инвентаря; снабжение поездов мягким и другим инвентарем, постельным бельем; уборка и мойка (наружная, внутренняя) подвижного состава.

Кроме того, в структуре железной дороги имеются хозяйства, на которые возложено только выполнение обеспечивающей перевозочный процесс функции. К примеру, на организации хозяйства материально-технического снабжения возложена функция обеспечения в соответствии с технико-экономическими расчетами структурных подразделений железной дороги материалами, оборудованием, запчастями и другими товарно-материальными ценностями; автотранспортного хозяйства – обеспечения структурных

подразделений железной дороги своевременными и качественными автомобильными перевозками;

2) помимо основного вида деятельности, железная дорога осуществляет и другие виды деятельности, не связанные с перевозочным процессом, которые в настоящее время относятся к вспомогательной (ремонт подвижного состава сторонним организациям, предоставление пассажирских вагонов в аренду и др.) и второстепенной деятельности (розничная и оптовая торговля, производство товаров народного потребления, подсобное сельское хозяйство). Кроме того, на балансе железной дороги имеется ряд объектов социальной сферы (санатории, дома отдыха, дворцы культуры и т. д.).

Таким образом, в настоящее время остро стоит вопрос отнесения активов организаций железной дороги к непрофильным, так как это позволит направления их дальнейшего использования (передача на внешнее управление или аутсорсеру) с целью концентрации капитала и управленческих воздействий, а также повышения эффективности основного вида деятельности - перевозки. Кроме того в качестве радикальных методов управления непрофильными активами могут стать: ликвидация (применяется в отношении морально устаревшего оборудования, которое не годится для продажи) и реализация (если актив полностью выпадает из осуществляемой стратегии развития организации, имеет высокую рыночную стоимость или его можно заменить). Это позволит перенести акцент на более прибыльные направления деятельности, наращивая их потенциал.

1. Водопьянова, А.В. Роль аутсорсинга непрофильных активов в повышении конкурентоспособности бизнеса. / А. В. Водопьянов // Альманах современной науки и образования. – 2008. – № 9. – С. 17-19.

2. Парасоцкая, Н.Н. Инновационная стратегия организации: непрофильные активы / Н.Н. Парасоцкая // Навукові праці НДФІ/ – 2012. – Вып. 3. – С. 216-224.

3. Чернятин, Д. М. Сущность непрофильных активов и природа их появления в экономике российских предприятий. / Д. М. Чернятин // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. – № 6. – С. 249-253.

4. Шапка, Е.А. Методические основы управления непрофильными активами промышленного холдинга : автореф. дис. канд. эконом. наук. – Санкт-Петербург, 2005. – 21 с.

Марченко С.О.
Науковий керівник: Подолянчук О.А., к.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку та оподаткування в галузях економіки
Вінницький національний аграрний університет, м. Вінниця, Україна

МЕТОДИ ОЦІНКИ ВИБУТТЯ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ

Для здійснення господарської діяльності підприємства всіх галузей економіки використовують виробничі запаси. Вони займають вагоме місце у складі майна підприємства та у структурі витрат, а також є складовою частиною

групи матеріальних ресурсів. Одним із резервів заниження витрат є підвищення ефективності використання виробничих запасів та їх оцінка, яка має значний вплив на визначення собівартості продукції.

Відповідно до Положення (стандарт) бухгалтерського обліку (П(С)Б0) 9 «Запаси» на підприємстві під виробничими запасами розуміють - активи, які:

- утримуються для подальшого продажу (розподілу, передачі) за умов звичайної господарської діяльності;
- перебувають у процесі виробництва з метою подальшого продажу продукту виробництва;
- утримуються для споживання під час виробництва продукції, виконання робіт та надання послуг, а також управління підприємством [3].

Аналогічне трактування терміну «запаси» викладено в Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку (МСБО) 2 «Запаси» [4].

Для ефективного здійснення господарської діяльності підприємствам необхідно розглядати питання про проблему вибору методу оцінки вибуття виробничих запасів.

Оцінка - це перетворення об'єктів бухгалтерського обліку в вартісний вигляд в грошовій одиниці для відображення їх загальної вартості в цілому по підприємству [2].

Методи оцінки вибуття виробничих запасів згідно з МСФО 2 та П(С)БО 9 мають деякі розбіжності, порівняльну характеристику яких представлено нижче.

До методів оцінки вибуття виробничих запасів згідно з П(С)БО 9 «Запаси» відносятся:

- ідентифікованої собівартості відповідної одиниці запасів;
- середньозваженої собівартості;
- собівартості перших за часом надходження запасів (ФІФО);
- нормативних затрат;
- ціни продажу[3].

Запаси, які відпускаються, та послуги, що виконуються для спеціальних замовлень і проектів, а також запаси, які не замінюють одне одного, оцінюються за ідентифікованою собівартістю.

Метод ідентифікованої собівартості має свої переваги і недоліки. До переваг можна віднести те, що метод ідентифікованої собівартості є незамінним, якщо на підприємстві використовуються запаси великої вартості або такі, що не можуть бути взаємозамінні [3].

Позитивною характеристикою методу ідентифікованої собівартості є той факт, що це єдиний спосіб при якому суміщаються фізичні і вартісні обороти матеріально-виробничих запасів, тобто при використанні цього методу рух вартості запасів співпадає з їх фізичним рухом.

Недоліками методу є те, що можливість його застосування обмежена по причині різноманітної номенклатури і великої кількості однакових запасів. Іншою небажаною рисою цього методу є можливість маніпулювання сумою прибутку, роблячи суб'єктивний вибір, який запас використати в певний період часу. Для більшості підприємств цей метод неприйнятний через складність і непрактичність відслідковувати придбання і використання (продаж) конкретних

одиниць кожного найменування запасів [2].

Оцінка за середньозваженою собівартістю проводиться щодо кожної одиниці запасів діленням сумарної вартості залишку таких запасів на початок звітного місяця і вартості одержаних у звітному місяці запасів на сумарну кількість запасів на початок звітного місяця і одержаних у звітному місяці запасів [3].

Перевагами методу оцінки вибуття виробничих запасів за середньозважено собівартістю є його простота та доступність. Цей метод широко застосовується на практиці. Водночас слід мати на увазі, що використання методу за умов щоденного надходження та використання виробничих запасів у великих обсягах (наприклад, на крупних промислових підприємствах) може бути неефективним та досить трудомістким [2].

Оцінка запасів за методом ФІФО базується на припущенні, що запаси використовуються у тій послідовності, у якій вони надходили до підприємства (установи), тобто запаси, які першими відпускаються у виробництво (продаж та інше вибуття), оцінюються за собівартістю перших за часом надходження запасів [3].

Даний метод забезпечує майже повне співпадання руху вартості з фізичним рухом запасів; використання методу ФІФО максимально наближує вартість запасів до поточної ринкової вартості; метод послідовний та об'єктивний; метод запобігає можливостям маніпулювання сумою прибутку.

Недоліком застосування методу ФІФО є те, що в період інфляції він забезпечує наявність невиправдано завищеної суми прибутку. Це пояснюється тим, що при зростанні цін на запаси підприємство підвищує реалізаційну вартість продукції, не враховуючи, що вона була виготовлена з матеріалів, які були придбані до моменту росту цін [2].

Оцінка за нормативними затратами полягає у застосуванні норм витрат на одиницю продукції (робіт, послуг), які встановлені підприємством з урахуванням нормальних рівнів використання запасів, праці, виробничих потужностей і діючих цін.

Оцінка за цінами продажу заснована на застосуванні підприємствами роздрібної торгівлі середнього проценту торговельної націнки товарів [3].

У МСБО 2 «Запаси» при вибутті виробничих запасів використовують такі два методи: метод стандартних (нормативних) витрат та метод роздрібних цін.

Методи визначення оцінки собівартості запасів, як метод стандартних витрат або метод роздрібних цін, можуть використовуватися для зручності, якщо їх результати приблизно дорівнюють собівартості. Стандартні витрати враховують нормативні рівні використання основних та допоміжних матеріалів, праці, а також економічної і виробничої потужності. Їх регулярно аналізують і, за потреби, переглядають з огляду на поточні умови.

Метод роздрібних цін часто застосовується у роздрібній торгівлі для оцінки великої кількості одиниць запасів, які швидко змінюються і дають однаковий прибуток та для яких технічно неможливо застосувати інші методи калькулювання. Собівартість запасів визначається шляхом зменшення вартості продажу запасів на відповідний відсоток валового прибутку. Застосовуваний

відсоток ураховує запаси, які були оцінені нижче початкової ціни продажу. Для кожного відділу роздрібної торгівлі часто використовують середній відсоток [1].

Також у МСБО 2 «Запаси» визначено три формули собівартості:

- метод конкретної ідентифікації;
- середньозваженої собівартості;
- метод за формулою «перше надходження - перший видаток»(ФІФО).

Конкретна ідентифікація собівартості означає, що конкретні витрати ототожнюються з ідентифікованими одиницями запасів. Такий підхід є доцільним для запасів, призначених для конкретних проектів, незалежно від того, чи вони були придбані, чи вироблені. Проте конкретна ідентифікація собівартості недоречна у випадку, коли існує велика кількість одиниць запасів, які, як правило, є взаємозамінними. За таких обставин можна застосувати метод вибору тих одиниць, що залишилися в запасах, щоб визначити очікуваний вплив на прибуток або збиток.

Формула ФІФО припускає, що одиниці запасів, які були придбані або вироблені першими, продаються першими, а отже, одиниці, які залишаються в запасах на кінець періоду, є тими, що були придбаними або виробленими останніми. Згідно з формулою середньозваженої собівартості, собівартість кожної одиниці визначається із середньозваженої собівартості подібних одиниць на початок періоду та собівартості подібних одиниць, що були придбані або вироблені протягом періоду. Середнє значення може бути обчислене на періодичній основі або з отриманням кожної додаткової партії залежно від обставин суб'єкта господарювання [1].

Проведені дослідження дають можливість визначити, що П(С)БО 9 «Запаси» та МСБО 2 «Запаси» мають спільні та відмінні риси.

Умови визнання та методи оцінки запасів в обох стандартах є майже ідентичними. А склад витрат, що входить до собівартості у П(С)БО 9 «Запаси» висвітлено ґрунтовніше та ширше ніж МСБО 2 «Запаси».

Тому, для поліпшення співпраці з діловими партнерами та зарубіжними інвесторами необхідно враховувати вимоги МСБО та враховувати протиріччя і відмінності.

На нашу думку, Національні (стандарти) бухгалтерського обліку дають ширше розкриття інформації про виробничі запаси ніж Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку.

1. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 2 «Запаси», затверджений Комітетом з міжнародних бухгалтерських стандартів від 01.01.2005р.//[Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon4.rada. gov.ua/laws/show/929_021.

2. Плахтій Т.Ф. Порядок оцінки запасів: проблеми та шляхи їх вирішення / Т.Ф. Плахтій// Таврійський державний агротехнологічний університет.- [Електронний ресурс]. - Режим доступу: file:///C:/Users/Администратор/Downloads/ znptdau_2013_2(3)__35%20(5).pdf

3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси», затверджене Наказом Міністерства фінансів України від 20 жовтня 1999 року № 246

4. Скрипник М. І. Сучасні підходи до організації обліку запасів на підприємстві / М.І. Скрипник, А.М. Галатенко// Ефективна економіка . - 2015. - № 11.- [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.economy.nayka. com.ua/?op=1&z=4485

Маслій Н.Д., к.е. н, доцент кафедри економіки
та моделювання ринкових відносин
Любчик Д.О., студент, спеціальність «Фінанси,
банківська справа та страхування»
Одеський національний університет імені І.І.Мечникова
м.Одеса, Україна

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ФІНАНСОВОГО ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ

Страхова галузь є невід'ємною частиною економіки країни, проте існують деякі особливості фінансового планування цих організацій. Так, останні 10-15 років провідні страхові компанії Західної Європи й США активно виходять на страхові ринки країн, що розвиваються. Внаслідок низької ємності нових страхових ринків у порівнянніз традиційними, країни з перехідною економікою забезпечують не більше 5-15% зборів найбільших страхових компаній. Як правило, основним фактором, що стримує активний прихід закордонних страховиків на страховий ринок, є законодавчі обмеження. У Східноєвропейських країнах працюють такі світові бренди як Allianz AG, AEGON, AXA, Metropolian Life, Aviva, UNIQA Group Austria. Виходячи на ринки Східної Європи, провідні страхові компанії, у першу чергу, націлені на придбання вже існуючих страховиків, що займають лідируючі позиції на ринку. Створювати з нуля компанію, що займається масовими видами страхування, західні компанії не хочуть. Вони орієнтуються на компанії з гарною репутацією, доступом до найбільших клієнтських сегментів, інформацією про ринок і споживачів, розгалуженою мережею продажів і висококваліфікованим персоналом. Згодом, закордонна компанія поступово нарощує частку в акціонерному капіталі спільного підприємства.

Основною стратегічною перевагою закордонних страховиків є готовність здійснювати багатомільйонніінвестиції з обрієм більше 10-15 років і порівняно низькими очікуваннями по поверненню на вкладений капітал. Вони привносять у бізнес свій досвід роботи, налагоджені технології й бізнес-процеси. Що свідчить про необхідність застосування нових методів та інструментів управління вітчизняними страховиками для підвищення власної конкурентоздатності [1].

Як відомо, страхова діяльність – це діяльність, пов'язана із захистом майнових інтересів фізичних та юридичних осіб від ризиків негативного характеру. Здійснюється за рахунок акумульованих коштів страхового резервного фонду.Страховик оперує інформацією, пов'язаною із методами управління страхових резервів та законодавчими вимогами щодо їх розміщення. Загалом, аспекти діяльності страхової компанії можна представити наступним чином (рис. 1).

Окрім основної діяльності страхова компанія може проводити і інші види діяльності, притаманні суб'єктам господарювання: фінансову, інвестиційну. Саме особливості проведення страхового бізнесу визначають необхідність проведення цілеспрямованого керування і планування.

Процес планування фінансової діяльності страхової компанії містить у собі наступні елементи [3]:вибір мети і задач; послідовність дій для реалізації плану; оцінку витрат на здійснення плану;контроль за ходом виконання плану.

Досвід країн з високим рівнем конкуренції в страховій справі показує, що страхові компанії там, як правило, є збитковими. У зв'язку з цим великого значення набуває планування фінансових ресурсів і забезпечення платоспроможності.Чим більше збиток за страховими операціями, тим вище має бути прибуток за іншими видами діяльності. Мінімально припустима рентабельність за не страховими видами діяльності (з позицій дотримання платоспроможності страхової компанії) визначається авансовим результатом страхових операцій, а загальний результат має бути позитивним. У зв'язку з тим, що страхові тарифи розраховуються на підставі принципу еквівалентності, то, при дотриманні технічних вимог, до розміру тарифу і за відсутності в договорі страхування фінансових зобов'язань перед страхувальником, страховику гарантується дотримання рівня рентабельності. Однак контроль за нижньоюмежею тарифузабезпечуєвиконання страховиком тільки страхових зобов'язань, за тими видами страхування, де умови договору передбачають певні умови перестрахування.

Рис. 1 Види діяльності страхової компанії

Таким чином, дослідження теоретичних аспектів фінансового планування у страховихкомпаніях дозволяють визначити наступні особливості:

- особливості функціонування страхової компанії, яке пов'язанез трьома видами ризиків: страховим, інвестиційним, загальним фінансовим;
- фінансове планування страхової діяльності являє собою процес –вивчення

фінансових потреб компанії на визначений період виходячи з надходження страхових платежів, наявності фінансових коштів і напрямків їх витрачання за звітний період;

- реальний результат діяльності страхової компанії являє собою сальдо за усіма видами операцій протягом року. Окремо по кожному виду діяльності може мати вигляд прибутку до збитку, залежно від характеру зовнішніх і внутрішніх обставин. Тобто, чим більше збиток за страховими операціями, тим вище має бути прибуток за іншими видами діяльності – в процесі фінансового планування це повинно бути врахованим.

1. Журавльова Т.О. Страхування: навч. посібн. / Т.О. Журавльова, М.А Дем'янчук. – К: «Освіта України», 2017. – 320 с.
2. Закон України Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» [Електронний ресурс]:– Режим доступу: http://www.zakon1.rada. gov.ua.
3. Супрун А. А. Проблеми управління активами в страхових компаніях України / А. А. Супрун. // Фондовий ринок. – 2015. – № 34. – С. 26-30.

Михайлович П. П., студент 4-го курсу кафедри обліку і оподаткування
Науковий керівник: Маркус О. В., к.е.н., доцент
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ БАНКУ ЯК ЕЛЕМЕНТ МЕТОДУ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

Ведення банками господарської в діяльності є неможливим без ведення фінансової звітності, так як вона показує всю інформацію про результати діяльності банку, які впливають не лише на добробут акціонерів але й вкладників комерційного банку. Саме цей факт актуалізує дане дослідження.

Форми фінансової звітності банку і особливості їх заповнення регулює Закон України «Про банки та банківську діяльність» (розділ 4, глава 13), Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Положенням «Про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України» (пункт 3.1), тощо.

Згідно Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», фінансова (бухгалтерська) звітність банку – це система взаємопов'язаних узагальнюючих показників, що відображають фінансовий стан банку та результати його діяльності за звітний період. До основних форм фінансової звітності у банку належать наступні: Баланс (звіт про фінансовий стан), Звіт про фінансові результати, Звіт про рух грошових коштів, Звіт про власний капітал, Примітки до звітності. В балансі зазначаються активи, зобов'язання і власний капітал на певну дату, він є головною формою звітності у банку і заповнюється наростаючим підсумком. У Звіті про фінансовий результат зазначаються доходи, витрати, фінансові результати, прибутки та збитки за

звітний період. Звіт про рух грошових коштів зазначає і відображає прибуття і вибуття грошових коштів, розміри надходжень і вибуття. Звіт про власний капітал звіт, який відображає зміни у складі власного капіталу підприємства протягом звітного періоду, складається на основі балансу, звіту про фінансовий результат та звіту про рух грошових коштів [1].

Особливістю складання фінансової звітності у банку є те, що банк складає консолідовану фінансову звітність, тобто звітність, що відображає результати діяльності головного підприємства і філій як єдиного цілого.

Згідно Інструкції «Про порядок складання та оприлюднення фінансової звітності банків України» та установчих документів банки зобов'язані подавати, на відміну від звичайних підприємств, які подають місячну, квартальну і річну фінансову звітність, також денну звітність, що включає Баланс комерційного банку (щоденна форма), Звіт про відкриті валютні позиції; і Звіт про залишки за валютними рахунками в офшорних зонах і країнах, засобом платежу яких є неконвертована валюта. До щомісячних форм звітності, які контролюються відповідними регіональними управліннями Національного банку України, відносять Баланс комерційного банку (щомісячна форма), Звіт про дотримання економічних нормативів, Звіт про кредитний портфель, Звіт про залишки за депозитами і Звіт про дотримання нормативів відкритої валютної позиції. Наведені форми фінансової звітності щомісяця подаються комерційними банками територіальним управлінням Національного банку України. Квартальна і річна фінансова звітність є обов'язковою до подання зовнішнім користувачам звітності [2].

У інформаційному забезпеченні діяльності банків фінансова звітність займає важливе місце, так як вона слугує джерелом для прийняття управлінських рішень користувачами звітності. Вивчення фінансової звітності дозволяє виявити і проаналізувати причини досягнутих успіхів або недоліків в роботі, знайти способи покращення діяльності банку. Саме фінансова звітність надає повну і ґрунтовну інформацію з приводу доцільності придбання і продажу цінних паперів, оцінки платоспроможності підприємства, регулярності виконання і забезпечення зобов'язань, визначення суми дивідендів, які належать розподілу і виплаті тощо [3].

Проте, фінансова звітність може використовуватись для цих цілей, якщо вона відповідає певним зазначеним принципам. Принципи складання фінансової звітності банку затверджені також Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та Інструкцією «Про порядок складання та оприлюднення фінансової звітності банків України». Звітність повинна бути періодичною і безперервною, тобто бути постійною і повторюватись у визначені терміни. Важливою вимогою є також повнота висвітлення, тобто фінансова звітність повинна містити всю інформацію про фактичні та потенційні наслідки господарських операцій та подій, здатних вплинути на рішення, що приймаються на її основі, що є важливо для наступного аналізу. Невід'ємною складовою є також послідовність, тобто відповідність з року в рік одній і тій й ж самій обліковій політиці підприємства. Необхідним також є дотримання принципу єдиного грошового вимірника, коли вимірювання та узагальнення всіх

господарських операцій у фінансовій звітності здійснюється в єдиній грошовій одиниці, щоб запобігати викривлень результатів аналізу. Варто також зазначити принцип порівнянності – фінансова звітність повинна давати користувачам можливість порівнювати фінансові звіти різних періоді (місяць, квартал, рік) і підприємств [4].

Отже, фінансова звітність банку дає можливість не лише узагальнити господарські операції, але й дає можливість ефективно провести аналіз діяльності банку. Проте необхідно дотримуватись єдиних принципів і правил, щоб звітність була доречною і придатною до використання.

1. Закон України «Про бухгалтерський облік на фінансову звітність в Україні». – Режим доступу - http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14

2. Інструкцією «Про порядок складання та оприлюднення фінансової звітності банків України». – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1288-11

3.Волкова І. А., Калініна О. Ю. Бухгалтерський облік у банках. Навч. посіб. 2ге вид.– К.: Центр учбової літерату- ри, 2011. – 520 с.

4. Бухгалтерський облік в банках. – Режим доступу: http://subject.com.ua/economic/accounting_banks/

Момот І. О., студентка 4 курсу, спеціальність «Облік і аудит»
Черненко К. В., к. е. н., старший викладач кафедри бухгалтерського обліку
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава, Україна

ТЕРИТИЧНІ ОСНОВИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ

В сучасних умовах господарювання проблеми фінансового забезпечення діяльності підприємств є надзвичайно актуальними, беручи до уваги дефіцит власних фінансових ресурсів, складність залучення інвестицій та високий рівень відсотків за банківські кредити. Це ставить перед керівництвом підприємств низку завдань, що вимагають негайного вирішення. Зокрема, збільшення ефективності діяльності господарюючого суб'єкта ставить перед ними завдання формування та вдосконалення фінансового забезпечення, функціонування якого давало б можливість стабільного розвитку на перспективу. У сучасних умовах значення фінансового забезпечення якісно змінюється. Воно трансформується з пасивного розподільного механізму новоствореної вартості в основний регулятор господарської діяльності сучасних підприємств.

Проблематика теоретичного базису та практики фінансового забезпечення розвитку підприємств є однією із найбільш дискусійних в сучасній науці і представлена науковими працями В. Андрущенка, Г. Базарової, Ю. Вавилова, О. Василика, Л. Гончаренко, В. Дем'янишина, О. Кириленко, К. Павлюка, І. Ткачук, В. Федосова та інших.

Слід зауважити, що поняття «фінансове забезпечення» в економічній літературі досліджене доволі широко. Онишко С. В. трактує фінансове

забезпечення як цілісний процес, що охоплює власне фінансове забезпечення, можливості нагромадження і відтворення фінансових ресурсів, а також його регулятивний потенціал [2, С.24]. Також, Сокирська І. Г. розглядає фінансове забезпечення з позиції реалізації неперервного характеру відтворювальних процесів за рахунок власних та залучених фінансових ресурсів із виокремленням механізму фінансового забезпечення, формування структури капіталу, планування і бюджетування та балансування грошових потоків [3, С.90].

Принципи фінансового забезпечення:

1) загальні – забезпечення окупності витрат, раціональності та ефективності прийняття рішень, єдності дії, забезпечення ефекту синергії, оптимальності, орієнтованості на цілі, прозорості, достатності та доступності, інформаційних потоків;

2) специфічні – принципи управління структурою фінансових ресурсів (об'єктивної оцінки необхідної державної підтримки, мінімізації витрат на формування фінансових ресурсів, забезпечення її фінансової гнучкості), принципи управління грошовими потоками (пріоритетності вкладання коштів, динамічності, організації контролю за цільовим використанням коштів, забезпечення рівномірності, створення достатніх фінансових резервів).

Фінансове забезпечення виробничого процесу, як і будь-якого відтворювального процесу є ширшим поняттям, ніж фінансування, котре включає в себе крім останнього акумуляцію грошових коштів, що використовуються для формування цільових фондів, з яких здійснюється фінансування, а також процес отримання доходів, частина яких компенсує раніше витрачені у порядку фінансування грошові кошти, а інша частина є прибутком [1, С.47].

Механізм фінансового забезпечення виробничих процесів розуміється як специфічна сукупність ресурсів і процесів, що визначають порядок узгодження фінансово-економічних та інституційних відносин з приводу формування та використання інвестиційних ресурсів з метою досягнення безперервності циклів виробництва, за допомогою формування збалансованої системи задоволення потреб в інвестиціях активних економічних систем.

У структурі механізму фінансового забезпечення виробничих процесів містяться дві бази:

1) функціональна – система фінансування виробничої діяльності, що відображає контур і форми руху фінансових ресурсів у процесі задоволення потреб суб'єктів в інвестиціях;

2) інституціональна, що розкриває закономірності руху інвестиційних та інформаційних потоків – система фінансування виробничої діяльності як сукупність опосередкованого фінансування господарських процесів, відносин та інститутів в економіці, провідними з яких виступає держава, що регулює порядок формування та використання інвестиційних ресурсів.

Найбільш значні втрати підприємства несуть внаслідок відсутності сформованої стратегії фінансового забезпечення. Сучасні керівники не повинні спиратися тільки на класичні, давно відомі моделі та механізми вирішення проблеми нестачі фінансових ресурсів, дуже важливо бути в курсі останніх

наукових і практичних розробок у сфері питань пошуку джерел фінансування бізнесу. Загальновідомими на сьогоднішній день є наступні способи фінансування: за рахунок коштів підприємства; пошук фінансових ресурсів за допомогою випуску фінансових інструментів, емісії облігацій; позики в кредитно – фінансових інститутах; кошти бюджетів різних рівнів; спільні форми фінансування господарюючих суб'єктів [4, С.92].

Основними джерелами фінансового забезпечення підприємств України є:

1) самофінансування – це ефективне використання власних коштів в процесі господарської діяльності і отримання такого прибутку, який після сплати податкових платежів і зборів, покриття видатків і витрат дасть змогу забезпечити потреби на розширене відтворення;

2) кредитування – надання кредитів суб'єктам господарювання для їх потреб на умовах платності, терміновості та поворотності;

3) державна підтримка полягає у виділенні державних коштів на безповоротній і безоплатній основі.

Необхідно відмітити, що в сучасних умовах господарювання проблеми фінансування вітчизняних підприємств спричиняють:

1) недостатній рівень кваліфікації фінансового менеджменту;

2) ризикова політика формування активів та пасивів підприємств;

3) складність із залученням зовнішніх джерел фінансування;

4) дефіцит внутрішніх джерел фінансування;

5) високий рівень кредиторської заборгованості [2, С.27].

Подолання цих та інших проблем вимагає вироблення та запровадження заходів у відповідних напрямах як з боку суб'єктів господарювання, так і з боку держави.

Отже, в ринкових умовах господарювання одним із головних елементів удосконалення фінансового механізму є формування оптимального процесу фінансового забезпечення. При цьому, підприємствам необхідно формувати таку структуру фінансового забезпечення, при якій зростала б ефективність господарської діяльності, мінімізувалися фінансові ризики.

Таким чином, фінансове забезпечення передбачає не тільки незалежність підприємств від зовнішніх джерел фінансування, а й забезпечення високоефективної виробничо- комерційної діяльності, вдосконалення технологічної та технічної оснащеності тощо. З цих позицій пріоритетним завданням в управлінні підприємством є розробка та обґрунтування стратегії його стійкості.

1. Гавриленко Т. В. Фінансове забезпечення діяльності підприємств у сучасних умовах / Т. В. Гавриленко // Економічні науки. – 2014 . – № 12 (22). – С. 47-48.

2. Онишко С. В. Механізм фінансового забезпечення інноваційного розвитку економіки України / С. В. Онишко. – К., 2004. – 32 с.

3. Сокирська І. Г. Діагностика фінансового забезпечення діяльності підприємства / І. Г. Сокирська // Фінанси України. – 2003. – № 1. – С. 89–93.

Мудрик Л. Р., студентка 4 курсу
Науковий керівник: Струк Н. С., к.е.н., доцент
Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ КАЛЬКУЛЮВАННЯ ЗА ЗМІННИМИ ВИТРАТАМИ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Важливою умовою ефективного управління підприємством є повнота, достовірність та оперативність інформації щодо витрат виробництва, оскільки вони формують собівартість виробленої продукції. Саме тому у світовій бухгалтерській практиці питання внутрішньогосподарського обліку, в тому числі планування, методологія обліку витрат та калькулювання собівартості продукції, має велике значення. Хоча вітчизняна система обліку побудована виключно на калькулюванні за повними витратами, в науковому світі не припиняються дебати щодо переваг системи калькулювання собівартості за змінними витратами.

Економічно обґрунтоване управління витратами дає можливість регулювати собівартість продукції компанії. Саме тому від вибору методу обліку собівартості продукції залежить зміна показників прибутковості та конкурентоспроможності підприємства.

Проблематику калькулювання за змінними витратами досліджували такі науковці як: М. А. Болюх, Ф. Ф. Бутинець, С. Ф. Голов, О. М. Кравчук та інші. Так, О. М. Кравчук у своїй праці ототожнює метод калькулювання за змінними витратами із методом «директ-костинг», зауважуючи, що він є «системою управлінського обліку, яка базується на класифікації витрат на змінні та постійні і включає в себе облік витрат за їх видами, місцями виникнення й носіями, облік результатів виробничої діяльності, а також аналіз витрат і результатів для прийняття управлінських рішень» [1, с. 404].

Метою дослідження є з’ясування сутності калькулювання собівартості продукції за змінними витратами, виявлення основних переваг і недоліків її застосування, а також визначення особливостей її використання на вітчизняних підприємствах.

Метод калькулювання за змінними витратами запропонував Д. Гаррісон у 1936 році, згідно його твердженням, такий метод полягає у включенні до собівартості продукції лише змінних виробничих витрат. Широкого розповсюдження калькулювання за змінними витратами набуло в США, в роки Великої депресії та залишилося до сьогоднішнього дня одним із найбільш використовуваних на підприємствах зарубіжних країн.

Схематично систему калькулювання за змінними витратами зображено на рис. 1.

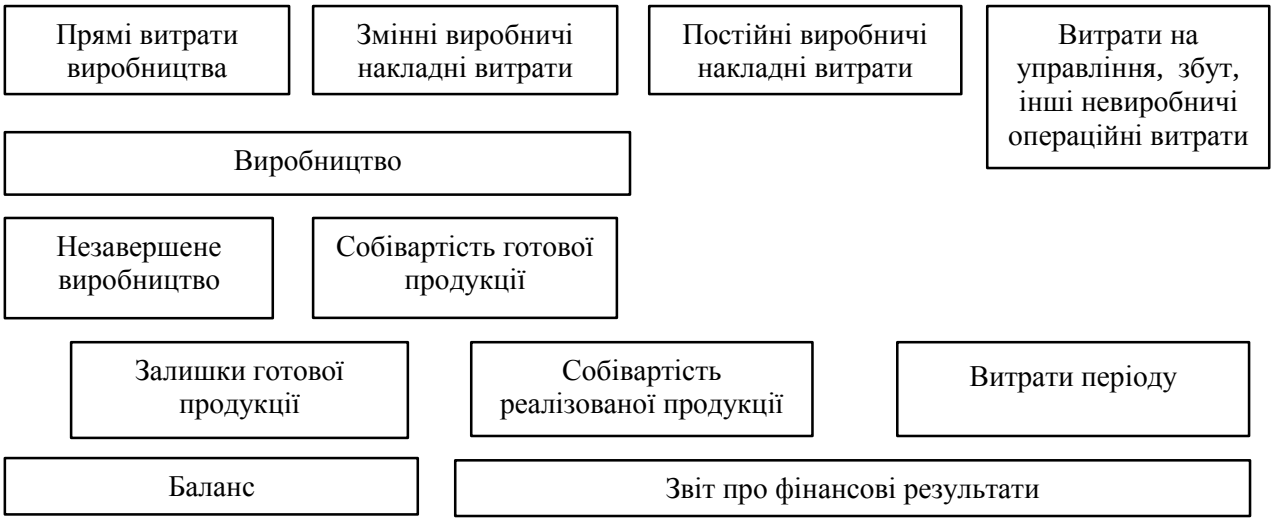


Рис. 1. Схема обліку і калькулювання собівартості продукції за змінними витратами

Джерело: сформовано автором на основі [3].

Особливістю системи калькулювання за змінними витратами є те, що вона вносить зміни у традиційну структуру побудови фінансових звітів. Якщо за системою калькулювання за повними витратами передбачається віднесення до собівартості продукції усіх виробничих витрат періоду з наступним визначенням операційного прибутку, то за системою калькулювання змінних витрат до собівартості відносять лише змінні витрати і на їх основі визначають маржинальний прибуток, який за своєю сутністю є внеском на покриття постійних витрат та отримання прибутку.

Таким чином маржинальний прибуток (сума покриття) – це різниця між доходом від реалізації продукції та змінними витратами або сума прибутку та постійних витрат підприємства. Також виділяють поняття «виробничий маржинальний прибуток», він обчислюється як різниця між доходом підприємства та змінними виробничими витратами.

Звіт про фінансові результати за системою калькулювання змінних витрат містить щонайменше два розділи: інформація першого показує маржинальний прибуток, а другого – операційний прибуток (збиток) підприємства. На рис. 2 виділено два етапи формування показників для аналізу витрат і доходів.

На першому етапі встановлюється взаємозв’язок обсягу реалізації зі змінними витратами, а на другому здійснюється порівняння постійних витрат зі сумою маржинального прибутку та визначається результат діяльності підприємства.

Переваги і недоліки методу калькулювання за змінними витратами вдало представлені Г. Г. Осадчою [2]. Зокрема, до переваг можна віднести:

- визначення собівартості продукції на основі змінних витрат дає змогу полегшити нормування, планування, облік і контроль;

- система калькулювання за змінними витратами забезпечує можливість швидко переорієнтовувати виробництво у відповідь на зміну умов ринку;

- при застосуванні системи калькулювання собівартості за змінними витратами відсутні складні розрахунки при розподілі постійних витрат;
- система калькулювання змінних витрат дає змогу точно обчислити собівартість продукції (робіт, послуг).

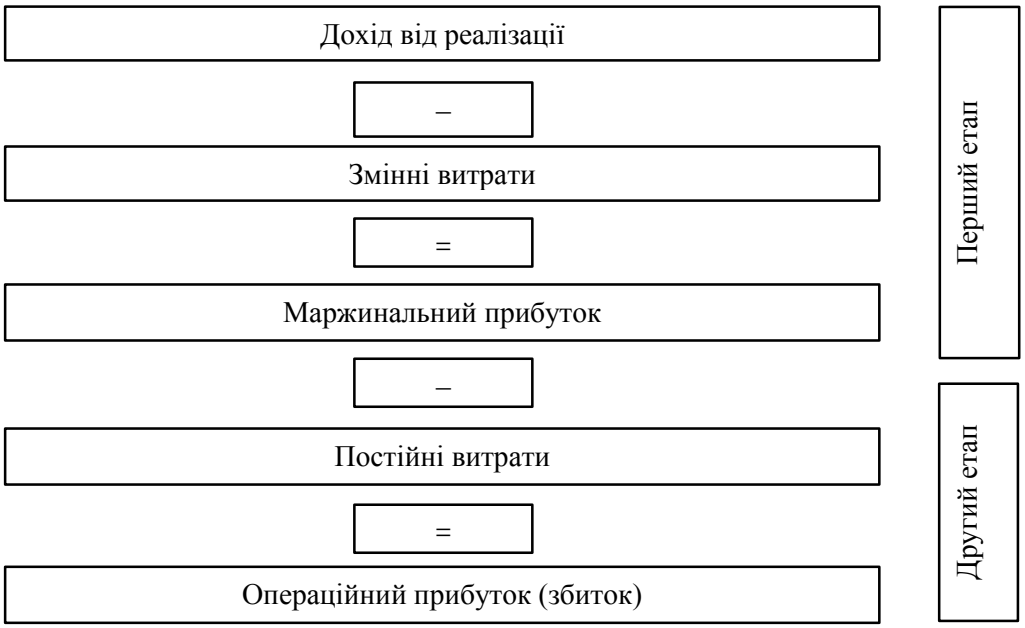


Рис. 2. Структура звіту про витрати та доходи підприємства за системою калькулювання змінних витрат

Джерело: сформовано автором на основі [3].

Проте система калькулювання собівартості продукції за змінними витратами має і деякі недоліки:

- на практиці можливі труднощі при класифікації витрат на постійні й змінні;
- при використанні демпінгу виникає небезпека, що сума постійних витрат не зможе бути покрита маржинальним прибутком, тобто підприємство потрапляє в зону збитковості;
- не використовується для складання фінансової звітності та оподаткування;
- при переході від системи калькулювання за повними витратами до системи калькулювання змінних витрат можливі проблеми у визначенні суми податку на прибуток.

Хоча калькулювання собівартості за змінними витратами в Україні не є загальновизнаним методом для складання зовнішньої фінансової звітності, його може бути використано для певних внутрішніх цілей.

Метод калькулювання собівартості продукції за змінними витратами суттєво полегшує здійснення аналізу взаємозв'язку «витрати – обсяг – прибуток» і визначення точки беззбитковості. Перевага цього методу полягає в тому, що він показує взаємозв'язок величини доходу, витрат і обсягу реалізованої продукції. Тому він є основою для аналізу результатів діяльності підприємства і, отже, для прийняття поточних рішень у сфері виробництва та збуту. Такий аналіз дає змогу

керівництву підприємства зосереджувати зусилля на розвитку виробництва тих видів продукції, які максимізують показник маржинального прибутку.

Прийняття управлінських рішень короткострокового характеру ґрунтується саме на використанні принципів системи калькулювання змінних витрат. На будь-якому підприємстві є фактори, які мають обмежувальний вплив на обсяг виготовленої чи реалізованої продукції. Для прикладу, це низький рівень попиту, нестача кваліфікованої робочої сили, матеріалів, обладнання тощо. За умов використання аналізу релевантної інформації на основі калькулювання змінних витрат, вплив таких обмежувальних чинників мінімізується для досягнення максимально можливого маржинального прибутку.

Калькулювання за змінними витратами дає змогу приймати поточні управлінські рішення щодо оптимізації виробничої програми та ціноутворення. Тому, серед важливих функцій методу калькулювання за змінними витратами – сприяння прийняттю короткострокових рішень щодо формування цін реалізації. Основна перевага методу – в можливості отримання інформації про взаємозв'язок між витратами, обсягом виробництва і прибутком. Це значно спрощує розрахунок цін.

Якщо ціни регулюються за допомогою попиту та пропозиції, застосування методу калькулювання собівартості за змінними витратами дає змогу швидко виявити негативні наслідки від зниження цін для збільшення обсягу продажу або входження у нові сегменти ринку.

Підсумовуючи зазначене, можна зробити висновок, що при виборі тієї чи іншої системи калькулювання варто враховувати мету та цілі діяльності підприємства. Система калькулювання собівартості за змінними витратами є актуальною для прийняття рішення про збільшення або зменшення обсягів виробництва того чи іншого виду продукції.

Перспективою нашого подальшого дослідження є аналіз стану застосування методу калькулювання за змінними витратами у практиці вітчизняних підприємств і оцінювання економічного ефекту від його впровадження.

1. Кравчук О. М. Фінансова діяльність суб'єктів підприємництва. Навчальний посібник / О. М. Кравчук, В. П. Лещук – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 504 с.

2. Осадча Г. Г. Калькуляція собівартості в системі «директ-костинг» та в системі повного розподілу витрат на вироби («абзорпшен-костинг») [Електронний ресурс] / Г. Г. Осадча, А. В. Степанюк // Науковий вісник Ужгородського університету, серія «Економіка» – 2015 – випуск №1 – с. 246-249. – Режим доступу: http://www.visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua/images/pubs/45/45_58.pdf.

3. Писаренко Т. М. Переваги і недоліки системи обліку і калькулювання за змінними витратами [Електронний ресурс] / Т. М. Писаренко // «Економічні науки». – Серія «Облік і фінанси». – Випуск 8 (29). Ч. 1. – 2011 – с. 360 - 371. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnof_2011_8_47.

Нестерова С.В., к.е.н., доцент кафедри фінансів
Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

ОБҐРУНТУВАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ КАЛЬКУЛЮВАННЯ ВИТРАТ

Калькулювання собівартості продукції – важливе завдання внутрішньофірмового планування, в основі якого знаходиться визначення величини витрат підприємства на виготовлення та реалізацію продукції.

Залежно від цілей використання отриманих результатів (планування оптової та роздрібної ціни продукції, пошук резервів зменшення необґрунтованих витрат, аналіз розбіжностей між запланованими та фактичними показниками ефективності діяльності підприємства і т.д.) калькулювання витрат може відбуватись різними методами, кожен з яких має як переваги, так і недоліки. Крім того, саме поняття «калькулювання» є різнобічним, про що свідчать численні публікації у науковій та прикладній літературі.

Найчастіше, для того, щоб визначити собівартість певного виробу, необхідно здійснити облік витрат за всіма структурними підрозділами підприємства. Метою калькулювання є формування таких даних про собівартість, які стануть в нагоді менеджменту підприємства для ефективного управління витратами, також калькуляція виступає інструментом визначення рентабельності виробництва. У зв’язку з цим, правильність визначення собівартості дозволяє встановити оптимальну структуру виробництва, спрямовану на досягнення максимального прибутку. Крім того, оптимізація собівартості, формування витрат тісно пов’язані із системою забезпечення підприємства необхідними ресурсами.

З організаційної точки зору, калькуляція – форма внутрішнього документу, в якій проводиться калькулювання і подаються його результати. Калькулювання, в такому трактуванні, – це обчислення у грошовому вимірнику витрат і результатів будь-якого господарського процесу за встановленими статтями для аналізу діяльності підприємства. Крім того, калькулювання виступає як науково-обґрунтована система економічних розрахунків, яка охоплює [2]:

- об’єкти калькулювання;
- номенклатуру калькуляційних статей витрат;
- методику відношення прямих витрат на окремі об’єкти калькулювання («метод калькулювання»);
- методику розподілу непрямих витрат на об’єкти калькулювання;
- методику розрахунку сукупної собівартості продукції (послуг);
- методику розрахунку нормативної, планової і фактичної собівартості конкретного продукту;
- заповнення калькуляційного листа та звітності;
- використання інформації із собівартості в процесі управління.

Практична реалізація калькулювання витрат на підприємстві потребує вирішення ряду задач, основними з яких є:

1. Вибір методу обліку витрат на підприємстві. Методи обліку витрат включають збір інформації щодо витрат, аналіз загальної їхньої величини і визначення способів, що дозволяють розрахувати собівартість продукції із прийнятною точністю. Методи обліку витрат є частиною бухгалтерської системи, але при цьому виробниче та бухгалтерське калькулювання повинні бути взаємопов'язані. Ефективне управління витратами досягається при створенні на підприємстві інтегрованої бази даних, яка об'єднує інформацію, отриману з бухгалтерських регістрів та доповнену оперативними відомостями, даними внутрішньофірмового аудиту.
2. Визначення об'єктів калькулювання та встановлення калькуляційних одиниць (номенклатури калькуляційних статей витрат). Об'єкт калькулювання – продукт виробництва на різних етапах готовності. Як правило, об'єкт калькулювання обирається залежно від методу калькулювання та деталізується залежно від номенклатури калькуляційних статей витрат.
3. Вибір методу калькулювання. Враховуючи, що вітчизняна нормативна база не регламентує механізму внутрішнього калькулювання витрат в рамках управлінського обліку, важливим є вибір такого методу, який би найбільш повно враховував специфіку діяльності підприємства і не вступав у протиріччя з податковим законодавством України щодо визначення податкових зобов'язань з податку на прибуток. Залежно від виду продукції, складності технологічного процесу виготовлення, типу і характеру організації виробництва на підприємствах застосовуються такі основні методи калькулювання собівартості продукції: простий, позамовний, по передільний та попроцесний.
4. Вибір методики розподілу непрямих витрат на об'єкти калькулювання. Проблема віднесення непрямих витрат на конкретний вид продукції активно дискутується серед науковців та практиків. У якості бази розподілу можуть фігурувати як норми затрат, так і інші економічно обґрунтовані показники, як то:
   - кількість виготовлення продукції;
   - суми фактичних витрат за конкретною статтею калькуляції, наприклад: вартість основної сировини, суми основної заробітної плати працівників, зайнятих у виробництві, суми витрат на утримання і експлуатацію виробничого обладнання;
   - довільні нормативно-технологічні виробничі показники.
5. Вибір методики розрахунку сукупної собівартості продукції (послуг). Тут, скоріше, необхідно говорити не про спосіб розрахунку сукупної вартості продукції, а про доцільність її визначення. Переваги та недоліки повного та неповного способів калькулювання для вирішення завдань планування рентабельності продукції, прогнозів щодо формування виробничих планів та інших аналітичних завдань будуть розглянуті нижче.

Дискусійним залишається питання щодо доцільності калькулювання загалом. Практичний досвід роботи на ряді підприємств дає підстави погодитись з думкою тих науковців, які ратують за необхідність розрахунку вартості виготовлення та реалізації продукції.

У роботі [7] підкреслюється, що отримання прибутків та встановлення стійкої рентабельності можливе лише в умовах запровадження контролю на рівні виникнення витрат.

На противагу цьому твердженню у роботі [3] зазначається, що точна бухгалтерська калькуляція неможлива і непотрібна. Так, вважається, що калькулювання не дає можливості здійснити порівняння при виконанні просторового аналізу внаслідок відмінностей у організації виробничої діяльності різних підприємств. З цим твердженням можна погодитись, проте вважаємо за доцільне наголосити на тому, що завданням калькулювання, в першу чергу, є ефективне управління витратами конкретного підприємства, тому дискусійним є питання необхідності співставлення рівня витрат підприємств-конкурентів, тим більше, що використовувані технології, логістичні схеми, способи організації виробництва і методи економії витрат становлять комерційну таємницю.

Наступним недоліком вважається перевищення вартості організації калькулювання над його ефективністю. На нашу думку, цей недолік був актуальним при ручному веденні обліку. З впровадженням автоматизованих систем обліку підрахунок вартості виготовлення продукції спростився у рази, і на даний час зводиться до формування первинної бази даних (внесення норм витрат для окремих видів продукції) та її актуалізації шляхом реєстрації виробничих витрат, замовлень на виробництво продукції та її випуск. Базова конфігурація будь-якої автоматизованої системи обліку, дозволеної законодавством України, містить необхідні модулі для реалізації цих завдань.

Ще однією проблемою називають суб'єктивізм при виборі методу розподілу непрямих витрат. Це проблема, яка завжди активно дискутується серед науковців та практиків. Так, в науковій літературі [1, 4, 5, 10 та ін.] активно обговорюються переваги та недоліки двох груп методів: з неповним розподілом витрат («директ-костінг») та з повним розподілом витрат (один з таких підходів отримав назву «абзорпшен-костінг»).

При обґрунтуванні доцільності складання калькуляції виготовлення продукції вказують на такій бік процесу – розрахована будь-яким способом собівартість показує лише середні витрати, і тому не може точно відбивати величину затрат підприємства. Погоджуємось, але як контраргумент дозволимо собі навести один з практичних принципів фінансового аналізу, у відповідності до якого при здійсненні аналітичних процедур не варто прагнути абсолютної точності оцінки. Як правило, найбільшу цінність представляє виявлення тенденцій і закономірностей розвитку системи. Тому середній показник собівартості виготовленої продукції – це необхідна складова для ефективного управління витратами підприємства.

Ще один недолік – коливання цін споживчих товарів та послуг, що позбавляє можливості спрогнозувати вартість сировини та матеріалів з високою ймовірністю. Цей фактор, дійсно, впливатиме на актуальну величину витрат і доходів підприємства. Але, як правило, в одній економічній системі динаміка усереднених цін на сировину корелює з динамікою цін на готову продукцію, окремими макроекономічними показниками. Знову ж таки, використання інформації, що її містять облікові регістри автоматизованої системи обліку,

дозволяє актуалізувати дані щодо реальних цін, а відтак встановлювати актуальну собівартість продукції.

І останній наведений недолік – принципова неможливість розподілу витрат на випуск основної і побічної продукції. Даний аспект визначення витрат нами наразі не досліджувався, тому зазначимо, що ця думка потребує подальшого вивчення.

Таким чином, якщо з твердженням щодо неможливості абсолютно точного виміру кількості витрачених ресурсів на виробництво та реалізацію продукції в рамках управлінського обліку можна погодитись, то ставлення під сумнів доцільності калькуляції, на нашу думку, є доволі дискусійним: неможливо ефективно управляти витратами, якщо немає орієнтирів оптимізації. В умовах високої конкурентоспроможності продукції, що дозволяє встановлювати високі ціни, при надійних каналах збуту певний час обійтися без актуальних даних стосовно вартості виробництва можливо, проте в умовах загострення конкуренції політика управління витратами підприємства повинна базуватись на чіткому осмисленні співвідношення між затратами та доходами, їх структурному наповненні.

При цьому, дійсно, абсолютна точність розрахунків може виявитись фактором, що зменшує їхню прикладну корисність: в умовах мінливої кон'юнктури, прогресу інфляції, змін у податковому законодавстві зроблені розрахунки завжди будуть носити ретроспективний характер, проте аналіз динаміки основних складових собівартості дасть можливість вчасно зреагувати на негативні зрушення об'єктивного та суб'єктивного характеру, скоригувати структурні перекоси у витратах підприємства. Перспективи подальших досліджень полягають у адаптації прогресивних методів калькулювання витрат для потреб конкретного виробництва з урахуванням специфіки технологічного процесу, маркетингової політики, та інших факторів, що формують систему управління витратами на підприємстві.

1. Білоусова І. Проблеми обліку виробничих витрат і калькулювання собівартості продукції в промисловості / І. Білоусова, М. Чумаченко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2009. – №4. – С.3-10.
2. Куцик П.О. Обліково-аналітична концепція управління загально-економічними витратами підприємства: монографія / П.О. Куцик, О.М. Мазуренко. – Львів: Видавництво «Растр-7», 2014. – 288 с.
3. Маніліч М.И. Собівартість продукції: теоретичний аспект / М.И. Маніліч, О.В. Миронюк. – Збірник наукових праць. Економічні науки. – м. Чернівці: Книги – ХХІ – 2012.– Випуск 8.– С. 5-16.
4. Орлов О. А. Маржинальная прибыль в экономических расчетах/ О. А. Орлов, Е. Г. Рясных// изд. 2-е, переработ. и дополн. –К.: Освіта України, 2011. – 192 с.
5. Радченко К. Аналіз методів калькулювання та їх застосування в різних галузях промисловості / К. Радченко // Вісник КНУ ім. Т.Шевченка. Сер. Економіка. – 2011. –Вип.130. – С. 63-65.
6. Соколов Ю.А. Формирование себестоимости продукции в бухгалтерском и налоговом учете: [научн. издание] / Ю. А. Соколов. – М.: Альфа-Пресс, 2004. – 125 с.
7. Чабанюк О.М. Облік і контроль витрат, калькулювання собівартості послуг: проблеми та напрями їх вирішення / О.М. Чабанюк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.13 – С. 268-274.

Рошкевич В.Ф., аспірант
Державна навчально-наукова установа
«Академія фінансового управління», м. Київ, Україна

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ФІНАНСУВАННЯ ЛІСОВОГО БІЗНЕСУ: ФАНДРАЙЗИНГ І ФАКТОРИНГ

В умовах постійної обмеженості обігових коштів для ведення лісогосподарського та деревообробного бізнесу постає проблема з пошуком ліквідного фінансового забезпечення для реалізації проектів.

Доцільним є впровадження в українську практику лісового бізнесу інноваційних методів щодо залучення фінансових ресурсів.

Одним із таких методів може стати фандрайзинг. В сучасному тлумаченні фандрайзинг визначається як діяльність з послідовного залучення нових прихильників, друзів, а також інвесторів і партнерів для здійснення ними соціально значущої місії.

Фандрайзинг може приймати різні форми: пожертвування, внески спонсорів, які приходять від приватного та державного бізнесу; проведення цільових благодійних заходів по збору коштів; гранти, що розподіляються зарубіжними і українськими фондами; фінансування з бюджетів (на рівні профільних управлінь); пожертви приватних осіб; доходи від збору членських внесків [1, с. 55].

Таке фінансування варто залучати в різні види проектів - починаючи від екологічних закінчуючи інноваційними (наприклад, створення будинків-лісів за прикладом Китаю). Фандрайзинг як інструмент розширення підприємницької діяльності, в першу чергу, спрямований надати соціальний ефект, однак максимізація чистої вигоди може бути також націлена на загальне благо населення (наприклад, створення деревообробного підприємства і, як наслідок, нових робочих місць в сільських місцевостях, де до цього існувало безробіття).

Доцільно для фінансування лісового бізнесу скористататися факторингом. Хоч в Україні часто використовується відстрочка розрахунків і ведеться баланс кредиторсько-дебіторської заборгованості, однак факторинг є більш інноваційним методом оскільки передбачає можливість використання ліквідних активів в межах кластерів та для груп споріднених підприємств в рамках одного виробничого циклу.

Факторинг - операція з переуступки першим кредитором прав вимоги боргу третьої особи другому кредитору з попередньою або наступною компенсацією вартості такого боргу першому кредитору.

Факторинг необхідний компаніям, діяльність яких здійснюється з використанням відстрочення платежу терміном від 15 до 90 днів, а також, коли компанія знаходиться на етапі інтенсивного розвитку (нарощує об’єми продажів, освоює новий ринок).

Вагомим моментом для підприємств є те, що факторингове фінансування, на відміну від звичайного кредитування, доступне високоризиковим, інформаційно-непрозорим підприємствам, оскільки ризик неповернення боргів

лежить не на них, а на їх покупцях, і кредитоспроможність постачальника стає менш важливою, ніж кредитоспроможність його покупців [2, с. 11].

Зокрема, це є актуальним для підприємств, що не мають коштів для закупівлі сировини, а зможуть розрахуватись з постачальником лише після реалізації готової продукції. Наприклад, це може бути закупівля деревини в лісгоспів меблевими підприємствами з домовленістю оплатити ресурси після їх переробки та продажу у вигляді готової продукції.

Світова спільнота уже давно використовує дані бізнес-моделі для залучення фінансів у розвиток бізнесу і це сприяє лише позитивному ефекту. Тому вітчизняним підприємствам варто врахувати в своїй діяльності дані інноваційні форми щодо залучення обігових коштів у господарський процес, адже це принесе можливість для максимізації чистої вигоди та сприятиме зростанню конкурентних переваг для бізнесу.

1. Базенко В. А. Фандрайзинг як додатковий фінансовий ресурс розвитку фізичної культури та спорту в умовах децентралізації // Актуальні проблеми державного управління. - 2016. - № 1. - С. 54-59

2. Бондаренко П. В. Факторинг як фінансовий важіль суб'єктів господарювання // Науковий вісник Одеського національного економічного університету. - 2014. - № 2. - С. 5-19

Свергун О.А., студентка 4-го курсу спеціальності «Фінанси та кредит»
Харківського навчально-наукового інституту Державного вищого навчального закладу «Університет банківської справи»
м. Харків, Україна

МАТЕМАТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ У БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ

Прийняття ефективних управлінських рішень у будь-якій сфері, в тому числі й у банківській, неможливе без моделювання та аналізу поточного стану середовища. На сучасному етапі становлення банківського сектору побудова моделей є невід'ємною складовою уявлень про структуру організації та її зв'язків із зовнішнім середовищем. Саме тому питання про організацію управлінських процесів є актуальним та звертає до себе увагу багатьох науковців.

Більша частина управлінських рішень приймається у процесі оптимізації – вибору найефективнішого варіанта з поміж усіх можливих. Найбільш дієвим способом оптимізації є застосування математичних моделей, що дозволяють реалізувати на практиці все задумане при тактичному, чи стратегічному плануванні.

Моделювання управлінських процесів – це комплекс дій, що містить у собі наступні складові:

— моделювання управлінської задачі;

— розробка економіко-математичної моделі для дослідження обраної управлінської ситуації;

— побудова моделі;

— прийняття управлінського рішення;

— застосування на практиці побудованої моделі [1].

Математичне моделювання управлінських процесів у банківській сфері не відмінне від моделювання в інших галузях, і ставить собі за мету знаходження найвигіднішого методу для розв'язання задачі. Модель повинна вирішуватися наявними програмними засобами і доступними термінами у поставлений час. Головна задача моделі – враховувати необхідну кількість зв'язків та елементі для того, щоб точно відобразити фінансову ситуацію і надати керівникові максимально корисні поради для вирішення поставленої задачі.

Банківська система є єдиним інституціональним механізмом, що здійснює прямі зв'язки по всіх ланках вказаних економічних відносин і за кожним конкретним їх проявом. Ці вихідні позиції визначають загальну логіку формування системи взаємодії банківського сектору і регіональної економіки.

На даному етапі розвитку України, банкам не вистачає механізмів у запровадженні ефективної управлінської політики. Навантаження на банки росте, але механізм управління своїми людськими резервами поки що – не допрацьований. Свідоцтвом цього є висока плинність кадрів у банківських установах, що підкрівлюється недостатньо чіткими правилами у регулюванні діяльності контролю та моніторингу задоволеності персоналом банку умовами управлінської політики.

Сучасні методики вивчення фінансового стану банку базуються на опрацюванні великої кількості інформації, що оприлюднює кожен банк в матеріалах власної звітності. Але, опрацювання лише показникових даних – не достатньо, адже вони досить масштабні за своїми розмірами і не завжди у повній мірі описують становище конкретного кредитного інституту.

Важливим напрямком діяльності кожного банку є розробка управлінської стратегії залучення коштів населення з подальшим примноженням власного фінансового результату. Зважена політика не можлива без аналізу та побудови моделі подальшого плану дій.

Будь-яке планування повинно починатися з визначення основних засад на стратегічному рівні. Конкретне представлення задачі на рівні стратегії передбачає перед собою налаштування механізму співпраці на кожному з інтервалів роботи й обґрунтування та роз'яснення дій на всіх етапах, що містить у собі стратегічне планування. Ієрархія виконання управлінських процесів схематично можна зобразити наступним чином (рисунок 1):

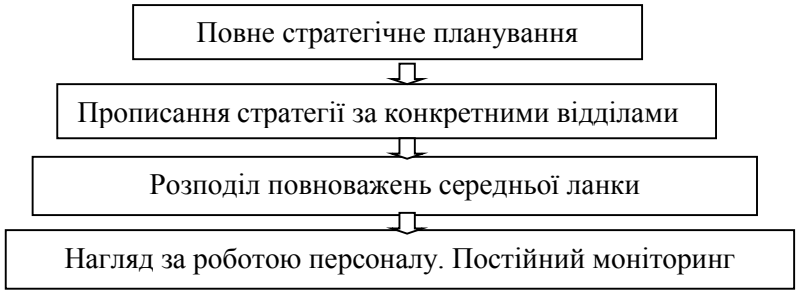


Рис.1 Модель планової побудови управлінської моделі

Стратегічної ієрархії управлінських процесів недостатньо. Потрібно проаналізувати ще проаналізувати уміння персоналу використовувати свої можливості на високому рівні. Не залежно ід того, у якій сфері діяльності працює особа, загалом, вона використовує тільки близько 60% власної компетенції. Така ситуація явно ілюструє криву нормального розподілу. Багато в чому залежить і позиція персоналу в загальній ієрархії. Так як оцінка результатів роботи працівників на низькому рівні й на високому – відмінна. Це пояснюється тим, що персонах вищого рівня більш вдало використовує свої уміння, аніж персона на низькому рівні (рисунок 2).

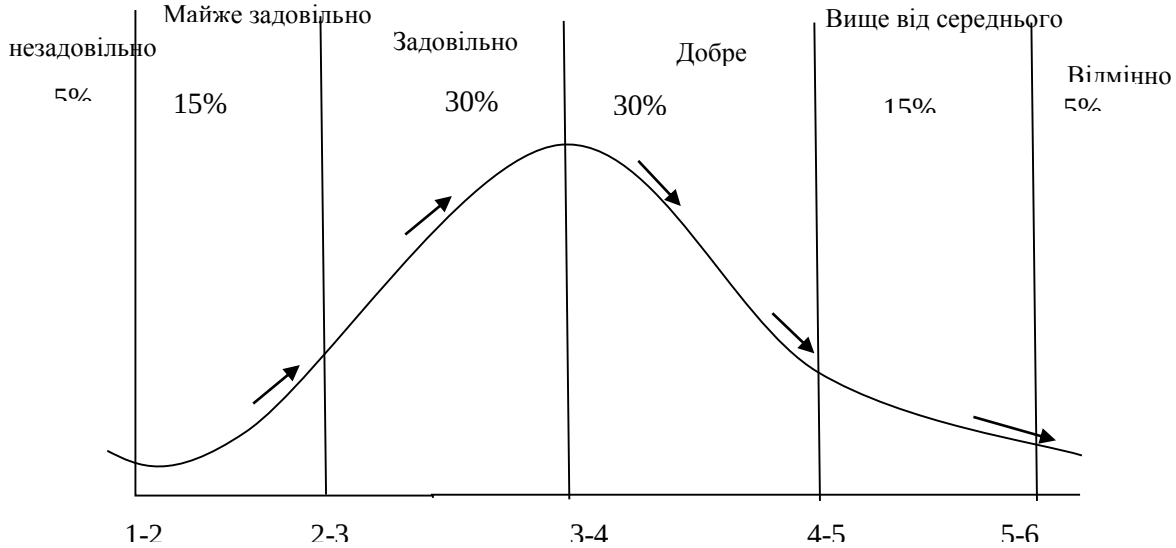


Рис. 2. Крива нормального розподілу продуктивності [2]

Можемо зробити висновок, що розробка управлінської стратегії – одна з ключових компонент прибуткової діяльності банку. Варто звернути увагу на те, що при побудові моделі потрібно враховувати як загальну продуктивність роботи персоналу, так і в поодиноких випадках. Раціонально виважена модель, що включає всі нюанси специфіки банківської діяльності слугує запорукою нормального функціонування як установи, так і системи загалом.

1. Моделювання управлінських процесів з використанням типових моделей менеджменту / Тетяна Кужда, Михайло Галущак // Галицький економічний вісник — Тернопіль : ТНТУ, 2014. — Том 44. — № 1. — С. 11-21.

2. Особливості математичного моделювання управлінських процесів у банківській системі Марія Мороз // Вісник Університету банківської справи Національного банку України – 2013. - № 1 (16) – С. 291 – 294

3. Моделювання економічної динаміки: Навч. посібник / Г. В. Лавінський, О. С. Пшенишнюк, С. В. Устенко, О. Д. Шарапов. – К.: Вид-во «Атіка», 2006. – 276 с.

Свіржевська В. В., студентка кафедри економіки та управління
Науковий керівник: Шматковська Т. О., доцент
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ВІТЧИЗНЯНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Успішне функціонування підприємства значною мірою залежить від прийняття ефективних управлінських рішень, зміст яких передбачає обґрунтування перспективних концепцій розвитку на основі повної, достовірної та своєчасної інформації, яка може надаватись відповідною інформаційною системою. У зв'язку з цим, в умовах активної інформатизації суспільства надзвичайно актуальним питанням на сьогоднішній день є аналіз стану розвитку сучасних інформаційних систем.

Застосування послуг галузі інформаційних технологій (далі – ІТ) у сфері управління вітчизняними підприємствами, порівняно із розвиненими країнами світу, розпочалося набагато пізніше. Левову частку займають інтеграційні системи, розробка програмного забезпечення, а також послуги ІТ - аутсорсингу. Криза 2009 р. стала наслідком спаду обсягів виробництва в усіх галузях, а разом з тим, і в галузі ІТ. Проте вже у 2010 році ринок ІТ України збільшився на 35%, а у 2011 році - на 40% [1].

Отож, підприємства, для отримання обґрунтованої інформації, необхідної для управління їхньої виробничої та господарської діяльності на основі вибору оптимальних варіантів використання обмежених ресурсів, створюють управлінську інформаційну систему (далі - УІС).

Таким чином, УІС великого підприємства повинна забезпечувати:

- доступ до оперативної, змінної інформації, яка висвітлює поточний стан підприємства завдяки отриманню зведень з використання вкладених фінансових ресурсів та оперативних аналітичних звітів;

- здатність автоматизованого вирішення усього комплексу завдань бухгалтерського обліку, аналізу його фінансово-господарської діяльності, внутрішнього аудиту, а також планування;

- отримання консолідованих фінансових звітів та можливість консолідованого управління [4, С. 98-99].

Якщо розглядати розвиток ІТ малого підприємництва, то слід зауважити, що до недавна впровадження інформаційних систем та технологій у цьому розрізі

економіки мало на меті лише скорочення персоналу. В сучасних умовах, як правило, це супроводжується появою ІТ-спеціалістів, котрі покликані забезпечувати технічний супровід інформаційних систем, або ж за допомогою передачі його на аутсорсинг.

Нині з метою обміну інформації та оптимізації роботи з клієнтами переважна більшість користується Інтернет - послугами. Найбільш поширеною формою присутності у мережі є створення веб-представництва, інформація якого, що постійно розміщується та регулярно оновлюється, надає можливість клієнтам і партнерам отримувати повне уявлення про підприємство, а також його діяльність. Забезпечуючи можливість зворотного зв'язку й інтерактивної роботи з даними підприємства, такий сайт слугує доповненням до рекламної кампанії організації [6, С. 476-478].

В електронному сервісі «Електронний кабінет платника податків» (далі – ЕКПП) розроблено та впроваджено сервіси, завдяки яким:

- платник ПДВ може переглядати реєстр транзакцій за своїм рахунком з ПДВ;
- існує можливість формування та заповнення платіжних документів, які необхідні для виплати податків та зборів, єдиного внеску та митних платежів, а також їхня сплата за допомою платіжних сервісів;
- гарантується право щодо отримання повідомлень про результати проведення електронних камеральних перевірок декларацій, що подаються через ЕКПП;
- виникла можливість перегляду документів, що видаються органами ДФС;
- стало можливим листування з органами ДФС стосовно питань оподаткування.

У зв'язку з цим, у 2015 році залучення платників податків до подання звітності в електронному вигляді зазнало значних успіхів. Отож, через централізовану систему було опрацьовано близько 284 млн. надісланих платниками в електронному вигляді документів, що, в свою чергу, у три рази більше, порівняно з попереднім роком (у 2014 році кількість таких документів становила 88 млн.). Разом з тим, завдяки автоматизованій системі «Єдиного вікна подання електронної звітності» у 2015 році скористались 1039,6 тис. суб'єктів господарської діяльності. Станом на 01.01.2016 року кількість платників, для яких характерна реєстрація податкових накладних в ЄРПП, становила 203,1 тис. платників [3].

Проте, не зважаючи на певні успіхи використання сучасних ІТ у сфері управління вітчизняними підприємствами, на сьогоднішній день можна виділити наступні проблеми їх ефективного функціонування [5, С. 233-234]:

- неповне використання «готових рішень» інформаційних задач;
- фрагментарне використання інформаційних систем для автоматизації окремих задач;
- низький рівень використання інформаційних технологій керівниками підрозділів та підприємств.

Таким чином, для вирішення цих проблем можна запропонувати такі заходи:

1) створити умови для змін організаційного характеру;
2) забезпечити підвищення рівня кваліфікації управлінського персоналу;
3) замінити застарілі інформаційні системи;
4) переглянути стратегічні цілі та завдання розвитку підприємства;
5) створити та застосувати в управлінні інформаційних систем нового покоління, які зорієнтовані на розподілене оброблення даних, створення обчислювальних мереж, експертних систем, систем підтримки прийняття рішень, автоматизованих робочих місць управлінського персоналу.

Варто додати, що значна роль має приділятись забезпеченню інформаційної безпеки підприємства, яка забезпечує правові, організаційні та програмно-технічні методи його діяльності.

Правові методи включають сукупність нормативно-правових актів, які регулюють відносини, пов'язані з використанням інформації в діяльності підприємства. Програмно-технічні методи реалізуються за допомогою засобів програмного та апаратного забезпечення. Організаційні методи полягають в забезпеченні збереження конфіденційної інформації підприємства шляхом формування корпоративної системи захисту [2].

Отже, роблячи висновок, можна сказати, що робота сучасного підприємства неможлива без ефективної та надійної інформаційної підтримки його діяльності. Конкурентоспроможність сучасного бізнесу знаходиться в прямій залежності від швидкості отримання, якості оброблення та аналізу інформації, на основі чого приймаються управлінські рішення. Тому будь-яке підприємство не може ефективно здійснювати свою господарську діяльність без використання сучасних інформаційних технологій.

1. Галузь інформаційних технологій в Україні // InvestUkraine: Державне агентство з інвестицій та управління національними проектами України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://investukraine.com.
2. Герасименко О.В., Козак А.В. Інформаційна безпека підприємства: поняття та методи її забезпечення [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://intkonf.org.
3. Звіт про виконання Плану роботи Державної фіскальної служби України на 2015 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://sfs.gov.ua.
4. Іванюта П. В. Управлінські інформаційні системи в аналізі та аудиті: навч. посібник / П. В. Іванюта. – К.: Центр учбової літератури. - 2010. – 180 с.
5. Левицька Т.В. Особливості використання сучасних інформаційних технологій / Т.В. Левицька // Актуальні проблеми економіки, 2015. – № 10 – 463с.
6. Плескач В. Л. Інформаційні системи і технології на підприємствах: підручник / В. Л. Плескач, Т. Г. Затонацька. – К.: Знання, 2011. – 718 с.

Семенко О.С., магістрант кафедри обліку та оподаткування
Черкаський навчально-науковий інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»
м. Черкаси, Україна

ПРОБЛЕМИ КОНТРОЛЮ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ В КОНТЕКСТІ ДОВІРИ НАСЕЛЕННЯ

Перед вітчизняними фінансовими установами постають нагальні питання щодо адаптації до умов, що змінюються, та пошуку можливостей зайняти стійку позицію і встояти в конкурентній боротьбі. В сучасних умовах цього можна досягти тільки ефективно управляючи якістю обслуговування з урахуванням потреб, сподівань та довіри усіх зацікавлених сторін. Страхові компанії, бажаючи вижити в конкурентній боротьбі, повинні чітко реагувати на потреби клієнтів і зміни на ринку страхових послуг [1, с. 183].

Страхування забезпечує з одного боку, надійний страховий захист від ризиків суб'єктів ринкових відносин, страховому захисті майнових інтересів членів суспільства та потреби економіки в інвестиційних ресурсах, з іншого. Окрім того, страхування є стратегічно важливим та перспективним сегментом економіки, що дає змогу забезпечити соціально-економічну стабільність в суспільстві, забезпечує компенсацію збитків у результаті настання несприятливих подій, знижує витратну частину бюджетів різних рівнів та є джерелом внутрішніх довгострокових інвестицій в економіку країни. Однак, суттєвий розвиток страхового бізнесу неможливий за відсутності належного рівня довіри з боку населення до відповідних організацій.

Страховий ринок сприяє формуванню додаткових джерел фінансування, адже страхові компанії є потужними інвесторами, маючи виняткову фінансову можливість поряд із іншими небанківськими посередниками грошового ринку акумулювати значні фінансові ресурси та відповідно реалізовувати довгострокові капітальні інвестиції. Головною метою розвитку страхового ринку є підвищення рівня страхового захисту майнових інтересів фізичних та юридичних осіб, зменшення витрат держави на попередження і ліквідацію наслідків стихійних лих, техногенних аварій, катастроф, формування ефективних ринкових механізмів залучення інвестиційних ресурсів у національну економіку за рахунок забезпечення ефективного функціонування ринку страхових послуг з урахуванням зарубіжного досвіду, застосуванням сучасної ринкової інфраструктури та фінансових інструментів [2, с. 24].

В Україні страховий ринок має значний потенціал розвитку. Проте, за експертними оцінками, сьогодні в Україні є застрахованими лише 10 % ризиків, в той час як у більшості країн даний показник складає близько 90 %. Частка українського страхового ринку в загальноєвропейському страховому обсязі страхових послуг складає лише 0,09 %, що є досить низьким показником враховуючи факт того, що в Україні проживає близько 7 % населення Європи [3]. Можна стверджувати, що такі низькі показники зумовлені саме низьким

рівнем довіри населення до страхових компаній. Громадяни принципово відмовляються користуватися послугами відповідних підприємств вважаючи то досить ризиковими операціями, також через невпевненість надійності компаній та прикладів фінансових шахрайств серед страхових компаній. Такі фактори суттєво підривають репутацію, практично, страхової галузі загалом в суспільстві.

Науковці та практики наголошують, що низька довіра населення до страхових компаній також зумовлена наступними причинами, зокрема [4]:

– інформаційною закритістю страхового ринку, відсутністю якісної статистичної інформації;

– відсутністю цілеспрямованої державної підтримки у сфері страхування;

– вищий рівень захищеності прав страховиків ніж страхувальників в юридичному аспекті;

– відсутністю гарантій страхової виплати навіть при настанні страхового випадку, тому потенційним страхувальникам не зрозуміло чи є вигідним договір страхування;

– досить розтягнутий в часі процес розгляду страховиками справ щодо виплат відшкодувань та високий ризик відмови страховиком у виплаті у разі настання випадку.

Ключову роль в підвищенні довіри населення до страхових компаній грає рівень страхової культури в країні. Страхова культура являє собою рівень пізнання суспільства щодо розуміння суті, значення та корисності від страхування, що дозволяє впевнено застосовувати його в суспільному житті. Страхова культура стосується не тільки фізичних, але також і юридичних осіб. Рівень розвитку страхової культури відображає такий приклад: громадяни європейських країн більше інвестують в страхування, адже за статистикою в Європі застрахованих осіб значно більше, ніж в Україні. З кожного зароблено євро, житель Європи відкладає приблизно 1-2 центи в страхування, чим і захищає себе від всіх непередбачених витрат, будь-то раптовий лікарняний або ремонт авто [4]. Страхова культура в Україні знаходиться на низькому рівні, оскільки, на відміну від розвинутих країн світу, населення не сприймає страхування як необхідний елемент захисту життя, здоров’я і майна від різних небезпек. Серед основних способів захисту від непередбачуваних обставин (ризиків) громадяни здебільшого покладаються на допомогу від близьких родичів або держави. Відповідно, попит населення на продукти страхових компаній в Україні залишається поки що недостатнім.

Отже, на даному етапі розвитку страхового ринку існує потреба в трансформації відносин між страховими компаніями та суспільством, урахування в першу чергу потреб та інтересів останніх. В даному випадку необхідний суттєвий вплив з боку держави на законодавчому рівні, тобто здійснення ретельного аналізу претендентів на отримання ліцензії для здійснення страхової діяльності та регулярного зовнішнього аудиту діяльності відповідних компаній, а також захист прав страхувальників з боку держави в напрямку створення можливості компенсувати вкладені кошти в страхування у

разі банкрутства компанії, не виконання умов договору страхування або інших протизаконних дій.

Таким чином, підсумовуючи вище сказане, можна зробити висновок, що однією із передумов подальшого розвитку страхового ринку України є відновлення довіри до страхової галузі. В контексті вирішення даної проблеми важливим видом діяльності є інформування населення про економічну діяльність страхування, про стан страхового ринку і державний контроль за його діяльністю, а також впровадження нових, привабливих для населення видів фінансових послуг. Також досить актуальним напрямом є активізація ролі держави та її органів у зміцненні страхового ринку України в контексті відновлення довіри до громадян за рахунок законодавчого врегулювання інтересів суспільства та страховиків, а також розвитку страхової культури в країні відповідно до світових стандартів.

1. Гаряга Л.О. Управління якістю банківського обслуговування / Л.О. Гаряга, М.В. Руденко // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки». – 2014. – № 3(75). – С. 183-187 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vcndtue_2014_3_26.

2. Ковальчук С.А. Дослідження ринку страхових послуг / С.А. Ковальчук // Маркетинг в Україні. – 2009. – №1. – С. 23-27.

3. Левченко В.П. Проблеми та перспективи розвитку страхового ринку України в умовах фінансової нестабільності / В.П. Левченко // Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. - №1. – 2011. – С. 257-266.

4. Журавка О.С. Страхова культура як один із чинників впливу на розвиток страхування / О.С. Журавка, С.Г. Лопатченко // Ефективна економіка. - №5. – 2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4102.

Синякова Л.П., старший викладач кафедри економіки та фінансів
Струк О.Д., Струк М.Д., студенти магістратури
ПВНЗ «Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука», м. Рівне

ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА У РИНКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ НА ОСНОВІ ОЦІНКИ ЙОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Підсилення конкурентної боротьби на ринку продуктів харчування ставить нові вимоги перед плануванням діяльності підприємств харчової промисловості та перероблення сільськогосподарської продукції. Набуття підприємством ринкових переваг, які забезпечують його стійкість не лише в короткостроковому періоді, але й у перспективі, можливе за рахунок цілеспрямованої діяльності, яка найбільшою мірою враховує рухливість зовнішнього середовища та можливість адаптації до змін, що в ньому відбуваються, та сприяє якомога більшому використанню потенціалу підприємства.

З огляду на це останнім часом все більшої ваги набуває використання стратегічної орієнтації у діяльності підприємств. Для визначення досяжних стратегічних цілей та формулювання критеріїв побудови стратегічних планів необхідно враховувати ресурсні можливості підприємств у тому числі і фінансові. Зміна форм власності та розширення повноважень менеджменту на підприємствах призвели до виникнення більш широкого кола учасників стратегічного процесу, стратегічні цілі яких часто суперечливі. Крім того, ефективність реалізації стратегічних планів буде залежати від зацікавленості учасників виробничого процесу в досягненні загальноорганізаційних стратегічних цілей.

Врахування інтересів усіх учасників стратегічного процесу вимагає підходів до розроблення та реалізації стратегічних планів, які б будувались на цільових орієнтирах, що рівною мірою задовольняли б інтереси кожного з них. Однією із мотиваційних сил, що ініціює цілеспрямований рух підприємств, може стати встановлення в якості орієнтирів стратегічного планування фінансових цілей. Саме фінансові цілі при стратегічному плануванні об'єднують інтереси всіх учасників стратегічного процесу та дозволяють визначити місце кожного.

Врахування фінансових можливостей підприємства при стратегічному плануванні дозволить більш реалістично оцінювати стратегічні можливості підприємства та формулювати реальні цілі як для підприємства в цілому, так і для кожного учасника стратегічного процесу. Повна оцінка внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства, як і будь якого іншого неможлива без прогнозування фінансового стану. Для прогнозування фінансового стану, або окремих показників господарської діяльності підприємства необхідно розробити регресійні моделі, що являють собою сконцентровані варіації показників інтегральної оцінки. Використовуючи прогнозні значення показників, ці моделі дозволяють надійно встановити перспективний фінансовий стан підприємств.

Управління підприємством в умовах погіршення показників ефективності вимагає дій, які відрізняються від звичайного прийняття рішень як у виробничій, так і фінансовій діяльності. Для того, щоб перейти від кризового стану до нормальної діяльності, необхідно розробити ряд заходів, які дозволять мобілізувати всі ресурси підприємства (фінансові, матеріальні, людські) для стабілізації ситуації, і в подальшому набуття позитивної динаміки. На діяльність підприємства, що аналізується, здійснюють суттєвий вплив зміна ринкових умов, яка проявляються у значному зменшенні обсягів реалізації, та тиск конкурентів, який діє в напрямі загострення цінової конкуренції та необхідності зменшення цін відносно цін конкурентів.

Таким чином, визначення ринкового стану та фінансових можливостей підприємства дає можливість розробити основні види фінансових стратегій, які можна буде реалізовувати в рамках основної стратегії підприємства, тобто розробки стратегічної орієнтації підприємства.

З метою діагностики внутрішнього та зовнішнього средовища підприємства та обрання адекватної її результатам стратегічної орієнтації необхідно провести групування фінансових показників за їх впливом на фінансові можливості підприємств в поточному, середньостроковому та довгостроковому періодах. В

основу групування покладено економічну сутність показників, характеристику впливу на фінансові можливості та представлено можливості щодо зміни напряму впливу.

Проведений аналіз на основі цих показників у разі необхідності стабілізації діяльності підприємства дозволяє розробити заходи щодо покращення його існуючого стану. З позицій врахування фінансових можливостей підприємства при стратегічному плануванні стратегічний план має являти собою систему взаємопов'язаних контрольних індикаторів, які дозволяють визначити потребу фінансових ресурсів у кожний конкретний момент часу.

Узагальнення теоретичного надбання вітчизняних та зарубіжних авторів дає можливість визначити стратегічний рівень планування як такий, що оцінює і визначає майбутню життєздатність і рентабельність окремих напрямів та діяльності підприємства в цілому із врахуванням імовірнісного стану ринку, конкурентної позиції підприємства на ньому та можливостей ресурсного забезпечення.

Стратегічне планування має обмеження, які необхідно враховувати при розробці та реалізації стратегії. Ці обмеження проявляються в тому, що стратегічне планування: визначає лише загальний напрям руху, не є макетом майбутнього, не вирішує критичні ситуації, які загрожують підприємству; не буде ефективним, якщо не будуть враховані ресурсні обмеження підприємства; не визначає всіх критичних чинників, які пов'язані із діяльністю підприємства; не буде ефективним за умов обмеженості та недостовірності інформації при прийнятті стратегічних рішень; не буде ефективним, якщо у досягненні стратегічних цілей не будуть зацікавлені всі учасники стратегічного процесу.

Стратегічне планування обґрунтовує можливі варіанти забезпечення досягнення цілей, які відповідають можливим прогнозним сценаріям розвитку підприємства, відповідно до основної цільової функції стратегічного планування – забезпечення довгострокової конкурентоспроможності, яка зумовлює стійкість підприємства на ринку.

Виходячи із визначених обмежень та представленої точки зору на стратегічне планування автором запропонована загальна модель здійснення процесу стратегічного планування підприємства.

Запропонований концептуальний підхід до стратегічного планування базується на здійсненні п'ятирівневої системи планування. Перший рівень стратегічного планування передбачає необхідність з'ясування існуючого стану підприємства як передумови забезпечення ефективного стратегічного розвитку. На другому рівні планування визначається потенціал підприємства як необхідна складова, яка визначає потенційні можливості розвитку підприємства та реальність стратегічного планування. Третій рівень характеризується здійсненням вибору стратегічного напряму розвитку підприємства. Четвертий рівень відповідає процесу планування реалізації стратегії. На п'ятому завершальному – здійснюється процес реалізації стратегії.

Перший рівень стратегічного планування дозволяє з'ясувати ринкову та фінансову стійкість підприємства. За результатами проведеного фінансового аналізу існуючий стан підприємства може бути охарактеризований як кризовий,

нестійкий, стійкий. Кризовий або нестійкий стани підприємства можуть привести до банкрутства, тому в процесі стратегічного планування підприємств з нестійким фінансовим станом необхідно здійснити оцінку ймовірності банкрутства. Для цього необхідно проаналізувати загальновідомі моделі його прогнозування: методика Е. Альтмана, Бівера, П. Пратта, Фулмера, Спрінгейта, п'ятифакторна модель, чотирьох факторна модель Таффлера, методи нечітких множин, нейронних мереж.

Стратегічний контроль передбачає розробку оптимальних рішень щодо використання всіх ресурсів підприємства, що забезпечить максимальну продуктивність підприємства в цілому та його окремих функціональних площин та структурних підрозділів. Жорстке дотримання процедури антикризового управління в сукупності з реалізацією вдало обраних стратегій такого управління дає можливість відновити ефективність діяльності підприємства і перейти до реалізації стратегій сталого розвитку.

Для підприємств, економічний та фінансовий стан яких характеризується як кризовий, як шлях виходу з кризи науковці та практики вбачають у використанні комплексу заходів в рамках антикризових стратегій. Серед найбільш прийнятних для підприємств є стратегії економії, повороту, кризового бізнес інжинірингу, виходу. Стратегія економії передбачає реалізацію цілі виживання, а шляхами її реалізації можуть бути: зміни організаційної структури та керівних осіб, зниження витрат. Організаційною ціллю стратегій повороту та кризового бізнес-реінжинірингу є оздоровлення підприємства, яке досягається при реалізації стратегії повороту за рахунок: зміни політики ціноутворення на товар, розробки нового товару, рекламної кампанії, створення фірмового бренду, вивчення попиту та адаптацію товару до вимог покупця, раціоналізацію асортименту, виходу на нові ринки, а при реалізації стратегії кризового бізнес-реінжинірингу шляхом: підпорядкування виробництва під вимоги споживача, ефективної мотивації, ефективної системи організації праці, системи стимулювання персоналу, модернізації виробництва, автоматизації виробничих процесів, ефективного використання ресурсів, впровадження нових виробничих, інформаційних, комунікаційних технологій, нових систем обслуговування постачальників та споживачів, впровадження систем управління якістю, зміни схем реалізації продукції, зміна організаційної структури, функціональних обов'язків та схеми делегування повноважень, зміни структури власності. В основу стратегії виходу покладено ціль банкрутство підприємства, а як шлях реалізації стратегій використовується продаж активів підприємства.

Запропонована нижче послідовність дій дозволяє, після діагностики ознак кризи, визначитись із основними напрямами в управлінні підприємством та фінансовому плануванні.

1. Впровадження «ручного управління» підприємством. Ручне управління полягає в тому, що прийняття рішень керівниками різних управлінських ланок обмежується контролем з боку менеджерів або власників підприємства.

2. Створення додаткових інформаційних потоків, які формують внутрішню звітність.

3. Підвищення ступеня відповідальності менеджменту за рішення, які приймаються та визначення межі ризику при прийнятті управлінських рішень.

4. Визначення часу реалізації управлінських рішень. Прийняття управлінських рішень, які спрямовані на стабілізацію діяльності підприємства і виведення його із кризи, повинні бути обмежені в часі.

Реалізація цих заходів дозволить на певний період часу зробити більш жорсткими фінансове планування та контроль за виконанням фінансових планів та реалізувати антикризові стратегії підприємства.

Жорстке дотримання процедури антикризового управління в сукупності з реалізацією вдало обраних стратегій такого управління дає можливість відновити ефективність діяльності підприємства і перейти до реалізації стратегій сталого розвитку.

1. Бєлов А.Л. Визначення фінансових можливостей підприємств у межах певних часових горизонтів // Регіональна бізнес-економіка та управління. − 2011. − № 10. − 98−108.

2. Должанський І.З., Загорна Т.О. Конкурентоспроможність підприємства. Київ: Центр навчальної літератури, 2011.- 384 с.

3. Зюкова І. О. Конкурентний аналіз як інструмент управління стратегічним розвитком підприємства [Текст] / І. О. Зюкова // Економіка. Фінанси. Право. - 2010. - N 2. - С.3-7

4. Лисенко Н. О. Стратегічні прогнози як елемент стратегічного управління підприємством [Текст] / Н. О. Лисенко // Актуальні проблеми економіки. - 2010. - N 7. - С.166-174

5. Селіверстова Л. С. Шляхи формування ефективної стратегії підприємства [Текст] / Л. С. Селіверстова // Актуальні проблеми економіки. - 2011. - N 7. - С.133-137

6. Тарасюк Г.М., Шваб І.І. Планування діяльності підприємства: Навчальний посібник. – К.: «Каравела», 2010.-188с.

7. Чичкина В. Основные подходы к формированию корпоративной стратегии [Текст] / В. Чичкина // Проблемы теории и практики управления. - 2010. - N 5. - С.93-100.

Сімків Л.Є.,, к. е. н., доцент, завідувач кафедри
теорії економіки та управління
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу,
м. Івано-Франківськ, Україна

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЯК ОСНОВА СТАНОВЛЕННЯ ФІНАНСОВОЇ НЕЗАЛЕЖНОСТІ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ УКРАЇНИ

Важливою передумовою проведення територіально-адміністративної реформи, побудови демократичної держави є фінансова незалежність органів місцевого самоврядування, оскільки розв’язання більшості фінансових питань саме на місцевому рівні є основою вирішення загальнодержавних соціально-економічних і політичних проблем у державі.

Право самостійно вирішувати органами місцевого самоврядування питання місцевого значення в значній мірі залежить від законодавчо закріплених на постійній основі за місцевими бюджетами податків та зборів. Кошти від цих

надходжень створили б реальні умови для виконання місцевою владою своїх повноважень та сприяли б децентралізації бюджетних ресурсів.

Вагомим кроком у здійсненні бюджетної децентралізації є прийняті в грудні 2014 року Верховною Радою України зміни до Податкового і Бюджетного кодексів України, які дозволили розширити права місцевих органів влади щодо формування доходів місцевих бюджетів і надали їм значну бюджетну самостійність.

В результаті внесених змін до українського законодавства, органи місцевого самоврядування отримали реальні ресурси для вирішення питань місцевого значення (ЖКГ, благоустрій території, місцеві соціально-економічні програми, проекти, оновлення інфраструктури тощо). Однак саме тільки розширення джерел наповнення місцевих бюджетів не дасть бажаних результатів без реально працюючої економіки.

Ще одним плюсом внесених змін до Бюджетного кодексу України є можливість органів місцевого самоврядування зберігати зекономлені кошти на кінець звітного періоду на власних рахунках та використовувати їх наступного року на противагу попередній практиці, коли ці кошти необхідно було використати і списати з рахунків до кінця року. Крім цього, органи влади на місцях зможуть розміщувати тимчасово вільні кошти спеціального фонду місцевих бюджетів в комерційних банках. Це є вагомим стимулом для місцевої влади заощаджувати фінансові ресурси.

Проте, незважаючи на певні здобутки щодо впровадження бюджетної децентралізації, спостерігаємо і намагання центральної влади зберегти контроль за розподілом коштів державного бюджету. Підтвердженням цьому є бюджет на 2017 р. [1], в якому закладено величину державної субвенції (передбачена Законом України «Про добровільне об'єднання громад») з державного бюджету місцевим бюджетам на формування інфраструктури для 367 об’єднаних територіальних громад (ОТГ) у розмірі лише 1,5 млрд. грн., з яких 0,5 млрд. грн. - це гарантовані кошти з загального фонду бюджету, тоді як в 2016 р. на 159 ОТГ дана субвенція становила 1 млрд. грн. (1107 грн. на одного сільського жителя) і фінансувалася з загального фонду бюджету. За рахунок цих коштів ОТГ мали можливість покращити власну інфраструктуру. Скорочення даної субвенції вдвічі (при одночасному зростанні суб'єктів, які на неї претендують) свідчить про відхід від політики державної підтримки ОТГ і породжує недовіру населення територіальних громад до уряду і парламенту. Разом з тим, бюджет 2017 р. передбачає так звану «політичну субвенцію» (не передбачена жодним базовим законом) місцевим бюджетам на соціально-економічний розвиток окремих територій і передбачає ручний режим розподілу без будь-яких критеріїв. Її розмір становить 4 млрд. грн., з яких 1,5 млрд. грн. - гарантовані кошти з загального фонду бюджету і 2,5 млрд. грн. - зі спеціального фонду, що втричі більше, ніж коштів, які будуть розподілені прозоро. Все це повертає нас в недалеке минуле, коли місцеві чиновники чи народні депутати шляхом лобіювання власних інтересів, забезпечували для певних територій значно більші фінансові надходження.

Досить невтішною є ситуація і з коштами Державного фонду регіонального розвитку (ДФРР). Відповідно до Закону України «Про засади державної регіональної політики» [2] сума коштів ДФРР має бути не меншою, ніж 1% від загального фонду державного бюджету. Розподіл цих коштів відбувається на основі формули, визначеної статтею 24-1 Бюджетного кодексу України і спрямований на фінансування проектів регіонального розвитку, які мають відповідати стратегіям розвитку регіонів та Державній стратегії регіонального розвитку України 2020.

Відповідно до держбюджету на 2017 р. ця сума повинна становити близько 7,3 млрд. грн. Однак в бюджеті передбачено тільки 3,5 млрд. грн., з яких із загального фонду бюджету - лише 1 млрд. грн. При цьому, не менше 10% коштів, які отримає регіон з ДФРР, мають бути витрачені на будівництво і реконструкцію спортивних споруд та енергоефективність, а в комісії, яка розглядає відповідність поданих регіонами проектів на фінансування, понад 50% мають становити народні депутати України (члени бюджетного комітету). Все це тільки підтверджує намагання державної влади зберегти контроль за розподілом бюджетних коштів.

Не кращою є ситуація і з держбюджетом на 2018 р. [3], де простежуємо намагання державних органів влади перекласти на місцеві бюджети додаткове фінансове навантаження. Покриваючи ці витрати з бюджетів розвитку, територіальні громади не матимуть змоги реалізовувати соціальні програми, інфраструктурні проекти, підвищувати рівень економічного розвитку. Так, зокрема, на формування інфраструктури об'єднаних територіальних громад в проекті державного бюджету на 2018 р. передбачено виділити 1,9 млрд. грн. або 580 грн. на одного сільського жителя проти 1107 грн. в 2016 р.

Неоднозначною є ситуація з освітньою та медичною субвенціями. В проекті держбюджету 2018 р. обсяг освітньої субвенції становить 61,2 млрд. грн. проти 52,6 млрд. грн. в 2017р., що на 16,5% більше. На перший погляд, такі цифри є досить обнадійливими щодо розвитку освіти в наступному році. Однак при цьому, не слід забувати, що уряд заклав збільшення заробітних плат для педагогічних працівників на 25%. В той же час, у зв'язку з медичною реформою, обсяг медичної субвенції зменшено на 4,5 млрд. грн. (з 55,9 млрд. грн. у 2017 р. до 51,4 млрд. грн. у 2018 р.). Цих коштів недостатньо для повного забезпечення повноважень, делегованих державою органам місцевого самоврядування. Тому органи місцевого самоврядування черговий раз можуть опинитися в ситуації, коли брак фінансових ресурсів на розвиток освіти та медицини потрібно буде компенсувати за рахунок коштів місцевих бюджетів.

Враховуючи значне щорічне навантаження на місцеві бюджети, проектом держбюджету передбачені додаткові дотації в розмірі 16,78 млрд. грн., з яких на утримання закладів освіти та охорони здоров'я виділено 16,5 млрд. грн. При цьому подальший розподіл додаткової дотації між районними бюджетами та бюджетами ОТГ відбуватиметься у порядку, визначеному обласними державними адміністраціями. Такий принцип не тільки не сприяє процесу децентралізації та створює корупційні ризики при розподілі цих коштів, але й

свідчить про намагання центральної влади і надалі зберігати контроль за розподілом коштів державного бюджету.

Крім того, у проекті держбюджету на 2018 рік пропонують змінити існуючий мотиваційний механізм горизонтального вирівнювання шляхом збільшення з 50 до 80% обсягу вилучення коштів із місцевих бюджетів до державного (реверсна дотація). Це призведе до необґрунтованого зменшення місцевих бюджетів, які мають рівень надходжень податку на доходи з фізичних осіб на одного жителя вище 1,1. Така зміна механізму горизонтального вирівнювання позбавляє громади мотивації до нарощування фінансових ресурсів. Адже чим більше ти заробляєш, тим більше у тебе заберуть [4].

При цьому додамо, що сума коштів ДФРР планується в розмірі 8,1 млрд. грн. (1% від загального фонду держбюджету). Це вперше відповідає нормі зазначеній у Бюджетному кодексі. Проте, як і в минулі роки, вона може бути змінена й значна частина коштів передана для субвенції на соціально-економічний розвиток, розподіл якої відбувається непрозоро і в ручному режимі.

Аналіз результатів здійснення процесу децентралізації та її впливу на фінансову незалежність органів місцевого самоврядування вказує на існування цілого ряду ризиків серед яких можна назвати наступні:

- намагання центральної влади зберегти контроль за розподілом коштів державного бюджету, що посилює недовіру населення територіальних громад до уряду і парламенту;
- посилення диспропорційності фінансового забезпечення розвитку територіальних громад, в зв'язку з передачею доходів від акцизного податку до місцевих бюджетів (додатковий дохід від цього податку отримали населені пункти, які традиційно були більш розвиненими (міста, села, селища) та мають вигідне розташування);
- зниження мотивації територіальних громад до нарощування дохідної бази місцевих бюджетів за рахунок зміни механізму горизонтального вирівнювання (реверсна дотація);
- незбалансованість фінансових ресурсів органів місцевого самоврядування з його функціями й компетенціями.

1. Закон України "Про Державний бюджет України на 2017 рік"[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1801-19
2. Закон України «Про засади державної регіональної політики» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/156-19
3. Проект Закону про Державний бюджет України на 2018 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62551
4. Держбюджет-2018 похоронить ОТГ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.volynpost.com/news/99237-derzhbyudzhet-2018-pohoronyt-otg--golova-ustyluzkoi-gromady

Солоненко Л. В.
Науковий керівник: асист. Патраманська Л. Ю.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, м. Вінниця

СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В УКРАЇНІ

Реформування економічних відносин в Україні в умовах сьогодення беззаперечно охоплює всі сфери діяльності суспільства, зокрема й фінансовий контроль і важливу його складову – державний фінансовий контроль. На жаль, нинішня система державного фінансового контролю в Україні не забезпечує належного рівня фінансово-бюджетної дисципліни через низку проблем. Саме тому, питання своєчасного виявлення та усунення цих недоліків, вдосконалення та реформування державного фінансового контролю в нашій державі є актуальними та важливими.

Питання фінансового контролю було досліджено багатьма українськими вченими, серед яких необхідно виділити: Г. М. Азаренкова, С. Ю. Алексєєва, Н. В. Барського, Х. В. Зайцева,

Т. О. Пожар, Ю. М. Шевченка та інших. Разом з тим, враховуючи вимоги сьогодення та постійні зміни законодавчо- нормативної бази, дана тематика містить питання, які потребують подальшого дослідження.

Важливим інструментом забезпечення найбільш повного надходження коштів до державного бюджету та їх раціонального використання, управління державним майном та боротьби зі злочинами у сфері фінансових відносин виступає державний фінансовий контроль.

За своєю економічною сутністю фінансовий контроль (надалі ДФК) – це комплекс контрольних заходів, організації внутрішнього аудиту, інспектування з метою забезпечення оптимального управління бюджетними ресурсами та державним майном на основі принципів законності, ефективності, економічності, результативності та прозорості [1, с. 280].

Призначення державного фінансового контролю полягає у сприянні реалізації фінансової політики держави, забезпеченні процесу формування й ефективного використання фінансових ресурсів бюджету на всіх стадіях бюджетного процесу. Так, відповідно до статті 19 Бюджетного кодексу України фінансовий контроль і аудит, а також оцінка ефективності використання бюджетних коштів здійснюється на всіх стадіях бюджетного процесу [1, с. 283].

В Україні виконання державного фінансового контролю покладено на органи державної влади залежно від рівня ініціювання, а також інститути незалежного фінансового контролю. В їх системі варто виділити: Рахункову палату України, Міністерство фінансів України, Державну аудиторську службу України, Державну фіскальну службу України, Державне казначейство України, Національну комісію з цінних паперів та фондового ринку, Комітет у справах нагляду за страховою діяльністю, Агентство з питань банкрутства, Національний банк України, регіональні рахункові палати, органи внутрішнього відомчого фінансового контролю в системі виконавчої влади [2].

Протягом останнього часу у сфері державного фінансового контролю в Україні здійснюється активне реформування із впровадження внутрішнього фінансового контролю, який є не лише базовою потребою вдосконалення системи управління державними фінансами, а й ключовою передумовою вступу України до ЄС. І з цією метою розроблено низку нормативних документів, котрі визначили основні стратегічні напрями розвитку, організаційно-функціональні особливості внутрішнього контролю в бюджетній сфері, серед яких [2]:

1) Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», схвалена Указом Президента України від 12.01.2015 № 5-р.

2) Стратегія реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 08.02.2017 № 142-р, та План заходів щодо її реалізації

3) Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом й План заходів з її імплементації, затверджений розпорядженням Уряду від 01.09.2017 № 847-р.

Відповідно до чинних нормативів базовим принципом державного внутрішнього фінансового контролю є чітке розмежування внутрішнього контролю і внутрішнього аудиту, котрий у свою чергу повинен визначати, яким чином здійснюється внутрішній контроль, включаючи способи попереднього контролю.

Важливою частиною Угоди про асоціацію з ЄС є подальший розвиток системи державного внутрішнього фінансового контролю шляхом гармонізації з міжнародно-визнаними стандартами (IIA, INTOSAI) та методологіями, а також найкращою практикою ЄС щодо внутрішнього контролю та внутрішнього аудиту в державних органах із метою, перш за все, запобігання фінансово-бюджетним порушенням [3,

с. 175-181]. Останнє є для України сьогодні дуже актуальним, оскільки обсяги фінансових правопорушень у бюджетній сфері залишаються значними та мають тенденцію до зростання (за офіційними статистичними даними, обсяги фінансових правопорушень у бюджетній сфері України станом на 01.01.2017 р. складають 3,5 млрд. грн., що свідчить про їх зростання порівняно з 2014 роком у 1,5 раза). До того ж рівень фінансової дисципліни розпорядників бюджетних коштів надзвичайно низький [2].

Сучасні тенденції здійснення державного фінансового контролю демонструють головні вимоги, яким повинна відповідати нинішня система державного фінансового контролю в Україні:

– економічна ефективність, комплексність та приоритетність;
– якісне інформаційне забезпечення та прозорість;
– єдність і оптимальний рівень централізації її організації;
– чітка законодавча регламентація;
– взаємодія всіх підсистем та координація дій;
– безперервність розвитку та вдосконалення контролю;
– підконтрольність кожного суб’єкта контролю;
– компетентність і сумлінність контролерів.

Проте в їх затінку залишаються питання недостатньої дієвості, невідповідності нинішньої системи державного фінансового контролю завданням сьогодення.

Сучасні трансформації економічних та бюджетних відносин вимагають швидкого виявлення недоліків функціонування державного фінансового контролю та пошуку принципово нових шляхів його удосконалення, що відповідатиме міжнародним принципам організації фінансового контролю на усіх рівнях господарювання.

Суттєвими проблемами функціонування державного фінансового контролю, на нашу думку, є [4, с.175-181]:

– невиконання положень чинного законодавства в частині забезпечення належної взаємодії між органами державного фінансового контролю;

– дублювання та паралелізм у роботі контролюючих органів різних рівнів;

– недостатня робота з громадськістю по роз'ясненню завдань ДФК і з забезпечення усунення допущених порушень;

– неефективність управління державним коштами та майном;

– відсутність належної відповідальності посадових осіб за порушення законів, норм, правил та відповідне відшкодування втрачених ресурсів;

– відсутність єдиної інформаційної та методологічної бази ДФК;

– невідповідність основним принципам систем державного фінансового контролю провідних країн Європи.

Враховуючи специфіку державного фінансового контролю в Україні, можна виділити основні напрями удосконалення його організації [5]:

1) Створення єдиної автоматизованої інформаційно-аналітичної бази у сфері державного фінансового контролю.

2) Розробка єдиних концептуальних засад організації державного фінансового контролю, стандартизація форм і методів контрольної діяльності.

3) Оптимізація організаційної структури, уточнення і розмежування функцій органів державного фінансового контролю.

4) Створення дієвого механізму протидії правопорушенням і зловживанням у сфері використання бюджетних коштів, державного та комунального майна.

5) Дотримання міжнародних принципів фінансового контролю на державному та регіональному рівнях, адаптація системи державного фінансового контролю до європейських вимог.

Отже, інтеграція України у світовий економічний простір потребує відкритої та прозорої інформації з питань державного фінансового контролю та відповідності міжнародним стандартам. Нинішня система державного фінансового контролю в Україні має ряд проблем, які призводять до зниження її ефективності й вимагають негайного вирішення шляхом послідовної реалізації заходів, спрямованих на побудову такої моделі державного фінансового контролю, яка б відповідала потребам національної економіки.

1. Азаренкова Г. М. Шляхи вдосконалення державного фінансового контролю в Україні: окреслення та обґрунтування [Текст] / Г. М. Азаренкова // Бізнес Ін-форм. – 2016. – № 12. – С. 280-283.

2. Державна аудиторська служба України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dkrs.kmu.gov.ua

3. Трайтлі В. Ю. Методичні підходи до проведення державного аудиту виконання бюджетних програм Державною фінансовою інспекцією України / В. Ю. Трайтлі // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2016. – Випуск 2 (49). – Ч. 1. – С. 175-181.

4. Виходець, Ю. А. Проблеми удосконалення системи державного фінансового контролю в Україні / Ю. А. Виходець // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2016. – № 16 (205). – С. 139-142.

5. Напрямки удосконалення державного фінансового контролю в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/17_AND_2010/Economics/ 68822.doc.htm

Сорока Л.О., магістрант
Хрущ Н.А., д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ БАНКІВ В УКРАЇНІ

Банківська система є головною складовою фінансово-кредитної системи України, а тому підтримка фінансової стійкості кожного банку, а також банківської системи в цілому, стабільності банківського сектору, мінімізація ризиків, що можуть загрожувати їй, є необхідністю для кожної країни. На сучасному етапі методологічні підходи до визначення оцінки фінансової стійкості банків є недостатньо розробленими та потребують визначення. Актуальність даного дослідження обумовлюється тим, що на даний час не визначено єдиного підходу до класифікації факторів, які впливають на фінансову стійкість банку. Несприятлива макро-, мікроекономічна та політична ситуації в країні зумовлюють необхідність дослідження фінансової стійкості банківської системи, з позиції вивчення системи факторів, що впливають на стійкість банку.

Фінансова стійкість відіграє значну роль у плануванні діяльності комерційних банків. Значний вплив на функціонування банків має управління фінансовою стійкістю. Так як, фінансова стійкість банку - це головна умова існування та активної діяльності банку [1].

В умовах економічної кризи, одним з основних завдань вітчизняних банків залишається їх «виживання», забезпечення власної конкурентоздатності на ринку фінансових послуг, а відповідно й забезпечення належного рівня фінансової стійкості. Так, за 2013-2016 роки НБУ вивів з ринку 87 банків, або 48,3 % від загальної кількості банків. Крім того, на думку банкірів, з працюючих на даний момент 93 банків до кінця 2017 року може залишитися 75-80 [2, с. 33]. Зазначимо, що тільки за 2016 рік в України ліквідовано 16 банків, так як більшість з них не змогли виконати вимоги НБУ щодо докапіталізації (табл. 1).

Таблиця 1 - Кількість діючих банків України та їх активи за 2013-2016 рр. [3]

Показник	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.
Кількість діючих банків, од.	180	158	109	93
Активи, тис. грн.,в т.ч.:	1277508651	1316717870	1252570443	1274731581
Активи в іноземній валюті, тис. грн.	470211124	575858354	578687181	524073851
Активи в національній валюті, тис. грн.	807297527	740859516	673883262	750657730

В 2013-2016 роках величина активів банківської системи в гривневому еквіваленті не зазнала суттєвих змін. Тоді як, величина активів в іноземній валюті, в 2015-2016 роках, скоротилась майже на 10 %. Таке скорочення відбулося внаслідок девальвації національної грошової одиниці.

До умов забезпечення фінансової стійкості сучасного банку можна віднести: достатній обсяг власного капіталу (за відсутності надлишкового); збалансованість структури активів та пасивів за строками і сумами; належний рівень рентабельності діяльності банку та його підтримка [4]. Тому забезпечення фінансової стійкості вітчизняних банків вкрай необхідне для розвитку економіки нашої держави.

На формування стійкості комерційного банку впливає значна кількість різноманітних факторів. Як зазначає Левченко М. М. – «різниця в характері, напрямках і формах їх виявлення викликають необхідність їхньої систематизації. При цьому така систематизація актуальна, по-перше, як методологічний інструмент для дослідження фінансової стійкості; по-друге, як методологічна основа для виявлення кількісних залежностей від факторів, що її формують, і побудови прогнозу розвитку; по-третє, урахування факторів необхідне під час розроблення конкретних пропозицій стосовно напрямків поліпшення стійкості» [5, с. 82].

Тому систематизацію факторів, що впливають на стійкість банку, необхідно вибудовувати за різними напрямками і з урахуванням різних ознак. При цьому, значну увагу слід звернути на виокремлення екзогенних (зовнішніх) та ендогенних факторів (які залежать від функціонування самого банку), а також визначити ступінь їх впливу на діяльність та стан банку (рис. 1).

Як зазначає Заруцька О. П., наведені фактори є загальними для всіх комерційних банків й істотно впливають на досягнення ними стану фінансової стійкості. Відповідно, при визначенні напрямів підвищення стійкості банків, доречним є врахування всієї системи факторів. Вдале дослідження і врахування вищезазначених факторів дозволить забезпечити ефективне та стійке функціонування банківської системи України, збільшити прибутковість банків та досягти мінімізації ризиків [6, с. 90-91]. Відповідно, при визначенні напрямів підвищення стійкості банків, доречним є врахування всієї системи факторів.

Рис. 1 - Система факторів, що впливають на стійкість банку [6, с. 90-91]

Для покращення ситуації у банківському секторі доцільно впровадити певні заходи, а саме забезпечити: стабілізацію банківської системи (гарантування збереження вкладів, обмеження боргового тиску на позичальників, поліпшення управління ризиками), стабілізацію національної валюти (регулювання пропозиції іноземної валюти, зниження доларизації вітчизняної економіки), активізацію процесів реорганізації та реструктуризації банків (законодавче врегулювання заходів по стабілізації діяльності банків).

Таким чином, для найбільш ефективного шляху стабілізації банківського сектору, зокрема, та національної економіки країни в цілому необхідною умовою є врахування всіх факторів, які впливають на фінансову стійкість банку. Адже, фінансова стійкість є важливою в діяльності банку. Фінансова стійкість залежить від стратегії розвитку банку та його політики. Для того, щоб підтримувати високий рівень фінансової стійкості, банку необхідно завжди удосконалювати свою роботу.

1. Парасій-Вергуненко І. М. Аналіз банківської діяльності: навч.- метод. посібник для самост. вивч. дисц. / І. М. Парасій-Вергуненко – К.: КНЕУ, 2003. – 347 с.

2. Золковер А. О. Методи забезпечення фінансової стійкості комерційних банків / А. О. Золковер, А. О. Гуменюк // Международный научный журнал. Экономические науки. – 2015. –№ 2. – С. 32-35.

3. Сайт Національного банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://bank.gov.ua/control/uk/publish.

4. Лєгостаєва О. О. Забезпечення фінансової стійкості банків в сучасних умовах / О. О. Лєгостаєва, Т. В. Самохіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://fkd.org.ua/article/view/25116.

5. Левченко М. М. Забезпечення фінансової стійкості банків у сучасних умовах / М. М. Левченко // Управління розвитком. – 2014. – № 4. – С. 81-83.

6. Заруцька О. П. Рання діагностика втрати фінансової стійкості банків у системі банківського нагляду / О. П. Заруцька // Вісник Української академії банківської справи. – 2013. – № 1(34). – С. 89-93.

Сподар Н.-М. М.
Науковий керівник: Струк Н. С., к. е. н., доцент.
Львівський Національний Університет імені Івана Франка, м. Львів, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ РЕЛЕВАНТНОЇ ОБЛІКОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ ДЛЯ ПРИЙНЯТТЯ ОПЕРАЦІЙНИХ РІШЕНЬ

Управління підприємством передбачає виникнення різноманітних виробничо-господарських ситуацій. Ці ситуації можуть бути плановими, а можуть виникати у зв'язку з непередбаченими обставинами. У будь-якому випадку, виникнення певної виробничо-господарської операції супроводжуватиметься порушенням зв'язків, які вже склалися на підприємстві. Це зумовлює потребу втручання у хід господарського процесу, тобто прийняття і реалізації управлінського рішення з приводу ситуації, яка виникла.

Прийняття рішень пронизує всю господарську діяльність, особливо управлінську. Адже жодна функція управління не може бути реалізована інакше, ніж за допомогою підготовки та виконання управлінських рішень. Цим, насамперед, визначається значущість діяльності з прийняття рішення та визначення його ролі в управлінні, адже ефективність діяльності будь-якої організації залежить від якості прийнятих управлінських рішень.

Тому, саме від того, наскільки обґрунтованими будуть управлінські рішення, залежатимуть успіх чи невдача підприємства.

Питаннями аналізу релевантної облікової інформації – для прийняття операційних рішень в управлінському обліку присвячені праці таких науковців як П. Й. Атамаса, Ф. Ф. Бутинця, С. Ф. Голова, О. В. Лишиленка, Н. В. Чебанової та інших.

Нашою метою є з'ясування теоретичних аспектів аналізу релевантної облікової інформації для прийняття операційних рішень на підприємстві.

Особливість облікової інформації полягає у тому, що вона є основною інформацією, що надходить від об'єкта управління до його суб'єкта, відповідно, за допомогою облікової інформації суб'єкт здійснює контроль за об'єктом. Облікова інформація, яка використовується для прийняття управлінських рішень, має бути релевантною, своєчасною і достовірною.

Релевантність означає, що дані обліку мають задовольняти конкретні інформаційні потреби користувачів, тобто релевантною є тільки та інформація, що може вплинути на рішення бухгалтера-аналітика.

Отже, релевантними вважаються витрати, на які можна впливати, тобто ті, які стосуються конкретного рішення або «величина яких може бути змінена внаслідок прийняття рішення» [2, с.146].

Управлінське рішення – організаційно-правова діяльність керівника в керованій системі. Прийняття управлінського рішення – процес вибору найкращої альтернативи вирішення проблеми з-поміж інших.

Для вибору найкращої альтернативи, як правило, порівнюють витрати і доходи та визначають прибуток чи збиток, що його забезпечує прийняття певного варіанту рішення. Тому для аналізу альтернативних варіантів рішення

доцільно брати лише релевантні доходи і витрати, які можуть бути змінені внаслідок прийняття рішення. Зміненими ж можуть бути лише ті доходи і витрати, які стосуються майбутнього.

Часто вибір між альтернативами робиться інтуїтивно, на підставі власної ерудиції, досвіду, без кількісного вимірювання і оцінки переваг та недоліків окремих варіантів.

Інколи для об'єктивної оцінки варіантів рішення може виникнути потреба у додатковій інформації, яка вимагатиме додаткових витрат, тому бухгалтер-аналітик повинен вирішити, що вигідніше: збирати додаткову інформацію чи прийняти рішення на підставі вже наявних даних.

П. Й. Атамас зазначає, що при аналізі альтернативних варіантів необхідно зважати на те, що не існує єдиної методики порівняння диференціальних витрат різних варіантів. Також слід враховувати і можливі витрати, які зумовлюють зменшення вигоди одного варіанта щодо іншого, що потрібно враховувати у висновках [1, с. 172].

Диференціальний аналіз передбачає визначення і зіставлення диференціальних витрат і доходів для прийняття управлінських рішень. Такий аналіз дає змогу зосередитись тільки на релевантних даних, оскільки диференціальні витрати і доходи є релевантними. Своєю чергою, шляхом зіставлення диференціальних витрат і доходів можна визначити диференціальний прибуток чи збиток, який значною мірою характеризує вигоду того чи іншого варіанту рішення.

Можна навести такі приклади диференціального аналізу релевантної інформації для розв'язання типових задач альтернативного вибору: рішення про спеціальне замовлення; розширення або скорочення сегмента; рішення «виробляти чи купувати»; рішення «продавати чи обробляти далі».

О. В. Лишиленко зазначає: «Розкриваючи питання місця і ролі облікової інформації в системі прийняття управлінських рішень, необхідно окрему увагу приділити аналізу на підприємствах, які виробляють і реалізують декілька видів продукції, оскільки із збільшенням асортименту продукції зростає й кількість варіантів можливих рішень, які можуть приймати менеджери з метою просування продукції на ринок і поліпшення фінансового ставища фірм» [3, с. 216].

Тому для здійснення аналізу варто порівняти значення операційного прибутку за прогнозних і фактичних даних підприємства.

Можливості підприємства є часто обмежені, адже підприємство у своїй діяльності постійно відчуває дефіцит якихось факторів, наприклад, робочої сили, матеріальних ресурсів чи грошових коштів. Отже, аналіз для прийняття рішень залежить також і від кількості обмежень.

Аналіз для прийняття оптимального рішення за наявності одного обмеження базується на показнику маржинального доходу на одиницю вимірювання обмежувального чинника (людино-годин, машино-годину, одиницю сировини, одиницю потужності тощо), необхідно також враховувати потреби мінімального забезпечення попиту з усіх видів продукції або дотримання обов'язкового асортименту. За наявності двох обмежень аналіз

можна виконати шляхом побудови та розв'язання системи лінійних рівнянь із двома невідомими або графічним методом. За наявності трьох і більше обмежень аналіз здійснюють за допомогою лінійного програмування (використовують для оптимізації виробничої діяльності шляхом розв'язання серії лінійних рівнянь).

Серед головних проблем прийняття управлінських рішень є неможливість передбачити всі релевантні майбутні події, які не залежать від бухгалтера-аналітика. Тому передбачення майбутніх витрат або доходів ускладнюється внаслідок невизначеності явищ (попит, погодні умови, політична нестабільність тощо), які впливають на діяльність підприємства. Невизначеність пов’язана з наявністю можливих випадкових подій, тому насамперед потрібно встановити ці можливі випадки настання подій і визначити можливість їх настання. Для того, щоб визначити ймовірність настання певної події, потрібно знайти відношення числа сприятливих наслідків випробування до загального числа всіх можливих наслідків. Очікувану величину обчислюють як суму добутків значень змінної величини для певних подій та ймовірності їх настання.

Підсумовуючи зазначене, зауважимо, доволі широко аспектне висвітлення теоретичних питань аналізу релевантної облікової інформації, проте поза увагою науковців залишаються питання релевантності управлінських процесів щодо нехтування впливу випадкових факторів зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства.

Розповсюдженою помилкою бухгалтерів-аналітиків у процесі аналізу релевантної облікової інформації є неуважне сприйняття інформації, що надходить. Деякі бухгалтери-аналітики залишають таку інформацію без уваги та свої розпорядження будують лише на основі інформації, одержаної особисто у процесі відвідування керованих об’єктів. Негативні моменти від цього очевидні – без регулюючого впливу залишається багато, інколи істотних, сторін діяльності підприємства. Адже сучасні масштаби виробництва не дають змоги бухгалтеру-аналітику спостерігати все особисто.

Перспективами подальших наукових досліджень є розроблення єдиної комплексної методики аналізу релевантної облікової інформації для прийняття операційних рішень. Це дасть змогу врахувати всі особливості діяльності кожного підприємства і мінімізувати вплив випадкових факторів зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства.

1. Атамас П. Й. Управлінський облік. 2-е видання. Навчальний посібник / Петро Йосипович Атамас – К.: Центр учбової літератури, 2009 р. – 440 с.
2. Бутинець Ф.Ф., Давидюк Т.В., Малюга Н.М. Бухгалтерський управлінський облік: Підручник / За ред.. Ф.Ф. Бутинця. – Житомир: ПП «Рута», 2002 р.– 480 с.
3. Лишиленко О. В. Бухгалтерський управлінський облік. / Олександр Васильович Лишиленко – К.: Центр навчальної літератури, 2006р. – 254 с.

Удодова А. А., студентка гуманитарно-экономического факультета
Кравченко А.В., м.э.н., старший преподаватель
Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель, Беларусь

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АУТСОРСИНГА, КАК СПОСОБА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

В современных условиях хозяйствования организации стремятся любыми способами снизить свои затраты, а также увеличить производительность труда и трудоспособность персонала. Обеспечить достижение указанных целей можно двумя путями – за счет использования внутренних и внешних ресурсов. Использование внутренних ресурсов на данный момент ограничено финансовыми, кадровыми и инфраструктурными аспектами. Поэтому одним из перспективных путей повышения уровня внедрения инноваций, а следовательно, – увеличения конкурентоспособности продукции отечественных предприятий, является привлечение внешних ресурсов, что становится возможным при использовании аутсорсинга.

Новые условия хозяйствования, задачи экономического роста в стране требуют поиска новых, неординарных путей повышения эффективности работы, отвечающих требованиям рыночной экономики. Одним из приоритетных инструментов повышения эффективности работы железных дорог является аутсорсинг, благодаря которому появляется возможность значительно повысить эффективность работы БЖД и повысить производительность труда работников.

Термин «аутсорсинг» («outsourcing») происходит от английских слов «outside resource using» и буквально означает «использование внешних ресурсов» или «внешних источников» [1, с. 5]. Аутсорсинг – это передача некоторых функций предприятия на исполнение сторонним организациям, индивидуальным предпринимателям, специализирующимся в данной области.

Суть заемного труда заключается в том, что специальная коммерческая фирма, или агентство по занятости, или чаще всего кадровое агентство нанимает в свой штат работников и по заявкам предоставляет их на определенное время работодателю за вознаграждение. В данной ситуации работник выступает в качестве товара, что противоречит законодательству Республики Беларусь, согласно которому предметом договора или соглашения могут быть исключительно товары, работы, услуги. Тем не менее сами схемы привлечения заемного труда достаточно широко используются на практике субъектами хозяйствования.

Аутсорсинг широко используется в европейских странах, а также в некоторых странах СНГ, особенно в России, и его применение является достаточно эффективным.

К опыту внедрения аутсорсинга обратился ряд белорусских организаций, таких как ОАО «Беларуськалий», концерн «Белнефтехим», РУП «Производственное объединение «Белоруснефть», ОАО «Лакокраска», путем

реструктуризации предприятий в части выведения из их состава вспомогательных производств и служб на аутсорсинг.

Толчком к широкому применению аутсорсинга в Республике Беларусь стало принятие Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 04.02.2014 г. № 95 «О передаче отдельных вспомогательных функций, непрофильных (неосновных) и вспомогательных производств республиканских унитарных предприятий специализированным организациям», предписавшее соответствующим министерствам и концернам проведение подведомственными республиканскими унитарными предприятиями анализа своих организационно-производственных структур с целью определения возможностей передачи отдельных функций (логистика, маркетинг, бухучет, правовое и кадровое обеспечение и другое), а также непрофильных (неосновных) и вспомогательных производств (видов деятельности), обеспечивающих основное производство, созданным путем реорганизации специализированным организациям [2].

Применительно к организациям железнодорожного транспорта аутсорсинг можно рассматривать как способ оптимизации деятельности структурных подразделений за счет концентрации усилий на основной деятельности (перевозки грузов и пассажиров) и передачи непрофильных (вспомогательных) функций внешним специализированным организациям (аутсорсерам) на договорной основе с соответствующим сокращением персонала структурных подразделений, занятого выполнением непрофильных, вспомогательных функций.

Важным вопросом при обосновании решения о применении аутсорсинга является определение функций, процессов или видов деятельности, которые могут быть переданы специализированным организациям. Для ответа на данный вопрос необходимо четко разграничить два понятия – профильный и непрофильный виды деятельности. Профильность относится к рыночной специализации организационной деятельности – специализации, которая отличает субъект хозяйствования от конкурентов или деятельности других субъектов хозяйствования.

Непрофильные виды деятельности занимают заметную долю в экономических показателях работы организаций железнодорожного транспорта; в них задействовано порядка 30 % от общей численности работников. При этом часть услуг, относимых к прочим видам деятельности, а также связанных с содержанием объектов социальной сферы, малодоходны или низкопроизводительны. Поэтому в настоящее время для организаций железнодорожного транспорта актуальными являются вопросы определения критериев отнесения видов деятельности к непрофильным, которые можно передать специализированным организациям и разработка алгоритма передачи и методики оценки эффективности аутсорсинга с учетом технологических особенностей работы железной дроги.

В первую очередь речь должна идти о передаче на аутсорсинг таких видов работ, как: уборка производственных и служебных помещений, вокзалов, платформ и переходов, а также дизель-поездов и пассажирских вагонов; охрана производственных помещений и объектов; экипировка пассажирских вагонов

постельным бельем, мягким и жестким съемным инвентарем, твердым топливом; сервисное обслуживание и ремонт отдельных видов оборудования и технических средств основных хозяйств железной дороги; деятельность по заготовлению и снабжению материальными ресурсами; автотранспортные услуги.

Важным моментом в обосновании решения о применении аутсорсинга является оценка его эффективности. Изучение экономической литературы по данному вопросу показало, что в научной среде превалирует мнение, согласно которому основным критерием при приятии решения о передаче на аутсорсинг является снижение затрат на выполнение услуги, бизнес-процесса. Для оценки эффективности применения аутсорсинга необходимо, в первую очередь, сравнивать затраты на производство данного вида работ, услуг собственными силами с затратами на приобретение работ (услуг) у аутсорсера с учетом дополнительных затрата по сопровождению аутсорсинга (затраты по мониторингу и контролю за качеством выполнения работ (услуг), переданных на аутсорсинг; расходы, связанные с увольнением работников, выполняющих работы, передаваемые на аутсорсинг и др.) [3, с. 59].

Подобный подход применим в случае, когда потребителем услуги аутсорсера являются непосредственно организации железнодорожного транспорта. Если потребителем выступает пассажир или грузоотправитель, методика расчета коэффициента эффективности должна основываться на сопоставлении прибыли, получаемой организациями железнодорожного транспорта при передаче технологической операции на аутсорсинг и прибыли при ее осуществлении собственными силами.

1 Курбанов, А. Х., Плотникова В. А. Аутсорсинг : история, методология, практика : монография. / А. Х. Курбанов, А, В. А. Плотникова. – М. : Инфра-М, 2013. – 112 с.

2 О передаче отдельных вспомогательных функций, непрофильных (неосновных) и вспомогательных производств республиканских унитарных предприятий специализированным организациям :утв. Постановление Совета Министров Респ. Беларусь 04.02.14 г. № 95 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск. 2017.

3 Юрьев, С. В. Аутсорсинг как элемент современных экономических отношений в РФ: монография. / С. В. Юрьев. – СПб. : Санкт-Петербург. гос. ун-т сервиса и экономики, 2012. – 165 с.

4 Аникин, Б. А., Рудая, И. Л. Аутсорсинг и аутстаффинг : высокие технологии в менеджменте : учеб. пособие. / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. – М. : Инфра-М, 2006. – 288 с.

5 Котляров, И. Д. Принятие решения об использовании аутсорсинга на основе оценки его эффекта для предприятия / И. Д. Котляров // Инновации. – 2010. – № 9. С. 88-92.

Шишута О.Ю., к.е.н., начальник відділу правового
та кадрового забезпечення Волинської обласної дирекції
ПАТ «НАСК «ОРАНТА», м. Луцьк, Україна

МЕТОДИКА КОНТРОЛЮ ДОТРИМАННЯ ПИНЦИПІВ КРЕДИТНОЇ КООПЕРАЦІЇ ЯК СКЛАДОВА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНТРОЛЮ ДІЯЛЬНОСТІ КРЕДИТНИХ СПІЛОК

Методичне забезпечення контролю діяльності кредитних спілок великою мірою визначає якість його здійснення та результативність. Дослідження практики діяльності кредитних спілок в Україні дають підстави стверджувати про недостатній рівень належного інформаційного забезпечення контролю, а в деяких випадках і формальний підхід, що зумовлює невисоку його якість та оперативність. На це вказує наявність на фінансовому ринку спілок, що визнані банкрутами або таких, що не в змозі погасити заборгованість перед своїми вкладниками, а також порушення кримінальних проваджень проти посадових осіб кредитних спілок. Тому питання налагодження якісного інформаційного забезпечення контролю є на часі, актуальним та затребуваним як споживачами фінансових послуг, так і для наглядового органу Національної комісії з регулювання ринку фінансових послуг.

З метою вирішення вищезазначених питань необхідним є визначення основних напрямків щодо вдосконалення інформаційного забезпечення з урахуванням його ролі в своєчасному, достовірному та в потрібному обсязі здійснення інформування зацікавлених користувачів, зокрема, управлінського персоналу, членів ревізійної комісії та спостережної ради кредитної спілки про фактичні результати її діяльності для прийняття виважених рішень. Такими напрямками є насамперед методичне забезпечення контролю принципів кооперації як важливого об’єкта контролю діяльності кредитних спілок, активних і пасивних операцій, зокрема щодо капіталів спілки та резервів, розробка спеціальних показників, розрахунок яких забезпечить необхідною інформацією управлінський персонал та членів спілки, вдосконалення інформаційних потоків для формування показників звітності, що підлягає обов’язковому зовнішньому державному та незалежному контролю. Слід відзначити, що із перерахованих вище напрямків, найменш дослідженим вітчизняними науковцями є організація та методичне забезпечення контролю кооперативних принципів діяльності кредитних спілок, передбачених Законом України “Про кредитні спілки”. Саме їх дотримання ідентифікує установу, що діє на ринку фінансових послуг, як кредитну спілку. Важливість цього підтверджена у самому Законі шляхом заборони використання іншими організаціями у своїх назвах словосполучення “кредитна спілка” [1].

З метою захисту інтересів споживачів фінансових послуг Національна комісія з регулювання ринку фінансових послуг (далі – Нацкомфінпослуг) як державний регулятор здійснює пруденційний нагляд, що базується на регулярному проведенні оцінки діяльності кредитних спілок, зокрема, щодо дотриманням законодавства, перевірку достовірності фінансової звітності і

звітних даних, дотримання встановлених нормативів щодо фінансово-економічних показників. В повноваженні такі заходи впливу: призупинення, анулювання ліцензій, приписи до виконання, накладання штрафних санкцій і т.п. Таким чином Нацкомфінпослуг здійснює безперервний нагляд із моменту створення кредитної спілки і до моменту вилучення з Державного реєстру фінансових установ. Однак, наявність проблемних кредитних спілок на вітчизняному ринку фінансових послуг вказує на недостатність здійснюваних заходів контролю уповноваженим органом та зумовлює необхідність розробки інших організаційних та методичних підходів, у тому числі превентивних заходів, спрямованих на підвищення якості зовнішнього контролю в даному секторі. І саме контроль дотримання кооперативних принципів кредитними спілками, на нашу думку, повинен бути одним із пріоритетних напрямків діяльності Нацкомфінпослуг України в ході здійснення періодичних камеральних та виїзних перевірок цих фінансових установ.

Дотримання кооперативних принципів є важливим об'єктом і для внутрішнього контролю. Зокрема, представники з числа членів кредитної спілки, що обираються в Ревізійну комісію, насамперед, мають на меті підтвердити приналежність фінансової установи до системи кредитної кооперації за фактичною діяльністю, а не лише з формальних ознак, а це можливо лише шляхом підтвердження неухильного виконання кооперативних принципів.

Сучасним світовим об'єднанням національних і регіональних організацій кооперативів понад 100 країн світу – Міжнародним кооперативним альянсом – затверджено 7 кооперативних принципів діяльності [2]:

1) добровільне та відкрите членство;
2) рівноправність членів (демократичний стиль управління);
3) економічна участь членів;
4) самоврядування і незалежність;
5) освіта, навчання, інформування;
6) співробітництво між кооперативами;
7) турбота про громаду.

Слід відзначити, що Законом України "Про кредитні спілки" закріплені лише принципи, що визначають соціальний зміст кредитної спілки: добровільності вступу та свободи виходу з кредитної спілки; рівноправності членів кредитної спілки; самоврядування; гласності [1]. На наш погляд, суттєвим є принцип щодо формування капіталу кредитної спілки за рахунок об'єднання фінансових ресурсів її кожного члена. Затвердження цього принципу в Законі України "Про кредитні спілки" наблизило б чинне законодавство до міжнародних норм кооперації та відобразило б економічний зміст кредитної спілки як об'єднання фізичних осіб через об'єднання капіталів. Назву цього принципу можна запозичити з затверджених Міжнародним кооперативним альянсом, а саме: "економічна участь членів"* або ж "участь кожного члена у капіталі кредитної спілки". На наше переконання, дотримання цього принципу та його законодавче закріплення шляхом визначення розмірів реальних мінімальних вкладів (паїв), на противагу номінальним з метою заощадження та отримання кредитів у спілці, унеможливить створення фінансових організацій лише за формальними ознаками.

Для реалізації контролю кооперативних принципів діяльності кредитних спілок запропоновано методику, що представлена у таблиці 1.

Таблиця 1 – Методика контролю дотримання кредитною спілкою принципів кредитної кооперації

Принцип кооперації	Об'єкт	Завдання	Показники	Джерела інформації
1. Добровільність вступу та свободи виходу з кредитної спілки	Спільна ознака фізичних осіб для членства у кредитній спілці. Фізичні особи-члени кредитної спілки	Контроль легітимності та реальності існування і діяльності кредитної спілки, реальної спільної ознаки для членства у кредитній спілці. Перевірка стану ознайомлення з правами й обов'язками членів у кредитній спілці.	Критерії реальної ознаки членства – приналежність до професійних, громадських та інших організацій чи спільнот, спільне місце навчання, роботи	Заяви про вступ, заяви про вихід, документ, що підтверджує особу, документ, що підтверджує приналежність (ознаку) членства
2. Рівноправність членів кредитної спілки	Загальні збори кредитної спілки	Перевірка стану поінформованості членів кредитної спілки про загальні збори, про питання порядку денного. Контроль правомірності проведення зборів, легітимності проведених голосувань.	Статистика повідомлень про збори у відкритих джерелах преси / розсилка повідомлень мережею Інтернет. Розрахунок середніх, мінімальних і максимальних показників щодо розміру виданих членам кредитів, відсотків на додаткові й обов'язкові пайові внески, їх співвідношення	Протоколи загальних зборів та додатки до них, засоби масової інформації, бухгалтерські документи
3.Самоврядування	Господарська діяльність	Перевірка доходності діяльності кредитної спілки загалом та активних операцій зокрема. Контроль дотримання фінансової безпеки у діяльності, виявлення ризиків.	Аналіз залишків тимчасово вільних коштів, дохідність їх розміщення у комерційних банках та інших фінансових установах, у НБУ, об'єднаній кредитній спілці. Порівняння дохідності фінансових інвестицій.	Статут, внутрішні положення, фінансова звітність, звітні дані, бухгалтерські документи
4. Гласність	Публічна інформація та інша інформація про діяльність кредитної спілки, що не є комерційною таємницею	Перевірка відкритості та доступності інформації, що відображена у звітності та інших даних про діяльність кредитної спілки, зокрема членам кредитної спілки. Оцінка рівня складності її пошуку.	Відкритий доступ до фінансової звітності та інших показників про діяльність кредитної спілки в мережі інтернет та в засобах масової інформації. Кількість запитів членів кредитної спілки про доступ до документів.	Фінансова звітність, звітні дані, внутрішня документація кредитної спілки (протоколи ревізійної комісії, звіти правління, звіти кредитного комітету)
5.Економічна участь членів*	Внески пайові обов'язкові, додаткові	Перевірка дотримання статуту, внутрішніх положень та рішень загальних зборів щодо пасивних операцій із залучення внесків, нарахування відсотків на них та їх розподіл між учасниками	Частка і співвідношення додаткових і обов'язкових пайових внесків. Розмір нарахованих дивідендів на різні види внесків. Максимальна питома частка пайових внесків одного члена у капітал кредитної спілки.	Статут, внутрішні положення, внутрішня документація кредитної спілки (рішення загальних зборів, протоколи і звіти ревізійної комісії і спостережної ради), фінансова звітність, звітні дані, бухгалтерські документи

Наведена методика може бути застосована для здійснення як внутрішнього контролю діяльності кредитних спілок ревізійною комісією, так і зовнішнього контролю – незалежним аудитором, Нацкомфінпослуг та саморегулівною організацією у разі її створення згідно законодавства України. Підтвердження дотримання кооперативних принципів в діяльності кредитних спілок підвищить якість здійснюваного контролю, а відкритість такої інформації для дійсних та потенційних членів кредитних спілок зумовить більшу довіру до цих фінансових установ.

1. Про кредитні спілки: Закон України від 20.12.2001 р. № 2908-ІІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2908-14
2. Декларация кооперативных принципов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.un.org/ru/events/coopsyear/background.shtml.

Шпатиковська Т. А.,, студентка 51 групи спеціальності
«облік і аудит»
Науковий керівник: Цимбалюк І.О. к.е.н., доцент
Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

ОПОДАТКУВАННЯ ДИВІДЕНДІВ ПОДАТКОМ НА ДОХОДИ ФІЗИЧНИХ ОСІБ

У світлі останніх податкових реформ, що відбуваються в Україні, особливої актуальності набуває проблема оподаткування пасивних доходів фізичних осіб, до яких належать отримані дивіденди.

Згідно з п.14.1.49. ст. 14 ПК України дивіденди – це платіж, що здійснює юридична особа, емітент корпоративних прав, інвестиційних сертифікатів чи інших цінних паперів на користь власника таких корпоративних прав, інвестиційних сертифікатів чи інших цінних паперів, що засвідчують права інвестора на частку в майні емітента у зв’язку з розподілом частини його прибутку, розрахованого за правилами бухгалтерського обліку [1]. Таким чином, під дивідендами слід розуміти розподіл отриманого підприємством прибутку між власниками корпоративних прав та цінних паперів пропорційно належній їм частини.

Впродовж останніх років ставки оподаткування дивідендів податком на доходи фізичних зазнали деяких змін. Так, оподаткування дивідендів, нарахованих резидентам здійснювалось стабільно за ставкою 5%, однак для нерезидентів, інститутів спільного інвестування та для юридичних осіб, що перебувають на спрощеній системі оподаткування ставка ПДФО на такі пасивні доходи зменшилась із 20% до 9 % (табл. 1).

Таблиця 1 – Градація ставок ПДФО із пасивних доходів (дивідендів)

Види доходів	2015	2016	2017
доходи у вигляді дивідендів по акціям й корпоративним правам, нарахованих нерезидентами, інститутами спільного існування та суб'єктами господарювання, які не є платниками податку на прибуток.	20%	18%	9%
доходи у вигляді дивідендів по акціях та корпоративних правах, нарахованих резидентами - платниками податку на прибуток	5%	5%	5%

Скорочення ставок на пасивні доходи відбулось у зв'язку із прийняттям Закону України "Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо покращення інвестиційного клімату в Україні", відповідно до якого доходи у вигляді дивідендів по акціях та/або інвестиційних сертифікатах, корпоративних правах, нарахованих нерезидентами, інститутами спільного інвестування та суб'єктами господарювання, які не є платниками податку на прибуток оподатковуються у половинному розмірі ставки 18%, тобто 9 відсотків. Таким чином, можна констатувати, що податкова система на сьогодні стає важливим інструментом конкурентної боротьби за іноземні інвестиції та виробничі ресурси, а тому вимоги до її якості та змісту дедалі посилюються [2].

Зміна ставок ПДФО на дивідендів дозволить зменшити податковий тягар юридичних осіб, які є платниками єдиного податку. Таким чином платники єдиного податку юридичні особи, безпосередньо крім сплати самого єдиного податку за ставками 5% та 3 % сплачують лише 9% від пасивного доходу.

З 01.01.2017 року за ставкою 5% оподатковуються оподатковуватися доходи фізичних осіб у вигляді дивідендів по акціям та корпоративним правам, нарахованих резидентами-платниками податку на прибуток (крім доходів у вигляді дивідендів по акціям, інвестиційних сертифікатах, які виплачують інститути спільного інвестування (далі – ІСІ)).

За ставкою у розмірі 9% оподатковуються доходи у вигляді дивідендів по акціям й корпоративним правам, нарахованих нерезидентами, ІСІ та суб'єктами господарювання, які не є платниками податку на прибуток.

Інші всі пасивні оподатковуються за ставкою 18 %.

Можна також зауважити, що з дивідендів обов'язково вираховується військовий збір за ставкою 1,5 % [3].

Виплата дивідендів може здійснюватись не лише вкінці звітного періоду, а й поквартально. Основою умовою є те, що до бюджету потрібно сплачувати не лише ПДФО і ВЗ, а й авансовий внесок з податку на прибуток. На жаль, в законодавчих актах зазначено точних строків виплати дивідендів, а саме не уточнено, що виплата повинна відбуватись один раз в рік. Що і дозволяє підприємствам здійснювати виплату дивідендів поквартально, тим самим, якщо вкінці року підприємство отримує збитки, а дивіденди є фактично виплаченими, у зв'язку цим виникають проблемні питання, як цю ситуацію відобразити в обліку.

Таким чином, можна зазначити, що податкове регулювання з оподаткування та виплати дивідендів в Україні є недосконалим. Основним недоліком є те, що уряд не може визначити стабільний розмір ПДФО утриманого з дивідендів

неплатників податку на прибуток, через що підприємствам потрібно щороку здійснювати перерахунок нарахованих дивідендних виплат. А от ставка ПДФО із дивідендів юридичних платників податку на прибуток є незмінною і сягає 5%, що є досить доцільним в умовах антикризової політики держави. Також потрібно внести зміни до законодавчих актів щодо термінів виплати дивідендів для юридичних осіб, а саме чи це здійснювати поквартально, чи лише раз в рік. Важливим є проведення моніторингу за виплатою дивідендів, які були нараховані в минулих періодах, та фактично не виплачені, а разом з тим не виплачені ПДФО та військовий збір до бюджету.

1. Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо покращення інвестиційного клімату в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://docs.dtkt.ua/doc/1214.669.0
2. Цимбалюк І. О. Податкова система України в умовах загострення міжнародної податкової конкуренції / І. О. Цимбалюк // Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика: [матеріали XVIII Міжнар. наук.-практ. конф. (29-30 трав. 2013 р.)] відп.ред. Л.Ліпич. – Луцьк : СНУ ім. Лесі Українки, 2013. – С. 172 - 174.
3. Оподаткування дивідендів, які виплачуються у 2017 році, податком на доходи фізичних осіб [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://desn.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=20478:-----2017-------&catid=341:2012-03-16-10-47-25&Itemid=3172&lang=ua.

Яра Т.Ю., старший науковий співробітник відділу
економіко математичного моделювання та інформаційно-аналітичного забезпечення фінансово-економічних досліджень
Державна навчально-наукова установа «Академія фінансового управління», м. Київ, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РОЗРОБКИ В СЕКТОРІ КОРПОРАЦІЙ

У сучасному світі витрати на НДДКР (науково-дослідні і дослідно-конструкторські роботи) є необхідною умовою для успішного стратегічного розвитку бізнесу, а найважливішою функцією корпорацій є проведення досліджень і розробок та використання їх результатів на практиці з метою отримання як можна більшої частки ринку. Світовий досвід показує, що тільки великі корпорації в змозі здійснювати значні вкладення в інновації. Вони є головними виконавцями наукових досліджень і розробок в своїх країнах.

Відповідно до міжнародних підходів для забезпечення відповідності потребам міжнародної порівнянності рекомендується класифікувати внутрішні витрати корпорацій на НДДКР: за типом витрат; за типом НДДКР (фундаментальне і прикладне дослідження та експериментальні розробки); за галузями наук; за видами економічної діяльності (вид економічної діяльності повинен бути сформований за співставною з Стандартною міжнародною класифікацією видів діяльності (ISIC) класифікацією [1]); за соціально-

економічною метою; за географічним розташуванням; по специфічних технологічних сферах; за джерелами фінансування.

Розглянемо детальніше класифікації за джерелами фінансування, типом НДДКР та за галузями наук.

У секторі корпорацій на власні ресурси корпорацій та ресурси інших корпорацій припадає 55% усіх витрат на НДДКР, на бюджетні ресурси – 11%, на іноземні джерела – 32%. Частка внутрішніх витрат, яка припадає на виконання НДДКР сектором корпорацій в Україні складає близько 62% усіх витрат економіки (табл.1).

Таблиця 1 - Фінансування внутрішніх витрат на виконання наукових досліджень і розробок за джерелами за секторами діяльності

	Усього	У тому числі за рахунок							
		коштів бюджету	власних коштів	коштів організацій державного сектору	коштів організацій підприємницького сектору	коштів організацій сектору вищої освіти	коштів приватних некомерційних організацій	коштів іноземних джерел	коштів інших джерел
Усього	11530,7	3910,8	1146,0	361,5	3369,5	7,4	2,8	2550,3	182,3
за секторами діяльності									
державний	3672,2	2853,8	254,2	104,0	205,0	1,8	1,5	234,6	17,1
підприємницький	7133,0	553,0	880,4	228,5	3053,7	0,3	0,2	2268,9	148,0
вищої освіти	725,5	503,9	11,4	29,1	110,8	5,2	1,1	46,8	17,2

Складено за даними: [2]

Для забезпечення відповідності потребам міжнародної порівнянності здійснюють класифікацію видатків корпорацій на НДДКР за наступними типами НДДКР [3].

Фундаментальні дослідження. Корпорації можуть і роблять «чисті» фундаментальні дослідження. Однак, вони займаються дослідженнями з метою підготовки до технологій наступного покоління, навіть якщо вони не мають на увазі конкретного негайного комерційного застосування або використання. Таке дослідження є фундаментальним згідно з визначенням, оскільки не має на меті конкретного застосування, але має невизначену кількість потенційних застосувань у майбутньому. Такі дослідження часто називають «орієнтованими фундаментальним дослідженнями». Оскільки передбачається, що лише невелика частка НДДКР корпорацій, ймовірно, є фундаментальними дослідженнями, рекомендується, щоб національні статистичні установи ретельно перевіряли, чи респонденти, що звітують відносно значних сум внутрішніх витрат на фундаментальні дослідження, правильно їх інтерпретують.

Прикладні дослідження. Ця діяльність спрямована на вирішення конкретної проблеми або задоволення конкретної комерційної мети. Різниця між фундаментальними та прикладними дослідженнями часто характеризується створенням нового проекту для вивчення перспективних результатів фундаментальної дослідницької програми (часто перехід від довго- до середньо-

або короткострокової перспективи). Крім того, корпораціям часто доводиться підтримувати свою діяльність з розробки продуктів, що уже випускаються на ринок, додатковими знаннями, що випливають з прикладної дослідницької діяльності, результати якої, в свою чергу, часто можуть мати потенційно широкий спектр застосувань.

Експериментальні розробки. Зазвичай, найбільшим компонентом НДДКР корпорацій є експериментальні розробки, що передбачають розробку плану або дизайну для нового або істотно вдосконаленого продукту чи процесу, незалежно від того, цей продукт призначений для продажу або власного використання. На основі минулих досліджень чи практичного досвіду експериментальні розробки включають розробку концепції, проектування та випробування альтернативних продуктів і можуть включати в себе побудову прототипів та експлуатацію пілотних установок. Експериментальні розробки не включають тестування, виправлення неполадок або періодичні удосконалення існуючих продуктів, виробничих ліній, процесів або поточних операцій. Перші одиниці пробного виробництва для серійного виробництва не повинні розглядатися як прототипи НДДКР. Така діяльність явно не відповідає критеріям новизни і невизначеності. Щоб вважатися експериментальною розробкою, діяльність повинна вимагати знань та досвіду «дослідника». Потрібно чітко відрізняти «експериментальні розробки» від більш експансивної діяльності з розвитку продукту (включаючи комерціалізацію) та від робіт з передсерійного виробництва продукту, де мають місце не експериментальні роботи по продуктах або системах, а остаточне проектування, промислове оснащення, демонстрації користувачам і навіть іноді стартові виробничі процеси. Межі часто можуть бути не зовсім чіткими.

Варто зазначити, що У 2016 році 19,3% загального обсягу витрат були спрямовані на виконання фундаментальних наукових досліджень. Частка витрат на виконання прикладних наукових досліджень становила 22,2%, які на 31,2% фінансувалися за рахунок коштів організацій підприємницького сектору. На виконання науково-технічних (експериментальних) розробок спрямовано 58,5% загального обсягу витрат, які на 37,4% профінансовані організаціями підприємницького сектору. У той же час, майже половина обсягу витрат, направленого на виконання фундаментальних наукових досліджень в Україні припадала на галузь природничих наук, майже чверть – технічних, 9,9% – сільськогосподарських. На виконання прикладних наукових досліджень спрямовано 44,9% витрат галузі технічних наук, 24,5% – природничих, 11,1% – сільськогосподарських. Більша частина (86,2%) витрат на виконання науково-технічних (експериментальних) розробок припадає на галузь технічних наук [1, С. 56].

Як видно з рис. 1 у 2016 р. ситуація у секторі корпорацій дещо інша: лише 0,8% (50,6 млн грн) загального обсягу поточних витрат сектору корпорацій були спрямовані на виконання фундаментальних наукових досліджень. Частка витрат на виконання прикладних наукових досліджень становила 13,1%, які на 8,4 в.п. більше ніж у 2015 р. На виконання науково-технічних (експериментальних) розробок спрямовано 86,2% загального обсягу витрат або 5729,9 млн грн корпорацій.

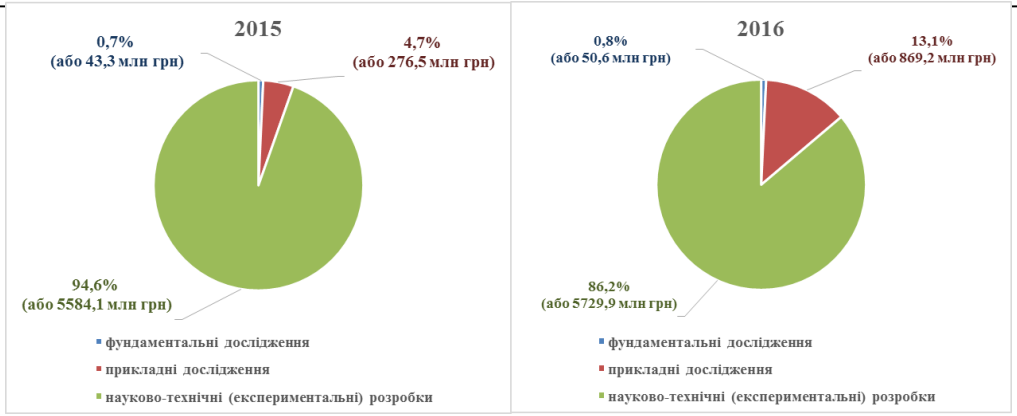


Рис. 1 - Структура внутрішніх поточних витрат на виконання наукових досліджень і розробок за видами робіт у секторі корпорацій

Складено за даними: [2]

Галузева спрямованість НДДКР, що проводяться підрозділами корпорацій, не може бути оцінена лише виходячи з основного виду економічної діяльності корпорації. Є дві основні причини: по-перше, корпорації можуть одночасно займатися дослідженням декількох поточних або можливих майбутніх продуктів, які можуть виходити за межі поточної спеціалізації корпорації; по-друге, умовне припущення про те, що основна економічна діяльність НДДКР повністю виконується всередині країни і використовується для власної діяльності, для багатьох корпорацій не є правильним. Деякі корпорації можуть спеціалізуватися на наданні послуг НДДКР іншим корпораціям, які використовують НДДКР для підтримки своєї економічної діяльності. Інші - можуть виконувати НДДКР за рахунок своїх внутрішніх ресурсів з метою подальшого продажу іншим корпораціям для їх комерціалізації в обмін на виплату роялті та ліцензійних зборів або ж продати права прямої інтелектуальної власності на НДДКР. Такі дії можуть послабити зв'язок між основною економічною діяльністю корпорації та результатами НДДКР і їх галузевою орієнтацією.

Слід зазначити, що близько 87 % обсягу витрат сектора корпорацій, направлено на виконання наукових досліджень в сфері технічних наук, близько 12% – природничих, і менше 1 % в сфері сільськогосподарських, суспільних та гуманітарних наук (табл. 2)

Варто зауважити, ще наявна в Україні статистична звітність щодо витрат сектора корпорацій на НДДКР у розрізі джерел фінансування не в повній мірі відповідає міжнародним стандартам. Зокрема, класифікація за джерелами містить неідентифіковані «інші джерела». У той же час класифікації видатків сектора корпорацій за типами НДДКР та за галузями наук в цілому відповідають міжнародним підходам.

Таблиця 2 - Внутрішні витрати на виконання наукових досліджень і розробок за галузями наук за секторами діяльності у 2016 році, млн грн

	Усього	У тому числі			
		державний сектор	підприємницький сектор	сектор вищої освіти	приватний неприбутковий сектор
Усього	11530,7	3672,2	7133,0	725,5	0
природничі науки	2435,6	1338,7	868,1	228,9	0
технічні науки	7514,8	1006,5	6191,9	316,4	0
медичні науки	324,0	260,6	17,1	46,3	0
сільськогосподарські науки	642,7	552,8	47,9	41,9	0
суспільні науки	380,4	294,1	6,7	79,6	0
гуманітарні науки	233,3	219,5	1,3	12,4	0

Складено за даними: [2]

В той же час, слід зазначити, що аналізуючи сектор корпорацій важливо враховувати численні підходи, що використовуються корпораціями для управління своїми НДДКР. Зокрема, пов'язані корпорації можуть спільно фінансувати, генерувати, обмінювати та використовувати знання в сфері НДДКР різноманітними способами. Крім того, для деяких корпорацій НДДКР є одиничною, а не постійною діяльністю, тому її важче ідентифікувати та виміряти. Для моніторингу та контролю ефективності НДДКР, які виконуються у секторі корпорацій економіки України необхідним є подальший розвиток та удосконалення статистичної звітності у відповідності із міжнародними стандартами.

1. International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC), Rev. 4, *United nations (2008a), New York.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesM/seriesm_4rev4e.pdf

2. Наукова та інноваційна діяльність України за 2016 рік: статистичний збірник / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2017/zb/09/zb_nayka_2016.zip

3. Frascati Manual 2015 - Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development / OECD – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.oecd.org/publications/frascati-manual-2015-9789264239012-en.htm.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ

Матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференція «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами». Луцький НТУ

7 грудня 2017 року

Частина 3

Відповідальний за випуск:
д.е.н., доцент Шубалий О.М.

Відповідальний секретар:
Хомік В.В.

Матеріали подано в авторській редакції

Підписано до друку 15.12.2017 р.
Формат 60х84/16
Ум. друк. арк. _____ Обл.-вид. арк. _____
Тираж 300 прим. Зам. №

Редакційно-видавничий відділ
Луцького національного технічного університету
43018, м. Луцьк, вул. Львівська, 75
Друк – РВВ Луцького НТУ